



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.13.18.1.1>

بررسی تسهیم دانش در مدارس ایران / تجربه زیسته مدیران مدارس متوسطه*

مریم علیقلی زاده مقدم^۱، سعید مذبوحی^۲، صدرالدین ستاری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۴

چکیده:

این پژوهش که با هدف بررسی تسهیم دانش در مدارس ایران انجام شده است، از روش کیفی و رویکرد پدیدارشناسی استفاده نموده است. لذا با ۲۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه تهران به شکل هدفمند تا مرز اشباع نظری مصاحبه شد. نتایج بدون دستکاری ذهنی و کاملاً مستقل مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و در نهایت پس از تحلیل محتوای مصاحبه، نتایج حاصل طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و گزینشی تهیه شد. ۱۰ کد باز و کدهای محوری شامل چهار مقوله (تسهیم استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان، ارسال گزارشات زمان بندی شده برای ذی نفعان، برخورداری از مخازن داده و فرم‌های متنوع برای نشر دانش، برخورداری از کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش) استخراج شد هر یک از این کدها در بردارنده نشانگرهایی است که در پژوهش به تفصیل به آن‌ها پرداخته می‌شود. برای رسیدن به تسهیم دانش باید افرادی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند را در واحدهای مختلف در سازمان قرارداد و از تکنیک‌های تغییر برای دستیابی به اهداف استفاده نمود. در نهایت باید به خاطر داشت که فرهنگ، در ساختار دست به دست خواهد چرخید.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، تسهیم دانش، تجربه زیسته

*- این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی مریم علیقلی زاده مقدم در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می باشد

۱- گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲- گروه آموزش و پرورش دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) smazbohi@gmail.com

۳- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

مقدمه

آموزشی به شمار می‌آیند. لذا مأموریت بسیار مهم مدارس در جهت یادگیرنده شدن حرکت در راستای تغییرات سریع می‌باشد. به‌رغم توجه خاصی که به موضوع یادگیری می‌شود، مدارس و نیروی انسانی شاغل در محیط‌های آموزشی به صورت خیلی ناچیز دانش خود را با دیگر همکاران به اشتراک می‌گذارند که از دلایل آن می‌توان به موانع ساختاری و هنجاری اشاره کرد. از لحاظ ساختاری، معلمان زمان اندکی را به اشتراک دانش و ایده‌ها و همچنین بازنگری تدریس‌شان اختصاص می‌دهند. از لحاظ هنجاری نیز تبادل اطلاعات در میان معلمان نهادینه نشده است. شاید دلیل این امر فرهنگ دلسرد کننده برخی مدارس باشد (جونگ و لیو^۳، ۲۰۰۲).

نمونه‌هایی از بهترین فرهنگ‌های تسهیم دانش در جاهایی وجود دارد که در آن هر فرد، حتی افراد تازه کار و تازه وارد، باور دارند که دانش آنها مورد احترام و ارزشمند است و از آن در تصمیم‌گیری‌ها و اطلاع‌رسانی‌ها استفاده خواهد شد (رضایی دولت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۲).

گوپتا^۴ (۲۰۰۸) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه بر تسهیم و اکتساب دانش را مورد بررسی قرار داد. پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه ۱۵۶ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت رفتار سازمانی بودند. نتایج تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که افراد با سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی‌های پایین، بیشتر در فعالیت‌های تسهیم دانش مشارکت داشتند و افراد با وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی پایین، بیشتر در فعالیت‌های کسب دانش مشارکت داشتند. همچنین، تفاوت معناداری بین فعالیت‌های تسهیم و کسب دانش در میان افراد با برون‌گرایی، گشودگی و روان‌رنجوری بالا و افراد با این ویژگی‌های پایین مشاهده نشد.

ته، یونگ، چونگ و یو^۵ (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر پنج عامل بزرگ شخصیتی بر تسهیم دانش در دانشگاه‌های مالزی پرداختند. داده‌ها از ۲۵۵ دانشجوی دانشگاه‌های مالایا و مولتی‌مدیا مالزی جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که برون‌گرایی، روان‌رنجوری و هنجار ذهنی رابطه مثبت و گشودگی رابطه معکوس با نگرش نسبت به تسهیم دانش دارند.

در عصر اطلاعات و دانش محور، مدیریت دانش یکی از ویژگی‌های بارز برای سازمان‌ها محسوب می‌شود مدیریت این منبع کمیاب باعث افزایش عملکرد کسب و کار و موفقیت سازمان در زمان فعلی و آینده می‌شود. مدیریت این منبع ناملموس بقاء سازمانی را در محیط در حال تغییر به‌دنبال دارد (علیقلی‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲). ضرورت مدیریت دانش در سازمان انکار ناپذیر است. عواملی نظیر جهانی شدن، کوچک‌سازی دولت‌ها، شهروند محوری و ضرورت مشارکت شهروندان می‌طلبند که توجه ویژه‌ای به مدیریت دانش به عمل آید. سازمان‌ها باید بتوانند به گونه‌ای مؤثر سرمایه‌های دانش خود را مدیریت کنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۰).

شایستگی‌های اساسی سازمان در نتیجه یادگیری جمعی کارکنان شکل می‌گیرد. لذا، برای نیل به یادگیری جمعی و رشد سرمایه‌های دانشی، سازمان باید فرآیند اشتراک دانش را در بین کارکنان تشویق نمود تا آنها دانش کسب شده خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند (کیم و بوک^۱، ۲۰۰۵). یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین فرایندها و البته یکی از چالش‌های اساسی مدیریت دانش، تسهیم دانش است یعنی واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند می‌باشد. تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی ارزش آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از استراتژی‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌باشد تحقیقات نشان داده‌اند که میزان تبادل دانش در سازمان با قابلیت نوآوری و سطوح بالاتر از بهره‌وری رابطه مثبت دارد (مسمر و دی‌چرچ^۲، ۲۰۰۹).

در واقع، هنگامی که یک دانش جدید وارد بخشی از سازمان می‌شود و یا در آن خلق می‌گردد، باید به بخش‌های دیگر نیز منتقل شود وگرنه تأثیر بسیار کمی بر سازمان خواهد داشت بر اساس نظریه عملکرد معقول تمایل افراد به انجام یک رفتار براساس گرایش آن‌ها نسبت به آن رفتار تعیین می‌شود. لذا، افراد وقتی رفتاری را انجام می‌دهند که نسبت به آن گرایش مثبتی داشته باشند و یا بالعکس. بنابراین، در زمینه اشتراک دانش نیز انتظار می‌رود که افراد وقتی تمایل به اشتراک دانش داشته باشند که گرایش مثبتی نسبت به انجام آن داشته باشند. از آنجا که در حوزه آموزش مدارس نقطه اتکاتغییرات اجتماعی و

³ Guong and Liuo

⁴ Govita

⁵ Tuh, Yong, Chong and Yeo

¹ Kim and Buok

² Mesmer and D. cherch

مثبتی بر قصد تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد و تأثیر تعهد هنجاری به سیستم‌های مدیریت دانش بر قصد تسهیم دانش معنادار نبود.

راماد هان^۲ (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر ابعاد شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش پرداخته است. ابعاد شخصیتی انتخاب شده در این پژوهش شامل گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری و نمونه مورد استفاده ۹۵ نفر از کارکنان یک شرکت اطلاعات و ارتباطات در سورابایای اندونزی از واحد‌های مختلف بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش دارد.

عصار و اباصلتیان (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر رفتار تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور تابعه فرماندهی نیروی انتظامی استان اصفهان با تعداد نمونه ۱۳۰ نفر پرداخته‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه سه قسمتی استاندارد ۸۰ سؤال بوده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS انجام شده است. نتایج آن‌ها نشان‌دهنده این بود که ویژگی روان رنجوری ارتباط منفی و معناداری با رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد و ارتباط مثبت و معنادار ویژگی‌های برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی با رفتار تسهیم دانش به تأیید رسیده است. یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴)

در مطالعه‌ای رابطه میان ابعاد مدل پنج‌عاملی شخصیت (برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، گشودگی در برابر تجربه) و تسهیم دانش را بررسی کردند. داده‌ها از طریق پرسشنامه از میان نمونه‌ای متشکل از ۳۳۲ نفر از دانشجویان دانشکده مدیریت جمع‌آوری شد روش تحقیق پیمایشی- همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بعد سازگاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار، اما بعد روان‌رنجوری بر تسهیم دانش اثر منفی و معنادار دارد.

کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) اثر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه،

همچنین، نگرش نسبت به تسهیم دانش و هنجار ذهنی، هر دو به گونه مستقل با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار دارند و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

تریولاس و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش صلاحیت‌های عمومی کارمندان در ارتباط بین فرهنگ تسهیم دانش و نتایج کار (رضایت‌مندی) در خدمات شرکت‌های حسابداری پرداختند. برای این منظور صلاحیت‌های عمومی به عنوان واسطه بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایت‌مندی کارکنان در دفاتر حسابداری در نظر گرفته شد. یافته‌های تجربی از یک نظرسنجی پرسشنامه‌ای از ۸۴ کارمند در دفاتر حسابداری در یونان مرکزی تأیید کرد که صلاحیت‌های عمومی، اثر میانجی-گری بر ارتباط بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایت شغلی دارد. نتیجه اصلی یافته‌ها برای مدیران حسابداری این است که کارکنان در یک محیط کاری دارای تسهیم دانش و در نتیجه تقویت صلاحیت‌های عمومی، بیشتر احتمال دارد به رضایت شغلی بالاتر و متعاقباً اثربخشی دست یابند.

اگیمانگ، دزندو و بوآنتنگ (۲۰۱۶) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر نگرش و رفتار تسهیم دانش را مورد بررسی قرار دادند. داده‌ها از بین ۳۰۰ معلم دوره متوسطه غنا با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. یافته‌های حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که پنج ویژگی بزرگ شخصیت بر نگرش و رفتار معلمان تأثیر می‌گذارد. به استثنای ویژگی وظیفه‌شناسی، تمام صفات مورد استفاده در این پژوهش تغییر قابل توجهی در نگرش و رفتار معلمان به تسهیم دانش ایجاد می‌کنند و بین آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هوانگ، لین و شین^۱ (۲۰۱۸) اثر انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی بر تعهد کاربران به سیستم‌های دانش مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها داده‌ها را از طریق پرسشنامه الکترونیکی توزیع شده در بین ۱۸۹ حسابرس حرفه‌ای جمع‌آوری کردند. نتایج نظرسنجی ۷۸ پرسشنامه برگشت شده نشان داد که حالت رسمی اطلاعات بیشترین تأثیر را بر تعهد سیستم‌های دانش کاربران نسبت به عملکرد و شفافیت اطلاعات دارد. همچنین، تعهد عاطفی و تعهد حسابگرانه نسبت به سیستم‌های مدیریت دانش به‌طور

² Ramad han

¹ Hovang. Lin and shain

همبستگی و حجم نمونه ۲۵۶ نفر برآورد و پرسشنامه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین دبیران توزیع شده بود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدل با داده‌های پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و انگیزش درونی و بیرونی، نگرش درباره تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش بر افزایش رفتار تسهیم دانش دبیران مؤثر است.

بوش و گولدرینگ^۱ (۱۹۹۸) در پژوهش خود اذعان می‌کنند که والدین و معلمان تحت شرایط و ساختار جدید مدرسه، نقش‌های مختلفی را ایفا می‌کنند و تغییر در ساختار آموزشگاه روی کیفیت و ماهیت مشارکت اولیاء و مربیان تأثیر می‌گذارد. این یافته همچنین با نتایج تحقیق دهقان و مهدی سراجیان (۱۳۹۶) همسو است سرمایه اجتماعی خانوادگی را در مشارکت والدین و بالطبع پیشرفت تحصیلی فرزندان مؤثر می‌داند. دسلاندس، بارما و مورین^۲ (۲۰۱۵) روابط همکارانه بین مدرسه و خانواده را تحت تأثیر مسائل مربوط به عامل اعتماد در مقابل کنترل در هنگام انتخاب ابزار ارتباطی و مسائل مربوط به سلسله مراتب قدرت در داخل و خارج از مدرسه می‌داند که باید در توزیع مجدد وظایف در میان اعضای جامعه مدرسه به آن پرداخته شود.

کلارک^۳ (۲۰۱۰) دریافت که یک رابطه قوی بین میزان مطالعه و استفاده از کتابخانه وجود دارد و کسانی که بیشتر از کتابخانه استفاده می‌کنند بیشتر از خواندن لذت می‌برند و نگرش مثبت‌تری نسبت به مطالعه دارند. اما، مطالعات مربوط به کتابخانه‌های آموزشی ایران چهره خوبی از این نهاد بسیار مهم آموزشی نشان نمی‌دهند. داورپناه (۱۳۷۵) کتابخانه‌های مدارس را در وضعیت بدی می‌بیند و معتقد است که این کتابخانه‌ها نمی‌توانند نقش مؤثری در امور آموزش و ایجاد عادت مطالعه ایفا کنند. درحالی‌که گلچوبی (۱۳۸۵) وجود کتابخانه به معنای واقعی را در محل تحصیل از عوامل ترغیبی جهت مطالعه آزاد دانش‌آموزان می‌داند.

شرایط بد کتابخانه‌های آموزشی ایران باعث عدم مراجعه به آنها می‌شود. باجی (۱۳۸۵) دریافت که تنها ۱/۵۴ درصد از دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر اهواز از کتابخانه مدرسه خود استفاده می‌کنند، به عقیده اشرف

در قالب مدلی یکپارچه در پژوهشگاه صنعت نفت را مورد بررسی قرار دادند. روش پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بوده، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از ۸۴ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده از سازمان مورد مطالعه حاکی از اثر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش بود. همچنین نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود.

سهرابی و سلطانی‌نژاد (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداخته‌اند. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و از نوع معادلات ساختاری است. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری و با نرم‌افزار آماری ایموس و پی‌ال‌اس تحلیل شده‌اند. نتایج حاصل از ۱۴۱ پرسشنامه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن (اقتدارگرایی، عزت نفس، کانون کنترل و سازگاری) بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند.

شائمی برزکی، کیان پور و شاکری (۱۳۹۷) به دنبال کاوش در فرایند درون فردی مشارکت کارکنان در تسهیم دانش بوده‌اند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق با تعداد ۳۰ نفر از مدیران ارشد، میانی و کارمندان یکی از سازمان‌های دولتی و سازمان‌های خصوصی وابسته به آن که در صنعت برق استان یزد فعال‌اند، به دست آمده و از طریق کدگذاری باز و محوری، یافته‌ها در قالب مدل نظری تدوین شده است. سپس بر اساس نتایج حاصله از کدگذاری، پرسشنامه تهیه و در اختیار ۲۴۸ نفر از اعضای سازمان سازمان‌های مذکور قرار گرفته است. یافته‌های به دست آمده از ۱۶۴ پرسشنامه برگشتی نشان می‌دهد که نگرش مثبت فرد در مورد تسهیم دانش، باورهای کلی فرد، امیال و علاقه‌ها و روحیات فرد، شخصیت، مشخصات ژنتیکی، خانوادگی و تحصیلی، رفتار گیرنده دانش در ایجاد حس خوب مؤثر است و منجر به میل به تسهیم دانش می‌گردد.

نوری کوهانی و نادری (۱۳۹۸) به تعیین رابطه ساختاری مدل بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر اصفهان پرداخته‌اند. روش

¹ Boosh and Goldering

² Deslatdes.Barma and Morin

³ Celark

سوژه‌ها کشف کرده و پژوهش خود را به توضیح محض داده‌ها و واحدهای مورد بررسی محدود نمی‌کند (محمدپور، ۱۳۹۲). با توجه به این شیوه، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند و ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته برای به دست آوردن داده‌ها استفاده شد. مشارکت کنندگان این پژوهش ۲۰ نفر از مدیران متوسطه شهر تهران که لحاظ علمی و اجرایی در راستای هدف پژوهش مطالعات به روز داشتند که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند تا مرز اشباع نظری مورد مصاحبه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بود در انتخاب افراد نگاه متفاوت آنها به پدیده مورد بررسی و علاقه‌مندی آنان به مصاحبه در اولویت قرار داشت. انتخاب داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به صورت مستقل و اکتشافی بوده و نتایج آن بدون دستکاری ذهنی ارائه شده است. در پایان پس از تحلیل محتوای مصاحبه فرایند کدگذاری باز و محور انجام شد.

روایی و پایایی

مصاحبه نیمه ساختاریافته با توجه به هدف پژوهش تدوین شد که کاملاً از روایی درونی و اعتمادپذیری برخوردار بود. با توجه به کیفی بودن بررسی و کاوشگری انجام شده در زمینه‌ی روایی درونی و صحت داده‌ها در قالب پژوهشی کیفی، داده‌های گردآوری شده از باورپذیری و اعتمادپذیری برخوردارند زیرا: الف (داده‌ها از غنای لازم برخوردارند) گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه با نمایندگان مدیران مناطق و تأثیرگذار در نظارت و اجرای سند تحول ب (داده‌ها از انسجام برخوردارند) جمع‌آوری داده‌ها از طریق سؤالات به دقت طراحی شده برای مصاحبه در بررسی میدانی و بررسی‌های تکمیلی محتوایی در سند و نگاشت‌های مختلف توانایی و تسلط پژوهشگر در تحلیل مؤلفه‌های مدیریت دانایی و تسهیم دانش با توجه به مطالعات و تأمل‌های قبلی در سند تحول و مدیریت دانش وجود داشته است (سلسبیلی، ۱۳۹۳).

همان‌طور که ابوالمعالی (۱۳۹۱) به نقل از گوین، (۲۰۰۸) مطرح می‌کند اینها سه ویژگی اساسی روایی درونی در پژوهشی کیفی هستند. در مورد پایایی نیز در پژوهش کیفی همان‌طور که در ابوالمعالی (۱۳۹۱) ذکر شده معیارهای وابستگی و اتکاپذیری مطرح هستند که به دلایل زیر یافته‌های مطالعه قابل اتکا هستند و از دقت و

پریزی (۱۳۸۳) ذهن فعال دانش آموز سؤالاتی را مطرح می‌کند که کتاب‌های درسی قادر به پاسخگویی به آنها نیستند؛ برخی مطالعات خارج از کشور نیز با مطالعه حاضر شباهت‌هایی دارد. بیسونگنو^۱ و دیگران (۲۰۱۸) ضمن تأکید بر اهمیت سیاست‌های پژوهشی در دانشگاه‌ها، تأسیس مراکز پژوهشی یا پژوهشکده‌های مشترک با صنایع و اجرای طرح‌های پژوهشی مشترک با صنعت را برای اثربخشی این‌گونه ارتباطات پیشنهاد کرده‌اند. لیل فیهو و دیگران (۲۰۱۸) نیز بر اهمیت جهت‌گیری مناسب در فعالیت‌های واحدهای پژوهشی دانشگاه‌ها تأکید دارند. به عقیده آنها اگر این جهت‌گیری نباشد، تنها می‌توان شاهد اتفاقات پراکنده و بدون هم‌افزایی بود. سیاست-گذاری پژوهشی در این باره، در قالب ارتباط موفق صنعت با دانشگاه، با هدف تسهیل ارتباطات و انتشار آن، به ویژه با جریان پژوهشی در میان نهادهای گوناگون صورت می‌گیرد.

در پژوهش ونبرگ^۲ و دیگران (۲۰۱۱) تفاوت عملکرد افرادی که آنها بر انتقال دانش از پژوهش‌های دانشگاهی تمرکز دارند و شرکت‌های دانشگاهی را بدون تجربه عملی و صنعتی تأسیس می‌کنند با افرادی که با داشتن آموزش دانشگاهی درگیر خلق کاری جدید می‌شوند بیان شده است. به عقیده آنها دانش به دست آمده از طریق تجربه برای فعالیت‌های کارآفرینی ارزشمندتر از علم دانشگاهی به دست آمده با تجربه‌های پژوهشی در یک دانشگاه است. هدف این پژوهش بررسی تسهیم دانش در مدارس ایران با توجه به تجربه زیسته مدیران است. و به دنبال پاسخ این سؤال هستیم که تسهیم دانش در مدارس ایران چگونه است؟

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع پژوهش کیفی است و به روش نظریه داده بنیاد انجام شده و به جهت تجربه زیسته از رویکرد پدیدارشناسی استفاده نموده است چهارچوب مفهومی نظریه زمینه‌ای بیشتر به داده‌ها و بر ساخت‌های کنشگران وابسته است تا به مطالعات پیشین. به این معنا که این نظریه داده محور بوده و از آزمون صرف فرضیه-های قیاسی اجتناب می‌کند. در این راستا پژوهشگر تلاش می‌کند فرایندهای مسلط را در بسترجتماعی از نگاه

¹ Bisotgno

² Venberg

مشخص کرده است؛ ۲. از تجربیات گذشته محقق استفاده شده است، ۳. از اجرای محدود و دوبار اصلاح برگه مصاحبه قبل از اجرای گسترده و مشورت یک متخصص تحقیق در تدوین آن، بهره برده شده است.

ثبات و هماهنگی برخوردارند: ۱. مدارک کافی درباره‌ی پدیده مورد مطالعه در اختیار بوده است و با نقل قول‌هایی که در متن آورده شده گفته‌های مصاحبه‌شوندگان رویدادها را به دقت توصیف کرده و زمینه و شرایط را

یافته‌های پژوهش

جدول ۱- کد بندی باز از داده‌های استخراج شده

کد اولیه (باز)	عبارت (محتوا)
دانش سازمانی	عدم درک کافی اهمیت مدیریت دانش و اجرای آن که چطور دانش فنی، علمی و تخصصی موجود در ذهن افراد (مثلاً پرسنل) را جذب و ذخیره کند. جهت کارکرد درست سازمان و رسیدن به بهره‌وری بالاتر به استفاده صحیح از دانش سازمانی نیاز است.
پایگاه‌های نامناسب اطلاعات	• بسیاری از شرکت‌ها با عدم فرهنگ سازمانی دانش محور در بخش‌های مختلف خود مانند منابع انسانی دست و پنجه نرم می‌کنند. آنها همچنین سیستم‌های بایگانی و مدیریت پایگاه داده نامناسبی دارند.
انتشار ناکافی دانش	• انتشار ناکافی دانش بین مرکز دانش و سایر ذی‌نفعان اصلی از جمله بخش‌های تدارکات، تولید، بازاریابی، مشتریان و موارد دیگر وجود دارد.
توجه به ذی‌نفعان	مدرسه مطلوب مدرسه‌ای است که همه ابعاد و مؤلفه‌های آن از جمله منابع انسانی، فضا، تجهیزات و فناوری و برنامه‌های آموزشی دارای ویژگی‌های موردنظر ذی‌نفعان باشد. متأسفانه در کشور ما تمامی ابعاد با هم و یکجا وجود ندارد
ترس مدیران	مدیران ترس از انتقال اطلاعات درست به همکاران و اولیاء دارند. به علت ضعف و عدم اجرای درست امور از اعلام نتایج و گزارش‌ها ابا دارند
عدم وجود فضای مناسب برای منابع اطلاعات	کمبود مواد سمعی و بصری و منابع نوین اطلاعاتی در کتابخانه کمبود شدید تجهیزات و وسایل کتابخانه‌ای هستند. با این تجهیزات و امکانات ضعیف، ارائه خدمات مناسب به دانش‌آموزان امکان‌پذیر نیست. به علاوه، بودجه، فضا، کمیت مجموعه، نیروی انسانی، خدمات و فعالیت‌ها و تجهیزات کتابخانه نامناسب بودن فضای کتابخانه‌ها
کمبود منابع الکترونیکی و دیجیتالی	کمبود کتاب مرجع و دیگر منابع مفید و به روز متناسب با سن، رشته و حتی سطوح مختلف تحصیلی کمبود انواع منابع الکترونیکی و دیجیتالی در مدارس
کسب دانش	باید کسب دانش و اطلاعات کافی در حد لازم در مدارس وجود داشته باشد.
هم‌اندیشی	باید هم‌اندیشی وجود داشته باشد با برگزاری جلسات و نشست‌های متعدد.
ضمن خدمت	با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت البته با کیفیت بالا با بکارگیری مدرسین متعهد می‌توان تسهیم دانش را بهتر انجام داد

جدول ۲- کدهای باز، محوری و گزینشی استخراج شده از داده‌های کیفی

ردیف	کدهای باز	کدهای محوری	کدگزینشی (انتخابی)
۱	دانش سازمانی		
۲	پایگاه‌های نامناسب اطلاعات	تسهیل استفاده از دانش سازمانی	
۳	انتشار ناکافی دانش		
۴	توجه به ذی‌نفع‌ها	ارسال گزارش‌ها زمان‌بندی شده برای ذی‌نفعان	
۵	ترس مدیران		
۶	عدم وجود فضای مناسب برای منابع اطلاعات		
۷	کمبود منابع الکترونیکی و دیجیتالی	داشتن پایگاه‌های اطلاعاتی	
۸	کسب دانش		
۹	هم‌اندیشی	سخنرانی و کنفرانس‌ها	
۱۰	ضمن خدمت		

تسهیل دانش

نتیجه گیری:

نامناسبی دارند. انتشار ناکافی دانش بین مرکز دانش و سایر ذی‌نفعان اصلی از جمله بخش‌های تدارکات، تولید، بازاریابی، مشتریان و موارد دیگر وجود دارد پژوهش گوپتا (۲۰۰۸). و ته، یونگ، چونگ و پیو (۲۰۱۱) و تریولاس، آکریولی، تسیفورا و تسوتسا (۲۰۱۵)، راماد هان (۲۰۱۹) همسو با این کد است. ارسال گزارش‌های زمان‌بندی شده برای ذی‌نفعان: مدارسی مطلوبند که دایما در حال به‌روز رسانی دانش، تجربه رفتارها و عملکردشان هستند. آنان ضمن اینکه دایما در حال یادگیری هستند تجربیات و دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند.

مدرسه مطلوب مدرسه‌ای است که همه ابعاد و مؤلفه‌های آن از جمله: منابع انسانی، فضا، تجهیزات و فناوری و برنامه‌های آموزشی دارای ویژگی‌های مورد نظر ذی‌نفعان باشد. متأسفانه در کشور ما تمامی ابعاد با هم و یکجا وجود ندارد و مدیران ترس انتقال اطلاعات درست به همکاران و اولیاء دارند پژوهش بوش و گولدرینگ (۱۹۹۸)، تحقیق دهقان و مهدی‌سراجیان (۱۳۹۶)، همسو با این کد است برخورداری از مخازن داده و فرم‌های متنوع برای نشر: تکنولوژی آموزشی عبارتند از: روش سیستماتیک طراحی، اجرای و ارزشیابی کل فرایند تدریس و یادگیری که براساس هدف‌های معین و یا بهره‌گیری از یافته‌های روان‌شناسی یادگیری و علم ارتباطات و به کارگیری منابع مختلف- اعم از انسانی و غیرانسانی- به منظور آموزش مؤثرتر تنظیم و اجرا می‌شود کمبود مواد سمعی و بصری و منابع نوین اطلاعاتی در کتابخانه کمبود

این پژوهش با هدف بررسی تسهیل دانش در مدارس با توجه به تجربه زیسته مدیران متوسطه انجام شد و با توجه به تحلیل مصاحبه، چهار کد محوری به شرح زیر بدست آمد:

تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان: اشتراک گذاری دانش یکی از مراحل مدیریت دانش است و آن را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود به عبارت دیگر به اشتراک- گذاری دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته است در صورتی که فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در محیط آموزشی نیز سامان‌دهی شود، تعامل علمی حاصل از آن توسط معلمان دیگر، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط‌های آموزشی فراهم می‌کند لذا ضرورتی انکارناپذیری است تا تسهیل دانش و موانع و مشکلات آن در فرایند اشتراک گذاری مراکز آموزشی شناسایی و برطرف شود. عدم درک کافی اهمیت مدیریت دانش و اجرای آن که چطور دانش فنی، علمی و تخصصی موجود در ذهن افراد مثلاً (پرستل سازمانی) را جذب و ذخیره کند. بسیاری از شرکت‌ها با عدم فرهنگ سازمانی دانش محور در بخش‌های مختلف خود مانند منابع انسانی دست و پنجه نرم می‌کنند. آنها همچنین سیستم‌های بایگانی و مدیریت پایگاه داده

مدارس افزایش دهند و مدیران بایستی مستمر و مؤثر ترویج دهند تا به عنوان یک دارایی باارزش در جهت بالابردن میزان این عوامل را در سیستم‌های مدیریتی باورها و رفتارهای دانشی در خود نهادینه کنند.

مدیران نواحی آموزش و پرورش و مسئولان مربوطه توجه بیشتری به دادن بازخوردهای مناسب و به موقع به مدیران و در نتیجه تشویق و تحریک آنان به افزایش رفتارها و باورهای دانشی مبادرت ورزند قدردانی‌ها و پاداش‌هایی را برای حمایت از رفتار مناسب ایجاد کنند.

شدید تجهیزات و وسایل کتابخانه‌ای هستند. با این تجهیزات و امکانات ضعیف، ارائه خدمات مناسب به دانش آموزان امکان‌پذیر نیست. به علاوه، بودجه، فضا، کمیت مجموعه، نیروی انسانی، خدمات و فعالیت‌ها و تجهیزات کتابخانه و نامناسب بودن فضا کتابخانه‌ها و کمبود کتاب مرجع پژوهش کلارک (۲۰۱۰)، داورپناه (۱۳۷۵)، گلچوبی (۱۳۸۴) همسو با این کد است.

دانش، برخورداری از کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش: هدف اصلی و راهبردی همه کنفرانس‌های علمی، برقراری شبکه‌ای علمی فیما بین مدیران مدارس و نیز ایجاد روند مبادله دانش میان آنهاست و این مبادله دانش به مدیران و معلمان و دانش آموزان کمک می‌نماید تا در فضایی علمی قرار گرفته که این امر به رشد بصیرت علمی آنها خواهد انجامید کسب دانش و اطلاعات کافی در حد لازم و هم‌اندیشی وجود دارد و دوره‌های ضمن خدمت وجود دارد پژوهش بیسونگنو و دیگران (۲۰۱۸)، لیل فیهو و دیگران (۲۰۱۸)، ونبرگ و دیگران (۲۰۱۱) با این کد همسو است.

پیشنهادهای:

با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر، مبتنی بر رابطه معنادار و مثبت اشتراک دانش. اشتراک دانش و ابعاد آن در مدیران مدارس لازم است مسئولان و مدیران هردو در این زمینه نقش مؤثری را داشته باشند تا بتوان شاهد توسعه و پیشرفت بود. در ادامه چند پیشنهاد کاربردی ارائه می‌گردد: سازمان‌ها باید به آموزش افراد تازه وارد برای به اشتراک گذاری دانش متمرکز شوند. تا با ایجاد انگیزه به منظور تغییر فرهنگ تسهیم دانش، بر سایر همکاران خود تأثیر بگذارند این افراد باید فرهنگ اشتراک دانش را با روش‌های گوناگون نظیر شرکت در جلسات اشتراک دانش، تسهیل رویدادها/ کارگاه‌ها، بحث و گفتگو در فضاهای اجتماعی و ترویج کرده و از طریق تکرار مباحث پیرامون تسهیم دانش، در راستای تأثیرگذاری بر سایرین تلاش کنند. وجود امکانات محیطی در کلاس مدرسه و همچنین فضای آزاد برای تحرک فیزیکی دانش آموزان و برقراری ارتباط مناسب با همکاران، موجب افزایش رفتارها و باورهای دانشی در مدیران می‌شود دست اندرکاران با مهیا کردن منابع لازم مانند: زمان، مواد و اطلاعات، پاداش مناسب و حمایت‌های لازم از عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر بر اشتراک دانش را در مدیران

منابع

- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۹۵) مدیریت دانش در سازمان. تهران:انتشارات پیوند نو.
- ابوالمعالی، خدیجه. (۱۳۹۱). پژوهش کیفی از نظریه تا عمل. تهران: انتشارات علم.
- اشرف یریزی، حسن (۱۳۸۴). جایگاه کتابخانه‌های آموزشگاهی در عصر اطلاعات. فصلنامه کتاب (۱۶) ۲ ۵۸-۴۹
- باجی، فاطمه (۱۳۸۵) عادت‌های کتابخوانی و استفاده از کتابخانه در میان دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر اهواز. پایان‌نامه ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پورسراجیان، داریوش؛ صالح اولیا، محمد؛ سلطان آبادی، مژگان. (۱۳۹۱). تعیین واولویت بندی موانع به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها) مطالعه موردی در مؤسسه آموزش عالی امام جواد(ع). فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، ۱۰.
- داورپناه، محمدرضا (۱۳۷۵) بررسی نقش کتابخانه‌های مدارس ابتدایی در تقویت آموزش و ایجاد عادت به مطالعه. پیام کتابخانه، ۶(۲): ۱۴ - ۲۰
- دهقان، حسین مهدی سراجیان، مروارید. رابطه سرمایه اجتماعی خانوادگی و مشارکت والدین در امور مدرسه با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان نشریه خانواده و پژوهش پاییز ۱۳۹۶ شماره ۳۶
- رضایی دولت آبادی حسین، خزایی پول جواد، کیالاشکی جعفر، امانی مجتبی، وریج کاظمی رضا ۱۱۱-۸۷ P, (۱) ۲۹ طراحی مدل تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی سوانح آتی با رویکرد پدافند غیرعامل اطلاعات شماره: بهار و تابستان ۱۳۹۲، دوره ۲، شماره ۳؛ از صفحه ۵۷ تا صفحه ۶۵.
- سلسبیلی، نادر؛ تعلیم و تربیت تابستان ۱۳۹۳ - شماره ۱۱۸ علمی-پژوهشی
- سهرابی، بهمن و نیما سلطانی نژاد، (۱۳۹۷)، "ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان؛ ملاحظه نقش ویژگی‌های شخصیتی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)"، روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۹(۳۲)، صص ۱۴۹-۱۶۰.
- شائمی برزکی، علی، مسعود کیان‌پور و فاطمه شاکری، (۱۳۹۷)، "فرایند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش"، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۸)، صص ۱۰۳-۱۴۱.
- عصار، محمدتقی و علی اباصلتیان، (۱۳۹۴)، "مطالعه رفتار تسهیم دانش با در نظر گرفتن سازه‌های شخصیتی و شایستگی هوشی افراد"، منابع انسانی ناجا، ۱۰(۳۹)، صص ۱-۲۰.
- علیقلی زاده ، منصوره، سعید عسکری ماسوله، نیما سعیدی و سعیده زنده باد،(۲۰۱۲)، بررسی نقش مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری بر کسب مزیت رقابتی مطالعه موردی شرکت سایپا
- قلی‌پور، آرین، (۱۳۸۸)، "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، چاپ دوم، تهران، ایران: سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی علوم انسانی دانشگاه‌ها
- کارگر شورکی، محمدحسین، مقداد حاجی محمدعلی جهرمی، علی ناظری و محمدمهدی رشیدی، (۱۳۹۵)، "بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت"، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۲۸)، صص ۲۹-۵۳.
- گلچوبی، تقی (۱۳۸۴) «بررسی وضعیت مطالعه آزاد دانش‌آموزان دوره متوسطه استان مازندران و شناسایی عوامل بازدارنده و ترغیب کننده مطالعه». پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- محمد پور ، احمد . (۱۳۹۲) روش تحقیق کیفی ضد روش: (مراحل و رویه‌های عملی در روش‌شناسی کیفی) (جلد ۲) نوری کوهانی، مرضیه و محمدعلی نادى، (۱۳۹۸)، "رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش"، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۲۰، صص ۱۲۷-۱۵۴.
- یوسفی امیری، مظاهر، آرین قلی پور، داوود عباسی و محسن قربانلو، (۱۳۹۴)، "بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)"، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)، صص ۶۴۷-۶۶۶

- Agyemang, F. G., Dzandu, M. D. & Boateng, H. (2016), "Knowledge Sharing among Teachers: the Role of the Big Five Personality Traits", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), PP. 64-84.
- An empirical study of Taiwanese high-tech firms. *International Journal of Information Management*, 28(5), p. 423-432.
- Bauch, Patricia A. Goldring, Ellen B. (1998). Parent-Teacher Participation in the Context of School Governance. *Peabody journal of education*, 73(1). 15-35
- Bock, G., Zmud, R., Kim, Y. & Lee, J., 2005. Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining
- Bykusenge, E.; Munene, J. C. (2017). Knowledge management and business performance: Does innovation matter? *Cogent Business & Management* (2017), 4: 1368434
<https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434>
- Clark, CH. (2010). "Linking school libraries and literacy". Retrieved February 24, 2011, from: www.Literacytrust.org.uk/research
- Cheng, J. H. (2011), "Inter-Organizational Relationships and Knowledge Sharing in Green Supply Chains: Moderating by Relational Benefits and Guanxi", *Logistics and Transportation Review*, 47(6), PP. 837-849.
- Chow, C. W., Ho, J. L. & Vera-Muñoz, S. C. (2008), "Exploring the Extent and Determinants of Knowledge Sharing in Audit Engagements", *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15, PP. 141-160.
- Deslandes, R. & Barma, S. & Morin T L (2015). Understanding Complex Relationships between Teachers and Parents. *International Journal about Parents in Education*. 9(1), 93- 105
- eslandes, R. & Barma, S. & Morin T L (2015). Understanding d Complex Relationships between Teachers and Parents. *International Journal about Parents in Education*. 9(1), 93- 105
- Gupta, B. (2008), "Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behavior", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), PP. 143-149
- Hsu, M H., Ju, T. L., Yen, C. H. & Chang, C. M. (2007), "Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: the Relationship between Trust, Self-Efficacy, and Outcome Expectations", *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), PP. 153-169.
- Hwang, Y., Lin, H. & Shin, D. (2018), "Knowledge System Commitment and Knowledge Sharing Intention: the Role of Personal Information Management Motivation", *International Journal of Information Management*, 39, PP. 220-227.
- Juang . Y. liu. T. Knowledge Management MODEL and Design for school: GAMO. <http://www.ncu.edu,2002>
- Leal Filho, W., Morgan, E. A., Godoy, E. S., Azeiteiro, U. M., Bacelar-Nicolau, P., Ávila, L. V. & Hugé, J. 2018. "Implementing climate change research at universities: Barriers, potential and actions". *Journal of Cleaner Production*. Vol. 170. Pp. 269-277.
- Mesmer-Magnus, J. & DeChurch, L. (2009), "Information Sharing and Team Performance: a Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 94(2), PP. 535-546
- Ramadhan, D. A. (2019), "The Effect of Personality Dimension on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Knowledge Sharing", *International Journal of Management and Economics Invention*, 5(1), PP. 1994-2002.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E. & Tsoutsas, P. (2015), "The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms", *Procedia Economics and Finance*, 19, PP. 238-247.
- Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011), "The Correlation between Wikipedia and Knowledge Sharing on Job Performance", *Expert Systems with Applications*, 38(5), PP. 6118-6124.
- Wennberg, K., Wiklund, J., & Wright, M. (2011). The effectiveness of university knowledge spillovers: Performance differences between university spinoffs and corporate spinoffs. *Research Policy*, 40(8), 1128-1143. (in Persian)
- Yu, T. K., Lu, L. C. & Liu, T. F. (2011), "Exploring Factors that Influence Knowledge Sharing Behavior via Weblogs", *Computers in Human Behavior*, 26(1), PP. 32-41