

راهکارهای تسهیم دانش در بین معلمان مبتنی بر مطالعه کیفی

فرناز خیری^۱، فریبا کریمی^۲، محمد علی نادری^۳

چکیده

مقدمه: با سازماندهی مدیریت و تسهیم دانش، طول عمر دانش خلق شده در مدارس افزایش خواهد یافت، با توجه به اهمیت تسهیم دانش و تاثیر قابل ملاحظه آن در آموزش این پژوهش با هدف شناسایی موانع تسهیم دانش در معلمان آموزش پرورش سراسر کشور به منظور ارائه راهکار حاصل شده است.

روش پژوهش: روش این تحقیق آمیخته (روش کیفی - کمی) بوده و در بخش کیفی از رویکرد پدیدار شناسی و در بخش کمی از روش پیمایشی استفاده شده است. جمع آوری داده ها با تکنیک مصاحبه نیمه ساختار یافته و معیار اشباع نظری بین ۱۱ نفر از معلمانی که دارای کارهای پژوهشی بودند انجام شد. همه مصاحبه ها همزمان ضبط و دست نویس شد و با تکنیک هفت مرحله کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. استحکام داده ها توسط مشارکت کنندگان و اساتید دانشگاه با استفاده از روایی لاوشه) متخصصین سؤالات را مورد ارزیابی قرار می دهند (استفاده گردید. جهت تعیین پایایی کدهای استخراج شده به مصاحبه شوندهگان برگشت داده شده تا صحت آن را تایید نمایند. در بخش کمی جمع آوری داده ها با توزیع پرسشنامه بین معلمان کل کشور انجام شد و برای تجزیه و تحلیل از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۶-۲-۳ و اس پی اس نسخه ۲۳ استفاده گردید. جهت دست یابی به روایی لازم در طراحی پرسشنامه با اساتید مربوطه مشورت شد. جهت پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته ها: یافته‌های تحقیق: شامل ۴۹ کد مفهومی بود که در سه مفهوم اصلی با مفاهیم فرعی دسته بندی گردید. مفهوم اصلی شامل الف: موانع فرهنگی (با چهار مفهوم ناباوری تسهیم دانش با ۵ کد مفهومی، بی اعتمادی با ۴ کد مفهومی، عدم پویایی در یادگیری با ۵ کد مفهومی و حاکمیت فرهنگ بسته با ۵ کد مفهومی). ب: موانع ارتباطی (با مفاهیم فرعی ضعف در عوامل زمینه ساز جهت تبادل دانش با ۵ کد مفهومی، مشکلات رسانه های آموزشی ۹ کدمفهومی، بی توجهی به سرمایه های فکری سازمان با ۶ کد مفهومی).: فقدان رهبری حمایتی (ضعف در ارزشیابی ۴ کد مفهومی و سوء مدیریت با ۶ کد مفهومی).

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که ؛ موانع ارتباطی با بار عاملی ۰/۹۲ بیشترین تاثیر را بر روی تسهیم دانش داشته است.

^۱ - دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ORCID: 0000000306772186

^۲ - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

ORCID: 0000000285943790, Email: faribakarimi2005@yahoo.com

^۳ - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ORCID: 000000215780893

نتیجه گیری: با استقرار فرهنگ تسهیم دانش در بین معلمان موجب ارتقای رفتار تسهیم بین معلمان گردند. هم چنین با جلب حمایت مسئولان آموزش و پرورش، گردآوری دانش توسط معلمان به عنوان ارزش های سازمانی مدارس شناخته شود و با فرهنگ سازمان مدارس نیز عجین شود.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، مدیریت دانش، موانع تسهیم دانش

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۱۱

استناد: خیری ف، کریمی ف نادى م ع. راهکارهای تسهیم دانش در بین معلمان مبتنی بر مطالعه کیفی، خانواده و بهداشت، ۱۴۰۰(الف): ۲۲۰-۲۰۵

مقدمه:

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می شود سازمان ها روز به روز به محیطی پویاتر و چالش برانگیزتر تبدیل شده اند، و با توجه به اینکه تغییر و تحول جزء لاینفک دنیای امروز است، لازم است سازمان ها با ساختارهای بزرگ، روند کاری غیرمنعطف خود را در دنیای پر رقابت امروز تغییر داده و یا خود را مجهز به ابزارهای سازگاری نمایند و با این تغییرات آن ها را کنترل کنند. لذا با توجه به این امر امروزه به سرمایه های نامشهود و معنوی دانشی به عنوان یک عامل حیاتی و مهم می نگرند. به بیان دیگر سازمان هایی در برابر تغییرات و تحولات موفق و پیروز خواهند بود که بتوانند سرمایه نامشهود و معنوی(دانش) خود را بهبود و توسعه بخشند. (۱) با توجه به اینکه در عصر دانش، داشتن فکر فلسفی، اندیشه نو و نحوه بکارگیری آن در مسیر درست در دنیای رقابتی بین سازمان ها شرط اساسی موفقیت یک سازمان از جمله یک سازمان آموزشی می باشد. لذا از مدیریت دانش، این رویکرد نو در علم مدیریت، در زمینه؛ خلق، کسب، ذخیره سازی، انتشار، به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش و آموخته ها استفاده می شود، بنابراین با توجه به اینکه نظام های آموزشی می توانند در استقرار مدیریت دانش نقش اصلی را بازی کنند، از این رو؛ با بهره گیری از فرآیندهای مدیریت دانش قادر خواهد بود انسان هایی غنی از دانش تربیت کنند و از آنجا که بین روش های یادگیری و خلق دانش رابطه نزدیکی وجود دارد و انسان از این طریق می تواند نیازهای اطلاعاتی خود را شناسایی و تعریف کند و به اشتراک بگذارد (۲) و چون نهاد آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین خرده نظام های جوامع مدرن و به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه سرمایه ی انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می کند. به همین دلیل باید به آموزش پرورش به عنوان یک سرمایه ی ملی نگرست و آن را جز با ارزش ترین سرمایه ها که در وجود انسان ها ذخیره و سرمایه گذاری می شود، به حساب آورد. (۳) در واقع در عصر جدید دانش ابزاری برای حذف یا کاهش فاصله بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه است. که مدارس توانسته اند وظیفه دانش آفرینی و مشروعیت بخشی به توسعه پایدار در جامعه جهانی، ملی و محلی را بر عهده بگیرند و در حقیقت مدیریت دانش در این بخش رویکرد نوینی است که با بهره گیری از گردآوری دانش و قابلیت های عقلانی تجربیات افراد و ایجاد قابلیت های بازایی، به عنوان مهم ترین سرمایه انسانی و سازمانی در مدارس با هدف رشد و تعالی دانش آموزان نقش آفرینی می کند. (۴) بررسی ها در زمینه مسائل آموزشی و تربیتی حاکی از این است که هنگامی که در مدارس مشکلاتی ایجاد می

گردد و معلم مدرسه برای آنها راه حلی میابد لازم است این تجارب را به اشتراک گذاشته و ثبت و به دانش تبدیل می شوند، تا در صورت بروز مشکلات مشابه حتی اگر معلم در آن مدرسه حضور نداشت باقی معلمان بتوانند از آن بهره گرفته و در زمان و هزینه ها صرفه جویی نمایند. (۵)

بنابراین می توان بدین صورت مطرح نمود که با سازماندهی مدیریت و تسهیم دانش، طول عمر دانش خلق شده در مدارس افزایش خواهد یافت و ضمن اینکه از دانش موجود برای ارتقا خدمات به دانش آموزان استفاده خواهد شد. به تعالی و رشد کادر آموزش و پژوهشی و فرهنگی شدن کمک قابل ملاحظه ای خواهد شد. لذا با توجه به اهمیت تسهیم دانش و تاثیر قابل ملاحظه آن در آموزش پژوهشگر بر آن شده تا به شناسایی موانع تسهیم دانش در معلمان و ارائه راهکار بپردازد. و به این سوال (موانع تسهیم دانش در معلمان کدامند؟) پاسخ دهد.

روش پژوهش:

روش به کار گرفته شده در این پژوهش از نوع آمیخته (کمی و کیفی) است در بخش کیفی از رویکرد پدیدار شناسی و در بخش کمی از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه معلمان دارای سابقه بالای ۱۵ سال و کارهای پژوهشی در شهرهای مختلف ایران بود و ابزار مورد استفاده در این بخش مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده و با ملاک قرار دادن اشباع نظری نمونه آماری بالغ بر ۱۱ نفر از معلمان را به خود اختصاص داد. لازم به ذکر ایست همه مصاحبه ها همزمان ضبط و دست نویس شد و با تکنیک هفت مرحله کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. استحکام داده ها توسط مشارکت کنندگان و اساتید دانشگاه با استفاده از روایی لاوشه (متخصصین سؤالات را مورد ارزیابی قرار می دهند) استفاده گردید. جهت تعیین پایایی کدهای استخراج شده به مصاحبه شوندگان برگشت داده شده تا صحت آن را تایید نمایند. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقاطع مختلف شاغل در آموزش و پرورش دولتی ایران بالغ بر ۸۹۷ هزار نفر بود و حجم نمونه در پژوهش حاضر بر مبنای جدول کوکران به دست آمد معادل ۲۷۰ نفر محاسبه شد و ابزار پژوهش در این قسمت پرسشنامه ۴۹ گویه ای محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت در نظر گرفته شد.

یافته های پژوهش:

یافته های توصیفی پژوهش بیانگر این است که ۴۴ درصد از نمونه آماری پژوهش در دوره ابتدایی، ۲۴ درصد در دوره اول متوسطه و ۳۳ درصد دوره دوم متوسطه مشغول به فعالیت بودند. در این پژوهش ۲۰ درصد افراد دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۸ درصد افراد دارای سابقه ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۲ درصد افراد دارای سابقه ۲۰ تا ۲۵ سال بودند. همچنین ۲۳ درصد از نمونه آماری پژوهش دارای تحصیلات لیسانس، ۵۴ درصد فوق لیسانس و ۲۳ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. بنابراین میتوان گفت افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده اند.

از ۱۱ نفر شرکت کننده در مصاحبه ۹ نفر زن و ۲ نفر مرد می باشند در اطلاعات بدست آمده از نظرات شرکت کنندگان در پژوهش، ۴۹ کد مفهومی بدست آمده که در ۳ مفهوم اصلی با مفاهیم فرعی متفاوت دسته بندی گردید. مفهوم اصلی شامل الف: بُعد فرهنگی (با چهار مفهوم فرعی نابوری تسهیم دانش در آموزش با ۵ کد مفهومی، بی اعتمادی با ۴ کد مفهومی، عدم پویایی در یادگیری با ۵ کد

مفهومی و حاکمیت فرهنگ بسته با ۵ کد مفهومی به دست آمد). ب: بُعد ارتباطی (با مفاهیم فرعی ضعف در عوامل زمینه ساز تسهیم دانش با ۵ کد مفهومی، مشکلات رسانه های آموزشی با ۸ کدمفهومی و بی توجهی به سرمایه های فکری سازمان با ۶ کد مفهومی به دست آمد). ج: بُعد فقدان رهبری حمایتی (با مفاهیم فرعی ضعف در ارزشیابی ۴ کد مفهومی و سوء مدیریت با ۶ کد مفهومی به دست آمد).

جدول شماره ۱ (موانع فرهنگی تسهیم دانش)

مفهوم اصلی	مفهوم	کدهای مفهومی
موانع فرهنگی	نابوری تسهیم	عدم رغبت به انتشار دانش نبود آگاهی از مزایای تسهیم دانش ناتوانی در درک سیستم تسهیم دانش ارجحیت تسهیم دانش صریح
	بی اعتمادی	تردید نسبت به اعتبار دانش ارائه شده ترس از عدم پذیرش و اعتبارگذاری دانش امکان سوء استفاده از دانش تسهیم شده نگرانی از قضاوت غیر منصفانه از دانش ارائه شده
	عدم پویایی در	محافظه کاری برای ارائه خلاقیت ضعف در مهارت های کلامی- نوشتاری تفاوت سطح دانش گیرنده و دارنده دانش فقدان انگیزش کسب دانش جدید
	حاکمیت فرهنگ بسته	عدم تمایل به پرسش نادانسته ها تشویق به حفظ محفوظات نبود زمینه مناسب جهت تسهیم دانش رایج نبودن بحث و تبادل نظر آزاد جریان ارتباط یک طرفه از سازمان به مدارس

جدول شماره ۲ (موانع ارتباطی تسهیم دانش)

مفهوم اصلی	مفهوم فرعی	کدهای مفهومی
موانع ارتباطی	ضعف در عوامل	عدم شناخت اهداف تسهیم دانش ضعف در اطلاع رسانی جلسات تسهیم دانش عدم پیوند لازم بین دارنده و گیرنده دانش نبود سیستمی جهت ثبت و نگهداری دانش محدودیت زمانی برای تسهیم دانش
	زمینه ساز	مقاومت برای استفاده از تکنولوژی توقعات نامعقول از فناوری اجتناب از به کارگیری رایانه کافی نبودن پشتیبانی فنی از سیستم ها آموزش های ناکافی برای کار با سیستم های جدید تردید نسبت به فواید تکنولوژی جدید نبود آگاهی از منابع انسانی دانشی با ارزش ضعف سیستم در شناسایی افراد با تجربه و خبره کافی نبودن حمایت از رسانه ها
	تسهیم دانش	نبود آموزش های متناسب با نیازها عدم دریافت بازخورد بعد از آموزش عدم استفاده از دانش معلمان با تجربه درون سیستم ناهمگونی مدرک تحصیلی با مقطع تدریس ناکافی بودن توجه سازمان به فعالیت ها

جدول شماره ۳ (موانع فقدان رهبری حمایتی تسهیم دانش)

مفهوم اصلی	مفاهیم فرعی	کدهای مفهومی
	ضعف در ارزشیابی	بی توجهی به کارآمدی افراد عدم بکارگیری افراد شایسته در سیستم آموزش عدم ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد بی توجهی به تسهیم دانش در ارزشیابی سالانه

فقدان رهبری حمایتی	سهو میزبانی:	عدم پشتیبانی از برنامه های تسهیم دانش
		بی توجهی به برگزاری جلسات تسهیم دانش
		عدم توجه به نیاز سنجی آموزشی در تسهیم دانش
		بی توجهی به ایده های علمی
		وجود قوانین دست و پاگیر سازمانی

در بخش کمی بر حسب مقادیر جدول (۴) : ۱. شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های «فرهنگی» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری ابزار سنجش مولفه های مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار این مولفه ها است.

برآورد مقادیر مربوط به معیار فورنل و لارکر و شاخص HTMT در جداول زیر گزارش شده است و انتظار می رود که ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) برای هر سازه از همبستگی آن سازه با سایر سازه ها بیشتر باشد. در رابطه با شاخص HTMT انتظار می رود که متوسط هندسی ضرایب همبستگی بین معرف هایی که مربوط به سازه های متفاوت هستند، از متوسط هندسی ضرایب همبستگی بین معرف هایی که مربوط به سازه مشابهی هستند کمتر باشد و بنابراین نسبت بین آنها (نسبت HTMT) از مقدار ۱ کوچکتر باشد.

جدول (۴) شاخص های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش موانع فرهنگی

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	اعتبار ممیز		اعتبار همگرا	مولفه ها
		HTMT	فورنل و لارکر		
۰/۸۷	۰/۸۳		تأیید	۰/۵۰	ناباوری تسهیم دانش
۰/۸۱	۰/۷۰		تأیید	۰/۵۳	بی اعتمادی
۰/۸۴	۰/۷۷		تأیید	۰/۵۱	عدم پویایی در یادگیری
۰/۸۳	۰/۷۶		تأیید	۰/۵۲	حاکمیت فرهنگ بسته

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول (۵) : ۱. شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های موانع «ارتباطی» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری ابزار سنجش مولفه های مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار این مولفه ها است.

جدول (۵) شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش موانع ارتباطی

HTMT	فورنل و لارکر	بارهای عاملی متقاطع	AVE	
۰/۷۶	۰/۷۰	تأیید	۰/۵۲	ضعف در عوامل زمینه ساز تسهیم دانش
۰/۸۱	۰/۷۵	تأیید	۰/۷۷	مشکلات رسانه های آموزشی
۰/۸۴	۰/۷۸	تأیید	۰/۵۳	بی توجهی به سرمایه های فکری سازمان

بر حسب مقادیر به دست آمده در جدول ۶ ۱. شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های «فقدان رهبری حمایتی» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری بالای ابزار سنجش مولفه ها مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به این مولفه ها است

جدول (۶) شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش فقدان رهبری حمایتی

HTMT	فورنل و لارکر	بارهای عاملی متقاطع	AVE	
۰/۸۲	۰/۷۱	تأیید	۰/۵۴	ضعف ارزشیابی
۰/۸۷	۰/۸۲	تأیید	۰/۵۰	سوء مدیریت

بر حسب مقادیر به دست آمده در جدول (۷) ۱. شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های «رهبری حمایتی» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری بالای ابزار سنجش مولفه ها مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به این مولفه ها است.

جدول (۷) شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش متغیر موانع تسهیم دانش

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	اعتبار ممیز			اعتبار همگرا	ابعاد
		HTMT	فورنل و لارکر	بارهای عاملی متقاطع	AVE	
۰/۸۸	۰/۸۲	تأیید			۰/۶۵	فرهنگی
۰/۸۶	۰/۷۹	تأیید			۰/۶۱	ارتباطی
۰/۹۳	۰/۸۶	تأیید			۰/۸۷	فقدان رهبری حمایتی

بحث و نتیجه گیری:

توصیف متغیرهای پژوهش نشان داد که میانگین متغیر موانع فرهنگی و مولفه های آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است. همچنین میانگین متغیرهای موانع ارتباطی و فقدان رهبری حمایتی و ابعاد آنها در بین نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است.

در بخش یافته های استنباطی با استفاده از رویکرد عاملی تاییدی مربوط به تجارب زیسته معلمان از موانع تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفت. مدل آماری متغیر موانع فرهنگی به صورت مدل عاملی سلسله مراتبی (مرتب دوم) تدوین گردید. یافته های استنباطی در این بخش نشان دهنده این مساله بود که:

۱- شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های فرهنگی دارند.

۲- مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری ابزار سنجش مولفه های مربوط به این بُعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مولفه ها است.

مقادیر برآورد شده (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) نشان دهنده این است که بارهای عاملی مربوط به مولفه ها و معرف های متغیر فرهنگی در وضعیت مطلوبی قرار دارند به عبارت دیگر همبستگی این متغیرها، مولفه ها و معرف های مربوط به این مولفه ها در حد بالا برآورد شده است بنابراین می توان گفت اعتبار همگرایی مربوط به مولفه های این بعد در سطح معرف ها برقرار است. متغیر موانع ارتباطی با ابعاد ضعف در عوامل زمینه ساز تسهیم دانش، مشکلات رسانه های آموزشی و بی توجهی به سرمایه های فکری سازمان مورد سنجش قرار گرفت. مدل عاملی بُعد ارتباطی به صورت سلسله مراتبی (مرتب دوم) تدوین گردید برآوردهای مربوط به شاخص های اعتبار و پایایی و بارهای عاملی مولفه ها و معرف ها بیانگر این است که:

۱- شاخص های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه های بعد ارتباطی دارند.

۲- مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه گیری ابزار سنجش مولفه های مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار این مولفه ها است.

مقادیر برآورد شده (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) نشان دهنده این بود که بارهای عاملی مربوط به مولفه ها و معرف های بعد ارتباطی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

مدل عاملی فقدان رهبری حمایتی به صورت مدل عاملی سلسله مراتبی (مرتب‌بندی دوم) تدوین گردید. برآوردهای مربوط به شاخص‌های اعتبار و پایایی و بارهای عاملی مولفه‌ها و معرف‌ها بیانگر این بود که:

- ۱- شاخص‌های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مولفه‌های فقدان رهبری حمایتی دارند.
- ۲- مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه‌گیری بالای ابزار سنجش مولفه‌های مربوط به این بعد و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به این مولفه‌ها است.

مقادیر برآورد شده (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) نشان دهنده این است که بارهای عاملی مربوط به مولف‌ها و معرف‌های بعد فقدان رهبری حمایتی در وضعیت مطلوبی هستند. نتایج پژوهش در قسمت کمی نشان داد که موانع ارتباطی با بار عاملی ۰/۹۲ بیشترین تاثیر را بر روی تسهیم دانش داشته است. نتایج بدست آمده در قسمت کیفی برای موانع تسهیم دانش به سه مفهوم اصلی شامل بُعد فرهنگی، بُعد ارتباطی و بُعد فقدان رهبری حمایتی اشاره می‌کند. اولین یافته‌ها موید این واقعیت است که موانع تسهیم دانش در بین معلمان متأثر از برخی ویژگی‌های فرهنگی نظیر ناباوری تسهیم دانش، بی‌اعتمادی، عدم پویایی در یادگیری و حاکمیت فرهنگ بسته می‌باشد. محقق، در پژوهشی به ارزیابی موانع تسهیم دانش از نظر مدیریت تغییر در سازمان‌های پژوهشی و صنعتی پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد ۵ عامل اعتماد، تعهد، رضایت شغلی، یادگیری و ارتباطات سازمانی به عنوان عوامل موثر در تسهیم دانش شناسایی شدند. (۶) محقق دیگری که به شناسایی موانع تسهیم دانش در دانشگاه شاهد پرداختند. نتایج این پژوهش موانع فردی (عدم اعتماد کافی بین افراد)، موانع تکنولوژی (عدم وجود سیستم شناسایی افراد برای تسهیم دانش، ناکافی بودن پشتیبانی فنی و ناسازگاری سیستم‌های فناوری اطلاعات با فرآیندهای موجود در سازمان) و موانع سازمانی (عدم وجود زیرساخت‌های مناسب پشتیبانی تسهیم دانش، نامناسب بودن محیط فیزیکی کار، عدم وجود سیستم پاداش مناسب، عدم وجود استراتژی در فرآیند مدیریت دانش، توجه ناکافی به کارکنان با تجربه، کافی بودن منابع برای ایجاد فرصت تسهیم دانش، عدم وجود رهبری و هدایت مدیریتی در بیان فواید تسهیم دانش) به عنوان موانع اصلی در تسهیم دانش نشان داد. (۷) در پژوهش دیگری برای موانع دانش در شرکت زیمنس (جامعه آماری این پژوهش مدیران میانه و مدیران ارشد شرکت زیمنس بوده است). نتایج نشان می‌دهد دانش خاموش (دانش ضمنی) به عنوان یکی از موانع اصلی تسهیم دانش است. فرهنگ سازمانی بخاطر اثربخشی و تاثیرات چشم‌گیری که بر سازمان‌ها دارد توجه زیادی را به خود اختصاص داده است. (۸) در سال‌های اخیر این توجه به سیستم‌های آموزشی نیز سرایت کرده است از میان عناصر مختلف تشکیل دهنده سیستم‌های آموزشی در مدارس، معلمان به عنوان هسته مرکزی و مجریان حقیقی دستگاه تعلیم و تربیت مطرح هستند و تاثیر رفتارهای آنان بر جامعه به اندازه‌ای زیاد است که می‌توان گفت سعادت ملک در دست آن‌ها است. فرهنگ سازمانی موجود به عنوان شخصیت و شالوده سازمان نقش موثری در برقراری تسهیم دانش دارند و سازمان آموزش و پرورش برای اینکه بتواند به طور موثری دانش را استخراج و در کل سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ مربوط به آن توجه کند و برنامه‌های تسهیم دانش را با توجه به فرهنگ ایجاد شده اجرا کند. در اینجا است که می‌توان گفت موانع فرهنگ سازمانی یکی از موانع اصلی است که به منظور اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های تسهیم دانش باید به طور جدی این مسئله را مورد توجه قرار داد. طبق اطلاعات بدست آمده در مدارس بیشتر به تسهیم دانش مستند و عینی تأکید می‌شود و به تسهیم دانش و پنهان که به صورت تجربه در ذهن معلمان وجود دارد توجهی نمی‌شود و مدیران باید برای آشکار نمودن چنین دانشی تلاش کنند. تعلیم و تربیت در دنیای امروز مفهومی متفاوت با گذشته دارد تحول علم و فناوری ضرورت تحول در فرآیندها و فعالیت‌های آموزشی

را اجتناب ناپذیر ساخته است. هرگز نمی توان با طرز تلقی گذشته و سوگیری های کهنه به دانش آموزان و تربیت آنها نگرست. نظام های آموزشی امروزی، باید نیروهایی را تربیت استخدام و بکارگیری نمایند که در درک دنیای پیچیده ی موجود و پرورش قوه تفکر و خلاقیت دانش آموزان، توانمند و مبتکر باشند. در چنین وضعی و در چنین عصری، بسیاری از نظامهای آموزش و پرورش با شیوه های کم اثر به کار خود ادامه دهند. هنوز کتاب محور اصلی آموزش است کمتر معلمی است که تمایل به نوآوری و نوآفرینی و پدید آوردن دارد. رقابت های ناسالم در بعضی از مدارس حاکم است و علاقه به یادگیری و دانش افزایی در معلمان تقویت نگشته است. بی میلی به انتشار دانش، پایین بودن انگیزه به انجام کار گروهی در بین معلمان وجود دارد. سازمان ها نباید کارمندان را مجبور کنند دانش خود را در اختیار همکاران قرار دهند بلکه باید فرصتی ایجاد کنند تا همکارانشان را به میل خود از دانش و تجربیاتشان بهره مند سازند. باتوجه به این یافته ها می توان تبیین کرد که تسهیم دانش پدیده ای اجتماعی است و به تعاملات انسانی باز می گردد. از این رو می توان گفت به مفهوم اطمینان به عنوان اهرمی کلیدی در جهت تسهیم واقعی دانش پرداخت. در واقع افراد در صورت داشتن اطمینان، تمایل بیشتری برای ارائه دانش مفید به یکدیگر خواهند داشت در غیر این صورت تسهیم دانش یا رخ نمی دهد یا ممکن است به حالت صوری اتفاق بیفتد. افراد در صورت داشتن اطمینان تمایل بیشتری برای ارائه دانش و تجربیات به یکدیگر خواهند داشت و معمولاً در سازمانهایی که دانش به خوبی انتقال داده نمی شود. جوی حاکم از عدم اطمینان حکمفرما است. پیامد نبود اطمینان میان معلمان، بدگمانی است که خود مانعی برای ترویج دانش و عامل مخرب بهبود رشد شناختی، عاطفی و اجتماعی می باشد که اثر بخشی مدرسه را هم کاهش می دهد مدرسی که در آنها جو حاکی از اطمینان بین معلمان و همکاران آنها حکمفرما است باعث تاثیر مثبت بر عملکرد کاری معلمان می شود. اساسی ترین کار در هر جامعه ای تعلیم و تربیت است و کسی که این رسالت را به دوش می کشد همانا معلمانی هستند که می دانند ریسک پذیری بخشی از فرمول موفقیت است. لازم است دانش آموزان از نزدیک ببینند وقتی فعالیت جدیدی در کلاس درس امتحان می شود چگونه یک معلم شکست را با پذیرش ریسک آن مدیریت می کند. در شرایطی که تغییر و تحولات جهانی با سرعت غیر قابل باور به پیش می رود. دیگر نمی توان با اداره کردن کلاس های درس به شیوه قدیمی، سنتی توقع داشت شاگردانی توانمند و متبحر در آینده سکان مدیریت و پیشرفت کشور را بدست گیرند. در محیط آموزشی باید شرایطی را فراهم نمود که به افراد نشان داده شود که به وسیله آموزش است که می توانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و به مشکلات و نیازهای خاص آن جامعه توجه کنند. آموزش به فرد کمک می کند تا توانایی ها و استعداد های خود را گسترش دهد شناخت خود را غنی تر کند صلاحیت های حرفه ای و فنی خود را بهبود بخشد در رفتار در نگرش های خود هم در زمینه تکامل همه جانبه شخصی و هم از نظر مشارکت تعادل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی تغییر به وجود آورد. بی تفاوتی معلمان نسبت به مدیریت و تسهیم دانش و تمایل به حفظ تجربیات و عدم پشتیبانی سازمان از این مقوله و عدم توجه کافی به نظرات معلمان در تنظیم برنامه ها و طرح های آموزشی مشکلی است که گریبانگیر سازمان آموزش و پرورش شده است. در برخورد با این موضوع عکس العمل های متفاوتی در مدارس از سوی مدیران نشان داده شده است. بعضی ها چون چاره ای نمی یابند، بی تفاوت می گذرند. بعضی مدیران (بی تجربه) اصلاً متوجه نمی شوند آنها در مدارس خود مشکلی نمی بینند. عدم توجه به بستر مناسب برای معلمان برای کسب دانش جدید موجب کاهش انگیزه برای تسهیم دانش و اطلاعات می شود و این خود می تواند باعث از بین رفتن استعدادهای و ضعف در توانایی ها شود. مفهوم اصلی دوم بعد ارتباطی می باشد که خود به مفاهیم فرعی ضعف در عوامل زمینه ساز تسهیم دانش، مشکلات رسانه های آموزشی، بی توجهی به سرمایه های فکری سازمان دسته بندی می شود. در پژوهشی در ارزیابی موانع تسهیم دانش از نظر مدیریت تغییر در سازمان های پژوهشی و صنعتی، نتایج حاصل نشان داد ۵ عامل اعتماد، تعهد،

رضایت شغلی، یادگیری و ارتباطات سازمانی به عنوان عوامل موثر در تسهیم دانش شناسایی شدند. (۶) در پژوهشی برای بررسی موانع اشتراک دانش برای یافتن راه هایی برای رفع این موانع، مهمترین این موانع در این پژوهش عبارت بودند از مالکیت، عدم وجود انگیزه، عدم اعتماد، عدم وجود سیستم های تشویقی و پاداشی، عدم رهبری مناسب، زیرساخت های ناکافی فناوری و عدم پشتیبانی فنی. مهارت های ارتباطی کارکنان چه کلامی و برای به اشتراک گذاری دانش ضمنی و چه نوشتاری، پایه و اساس اشتراک گذاری دانش در سازمان ها می باشد. (۹) بنابراین چنانچه افراد در سازمان در برقراری ارتباط و مهارت های کلامی و نوشتاری ضعیف باشند به طور قطع اشتراک دانش به صورت مفید و موثر در آن سازمان ها انجام نخواهد شد. در همین راستا، ضروری است که سازمان ها از طریق برگزاری کلاس های آموزشی موجبات تقویت مهارت های ارتباطی کارکنان (کلامی و نوشتاری) را فراهم آورند. یکی از اصلی ترین ویژگی های معلمان خوب توان برقراری ارتباط در هنگام آموزش است و اغلب استرس های مشاهده شده در امر آموزش از عدم ارتباط نامناسب ناشی می شود. مهارت های ارتباطی، ارتباط موثر در همه سطوح را تضمین می کند. این مهارت ها به عنوان پایه فعالیت حرفه ای معلمان در نظر گرفته می شود. توانایی های ارتباطی به یک معلم کمک می کند تا بتواند وظایف آموزشی و تربیتی را محقق کند معلم باید به طور هدفمند توانایی تفکر عمومی یعنی صحبت کردن عمومی و توانایی سازماندهی ارتباطات را در خود ایجاد کند. (۱۰) از طرفی تعامل معلمان با یکدیگر موفقیت های آموزشی را پایدارتر می کند. گسترش فناوری اطلاعات و استفاده از ابزارها و مفاهیم نوین، موجبات بسط اطلاعات و دسترسی آسان و کم هزینه را برای فراگیران اعم از معلمان، دانشجویان و دانش آموزان به روش پیوسته فراهم می کند و زمینه تبادل سریع اطلاعات و تعاملات فرهنگی رامیسر می سازد. در هزاره جدید، فناوری ارتباطات به سرعت جهان را در نور دیده در بسیاری از ابعاد زندگی بشر تاثیر گذاشته است. آموزش و پرورش نیز از این تاثیر مستثنی نبوده است در بسیاری از کشورهای دنیا، گسترش فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش مورد توجه قرار گرفته است. باتوجه به گسترش روز افزون فناوری اطلاعات و تاثیر فزاینده آن در زندگی انسان، آشنایی کادر آموزشی با این فناوری و نیز تسلط در استفاده از ابزارهای آن از ضروریات است. ابزار مدیریت دانش این امکان را می دهد تا افراد بتوانند دانسته های خود را در دسترس و قابل جستجو داشته باشند. قابلیت تسهیم دانش و مشارکت تمام آن چیزی است که اغلب در مدارس نیست. تلاش برای استقرار مدیریت دانش همواره با اکراه کارکنان برای تسهیم تجارب شان روبرو شده است. مدیریت دانش درباره مدیریت افراد، فرهنگ، ساختارها و رویه های سازمانی است. به همین دلیل اقدامات موثر مدیریت دانش فقط مبتنی بر تکنولوژی نیست بلکه افراد هم منابع با ارزشی برای تسهیم دانش هستند. امکانات زیادی برای اداره و کنترل کارآمد دانش در اختیار افراد است می توان فراهم کرد. امروزه اهمیت نیروی انسانی به عنوان کارکنان و مستعد بر کسی پوشیده نیست این موضوع به ویژه در سازمان های آموزشی مثل آموزش و پرورش اهمیت مضاعف تری یافته است. جذب و نگه داشتن منابع انسانی خبره در آموزش و پرورش یکی از مهم ترین مسائل می باشد. منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین منبع در اختیار هر سازمان در نظر گرفته می شود. بازنشستگی کارکنان کلیدی می تواند از نظر هزینه جایگزینی و اختلال در کار برای سازمان ها زیان آور تلقی شود. معلمان بازنشسته با چندین سال سابقه کار و تدریس و آشنایی با جزئیات و نحوه آموزش منبع عظیمی از آموخته ها هستند و می توانند در فرآیند تعلیم و تربیت راه گشا باشند. بیشتر افرادی که بازنشست می شوند خواهان ارتباط با سازمان هستند و زمانی این ارتباط موثر است که جریان دانش موثری با این افراد برقرار شود و تجربه نشان داده که این امر سبب افزایش رضایت و وفاداری همکاران شاغل می شود. مفهوم اصلی سوم بعد فقدان رهبری حمایتی می شود این مفهوم به دو مفهوم ضعف در ارزشیابی سالانه معلمان و سوء مدیریت دسته بندی می شوند. پژوهشی

برای شناسایی موانع تسهیم دانش در دانشگاه شاهد، نتایج این پژوهش موانع فردی (عدم اعتماد کافی بین افراد)، موانع تکنولوژی (عدم وجود سیستم شناسایی افراد برای تسهیم دانش، ناکافی بودن پشتیبانی فنی و ناسازگاری سیستم‌های فناوری اطلاعات با فرآیندهای موجود در سازمان) و موانع سازمانی (عدم وجود زیرساخت‌های مناسب پشتیبانی تسهیم دانش، نامناسب بودن محیط فیزیکی کار، عدم وجود سیستم پاداش مناسب، عدم وجود استراتژی در فرآیند مدیریت دانش، توجه ناکافی به کارکنان با تجربه، کافی بودن منابع برای ایجاد فرصت تسهیم دانش، عدم وجود رهبری و هدایت مدیریتی در بیان فواید تسهیم دانش) به عنوان موانع اصلی در تسهیم دانش نشان داد. (۷) در پژوهشی برای بررسی موانع اشتراک دانش برای یافتن راه‌هایی برای رفع این موانع پرداختند. مهمترین این موانع در این پژوهش عبارت بودند از مالکیت، عدم وجود انگیزه، عدم اعتماد، عدم وجود سیستم‌های تشویقی و پاداشی، عدم رهبری مناسب، زیرساخت‌های ناکافی فناوری و عدم پشتیبانی فنی. رهبری فرآیندی اساسی در هر سازمان به شمر می‌آید و هنگام موفقیت یا شکست سازمان رهبری سازمان مدنظر قرار می‌گیرد. (۹) پس می‌توان گفت که دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد شاغل در یک سازمان به سبک و سیاق رهبری موجود در آن سازمان بستگی دارد. امروزه سازمان‌ها در حال وارد شدن به اقتصاد مبتنی بر دانش هستند اقتصادی که در آن دانش و دارایی‌های نامشهود به عنوان مهمترین عامل تولید و همچنین به عنوان مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها جهت عملکرد بهتر سازمان و کارمندان آن شناخته شده است. بی‌گمان یکی از عوامل تاثیرگذار بر پیشرفت‌های جوامع بشری سبک‌های رهبری مدیران بر زیردستان است. هر ساله با آغاز سال تحصیلی جدید مدیران مدارس فرمی را به عنوان فرم ارزشیابی تکمیل و به اداره محل خدمت تحویل می‌دهند و در فرم نمره‌هایی را برای بندهای مختلف آن در نظر گرفته شده است که یک مدیر باید براساس مدارک مفید معلم یا براساس نظر شخصی خود نمره‌ای را مرقوم و سپس مجموع نمرات را بدست آورد و آنرا در فرم به عنوان نمره ارزشیابی معلم اعمال کند. براساس نمره ارزشیابی بهترین افراد پاداش می‌گیرند تا این انگیزه پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود. کار معلم یک کار کیفی است و ارزش گذاری بر روی آن به وسیله اعداد غیرممکن نه ولی بسیار سخت است. در این فرم فقط موارد مکتوب سنجیده می‌شود. مثلاً معلمی که با اخلاق و رفتار خود تاثیری شگرفی بر یک یا چند دانش‌آموز خود گذاشته و شخصیت‌های آنها را دگرگون کرده است و یا با تعامل با همکارانش دانش ضمنی خود را در اختیار آنها گذاشته است، با چه وسیله‌ای میزان این تاثیر سنجیده می‌شود؟ آموزش و پرورش در فرم ارزشیابی باید کارآیی و راندمان کار معلمان را در هر دو حوزه آموزش و پرورش که جدا از هم نیستند مد نظر قرار بدهد. البته وجود فرم ارزشیابی دقیق و جامع در این زمینه مهم است. در بخش موانع ارتباطی به مفاهیمی چون ضعف در عوامل زمینه ساز تسهیم دانش، مشکلات رسانه‌های آموزشی، بی‌توجهی به سرمایه‌های فکری سازمان اشاره شد بار عاملی این مفهوم ۰/۹۲ که بیشترین بار عاملی این پژوهش مربوط به موانع ارتباطی بود که این موضوع نشان داد که موانع ارتباطی بیشترین تاثیر را در انتقال و انتشار دانش در سازمان آموزش و پرورش می‌توانند داشته باشد.

مدیریت دانش فرآیند ایجاد ارزش از دارایی‌های دانشی، ملموس سازمان است دانشی که نه در کلمات بلکه در وجود انسانها قابل جستجو است. ارتباط ریشه بسیاری از مسائل و مشکلات بین فردی و سازمانی است و آشنایی با موانع عمده ارتباطی و شیوه‌های مقابله با آنها در بهبود روند تسهیم دانش در مدارس کمک خواهد کرد. در راستای کاهش موانع ارتباطی موارد زیر اشاره می‌شود:

- ۱- ایجاد ارتباط کیفی با در نظر گرفتن زمان کافی و ابزار مناسب برای بحث و گفتگو جهت دستیابی به نقاط اشتراک معنایی
- ۲- برقراری ارتباط سالم میان معلمان با تجربه و معلمان تازه وارد
- ۳- آموزش‌های ضمن خدمت جهت آشنایی معلمان با تکنولوژی‌های روز
- ۴- دقت در تفاوت‌های فرهنگی و زبانی افراد

۵- ایجاد اتاق فکر جهت ایجاد فضای مناسب به منظور تبادل دانش

۶- ایجاد جریان آزاد ارتباطی سالم در مدارس

۷- اجرای سیستم پاداش و جزای مناسب برای تشویق کارکنان جهت تلاش در دستیابی به دانش و همکاری در اجرای سیستم تسهیم دانش

افراد نیاز دارند از طریق ارتباط با دیگران از معلومات و اعتقادات آن مطلع شده و ابهامات ذهنی خود را مرتفع سازند در این میان نقش مدیران، برانگیختن کارکنان به منظور اشتراک دانش در سازمان می باشد در صورتی که کارکنان به مزایای مدیریت دانش باور نداشته باشند ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان با مشکل مواجه خواهد شد بنابراین مدیران نقش کلیدی در متقاعد سازی افراد با مزایای دانش از جمله گسترش مهارت های شغلی و رشد حرفه ای ایفا می نماید. در هر سازمانی انگیزه برای کار مهم و ضروری است و این موضوع برای آموزش و پرورش و در راس آن معلم بیشتر مورد توجه قرار می گرفت بهترین برنامه ها و غنی ترین محتوای آموزشی بدون وجود معلمانی کارآموده و با انگیزه به ثمر نخواهد رسید. پس می توان با افزایش انگیزه در فرد کارآیی او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری شود. آموزش و پرورش از عمده ترین مراکز تولید و اشاعه دانش است و از طرفی مهیا کننده ی نیروی انسانی نخبه برای دیگری سازمان های دانایی محور محسوب می گردد. با توجه به اینکه موضوع تسهیم دانش در حیطه آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته است لازم است با استقرار فرهنگ تسهیم دانش در بین معلمان موجب ارتقای رفتار تسهیم بین معلمان گردند. هم چنین با جلب حمایت مسئولان آموزش و پرورش، گردآوری دانش توسط معلمان به عنوان ارزش های سازمانی مدارس شناخته شود و با فرهنگ سازمان مدارس نیز عجین شود.

محدودیت پژوهش

۱- این پژوهش در سال ۱۳۹۸ انجام شده است لذا تعمیم نتایج پژوهش به سال های آتی باید جانب احتیاط رعایت شود.
۲- مشارکت کنندگان در پژوهش های حاضر در مدارس دولتی آموزش و پرورش شاغل بودند به دلیل تفاوت در ساختار مدارس دولتی و غیردولتی واستثنایی، نتایج پژوهش حاضر را نمی توان به سادگی به نظام مدارس غیر دولتی و استثنایی تعمیم داد.

کاربرد پژوهش

مدیریت دانش و تسهیم یک روند آگاهانه ایجاد دانش، ارائه و توزیع آن است که ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش دارد بدون تردید آنچه که باعث صعود کیفیت یادگیری در مدارس می شود وجود معلمی دانا و آگاه و تاثیر گذار است که علاوه بر سازگاری و هماهنگی با تغییرات، خود باعث ایجاد تغییر و در محیط آموزشی شود. لذا این مقاله می تواند کمک به سزایی باشد برای معلمانی که به صورت مداوم به دنبال ارتقا سطح علمی آموزشی خود هستند.

منابع:

- 1- Sanjari A.. Organizational Culture Management, a case study of Kayson Company; 2016 (in Persian)
- 2- Barzinpour F., Asadi A.. Providing a conceptual framework for knowledge mapping based on extracting key success factors; 2021 (in Persian)

- 3- Mirzania J.. Investigating the reasons and the desire of teachers to share knowledge in the secondary school of urban school in district one of Sanandaj. Master Thesis, Department of Educational Sciences, the University of Kordestan, 2010(in Persian)
- 4- Rahman Seresht H.. Knowledge management approaches in the age of technology. Quarterly Journal of Technologists' Development; 2012 (in Persian)
- 5- Qahramani M.. Barriers to knowledge management. Management Research and Training Institute Publications; 2008 (in Persian)
- 6- Armghan N.. Assess barriers to knowledge sharing in terms of change management. Journal of Technology Development Management; 2014 (in Persian)
- 7- Keshavarzi A.. Akhondzadeh A. Identifying barriers to knowledge sharing: a case study of Shahed University. Perspective Quarterly; 2012
- 8- Alattar F.. shaalan kh. Enablers and Barriers of knowledge spiral. International knowledge Management in organizations conference; 2016
- 9- Phung V., Mahmmod H.. Classifying knowledge sharing barriers by organizational starchy in order to find ways to remove these barriers. Eighth international conference on knowledge and systems Engineering; 2016
- 10- Tripathi Mallika. Communication hurdles: challenges and solutions. International journal of English language, literature and humanities; 2014