

تبیین مدل رابطه پتانسیل توسعه دانش و سبک رهبری در معلمان و کارکنان مدارس

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۲۰

کد مقاله: ۹۱۶۲۸

سیما نیکرخ توچالی^۱

چکیده

در سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، خلق و توسعه دانش به عنوان یکی از عوامل اصلی مؤثر در رشد سازمان‌ها و رشد فردی در نظر گرفته می‌شود. در این راستا، مطالعه موضوعات مرتبط با ظرفیت خلق دانش در کشور بسیار حائز اهمیت است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و ظرفیت خلق دانش در مدارس مقطع ابتدایی شهر کرج در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری آن شامل معلمان و کارکنان مدارس مقطع ابتدایی ناحیه ۲ و ۳ آموزش پرورش شهر کرج است. برای تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان استفاده شده و طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۲۸ تعیین شده است. برای جمع‌آوری داده‌های متغیر سبک رهبری، از پرسشنامه‌های استاندارد ۳۵ سؤالی رنسیس و پرسشنامه استاندارد ۷ سؤالی مدیریت دانش استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب سبک رهبری ۰/۸۵ و ظرفیت خلق دانش ۰/۸۷ به‌دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS.24 و استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون انجام شده است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد سبک‌های رهبری (آمرانه، خیرخواهانه، مشاوره‌ای و مشارکتی) با ظرفیت خلق دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: توسعه دانش، سبک رهبری، آموزش و پرورش، مدارس دوره متوسطه، کرج

امروزه عواملی مانند پیشرفت سریع فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی و حرکت فزاینده به سوی جهانی شدن، محیطهای سازمانی را بسیار پویا و متلاطم ساخته است. سازمان های دانش بنیانی که در چنین محیط هایی فعالیت می کنند، برای ارائه ی محصولات جدید و انطباق خود با شرایط پویای محیطی به راهبردهایی نوآورانه نیاز دارند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۶). در چنین شرایطی توسعه ی ظرفیت خلق دانش جدید و نوآوری سازمانی، می تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقای عملکرد و استمرار بقای آنها داشته باشد. نوآوری سازمانی با طراحی و اجرای هدفمند تغییراتی در محصولات، خدمات، ساختارها و فرایندهای سازمانی سروکار دارد. نوآوری در اصل، فرایند خلق و کاربرد دانش است (رضاییان، ۱۳۷۴). یکی از اهداف اجرای پروژه های مدیریت دانش در سازمان نیز، توسعه ی ظرفیت نوآوری در سازمان با خلق و کاربرد نظام مند و مؤثر دانش است. مدیریت دانش باید به گونه ای هدفمند برای خلق دانش سازمانی از راه هم افزایی دانش کارکنان به کار رود (عباس زاده، ۱۳۷۱). از این رو، امروزه سازمانهای زیادی تلاش میکنند با اجرای اثربخش پروژههای مدیریت دانش در سازمان، ظرفیت نوآوری و رقابت پذیری خود را ارتقا دهند (منوریان و عسگری، ۱۳۹۱).

اهمیت و نقش عامل انسانی در انجام اثربخش اقدامات مدیریت دانش و به ویژه خلق و تسهیم دانش، ایجاد آمادگیهای مورد نیاز برای مشارکت فعالانه در اقدامات مدیریت دانش را ضروری ساخته است (عسگری، ۱۳۹۰: ۱۲). مشارکت فعالانه کارکنان نیز به وجود توان و تمایل مورد نیاز در آنها بستگی دارد (منوریان و عسگری، ۱۳۹۱). یکی از عوامل مهمی که باعث توسعه و بهره برداری مؤثر از ظرفیت کارکنان دانشی می شود، برآورده ساختن انتظارات و فراهم ساختن زمینه ای مناسب برای پرورش قابلیت های آنان است.

رهبری یکی از ضرورت های اصلی برای انجام فعالیت های بسیاری از سازمان های امروزی است. رهبری از وظایف ضروری مدیران است و موفقیت سازمان در چگونگی مدیریت و سبک رهبری قرار دارد. رهبری فرآیند نفوذ در رفتار کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی، بعنوان عنصر لازم برای موفقیت سازمان است (ترکیان و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۸). به طور کلی رهبری، فراگرد تأثیرگذاری بر فعالیت های یک فرد یا یک گروه است که در وضعیت معینی در جهت تحقق هدفی، کوشش می کنند. از این تعریف استنباط می شود که فراگرد رهبری، تابعی از متغیر های رهبر، پیرو و سایر متغیرهای وضعیتی است. از دید تئوری و همچنین تجربی، به نظر می رسد روابط رهبر و اعضای گروهش، مهم ترین متغیر در تعیین قدرت و نفوذ او باشد. مطالعاتی تجربی نیز این فرض را تأیید می کند. به عبارت دیگر، میتوان گفت رهبری محدود به نفوذی که فرد در نقش خاصی اعمال می کند نیست، بلکه پیروان نیز بخشی از فرایند رهبری هستند و وجود ارتباط بین رهبر و پیروان مورد تأکید دانشمندان علوم اجتماعی و مدیریت قرار دارد (تاجور، ۱۳۸۸: ۱۱۷).

همچنین لیکرت ملاحظه می کند که مدیر کارآمد قویاً در جهت همکاری با زیردستان گام برداشته، به ارتباطات خوب تکیه دارد. الگو و مدل مدیریت در هر جامعه تحت تأثیر شیوه های رهبری در آن جامعه است. بعضی از محققان مدیریت اعتقاد دارند که اختلاف اساسی بین سازمان موفق و سازمان ناموفق در شیوه رهبری آن است. بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که سبک رهبری مدیر تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد و اینکه رفتارها و تصمیم گیری های مدیر تا چه حد می تواند انگیزش و رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت اجتماعی امری محسوس و حیاتی است. این نیازها به ویژه در آموزش و پرورش و مجتمع های آموزشی و مدارس تابعه آن اهمیت بسیاری دارد، چرا که این وزارتخانه اصلی ترین نقش را در تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان ها و ادارات بر عهده دارند. ساختار نظام آموزش و پرورش نوین دربرگیرنده سه مقوله تولید، انتقال و اشاعه دانش است (قره خانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۶).

رشد و بالندگی هر جامعه ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است. مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه هایی را به کار می گیرند. چنانچه اتخاذ سبک های رهبری از سوی مدیران با موفقیت های سازمانی موجود سازگار باشند، یقیناً اهداف سازمان تحقق پیدا خواهد کرد. رهبری مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه ی اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسسته شود.

نظر این مسئله، هدف اصلی این مقاله پاسخ به این سوال است که میان «سبک رهبری و پتانسیل توسعه و خلق دانش در کارکنان و معلمان مدارس ابتدایی کرج چه رابطه ای وجود دارد؟»

۲- مبانی نظری

۱-۲- رهبری

رهبری، یعنی توانایی نفوذ بر گروهی به منظور رسیدن به هدف و یا اهداف مشخص (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۶) و سبک رهبری عبارت است از الگوهای رفتاری دائمی و مستمر که افراد در هنگام کار با دیگران و به وسیله دیگران از آن استفاده می کنند و به وسیله افراد درک می شود (مقیم، ۱۳۹۰: ۲۸). به طور کلی، می توان شیوه های مدیریت و رهبری را در چهار قسمت کلی تقسیم کرد: رهبری وظیفه مدار، رهبری رابطه مدار، سبک رهبری استبدادی و رهبری مشارکتی و آزاد منشانه (هرسی و بلانچارد^۱، به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰: ۲۷۶).

سبک رهبری مدیران سازمان یکی از عوامل موثر در ارتباط با افزایش ظرفیت خلق دانش می باشد. رهبری جزء جدایی ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در عملیات ایفا می کند. اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که وجه افتراق بین سازمان های موفق و ناموفق را معلوم کند بدون شک آن عامل، رهبری مؤثر است (باس و ریگیو^۲، ۲۰۰۶، به نقل از برومند، ۱۳۷۵). پژوهش های مرتبط با سبک های رهبری و مدیریتی بیان می کند که این سبک ها به عنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر ظرفیت خلق دانش کارکنان محسوب می شوند (دل^۳، ۱۹۹۹).

مدیریت کلاس درس، مانند سایر موقعیت های اجتماعی و گروهی، مستلزم انجام دادن کارکردهای مدیریت یعنی طراحی و سازمان دهی، رهبری، نظارت و کنترل و ارزش یابی است. تحقق این کارکردها جو کلاس را برای یادگیری و آموزش مناسب می کند. موقعیت کلاس درس ویژگی های خاصی دارد که تفکیک کارکردها از یک دیگر به سختی امکان پذیر است، ولی تحقق تمامی کارکردها در فرایند کلاس درس ضروری است. اداره کلاس همیشه از عمده ترین مسائل معلمان بوده، چون اداره و کنترل کلاس درس همواره پیش نیاز یک محیط یادگیری اثربخش برای دست یابی به اهداف آموزشی است. طراحی و سازمان دهی کلاس درس اداره کلاس درس را آسان تر می کند. این فعالیت باید به گونه ای طراحی شود که از طریق آن فرصت های یادگیری بیش تری فراهم شود و مهارت های اجتماعی و مشارکتی دانش آموزان رشد و ارتقا یابد. (Maite sigilai, 2013: 210)

سبک رفتار رهبری به مثابه الگوهای رفتاری دائمی و مستمری تعریف شده است که افراد هنگام کار با دیگران و به کمک آن ها از آن استفاده و آن را درک می کنند. سبک رفتار رهبری معلم شامل سه نوع سبک رفتار وظیفه مدار، رابطه مدار و تلفیقی است. (سلیمان نژاد، ۱۳۹۳)

۲-۲- خلق دانش

فرایند مدیریت دانش در حقیقت قلب مدیریت دانش است. بنابراین، بیشتر پژوهشگران سعی کرده اند تعریفی جامع از فرایند مدیریت دانش ارائه دهند. در مطالعات متفاوت، تعداد فرایندهای متفاوتی برای مدیریت دانش ذکر شده است. برای مثال، برخی محققین ۶ فرایند از قبیل اکتساب، شاخص گذاری، تصفیه سازی، ارتباط، توزیع و به کارگیری را در نظر گرفته اند. برخی دیگر مدیریت دانش را به حسگری، خلق دانش و تصمیمگیری طبقه بندی کرده اند. لازم به ذکر است که این فعالیتها اغلب همزمان هستند و همیشه به ترتیب خطی پیش نمی روند.

در میان این فرایندها، فعالیتهای مربوط به "خلق دانش"، به دلیل اینکه امروزه خلق دانش یک سلاح استراتژیک در بازار جهانی است، از اهمیت زیادی برخوردار شده است. خلق دانش، یک فرایند پیوسته است که با استفاده از افراد و گروهها، دانش صریح و ضمنی را در داخل شرکت و بین شرکتهای تسهیم می کند. خلق دانش، شامل فعالیت هایی است که به تغییر شکل و ترکیب مجدد قطعات موجود دانش، محدود کردن کاستیها، تقویت تحقیق ها و توسعه قابلیتها، پویا و کنترل محیط بیرون از سازمان می پردازد. (نجاتیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۳)

۳- روش پژوهش

پژوهش این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش معلمان و کارکنان مدارس مقطع ابتدایی ناحیه ۲ و ۳ آموزش پرورش شهر کرج است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۲۸ به دست آمده است.

1- hershi and bilanchard

2- bass and rigive

3- Dell

روش گردآوری اطلاعات میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام شد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد: الف- جهت عملیاتی کردن خلق دانش از سوالات بخش خلق دانش پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۷ سوال مربوط به خلق دانش می‌باشد که شامل مولفه‌های همگانی سازی، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی می‌باشد. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه طی مطالعه مقدماتی، که طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) انجام دادند ضریب بازآزمایی برای این پرسشنامه ۰/۹۴ بدست آمده است.

ب- پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس: شامل ۳۵ سوال است که با طیف لیکرت ۵ گزینه ای (هرگز تا همیشه) طراحی شده است. برای تعیین سبک رهبری امتیاز بعد وظیفه گرایی را بر روی محور سمت چپ نیمرخ سبک رهبری علامت گذاری می‌کنیم و سپس امتیاز بعد انسانگرایی را بر روی محور سمت راست نیمرخ سبک رهبری مشخص می‌کنیم. سپس با ترسیم یک خط مستقیم نقاط علامت گذاری شده بر روی دو محور را با یکدیگر متصل می‌نماییم. نقطه ای که محور میانی نیمرخ سبک رهبری را قطع نموده امتیاز سبک رهبری را نشان می‌دهد. (مقیمی، ۱۳۹۰: ۲۹۱) علوی (۱۳۸۱) ضریب همبستگی سوالات را با استفاده از روش همسان سازی درونی برابر ۰/۸۱ به دست آورده است.

مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هر یک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۸۸ بدست آمد.

۴- یافته‌ها

طبق نتایج جدول (۱) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که سبک‌های رهبری بر ظرفیت خلق دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۳ است.

جدول (۱) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین سبک‌های رهبری و ظرفیت خلق دانش

ظرفیت خلق دانش	آماره‌ها	
۰/۶۳۱	ضریب همبستگی پیرسون	سبک‌های رهبری
۰/۰۰	سطح معناداری	
۱۲۸	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول (۲) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که سبک رهبری آمرانه بر ظرفیت خلق دانش تاثیر معکوس و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۵۱- است.

جدول (۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین سبک رهبری آمرانه و ظرفیت خلق دانش

ظرفیت خلق دانش	آماره‌ها	
-۰/۵۱۲	ضریب همبستگی پیرسون	سبک رهبری آمرانه
۰/۰۰	سطح معناداری	
۱۲۸	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که سبک رهبری خیر خواهانه بر ظرفیت خلق دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۵۶ است.

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین سبک رهبری خیر خواهانه و ظرفیت خلق دانش

ظرفیت خلق دانش	آماره ها	
۰,۵۶۱	ضریب همبستگی پیرسون	سبک رهبری خیر خواهانه
۰,۰۰	سطح معناداری	
۱۲۸	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که سبک رهبری مشاوره ای بر ظرفیت خلق دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰,۶۲ است.

جدول (۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین سبک رهبری مشاوره ای و ظرفیت خلق دانش

ظرفیت خلق دانش	آماره ها	
۰,۶۲۱	ضریب همبستگی پیرسون	سبک رهبری مشاوره ای
۰,۰۰	سطح معناداری	
۱۲۸	تعداد نمونه	

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که سبک رهبری مشارکتی و آزاد منشانه بر ظرفیت خلق دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰,۶۷ است.

جدول (۵) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین سبک رهبری مشارکتی و آزاد منشانه بر ظرفیت خلق دانش

ظرفیت خلق دانش	آماره ها	
۰,۶۷۲	ضریب همبستگی پیرسون	سبک رهبری مشارکتی و آزاد منشانه
۰,۰۰	سطح معناداری	
۱۲۸	تعداد نمونه	

برای دستیابی به هدف دوم پژوهش یعنی کشف میزان پیش بینی ظرفیت خلق دانش بر اساس سبک های رهبری کارکنان و معلمان مدارس ابتدایی کرج از مدل خطی رگرسیون استفاده شده است. طبق نتایج جدول (۵) ضریب همبستگی بین ظرفیت خلق دانش و سبک های رهبری برابر ۰/۷۰ و ضریب تعیین نیز برابر ۰,۵۱ می باشد.

جدول (۶) خلاصه مدل رگرسیون تک متغیره

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰,۷۰۸	۰,۴۹۲	۰,۵۱۲

طبق نتایج جدول (۶) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلا مانع است. به عبارتی می توان گفت که متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول (۷) نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
۲۳۲۶,۲۲۷	۴	۵۸۱,۵۵۷	۳۰,۸۴۳	۰,۰۰
۲۳۱۹,۲۴۲	۱۲۳	۱۸,۸۵۶		
۴۶۴۵,۴۶۹	۱۲۷			

طبق نتایج جدول (۸) و با توجه به ضرایب بتا می توان گفت که بیشترین توان پیش بینی با ضریب بتای ۰/۵۱ و ۰/۴۱ به ترتیب مربوط به سبک رهبری مشارکتی و سبک رهبری مشاوره است و متغیر وابسته (ظرفیت خلق دانش) را تبیین و پیش‌بینی نمایند. ولی متغیرهای سبک رهبری خیرخواهانه و سبک رهبری آمرانه قدرت پیش بینی متغیر وابسته را ندارند.

جدول (۸) نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	متغیر پیش بین			
		ضرایب استاندارد	SE	B	
۰,۶۳۱	-۰,۴۶۲	BETA	۸,۰۵۵	-۳,۷۱۸	مقدار ثابت
۰,۲۷۰	۱,۱۰۹	۰,۱۶۷	۰,۱۵۰	۰,۱۶۶	سبک رهبری آمرانه
۰,۰۰۱	۴,۵۸۱	۰,۵۱۲	۰,۱۱۰	۰,۴۵۷	سبک رهبری مشارکتی
۰,۰۰۲	۳,۰۱۲	۰,۳۹۵	۰,۱۲۹	۰,۳۸۰	سبک رهبری مشاوره
۰,۷۰۹	-۰,۳۶۲	-۰,۵۰۱	۰,۱۹۲	-۰,۴۷	سبک رهبری خیرخواهانه

۵- نتیجه‌گیری

یکی از عوامل اساسی در کنترل کلاس درس، سبک رهبری معلم است. بدون داشتن این عامل، محیط یادگیری مناسبی برای دانش‌آموزان به وجود نمی‌آید. ایجاد نظم و انضباط در کلاس، می‌تواند مقدمه‌ای برای تدریس موثر معلم باشد. سبک رهبری متناسب با موقعیت کلاس، می‌تواند با افزایش یادگیری، بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر مثبتی داشته باشد. توانمندسازی کارکنان، یکی از اقدامات موثر در مدیریت منابع انسانی است. این اقدام می‌تواند به ایجاد و پرورش رفتارها و نگرش‌های تسهیل‌گر برای مدیریت دانش کمک کند. ظرفیت خلق دانش یکی از مهم‌ترین اقدامات در فرآیند مدیریت دانش است و تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان‌های دانش‌محور دارد. در این پژوهش، بر خلق دانش تمرکز شده و نقش سبک رهبری مدیران به عنوان عامل تسهیل‌گر برای ظرفیت خلق دانش، بررسی و تشریح شده است. انجام این تحقیق، فرصتی برای مدیران فراهم می‌کند تا از دانش و مهارت‌های خود استفاده کنند و همچنین دانش و مهارت‌های خود را توسعه دهند. همچنین، باعث افزایش و ارتقاء ظرفیت نوآوری و رقابت‌پذیری مدیران می‌شود. مدیریت دانش، تشویق‌کننده اصلاحات و ابتکارات است و یک موضوع جالب‌فراوان است. ایجاد رشد در دانش و چگونگی کسب آن، اصلی‌ترین هدف مدیریت دانش است. این موضوع، بسیار پیچیده است و با موضوعات فرعی مختلفی که همگی به یک اندازه پیچیده هستند، در ارتباط است. به عنوان مثال، همانطور که داونپورت و پروساک اشاره کرده‌اند، اگر دانش ظاهر نشود، در ذهن باقی می‌ماند.

نوناکا، ون‌روگ و ایچی در بحث مربوط به «قدرت دانش‌آفرینی» چنین اظهار می‌دارند که بزرگ‌ترین دشواری دانش‌آفرینی در این است که باید به وسیله راهبردها حمایت شوند. در هر یک از مراحل دانش‌آفرینی به وجود افرادی توانمند و شایسته نیاز است. فرآیندهای دانش از نخستین مرحله، یعنی اشتراک دانش ضمنی آغاز می‌شود و به سمت دانش همگون و یکپارچه (که اصولاً تولید ایده یا محصول جدید باشد) حرکت می‌کند. به همین صورت، عمل بر مبنای چارچوبی که متضمن القای یک بینش و حاکی از مدیریت گفت‌وگوها نباشد حایز اهمیت زیادی است. مدیریت گفت‌وگوها از طریق هماهنگی فعالیت‌ها، زمینه مناسبی برای دانش‌آفرینی ایجاد می‌کند.

نظر به اینکه کلیه مدارس دانش را در بطن خود دارند و طی روند زوزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می‌کنند و با در آمیختن آن با ارزش‌ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم‌گیری و اقدامات آینده آموزش غیررسمی را شکل می‌دهند. آنچه در فرآیند مدیریت دانش در آموزش غیررسمی دانشگاه‌ها مهم است. آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. مدارس در نقش سازمانهای دانش عمدتاً فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می‌نمایند، مدیریت دانش تحول بنیادینی در فرآیند تعاملی بین معلم و دانش‌آموزان و شیوه‌های آموزش خواهد داشت.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۷۶). تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربرد؛ تألیف رابینز، استفن (۱۹۹۵). تهران: انتشارات صفار.
۲. برومند، مرضیه (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی؛ تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۳. تاجور، آذر (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و عملکرد آنان از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه دخترانه اردبیل؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه شیراز.
۴. رضاییان، علی محمد (۱۳۷۴). مبانی سازمان و مدیریت؛ تهران: انتشارات سمت.
۵. طبرسا، غلامعلی؛ حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)؛ پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷، صص ۱۳۳-۱۱.
۶. عباس زاده، میر محمد. (۱۳۷۱). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی؛ تألیف هوی و میسکل (۱۹۹۳). جلد دوم، ارومیه: انتشارات انزلی.
۷. عسگری، ناصر (۱۳۹۰). ارائه مدلی از تأثیر عوامل انسانی اجتماعی بر اقدامات مدیریت دانش؛ رساله ی دکترای دانشکده ی مدیریت، دانشگاه تهران.
۸. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی؛ تهران: انتشارات ترمه.
۹. منوریان، عباس و عسگری، ناصر. (۱۳۹۱). مدیریت دانش در سازمان؛ هیسلوپ، دیوید (۲۰۰۸). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۰. ناصحی فر، وحی؛ حبیبی بدرآبادی، محبوبه و حبیبی بدرآبادی؛ علی (۱۳۸۹). عوامل ساختاری موثر بر نوآوری و خلق دانش در سازمان ها (مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور)؛ مجله پژوهشنامه مالیات، سال هیجدهم، شماره ۵۷، صص ۱۴۲-۱۳۳.
۱۱. نجاتیان، مجید، قاسمی، یاسر، میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش (مورد مطالعه: شرکت های تعاونی منتخب استان یزد). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۷(۱۳)، ۱۳۶-۱۶۵.
۱۲. ترکیان تبار، منصور، حسینی، سید موسی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با کیفیت تدریس معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان دورود. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۳(۴)، ۵۷-۶۶.
۱۳. سلیمان نژاد، اکبر. (۱۳۹۳). رابطه سبک رفتار رهبری معلم با خلاقیت دانش آموزان مدارس راهنمایی. تفکر و کودک، ۵(۱۰)، ۷۶-۵۹.
۱۴. قره خانی، حسن، الیاسی، حمداله، فولادی حیدرلو، نسرین. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۰(۲۰)، ۵۵-۶۲.
15. Davenport, T., Prusak, L. (2000). Working knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press. ; 13(4):114-32.
16. Dell T.(1999). Management for motivation(Trans. by Ramezani. B). 2nd ed. Tehran:dayereh; 30(5):241-210.
17. Dieleman, M, (2006), The match between motivation and Performance management of health sector works in mali. 12(3) :491-4.
18. O'Neill, B. and Adya, M. (2007). Knowledge Sharing and the Psychological Contract: Managing Knowledge Workers Across Different Stages of Employment. Journal of Managerial Psychology, 22(4):pp 411-436.
19. Siqing, S. and Qiuhong, Z. and Fan, H. (2013). Impact of quality management practices on the knowledge creation process, Computers & Industrial Engineering 8(64):pp 211-223

