

شناسایی ابعاد و مؤلفه های به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی در مدارس ابتدایی

مریم محمدی^۱، نادرقلی قورچیان^۲، فرهاد شفیعی پور مطلق^۳، محمد صاحب زمانی^۴

چکیده:

هدف: هدف تحقیق حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه های به اشتراک گذاری تجارب مدیریت در مدارس ابتدایی به منظور ارائه یک مدل بوده است.

روش: روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی استان مرکزی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۲۰۹ نفر بود. برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ابعاد به اشتراک گذاری تجارب مدیریت در مدارس ابتدایی شامل ۲۵۳ گویه بود. روایی آن بر اساس نظر خبرگان تایید شد و ضریب اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴ بدست آمد. تحلیل داده ها بر اساس آزمون ها همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری صورت پذیرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های یادگیری سازمانی (همکاری های گروهی، درگیری شغلی، انگیزه شغلی، اعتماد سازمانی، بازنگری در ارزشیابی مدیران، جو سازمانی، مدیریت دانش، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، و یادگیری سازمانی) تفاوت معناداری در سطح $P \leq 0/01$ معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری: یکی از مهمترین شاخص های اثربخشی مدیران در مدارس، به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی است که مسئولان ارشد آموزش و پرورش می توانند با استفاده از مؤلفه های همکاری های گروهی، درگیری شغلی، انگیزه شغلی، اعتماد سازمانی، بازنگری در ارزشیابی مدیران، جو سازمانی، مدیریت دانش، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، و یادگیری سازمانی به این امر مهم کمک کنند.

کلید واژه ها: اشتراک گذاری، تجارب مدیریت، مدارس ابتدایی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱/۲۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۴/۲۷

^۱- دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
maryam_mohammadi1345@yahoo.com

^۲- استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
naghourchian@gmail.com

^۳- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد محلات، دانشگاه آزاد اسلامی، محلات، ایران.
farhad_shafiepoor@yahoo.com

^۴- دانشیار گروه مدیریت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. m_szamani@yahoo.com

مقدمه

کیفیت فعالیت های آموزشی مدارس وابسته به تجارب مدیرانی بوده که متصدی آنها هستند. تجربه چیزی فراتر از دانش مکتوبی است که در کتابها و لابلای متون مدیریت آموزشی نوشته شده است. هرچند دارا بودن دانش آکادمیکی و آشکار در زمینه مدیریت آموزشی برای افرادی که قصد مدرسه داری و یا تصدی سمت مدیریت مدرسه را دارند، ضرورت دارد ولی کافی نیست و بی تردید در کنار آن داشتن تجربه کارآمد برای مدیریت مدارس لازم است. بنابه مطالعات (دیکسون^۱، ۲۰۰۰؛ اودل و گرایسون^۲، ۱۹۹۸) به اشتراک گذاری تجربیات از طریق فراهم سازی منابع و فرصت های یادگیری، مکانیزم هایی برای سازمان و افراد آن مهیا می سازد که بتواند به یادگیری و انطباق با محیط های متغیر پردازد مدیریت دانش بهترین راه حل ها را برای گسترش، پرورش و بهره برداری از دانش فردی و تبدیل آن به دانش سازمانی فراهم می کند (مفیدی و سنیمان، ۱۳۸۴: ۲۶). بنابه مطالعه (زین آبادی^۳، ۲۰۲۰) مدارس زمانی از بهره وری لازم برخوردار می شوند که مدیران محرب و کارآمد داشته باشند. مدیران با تجربه موجب می شوند که از میران اتلاف ها طی فعالیت های مختلف در رده های فنی، اداری و نهادی - اجتماعی کاسته شود و با راندمان کاری خود موجب ارتقای کیفی مدرسه شوند. از اینرو نظام های آموزشی باید همواره برای بهبود تجارب مدیران مدارس اقدام نمایند. بهبود تجارب مدیران مدارس مستلزم فراهم کردن زمینه به اشتراک گذاری دانش و به عبارتی تبادل نظر است. به اشتراک گذاری تجارب و دانش مدیران با یکدیگر موجب می شود که مدیران مدارس بتوانند بسیاری از چالش ها و دغدغه هایی که با آنها مواجه هستند را برطرف سازند و مسیر خود را در جهت تحقق اهداف عالی مرتبه نظام آموزشی هموار سازند. بنابه مطالعات (آقازاده و تورانی، ۱۳۹۱؛ میرزایی و میرزایی، ۱۳۹۵؛ سلیقه دار، ۱۳۹۵) مدیران مدارس ابتدایی مشکلات و چالش های متعددی در ابعاد ادراکی، نگرشی و مهارتی دارند که از طریق به اشتراک گذاری تجربیات برطرف می شود. بنابه مطالعه (اصلانی، ۱۳۹۶) تجربه سازی از طریق مدرسه کاوی برای مدیران مدارس منجر به موفقیت آنها در مدرسه داری می شود. بنابه

1- Dixon

2- O'dell & Grayson

3. Zeinabadi

نظر (جعفری مقدم، ۱۳۸۳) به اشتراک گذاری تجارب مدیران از طریق برقراری نظام مستندسازی تجربه های مدیران میسر است.

یکی از راهبردهای بهره گیری از تجارب مدارس موفق، مستندسازی تجربه های مدیران است. بنا به مطالعه شیر کرمی (۱۳۹۷) با عنوان «تدوین تجارب آموزشی در آموزش و پرورش: فواید، روش و نتایج» انتقال تجارب از افراد متخصص، با سابقه و دارای تجربه در هر حوزه، موجب جلوگیری از روندهای اشتباه و توقف روند آزمایش و خطا خواهد شد. در چنین حالتی به جای اتلاف زمان، تسهیل حرکت روبه جلو و زمینه افزایش کارایی برای مدارس فراهم می شود. مطالعات مکاری قانونی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «شناسایی مشکلات پیاده سازی مستندسازی تجربه های مدیران مدارس (یک مطالعه کیفی) نشاندهنده آن است که از دیدگاه مدیران مصاحبه شونده، مشکلات پیاده سازی مستندسازی تجارب مدیران شامل چهار دسته: عوامل فرهنگ سازمانی، فردی، سازمان و مدیریت، و فناوری است. مطالعات زین آبادی و عبدالحسینی (۱۳۹۶) با عنوان مدرسه موفق، مدیر موفق مطالعه تطبیقی یافته های پروژه بین المللی مدیر مدرسه موفق، نشاندهنده آن است که مدیران مدارس تأثیر چشمگیری بر پیامدهای مدرسه دارند به اندازه ای که از نقش آنها به عنوان دومین عامل اثرگذار بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یاد شده است. مطالعات نامداریان (۱۳۹۵) با عنوان «ارائه الگویی برای مستندسازی تجربه های سازمانی مدیران با رویکرد مدیریت دانش» حاکی از آن است که بهره برداری از یک رخداد مدیریتی، از مرحله ظهور ایده و دلایل بروز آن، بررسی جوانب مختلف مسئله، واقعیت های محیطی و سازمانی، تصمیمها و بررسی اثرهای اجرای آن، در نهایت نیازمند ثبت به عنوان یک واقعه تاریخی است، تحلیل صحیح همه زوایای آن می تواند راهگشای مدیران فردا باشد. نتایج تحقیق کاستانیدا و ایگناسیو^۱ (۲۰۱۵) با عنوان «به اشتراک گذاری دانش: نقش عوامل روانشناختی در رهبران و همکاران» که نشان داد، یکی از عوامل اصلی کمک به درک عوامل انسانی دخیل در رویکرد رفتاری مدیریت دانش است. از این رو، مستندسازی تجربه های مدیران، راهکار مطمئن برای استفاده مدارس و بهبود کیفیت آموزش است. نتایج پژوهش اسالمیان (۱۳۸۷)، نشاندهنده آن است که مستندسازی تجربه های مدیریتی، به گونه ای که موضوع و رویکردهای آن ایجاب می کند، هنوز در سازمانهای کشور نهادینه نشده است و با تغییر و تحولات

¹. Castañeda, & Ignacio

سازمانی و خروج متفکران و مدیران از سازمانها، بخش مهمی از مطالعات و تجربه های سازمانی از دست می رود. الهی و احمدی (۱۳۷۹) طی پژوهشی روشهای گوناگون ثبت و انتقال تجربه ها را بررسی کرده اند و در نتیجه به نظام مستندسازی تجربه ها در چارچوب منسجم و پویای مدیریت استراتژیک اشاره می کنند. مطالعات لیمن (۱۹۹۰) حاکی از آن است که برای استفاده از تجارب سایر سازمانها باید موانع ارتباطی برطرف شود. موانع ارتباطی باعث آسیب های جدی به سازمانها برای استفاده از تجارب یکدیگر می شود.

بنابه مطالعه ان جی^۱ (۲۰۲۲) تعهد سازمانی با تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در رابطه است و مادامی که تعهد سازمانی در افراد درونی سازی شود، تمایل آنها برای به اشتراک گذاری تجربیات و دانش توسعه می یابد.

نتایج تحقیق آل کردی، الهاداده و الدابی^۲ (۲۰۲۰) با عنوان «نقش جو سازمانی در مدیریت به اشتراک گذاری دانش» نشان داد، جو سازمانی تأثیر بسیار زیادی بر اقدامات مدیریت دانش دارد. علاوه بر این، رهبری و اعتماد سازمانی رابطه مثبتی با رفتار مدیریت دانش داشتند. جو سازمانی مناسب در حمایت و تقویت پشتیبانی از فعالیت های اشتراک دانش نقش بسزایی ایفا کند.

نتایج تحقیق زین آبادی^۳ (۲۰۲۰) با عنوان «شکستن دیوارهای اشتراک دانش ضعیف در بین معلمان ایرانی: بررسی نقش رهبری کمتر مورد توجه مدیران» نشان داد، یکی از جنبه های رایج فرهنگ حرفه ای این است که معلمان دانش و تجربیات خود را فقط گاه گاهی به اشتراک می گذارند. با این حال، مدیران می توانند با نشان دادن اشتراک دانش در نقش رهبری خود، به طور قابل توجهی در کاهش این ضعف کمک کنند.

نتایج نیک پور^۴ (۲۰۱۹) نشان داد، تسهیم دانش به طور مستقیم بر توسعه سازمانی و به طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی کارکنان تأثیر می گذارد. لازم به ذکر است که تأثیر غیرمستقیم تسهیم دانش بیشتر از تأثیر مستقیم آن بود.

^۱ . Ng

^۲ Al-Kurdi, El-Haddadeh, & Eldabi

^۳ . Zeinabadi

^۴ . Nikpour

نتایج آبره^۱ (۲۰۱۷) با عنوان «کمیته های مدیریت مدرسه در مدیریت مدرسه: تجربیات از دو کشور مناطق غنا» بیانگر آن بود که جریان وضعیت مشارکت ذینفعان و مشارکت در مدیریت مدرسه مدار در جوامع منتخب در این دو منطقه به خوبی هماهنگ نیست. علاوه بر این، ساختارهای مدیریت مدرسه در بهترین حالت کاملاً عملیاتی نبودند. کار کمیته های مدیریت مدرسه معمولاً به رئیس و در برخی موارد به ریاست انجمن اولیاء و مربیان واگذار می شد. از این رو همکاری محدودی بین اعضای کمیته های مدیریتی و مدرسه وجود داشت. از این رو پیشنهادهای مبتنی بر یافته های این تحقیق بیانگر آن بوده است که برای به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی باید به تغییر فعالیت های مدیریتی و نیز به بازنگری وظایف و مسؤلیت های کمیته های مدیریت مدرسه با هدف تحقق اهداف پرداخته شود.

نتایج ماجا^۲ (۲۰۱۶) با عنوان «ادراک وظایف اعضای مدیریت مدرسه بر اساس مقیاس مدیریت کارکنان» نشان داد، اکثر مدیران مدارس در رابطه با مفهوم کار تیمی دارای مشکل هستند. گرچه به بسیاری از مستندات در مدرسه دسترسی دارند ولی آنها را نخوانده اند و از این رو آگاه به نقش خود در فرایندهای کاری نیستند و لذا این ناآگاهی منجر به تعارض های بین اعضای مدیریت مدرسه می شود.

مطالعه منصور، مصطفی و صالح^۳ (۲۰۱۵) با عنوان «انگیزش و تمایل به مشارکت در به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای نظام آموزشی» نشان داد، دانش فردی به سهولتی که دیده می شود، نیست. گاهی افراد ترجیح می دهند که دانش خود را ذخیره نمایند. عوامل انگیزشی در ترویج دانش و به اشتراک گذاری دانش تأثیر فراوانی دارد.

مطالعه دوگان^۴ (۲۰۱۴) با عنوان «نگرش به سوی مدیریت دانش مدیران مدارس و معلمان شاغل در مدارس ترکیه» نشان داد، مدیران و معلمان مدرسه نگرش مثبتی به مدیریت دانش به دلیل نقش آن در خودرهبی و نگرش منفی به مدیریت دانش به دلیل ضعیف بودن ارتباط و تعهد داشتند. براساس مصاحبه های انجام شده دربخش کیفی، نتایج نشان داد، شرکت کنندگان اظهار داشتند که فعالیتهای

¹ . Abreh

² . Maja

³ . Mansor, Mustaffa, & Salleh

⁴ . Doğan

مدیریت دانش که در مدرسه انجام می‌شود، کافی نیستند. بر این اساس در این تحقیق یک مدل مدیریت دانش مناسب با بافت مدرسه ارائه شده است.

نتایج ما و چان^۱ (۲۰۱۴) نشان داد، اشتراک گذاری دانش در سازمان متأثر از رفتار کارکنان و رفتار کارکنان متأثر از انگیزه است. اشتراک دانش یعنی انتقال دانش از منبع دانشی به دریافتکننده بهنجویکه دانش موردنظر را بیاموزد، بکار برد و انتقال دهد.

مطالعات پیتسوی و ایسنگوما^۲ (۲۰۱۴) با عنوان «تیم‌های مدیریت مدرسه چگونه کار تیمی را تجربه می‌کنند: مطالعه موردی؛ منطقه کانونگ اوگاندا» نشان داد، کار تیمی ابزاری اساسی برای دستیابی به موفقیت برای هر سازمان است. در غیاب کار تیمی، تیم‌ها موفق به انجام این کار نمی‌شوند. کار تیمی مدیران و معلمان در مدارس موجب ایجاد درک و دانش مشترک بین آنها می‌شود. کار تیمی اثرات قابل ملاحظه‌ای بر بهبود مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم در بهبود مدیریت نظام آموزش و یادگیری دارد.

نتایج یاسین، سلیم، و سهاری^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر اشتراک دانش با استفاده از ICT در میان معلمان پرداختند. نتایج نشان داد، این عوامل سازمانی و انگیزش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج چيو، ونگ و یوئن^۴ (۲۰۱۱) با عنوان «اجرای مدیریت دانش در محیط مدرسه» نشان داد، برای عملی کردن مدیریت دانش، درک معلمان از مدیریت دانش در ابتدا بسیار مهم است. برای به اشتراک گذاری دانش، توجه به نگرش معلمان و توسعه فرهنگ و ذخیره دانش با پشتیبانی فناوری اطلاعات حائز اهمیت است.

با توجه به اینکه الگویی بومی برای به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی برای مدیران مدارس دوره ابتدایی در دسترس نیست و این در حالی است که این دسته از مدیران بطور جدی برای ارتقای سطح تجارب مدیریتی خود به چنین الگویی نیازمندند. از این رو، هدف تحقیق حاضر شناسایی راهبردهای به اشتراک گذاری تجارب مدیریت در مدارس ابتدایی بوده است. با این اوصاف مسئله اصلی تحقیق

^۱. Ma & Chan

^۲. Pitsoe & Isingoma

^۳. Yassin, Salim, & Sahari

^۴. Chu, Wang, & Yuen

حاضر عبارت است از اینکه ابعاد و مؤلفه های به اشتراک گذاری تجارب مدیریت در مدارس ابتدایی کدامند و مدل متناسب آن چگونه است؟

سوالات تحقیق

- ۱) وضع موجود به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس چگونه است؟
- ۲) درجه تناسب الگوی به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران از نظر کارشناسان و صاحب نظران تعلیم و تربیت چگونه است؟

روش تحقیق

روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-پیمایشی، بوده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی استان مرکزی در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۲۰۹ نفر بود. برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ابعاد به اشتراک گذاری تجارب مدیریت در مدارس ابتدایی شامل ۲۵۳ گویه بود. برای جمع آوری اطلاعات از دو شیوه استفاده می شود. در سطح کتابخانه ای، اطلاعات بر اساس منابع چاپی کتابخانه ای، اسناد و مدارک چاپی و الکترونیکی موجود در سایت های معتبر داخلی (مثل ایرانداک، اس آی دی، مگ ایران، نورمگس، ...) و سایت های معتبر خارجی (مثل Emerald، Elsevier، Springer، Sage publication، Science Direct و...) و نیز جمع آوری شد و به شیوه میدانی با استفاده از توزیع پرسشنامه بین پاسخگویان اطلاعات مورد نظر جمع آوری گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد که ضرایب اعتبار بدست آمده به ترتیب جدول ذیل است:

جدول ۱. ضریب اعتبار ابعاد پرسشنامه محقق ساخته مورد استفاده

شماره	ابعاد	تعداد گویه	ضریب اعتبار
۱	همکاری گروهی	۳۴-۱	۰/۹۳
۲	درگیری شغلی	۵۵-۳۵	۰/۹۱
۳	اعتماد سازمانی	۶۵-۵۶	۰/۹۴

^۱. Cronbach's Alpha

۰/۹۲	۱۰۸-۶۶	یادگیری سازمانی	۴
۰/۹۶	۱۲۶-۱۰۹	مدیریت دانش	۵
۰/۹۴	۱۳۵-۱۲۷	امنیت شغلی	۶
۰/۹۵	۱۸۲-۱۳۶	انگیزه شغلی	۷
۰/۹۳	۱۹۷-۱۸۳	جو سازمانی باز	۸
۰/۹۵	۲۲۲-۱۹۸	بازنگری در ارزشیابی مدیران	۹
۰/۹۶	۲۵۳-۲۲۳	تعهد سازمانی	۱۰
۰/۹۴	۲۵۳	کل	۱۱

برای تحلیل داده ها از آزمونهای t تک نمونه ای، همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها

سؤال اول تحقیق: وضع موجود به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس چگونه است؟

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد

یادگیری سازمانی در دو وضعیت موجود و مطلوب

یادگیری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۷۸	۰/۵۰۱	۰/۰۵۴	-۴/۲۷
وضع مطلوب	۴/۱۱	۰/۵۷۸	۰/۰۴۷	۱۱/۶۵

بر اساس جدول ۲، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۱$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های یادگیری سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۳. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد

همکاری های گروهی در دو وضعیت موجود و مطلوب

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	همکاری های گروهی
-۵/۷۲	۰/۰۵۵	۰/۵۸۴	۲/۵۶	وضع موجود
۱۹/۶۰	۰/۰۴۲	۰/۵۱۲	۴/۲۳	وضع مطلوب

بر اساس جدول ۳، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های همکاری های گروهی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۴. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد

درگیری شغلی در دو وضعیت موجود و مطلوب

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	درگیری شغلی
-۲/۶۸	۰/۰۶۲	۰/۵۶۹	۲/۸۱	وضع موجود
۲۳/۵۳	۰/۰۴۸	۰/۵۸۲	۴/۰۳	وضع مطلوب

بر اساس جدول ۴، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های درگیری شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۵. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد انگیزه

شغلی در دو وضعیت موجود و مطلوب

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	انگیزه شغلی
-۴/۳۵	۰/۰۶۹	۰/۶۱۳	۲/۷۰	وضع موجود
۲۱/۶۴	۰/۰۵۴	۰/۵۲۷	۴/۱۲	وضع مطلوب

بر اساس جدول ۵، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های انگیزه شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۶. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد اعتماد سازمانی در دو وضعیت موجود و مطلوب

اعتماد سازمانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۶۸	۰/۵۹۲	۰/۰۶۴	-۶/۲۹
وضع مطلوب	۴/۳۱	۰/۵۳۶	۰/۰۵۷	۱۷/۸۳

بر اساس جدول ۶، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های اعتماد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۷. وضع موجود به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد بازنگری در ارزشیابی مدیران

بازنگری در ارزشیابی مدیران	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۷۵	۰/۶۳۲	۰/۰۶۵	-۵/۵۹
وضع مطلوب	۴/۱۸	۰/۴۲۰	۰/۰۵۴	۲۷/۰۳

بر اساس جدول ۷، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های بازنگری در ارزشیابی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۸. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد جوّ سازمانی باز در دو وضعیت موجود و مطلوب

جوّ سازمانی باز	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۶۳	۰/۶۱۷	۰/۰۵۷	-۶/۰۲
وضع مطلوب	۴/۱۵	۰/۴۷۳	۰/۰۴۹	۲۵/۴۸

بر اساس جدول ۸، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های جوّ سازمانی باز تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۹. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد

مدیریت دانش در دو وضعیت موجود و مطلوب

مدیریت دانش	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۸۳	۰/۶۶۸	۰/۰۶۱	-۷/۲۴
وضع مطلوب	۴/۳۶	۰/۴۲۵	۰/۰۵۴	۱۹/۳۲

بر اساس جدول ۹، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۱۰. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد امنیت

شغلی در دو وضعیت موجود و مطلوب

امنیت شغلی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۴۸	۰/۶۴۲	۰/۰۷۳	-۶/۱۷
وضع مطلوب	۴/۲۹	۰/۴۸۸	۰/۰۵۲	۲۴/۳۵

بر اساس جدول ۱۰، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های امنیت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

جدول ۱۱. مقایسه میانگین نمره به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران مدارس در بُعد تعهد

سازمانی در دو وضعیت موجود و مطلوب

تعهد سازمانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
وضع موجود	۲/۹۲	۰/۵۲۶	۰/۰۷۲	-۸/۶۰
وضع مطلوب	۴/۵۱	۰/۴۰۸	۰/۰۵۳	۳۲/۷۸

بر اساس جدول ۱۱، با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه های تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت گویای شکاف بین وضع موجود و مطلوب است.

سؤال دوم تحقیق: درجه تناسب الگوی به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران از نظر کارشناسان و صاحب نظران تعلیم و تربیت چگونه است؟

جدول ۱۲. برآورد انجام شده برای پارامترهای آزاد در مدل کوواریانس و سطوح معناداری برای

آزمون همبستگی ابعاد دهگانه با به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران

سطح معناداری Sig	نسبت بحرانی .C. R	خطای معیار .S. E	برآورد		پارامتر	
			استاندارد (پیرسون)	غیراستاندارد (کوواریانس)		
۰/۰۰۰	۳/۲۶۷	۰/۰۲۶	۰/۲۷	۰/۳۱	همکاری برای بهبود	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	-۴/۲۲۸	۰/۰۲۹	-۰/۲۲	۰/۲۴	همکاری برای جستجوی منابع	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۳/۱۵۶	۰/۰۱۷	۰/۲۶	۰/۳۶	همکاری برای یکپارچه سازی	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۳/۰۵۲	۰/۰۱۴	۰/۱۸	۹/۳۳	کمال طلبی	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۲۸۰	۰/۰۱۶	۰/۱۶	۰/۳۱	الهام گرفتن از محیط	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۱۰۴	۰/۰۴۲	۰/۱۸	۰/۳۰	اعتماد به سازمان	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۷/۰۳۶	۰/۰۳۸	۰/۲۳	۰/۳۶	اعتماد به همکاران	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۰۵۴	۰/۰۲۵	۰/۲۲	۰/۳۳	اعتماد به شغل	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۴/۶۵۲	۰/۰۱۸	۰/۱۳	۰/۳۶	یادگیری مدل های مدیریتی	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۲۷۹	۰/۰۱۳	۰/۱۸	۰/۳۴	یادگیری فرایندها	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۴/۴۵۷	۰/۰۰۹	۰/۱۱	۰/۳۵	یادگیری روشهای نوین	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۷/۰۲۸	۰/۰۱۳	۰/۲۱	۰/۳۵	ذخیره سازی دانش	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۱۰۴	۰/۰۲۱	۰/۲۷	۰/۳۴	تسهیم دانش	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۱۷۶	۰/۰۲۴	۰/۲۵	۰/۳۱	سازماندهی دانش	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۰۲۹	۰/۰۲۳	۰/۲۴	۰/۳۵	آرامش شغلی	← به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۷/۰۳۷	۰/۰۴۷	۰/۲۹	۰/۳۷	اعتبارسازی شغلی	← به اشتراک گذاری تجارب

۰/۰۰۰	۸/۲۰۳	۰/۰۳۶	۰/۲۷	۰/۳۹	ثبات شغلی	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۴/۰۳۲	۰/۰۲۲	۰/۱۹	۰/۴۱	انگیزه اجتماعی	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۱۰۳	۰/۰۲۷	۰/۱۶	۰/۳۵	انگیزه فردی	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۷/۱۱۴	۰/۰۱۹	۰/۲۱	۰/۳۲	انگیزه پیشرفت مدرسه	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۳۲۵	۰/۰۴۷	۰/۳۲	۰/۳۴	ارتباط آزادانه با یکدیگر	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۸/۵۴۶	۰/۰۵۲	۰/۱۵	۰/۲۶	غیر رسمی بودن	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۲۸۱	۰/۰۳۲	۰/۱۶	۰/۲۸	تفویض اختیارات	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۲۸۲	۰/۰۴۹	۰/۳۸	۰/۳۴	ارزشیابی تسلط بر رهبری یادگیری	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۸/۶۸۷	۰/۰۵۱	۰/۱۹	۰/۲۶	ارزشیابی فرایند مدرسه داری	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۴/۷۱۱	۰/۰۳۵	۰/۱۵	۰/۲۸	ارزشیابی مشارکت مدیران	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۷/۴۲۶	۰/۰۱۱	۰/۲۲	۰/۲۱	تعهد مستمر	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۵/۱۹۳	۰/۰۱۹	۰/۱۸	۰/۲۳	تعهد عاطفی	←	به اشتراک گذاری تجارب
۰/۰۰۰	۶/۳۴۵	۰/۰۱۴	۰/۲۶	۰/۲۵	تعهد هنجاری	←	به اشتراک گذاری تجارب

یافته های جدول ۱۲، نشان داد که ضرایب همبستگی برآورد شده حاکی از رابطه مستقیم و معنادار ابعاد دهگانه با به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی مدیران بوده است.

جدول ۱۳. برازندگی الگوی به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی در مدارس ابتدایی

نتیجه	برآورد	شاخص های برازندگی
تأیید	۰/۹۶	شاخص نیکویی برازش (GFI)
تأیید	۰/۹۱	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)
تأیید	۰/۰۷۴۵	ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقی مانده ها (RMSEA)
تأیید	۳۲۸/۵۱	مجذور کا (χ^2)
تأیید	۱۱۲	درجه آزادی (df)

بر اساس یافته های جدول ۱، $\chi^2=328/51$ ، $df=112$ ، $P(\text{value})=0/001$ ، $AGFI=0/90$ ، $GFI=0/96$ ، $RMSEA^1=0/0745$ ، χ^2 بوده و بیانگر این است که مدل مورد مطالعه از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده است.

بحث و نتیجه گیری

کیفیت بخشی به مدیریت مدارس وابسته به غنی سازی تجربیات مدیران از طریق به اشتراک گذاری است. بر اساس یافته های این تحقیق، همکاری های گروهی، یکی از راهبردهای به اشتراک گذاری است. در صورتی که روحیه همکاری در مدیران مدارس توسعه یابد، تجربیات خود را ساده تر در اختیار سایر همکاران خود قرار می دهند. روحیه همکاری های گروهی وابسته به رضایت، دل بستگی و امید شغلی است. در صورت نارضایتی و نداشتن دل بستگی شغلی، همکاری گروهی در بین مدیران مدارس پدیدار نمی شود و از این رو فرصت بهره گیری از تجربیات ارزشمند مدیران از یکدیگر میسر نیست. چنانکه بنا به مطالعات (ایسنگوما، ۲۰۱۴؛ ماجا، ۲۰۱۶؛ آبره، ۲۰۱۷) به اشتراک گذاری تجربیات با همکاری گروهی در رابطه است.

از دیگر راهبردها، توسعه درگیری شغلی مدیران است. درگیری شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خودنگاره آن شخص است. گرچه درگیری شغلی مدیران بسته به سطح و مشغله های مدرسه، متفاوت است ولی با این حال به هر اندازه مدیران از درگیری شغلی بیشتری برخوردار باشند،

¹. Root Mean Square Error of Approximation

². Goodness of fit index

³. Adjusted goodness of fit index

تجربیات آنها غنی تر می شود، و از این رو می توانند تجربیات مفید خود را به سایر مدیران مدارس ارائه دهند. انگیزه شغلی تحت تأثیر نیازهای بودن^۱، وابستگی^۲ و نیازهای رشد^۳. نیازهای وابستگی شامل تعامل با دیگران است. چنانکه بنابه مطالعه (ویکراماسینگک، ۲۰۱۱) به اشتراک گذاری تجربه مدیران با درگیری شغلی آنها در رابطه است و مدیرانی که درگیری شغلی بیشتری دارند از روی مسئولیت پذیری بیشتری که احساس می کنند همواره در تلاشند که تجربیات خود را نیز با سایر همکاران در میان بگذارند و تبادل نظر داشته باشند. با داشتن انگیزه شغلی لازم، نگرش مدیران نسبت به محیط سازمانی که در آن کار می کنند، مثبت تر می شود. لذا برای ارتقای مدرسه خود تلاش می کنند که به تجربیات ارزشمند همکاران خود دست یابند.

بر اساس یافته های تحقیق از دیگر راهبردهای به اشتراک گذاری تجربیات، توسعه انگیزه شغلی در مدیران است. منظور از انگیزه شغلی، تمایل درونی فرد در رابطه با شغل محوله است. مادامی که انگیزه شغلی مدیران تقویت شود، تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاری تجربیات بایکدیگر دارند و از این رو مهارت های مدیریتی آنها گسترش می یابد. بنابه مطالعات (حاجیان و سردار، ۱۳۹۶؛ فادیلایه و همکاران، ۲۰۱۳؛ ما و چان، ۲۰۱۴؛ دوگان، ۲۰۱۴؛ منصور، مصطفی و صالح^۴، ۲۰۱۵؛ کاستانیدا و ایگناسیو^۵، ۲۰۱۵) مادامی مدیران مدارس تمایل به در اختیارگذاشتن تجربیات با ارزش خود به همکاران هستند که از انگیزه لازم برخوردار باشند. در چنین حالتی علاقه مند به حمایت سایر مدیران از طریق تجربیات ارزشمند خود هستند.

یکی دیگر از راهبردهای به اشتراک گذاری تجربیات، اعتماد سازمانی است. اعتماد به معنی ایمان دو جانبه به نیت پاک و رفتار خوب دیگران است (درویش، ۱۳۹۲). اعتماد سازمانی مشتمل به اعتماد به سازمان، مدیر و همکاران است. اعتماد در مدیران منجر به گرایش بیشتر کار کردن با سازمان و کلیه همکاران می شود. این در حالی است که بی اعتمادی موجب دوری مدیران از یکدیگر می شود و لذا به اشتراک گذاری تجربه بین آنها صورت نمی پذیرد. بنابه مطالعات (شپرز

1. Existence

2. Relatensness

3. Growth Nessds

4. Mansor, Mustaffa, & Salleh

5. Castañeda, & Ignacio

و واندنبرگ^۱، ۲۰۰۷؛ نیک پور، ۱۳۹۹) بین اعتماد و تسهیم دانش و تجربیات کارکنان با یکدیگر رابطه وجود دارد. لذا اعتماد در مدیران موجب ترغیب در دسترس قراردادن تجربیات برای سایر همکاران و دیگر مدیران مدارس می شود.

بازنگری در ارزشیابی مدیران، از راهبردهای به اشتراک گذاری تجربیات است. در صورتی که یکی از شاخص های ارزشیابی مدیران، میزان بهره گیری از به اشتراک گذاری تجربیات با معلمان باشد، تمایل بیشتری در آنها در جهت تسهیم کردن تجربیات با معلمان و سایر مدیران مدارس خواهند داشت و از این رو کیفیت مدیریت آنها ارتقاء می یابد و این در حالی است که چون چنین شاخصی در ارزشیابی از مدیران وجود ندارد، لذا گرایش آنها به این امر مهم ضعیف است و همواره در پی آنند که از انتشار و توزیع تجربیات خود برای سایر مدیران و معلمان خودداری نمایند. بنابه مطالعه (بوش^۲، ۲۰۱۳) شاخص به اشتراک گذاری تجربه در ارزشیابی مدیران مدارس در پیشرفت و بهبود روند مدیریتی مدرسه نقش چشمگیری دارد.

یکی دیگر از راهبردهای مؤثر بر توسعه به اشتراک گذاری تجربیات مدیران، فراهم سازی جوّ سازمانی متناسب است. جوّ سازمانی متناسب دارای ویژگی هایی از قبیل اعتماد افراد به یکدیگر، صادق بودن، شفاف بودن، تعامل افراد با یکدیگر است و این امر مادامی فراهم می شود که جوّ سازمانی از سلامت لازم برخوردار باشد. در چنین فضایی مدیران، معلمان و کلیه کارکنان آموزشی نسبت به مدرسه و شغل و سمت خود دلبستگی دارند و با شوق و نشاط برای پیشبرد اهداف آموزشی و تربیتی در مدرسه تلاش می کنند چنانکه در این راستا با وحدت و همدلی که دارند بطور یکپارچه در جهت وظایف محوله استوار و ثابت قدم هستند و از هیچ تلاش و کوششی دوری نمی کنند. چنانکه بنابه مطالعه (آل کردی، الهاداده و الدابی، ۲۰۲۰) جوّ سازمانی مناسب با تمایل مدیران و اعضای نظام های آموزشی برای به اشتراک گذاری تجربیات در رابطه است.

از راهبردهای مؤثر بر توسعه به اشتراک گذاری تجربیات مدیران، مدیریت دانش است. مدیریت دانش و استقرار آن در مدارس منجر به خلق دانش، نگهداری دانش، تسهیم دانش و توسعه دانش می شود و از اینرو منجر به پویایی و بالندگی مدیریت آموزشی و تربیتی مدارس می گردد. اما تلاش برای راه اندازی و استقرار آن باید از وظایف مدیران مدارس محسوب شود و این امر مادامی است

¹ . Schepers, & Van Den Berg

² . Bush

که مدیران در راستای راه اندازی آن از آمادگی های شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی لازم برخوردار باشند. بنابه مطالعه (چیو، ونگ و یوئن، ۲۰۱۱) مدیریت دانش با به اشتراک گذاری تجربیات در رابطه است و بدین روش می توان مدیریت دانش را به منظور ارتقای سطح اطلاعات و دانش مدیران برای کاهش تصمیم گیری های اشتباه و نادرست گسترش داد.

امنیت شغلی، از دیگر راهبردهای مؤثر بر توسعه به اشتراک گذاری تجربیات مدیران است. بنا به مطالعه دولانی، محمدی و برادر (۱۳۹۹) امنیت شغلی با رفتار اشتراک دانش در رابطه است. چنانکه یافته های آنها نشان داد، بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. امنیت شغلی پرسه یا روندی است که به میزان نامعینی یعنی کارکرهای کار و واحد اشتغال را تهدید کند و یا آنها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری بوجود بیورد. امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تدام آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب هم چون فرصت های ارتقاء در کار راه در طولانی مدت اشاره دارد (گودرزی، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی، از دیگر راهبردهای مؤثر بر توسعه به اشتراک گذاری تجربیات مدیران است. به اشتراک گذاری تجربیات به میزان تعهدی کاری آنها وابسته است. هر اندازه تعهد مدیران بیشتر باشد، احساس دل بستگی شغلی بیشتری در آنها پدیدار است و از اینرو همواره در تلاش هستند که برای پیشرفت های آموزشی مدارس خود از تجربیات قوی تر و با کیفیت تر استفاده نمایند و از اینروست که با سایر مدیران مدارس و کلیه افرادی که از دانش و تجربیات ارزشمند برخوردارند، ارتباط برقرار کرده و به تبادل تجربه و دانش مورد نیاز می پردازند. چنانکه مطالعه ان جی (۲۰۲۲) نشان داد، تعهد سازمانی با به اشتراک گذاری تجربیات افراد در رابطه است و تلاش برای تسهیم و به اشتراک گذاری تجربه بدلیل تعهدی است که افراد در سازمان دارند.

و بالاخره یادگیری سازمانی از راهبردهای مؤثر بر توسعه به اشتراک گذاری تجربیات مدیران است. منظور از یادگیری سازمان عبارت است از فرایندی است که طی آن سازمان با گذشت زمان و از طریق کسب تجربه و استفاده از آن تجربه برای ایجاد دانش، خود را بهبود می بخشد و افزایش می دهد.

¹. Ng

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل (بخشی از) پایان نامه با عنوان شناسایی ابعاد و مؤلفه های به اشتراک گذاری تجارب مدیریتی در مدارس ابتدایی و ارائه مدل در مقطع دکترا در سال ۱۴۰۱ است که با حمایت اساتید محترم اجرا شده است.

منابع

- آقازاده، محرم. تورانی، حیدر. (۱۳۹۱). چالش های مدیریت مدرسه محور در ایران و جهان، **رشد مدیریت مدرسه**، ۲ (۱): ۲۹-۳۲.
- اصلانی، ابراهیمی. (۱۳۹۶). **مدرسه کاوی برای مدیران مدارس**؛ (۱۱۱ نکته کاربردی برای مدیریت در مدارس موفق و متفاوت)، انتشارات پیشگامان پژوهش مدار.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۳). **مستندسازی تجربه های مدیران از دیدگاه مدیریت دانش**، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- حاجیان، الناز. سردار، سهیلا. (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای سنجش عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مؤثر در تمایل کارکنان به تسهیم دانش، **علوم و فناوری اطلاعات ایران**، ۳۲ (۴): ۱۰۹۳-۱۱۱۸.
- درویش پور، پیمان. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین کیفیت خدمات، اعتماد، ارزش ادراک شده و رضایت و وفاداری مشتریان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی رشت.
- دولانی، عباس. محمدی، ثریا و برادر، رؤیا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی، **نشریه کتابداری و اطلاع رسانی**، ۳۳ (۳): ۱۶۸-۱۴۵.
- سلیقه دار، لیلا. (۱۳۹۵). **مروری بر پیشینه مستندسازی تجربه های موفق مدرسه داری در ایران**، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی، تهران.
- سنگه، پیتیر. ام. (۱۳۷۷). **پنجمین فرمان**، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: مدیریت صنعتی.
- گودرزی، محمود. (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، انتشارات دانشگاه تهران.
- میرزایی، عبدالله. میرزایی، طاهره. (۱۳۹۵). **مشکلات و چالش های مدیریت اجرایی در مدارس روستایی و چند پایه**، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، باتومی، گرجستان.

- Abreh, M. K. (2017). Involvement of School Management Committees in School-Based Management: Experiences from Two Districts of Ghana. **Educational Planning**, 24(2): 61-75.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organizational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. **International Journal of Information Management**, 50: 217-227.
- Bush T. (2013). Instructional leadership and leadership for learning: global and South African perspectives. **Education as Change**, 17(2): S5-S20.
- Castañeda, Z., & Ignacio, D. (2015). Knowledge sharing: The role of psychological variables in leaders and collaborators. **Suma Psicológica**, 22(1): 63-69.
- Dixon, N. M. (2000). **Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know**. Harvard Business School Press.
- Doğan, S. (2014). Attitudes towards knowledge management of school administrators and teachers working in Turkish schools. **Alberta Journal of Educational Research**, 60(3): 442-463.
- Ma, W. W., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. **Computers in Human Behavior**, 39: 51-58.
- Maja, T. S. A. (2016). **School management team members' understanding of their duties according to the personnel administration measures**, Doctoral dissertation, University of Pretoria.
- Mansor, Z. D., Mustaffa, M., & Salleh, L. M. (2015). Motivation and willingness to participate in knowledge sharing activities among academics in a public university. **Procedia Economics and Finance**, 31(15): 286-293.
- Ng, K. Y. N. (2022). Effects of organizational culture, affective commitment and trust on knowledge-sharing tendency. **Journal of Knowledge Management**, 31 (2): 63-82.
- Nikpour, A. (2019). Impact of knowledge sharing on organizational development by mediating role of employees' self-efficacy. **Transformation Management Journal**, 11(2): 247-268
- O'dell, C., & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: Identification and transfer of internal best practices. **California management review**, 40(3): 154-174.
- Yassin, F., Salim, J., & Sahari, N. (2013). The influence of organizational factors on knowledge sharing using ICT among teachers. **Procedia Technology**, 11: 272-280.
- Schepers, P., & Van Den Berg, P. T. (2007). Social factors of work-environment creativity. **Journal of business and psychology**, 21(3): 407-428.
- Zeinabadi, H. (2020). Breaking down the walls of weak knowledge-sharing among Iranian teachers: Investigating a less-considered leadership role of principals. **Educational Management Administration & Leadership**, 21(2): 190-212.

identify the dimensions and components of sharing managerial experiences in elementary schools

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University, Garmsar Branch
Vol.17, No 3, fall 2023, No.65*

identify the dimensions and components of sharing managerial experiences in elementary schools

**Maryam Mohammadi¹, Nader Gholi Ghorchian², Farhad Shafipour Motlagh³,
Mohammad Saheb Zamani⁴**

Abstract:

Purpose: The purpose of this research was to identify the dimensions and components of sharing management experiences in primary schools in order to provide a model.

Method: The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population included all primary school teachers of Central Province in the year 2001-2002, numbering 209 people. Multi-stage cluster sampling method was used to select the sample. The initial one included 253 items. Its validity was provided based on experts' opinion and its reliability coefficient was obtained by Cronbach's alpha method equal to 0.94. Data analysis was done based on Pearson correlation tests and structural equation modeling.

Results: the results showed that there is a significant difference between the current and desired status of organizational learning components (group cooperation, job involvement, job motivation, organizational trust, review of managers' evaluation, organizational climate, knowledge management, job security, organizational commitment, and organizational learning) at the level of 01/01 There is a significant $P \leq 0$. Also, the results showed that the studied model had a relatively favorable fit.

Conclusion: One of the most important indicators of the effectiveness of managers in schools is the sharing of managerial experiences, which senior education officials can use the components of group cooperation, job involvement, job motivation, organizational trust, reviewing the evaluation of managers, Organizational climate, knowledge management, job security, organizational commitment, and organizational learning contribute to this important issue.

Keywords: sharing, management experiences, elementary schools.

¹ - PhD student in Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² - Professor, Department of Educational Management, Tehran Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. naghouchian@gmail.com

³ - Assistant Professor, Department of Educational Management, Mahallat Branch, Islamic Azad University, Mahallat, Iran.

⁴ - Department of Health, Tehran University of Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran.