

بررسی رابطه ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش معلمان

کامران باقری مجد^۱، سیده محبوبه نبوی امرئی^۲

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران. (نویسنده مسئول).

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره هفتم، شماره بیست و هفتم، پاییز ۱۴۰۴، صفحات ۲۶۵-۲۷۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش معلمان است. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری (۱۱۹۶ نفر) بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۹۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه یادگیری فردی و سازمانی (اریک چنگ، ۲۰۱۲) و پرسشنامه مدیریت دانش معلمان (اریک چنگ، ۲۰۱۲) بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد بین یادگیری فردی و سازمانی با مدیریت دانش معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، یادگیری فردی توان پیش‌بینی متغیرهای مدیریت دانش معلمان را دارد و یادگیری سازمانی نیز قدرت پیش‌بینی مدیریت دانش معلمان را نشان داد.

واژگان کلیدی: یادگیری فردی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره هفتم، شماره بیست و هفتم، پاییز ۱۴۰۴

مقدمه

آموزش در دنیای معاصر به یکی از ابزارهای مؤثر برای رقابت‌پذیری میان کشورهای مختلف تبدیل شده است. برخی کشورها برای پیشی گرفتن از دیگران در عرصه جهانی، نظام‌های آموزشی خود را متحول ساخته‌اند؛ امری که بیانگر اهمیت تغییر و نوآوری در نظام‌های آموزشی است (آدیکاری و شرستا^۱، ۲۰۲۳). در این میان، مؤسسات آموزشی که مسئولیت تربیت و آموزش معلمان را بر عهده دارند، اهمیت تحول در شیوه‌های تدریس را شناسایی کرده و کیفیت را به‌عنوان پیش‌شرط اساسی فعالیت‌های آموزشی و یادگیری تلقی نموده‌اند. به همین دلیل، کسب دانش و به‌کارگیری آن به‌عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای تحول مطرح شده است (بیراسناو^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). هرچند یادگیرنده و فرایند یادگیری در کشورهای صنعتی محور اصلی این تحولات شناخته می‌شوند، اما در عمل، سازمان‌های آموزشی نیز از تغییرات مصون نمانده‌اند. مدارس برای بقا و رشد ناچارند خود را با تحولات محیطی سازگار کنند و این الزام، مدیریت سازمان‌های آموزشی را در دهه‌های اخیر با چالش‌های متعددی مواجه ساخته است (کوردیرو^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

در عصر دانش‌محور، سازمان‌های آموزشی برای دستیابی به اثربخشی و ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان نیازمند مدیریت مؤثر دانش هستند. مدیریت دانش در مدارس، به‌ویژه توسط معلمان، شامل فرایندهای خلق، ذخیره‌سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش است و نقش محوری در بهبود عملکرد آموزشی دارد. از سوی دیگر، تحقق مدیریت دانش کارآمد نیازمند ظرفیت‌های یادگیری در دو سطح فردی و سازمانی است (هوانگ و لی^۴، ۲۰۲۴). ظرفیت یادگیری فردی، توانایی معلمان برای یادگیری مداوم، کسب تجربه، بازاندیشی و به‌کارگیری دانش جدید را دربر می‌گیرد. این ظرفیت موجب افزایش انگیزه در اشتراک‌گذاری و نوآوری آموزشی می‌شود (کوماری^۵، ۲۰۲۲). ظرفیت یادگیری فردی بستر و زمینه‌ساز شکل‌گیری یادگیری جمعی و سازمانی محسوب می‌شود. معلمان برای تحلیل و بازنگری در مدل‌های ذهنی مرتبط با کار خود، همواره نیازمند یادگیری مستمر هستند. معلمان که از ظرفیت بالاتری در یادگیری فردی برخوردارند، به‌طور مداوم کیفیت فعالیت‌های آموزشی خود را ارتقا می‌دهند، توانایی‌های تدریسشان را تقویت می‌کنند و خود را با تغییرات و روش‌های نوین آموزشی هماهنگ می‌سازند. این گروه از معلمان تلاش می‌کنند تا فرایند یادگیری فردی را از طریق بحث، تبادل نظر و تعامل با همکاران، به سطح یادگیری سازمانی ارتقا دهند (دیوی^۶ و همکاران، ۲۰۲۲).

در مقابل، ظرفیت یادگیری سازمانی بستری است که با ایجاد ساختارها، فرهنگ و رویه‌های حمایتی، امکان یادگیری جمعی و تسهیم دانش را فراهم می‌کند. به‌بیان‌دیگر، یادگیری فردی بدون حمایت سازمانی پایدار نخواهد بود و ظرفیت سازمانی نیز بدون

¹ Adhikari & Shrestha

² Birasnav

³ Cordeiro

⁴ Hoang & Le

⁵ Kumari

⁶ Dewi

آمدگی و توان یادگیری فردی کارکنان کارآمدی لازم را نخواهد داشت (لیتوود و لوئیس^۱، ۲۰۲۱). ظرفیت یادگیری در سازمان‌های آموزشی زمانی افزایش می‌یابد که سطح دانش معلمان ارتقا یابد. این امر از طریق چرخه یادگیری، اشتراک‌گذاری دانش میان معلمان، تعامل با مدارس دیگر و همچنین ارتباط با سازمان‌های دانش‌محور همچون دانشگاه‌ها محقق می‌شود (شیختر^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). مدارس با ایجاد کانال‌های ارتباطی مناسب، بستر لازم را فراهم می‌کنند تا معلمان در بحث‌ها و گفت‌وگوها مشارکت نمایند، مشکلات آموزشی را مطرح کنند، راه‌حل ارائه دهند، دانش خود را به اشتراک بگذارند و از بازخورد دیگران بهره‌مند شوند. چنین فرایندی منجر به شکل‌گیری یادگیری درون‌سازمانی می‌گردد (روپسیک^۳، ۲۰۲۳).

از سوی دیگر، آموزش و پرورش برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های کیفی معلمان و نیز پاسخ‌گویی به شرایط متغیر و نیازهای جهانی، بر دو مؤلفه اساسی مدیریت یعنی خلاقیت و دانش تأکید دارد. بر این اساس، معلمان باید خلاقیت و دانش خود را در فرآیندهای آموزشی آشکار ساخته و به‌کارگیرند. توجه به شایستگی‌های مدیریتی نیز به‌ویژه در مدارس ابتدایی، هنگام برنامه‌ریزی فعالیت‌های تدریس و یادگیری ضروری است. این امر تنها با تولید، ذخیره‌سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش آموزشی و بهره‌گیری از فناوری و ادغام اطلاعات امکان‌پذیر خواهد بود (غفاری مجلی و همکاران، ۱۴۰۲). موناکو^۴ (۲۰۰۸) در بیان ضرورت پژوهش در حوزه مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی تأکید می‌کند که باوجود گسترش و عمومیت یافتن مدیریت دانش در حوزه تجارت و اقتصاد، این مفهوم هنوز نتوانسته جایگاه واقعی خود را در نظام‌های آموزشی به دست آورد (محمدی قشلاق و عباس زاده، ۱۴۰۱). این در حالی است که سازمان‌های آموزشی با برخورداری از مراکز تحقیقاتی و منابع انسانی متخصص، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین کانون‌های تولید دانش شناخته می‌شوند و انتظار می‌رود پیشگام در به‌کارگیری مدیریت دانش باشند. در چنین شرایطی، مدیریت خلاق و کارآمد نه تنها یک نیاز اساسی بلکه عاملی تعیین‌کننده در موفقیت آموزش و پرورش و عنصر کلیدی در ارتقای مدارس در فضای رقابتی کنونی به شمار می‌آید (کای^۵ و همکاران، ۲۰۲۳).

بر این اساس، با توجه به اهمیت یادگیری فردی و سازمانی در ارتقای کیفیت آموزش و نقش اساسی مدیریت دانش در بهبود عملکرد معلمان، بررسی رابطه ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی با مدیریت دانش معلمان ضرورتی انکارناپذیر است. در این راستا رزم‌طلب و معینی‌کیا (۱۴۰۲) در یک پژوهش فراتحلیل با بررسی ۴۲ مقاله و پایان‌نامه داخلی در بازه زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۴۰۱، به تحلیل رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که میان مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه‌ای مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد (اندازه اثر ۵۵۶/۰). این یافته بیانگر آن است که مدیریت دانش می‌تواند زمینه‌ساز دسترسی کارکنان به تجارب موفقیت‌آمیز باشد و از این طریق انگیزه و استمرار در فرایند یادگیری سازمانی را افزایش دهد. به‌طورکلی، نتایج پژوهش مذکور نقش مستقیم و معنادار مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی را تأیید کرده و اهمیت آن را فراتر از سطح متوسط نشان داده است.

¹ Leithwood & Louis

² Schechter

³ Rupcic

⁴ Monaco

⁵ Cai

همچنین، شیرانی و نادی (۱۳۹۵) در پژوهشی همبستگی با جامعه آماری ۲۹۴ نفر از معلمان تربیت بدنی مدارس دخترانه اصفهان، به بررسی رابطه استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد میان استراتژی‌های دانش و ظرفیت‌های یادگیری فردی و سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مدل پیشنهادی پژوهش تأیید شد و مشخص گردید که بازایی دانش تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی، به کارگیری دانش بر یادگیری فردی و تسهیم دانش هم بر یادگیری فردی و هم بر یادگیری سازمانی دارد. به طور کلی، یافته‌ها بیانگر آن است که تمامی ابعاد استراتژی‌های دانش اثر مثبت و معناداری بر ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی دارند.

از این رو بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها به صورت مجزا به ظرفیت یادگیری فردی یا سازمانی پرداخته‌اند و کمتر به اثر هم‌زمان و تعاملی آن‌ها بر عملکرد مدیریت دانش معلمان توجه کرده‌اند. همچنین، عمده مطالعات پیشین در حوزه صنایع و سازمان‌های غیرآموزشی انجام شده و کمتر به شرایط خاص مدارس و نقش محوری معلمان پرداخته‌اند. این در حالی است که مدارس، با محدودیت منابع، فرهنگ آموزشی خاص و ساختارهای اداری، زمینه‌ای متفاوت از سایر سازمان‌ها دارند و بررسی مدیریت دانش در آن‌ها نیازمند توجه به این بستر ویژه است؛ بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشد که ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی چگونه و تا چه اندازه می‌توانند به طور توأمان عملکرد مدیریت دانش معلمان را ارتقا دهند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. این روش به دلیل بررسی روابط بین متغیرها (ظرفیت یادگیری فردی، ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد مدیریت دانش) مناسب است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری به تعداد ۱۱۹۶ نفر است که ۵۸۵ نفر در ناحیه یک و ۶۱۱ نفر در ناحیه دو مشغول به تدریس بودند. بر اساس جدول مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۲۹۱ نفر از معلمان ناحیه دو به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه ظرفیت یادگیری فردی: برای سنجش ظرفیت یادگیری فردی معلمان از پرسشنامه‌ای استفاده شد که توسط اریک چنگ (۲۰۱۲) طراحی گردیده است. این ابزار شامل ۱۶ گویه بوده و از سؤال شماره ۱ تا ۱۶ را دربر می‌گیرد. مقیاس پاسخ‌دهی بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) طراحی شده است. در پژوهش حاضر، روایی این پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و محتوایی و تأیید اساتید متخصص بررسی گردید. همچنین برای اطمینان از پایایی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه ظرفیت یادگیری فردی ۰/۷۳۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول این ابزار است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی: برای اندازه‌گیری ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان از پرسشنامه استاندارد اریک چنگ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه است که سؤالات ۱۷ تا ۳۰ را شامل می‌شود و همانند پرسشنامه قبل بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده است. روایی این پرسشنامه نیز در این پژوهش از طریق روایی صوری و محتوایی و با نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار نیز با بهره‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که مقدار آن برابر با ۰/۷۱۲ به دست آمد. این میزان پایایی نشان می‌دهد پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی از انسجام درونی مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه مدیریت دانش: برای سنجش عملکرد مدیریت دانش معلمان، پرسشنامه‌ای که توسط اریک چنگ (۲۰۱۲) طراحی شده است، مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۳۲ گویه است که از سؤال شماره ۱ تا ۳۲ را دربر می‌گیرد. مقیاس پاسخ‌دهی پرسشنامه نیز طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) می‌باشد. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه مدیریت دانش از طریق روایی صوری و محتوایی و تأیید گروهی از اساتید متخصص تأیید گردید. همچنین برای بررسی پایایی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۰/۸۸۵ گزارش گردید. این عدد نشان‌دهنده پایایی بسیار مطلوب پرسشنامه مدیریت دانش در سنجش متغیر مورد نظر است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به کار گرفته شد. در بخش آمار استنباطی نیز به منظور بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری، اطلاعات دموگرافیک معلمان شرکت‌کننده در پژوهش بررسی شد. جامعه آماری شامل ۲۹۱ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری بود. بر اساس نتایج به دست آمده، از میان این افراد ۲۴۰ نفر (۸۲ درصد) زن و ۵۱ نفر (۱۸ درصد) مرد بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۱۰ نفر (۷۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۸۱ نفر (۲۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین بررسی سابقه خدمت نشان داد که ۵۰ نفر (۱۷ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه دارند، ۱۵۵ نفر (۵۳ درصد) دارای ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه هستند و ۸۶ نفر (۲۹ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بخش عمده نمونه مورد بررسی را زنان با مدرک کارشناسی و سابقه خدمت متوسط تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد گویه‌ها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
ظرفیت یادگیری فردی (نمره کل)	۱۶	۲۹۱	۱۶	۸۰	۵۶/۸۰	۹/۴۲۸
ظرفیت یادگیری سازمانی (نمره کل)	۱۴	۲۹۱	۱۴	۷۰	۵۲/۱۰	۱۰/۸۰۶
مدیریت دانش (نمره کل)	۳۲	۲۹۱	۳۲	۱۶۰	۱۲۳/۷۰	۱۵/۶۵۲

نتایج جدول آمار توصیفی نشان می‌دهد که میانگین نمره ظرفیت یادگیری فردی معلمان برابر با ۵۶/۸۰ و انحراف معیار آن ۹/۴۲۸ است. با توجه به دامنه تغییرات (۱۶ تا ۸۰)، این میانگین نشان می‌دهد که سطح ظرفیت یادگیری فردی معلمان در حد نسبتاً بالاتر از متوسط قرار دارد. در خصوص ظرفیت یادگیری سازمانی، میانگین نمره ۵۲/۱۰ و انحراف معیار ۱۰/۸۰۶ به دست آمده است. با توجه به دامنه تغییرات (۱۴ تا ۷۰)، می‌توان گفت ظرفیت یادگیری سازمانی مدارس در سطحی نزدیک به حد متوسط رو به بالا قرار دارد. همچنین مدیریت دانش معلمان با میانگین ۱۲۳/۷۰ و انحراف معیار ۱۵/۶۵۴ در دامنه تغییرات (۳۲ تا ۱۶۰) قرار گرفته است. این یافته نشان می‌دهد که عملکرد مدیریت دانش در بین معلمان نمونه پژوهش نسبتاً مطلوب بوده و معلمان در زمینه خلق سازمان‌دهی، تسهیم و به‌کارگیری دانش از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. به‌طور کلی، نتایج توصیفی بیانگر آن است که هر سه متغیر اصلی پژوهش (ظرفیت یادگیری فردی، ظرفیت یادگیری سازمانی و مدیریت دانش) در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند که می‌تواند مبنای مناسبی برای بررسی روابط بین آن‌ها در تحلیل‌های استنباطی فراهم آورد.

در این پژوهش برای ارزیابی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و مدل‌های رگرسیونی بر اساس مدل مفهومی پژوهش در جهت پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در معلمان استفاده شده است. لذا قبل از سنجش فرضیه‌ها، بررسی نرمال بودن متغیر ملاک (وابسته) ضروری می‌باشد. در حقیقت مدل‌های رگرسیونی در صورتی دارای اعتبار هستند که باقی‌مانده‌های مدل (خطاهای مدل رگرسیونی) دارای توزیع نرمال با میانگین صفر و واریانس ثابت باشد، $\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$ که این موضوع به شدت تحت تأثیر توزیع متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک می‌باشد لذا برای اجرای مدل رگرسیونی، در گام نخست با کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف فرض آماری نرمال بودن اطلاعات جمع‌آوری شده را مورد آزمون قرار می‌دهیم. خلاصه نتایج آزمون فوق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
ظرفیت یادگیری فردی	۰/۵۷۴	۰/۸۹۷	نرمال است
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۷۴۷	۰/۶۳۳	نرمال است
مدیریت دانش	۱/۰۳۳	۰/۲۳۷	نرمال است

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین مفروضه نرمال بودن داده‌ها تأیید شد و اجرای تحلیل‌های رگرسیونی مجاز است.

برای ارزیابی روابط بین متغیرهای پژوهش ضریب همبستگی بین آن‌ها را محاسبه نموده‌ایم که نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی برای ارزیابی رابطه بین متغیرهای پژوهش

	ظرفیت یادگیری فردی	ظرفیت یادگیری سازمانی	مدیریت دانش
ظرفیت یادگیری فردی	۱		
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۴۳۵**	۱	
مدیریت دانش	۰/۵۹۴**	۰/۵۱۱**	۱

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی ضریب همبستگی مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۳۵ وجود دارد. همچنین، بین ظرفیت یادگیری فردی و مدیریت دانش ضریب همبستگی ۰/۵۹۴ به دست آمد که بیانگر رابطه قوی تر میان این دو متغیر است. در نهایت، ظرفیت یادگیری سازمانی نیز با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری داشته و ضریب همبستگی آن ۰/۵۱۱ محاسبه شد. به طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر دو بعد ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی با عملکرد مدیریت دانش معلمان مرتبط هستند و در این میان ظرفیت یادگیری فردی بیشترین نقش را در ارتقای مدیریت دانش ایفا می‌کند.

برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی کنندگی متغیر وابسته با استفاده از چند متغیر پیش‌بین (مستقل) می‌توان از مدل رگرسیونی چند متغیره استفاده نمود. بر همین مبنا برای ارزیابی فرضیه اصلی پژوهش مدل رگرسیونی زیر را به مشاهدات برازش می‌دهیم.

$$(مدیریت\ دانش)_i = \beta_0 + \beta_1 (ظرفیت\ یادگیری\ فردی)_i + \beta_2 (ظرفیت\ یادگیری\ سازمانی)_i + \varepsilon_i$$

این مدل امکان ارزیابی سهم ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی را در پیش‌بینی مدیریت دانش معلمان فراهم می‌کند. جدول خلاصه نتایج مدل رگرسیونی در ادامه ارائه شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد	آماره دوربین واتسون
۰/۸۰۸	۰/۶۴۹	۸/۹۲۵	۱/۶۷۴

بر اساس نتایج مذکور ضریب تعیین در مدل مذکور ۰/۶۴۹ می‌باشد لذا ۶۴/۹ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش به واسطه تغییرات متغیرهای پیش‌بین، ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی رخ می‌دهد. برای ارزیابی کل مدل و معناداری آن از تحلیل رگرسیونی و آماره فیشر (F) استفاده نموده‌ایم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. جدول تحلیل رگرسیونی جهت ارزیابی معناداری مدل

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	P - مقدار
۲۳۵۸۴/۲۸	۲	۱۱۷۹۲/۱۴	۱۴۸/۰۳۶	۰/۰۰۱
۱۳۵۰۶/۱۵	۲۸۸	۷۹/۶۵۷		
۳۶۰۹۰/۴۴	۲۹۰			
کل				

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری متناظر با آماره F کمتر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۰/۹۵ مدل برازش داده شده معنادار است و به عبارت دقیق‌تر مدل قدرت پیش‌بینی کنندگی مدیریت دانش را داشته و حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین تأثیر معناداری بر متغیر مدیریت دانش دارد. در ادامه جدول خلاصه ضرایب رگرسیونی را ارائه نموده‌ایم.

جدول ۶. برآورد ضرایب رگرسیونی

ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	آماره t	P - مقدار
۱۳۲/۷۱	۳/۶۸۰		۳۶/۰۶۷	۰/۰۰۱
۰/۵۱۰	۰/۳۰۰	۰/۵۵۸	۶/۳۶۲	۰/۰۰۱
۰/۴۷۵	۰/۱۴۹	۰/۲۸۰	۳/۱۸۹	۰/۰۰۱

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب رگرسیونی متناظر با ظرفیت یادگیری فردی ۰/۵۱۰ و سطح معناداری متناظر با آن ۰/۰۰۱ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا تأثیر ظرفیت یادگیری فردی بر مدیریت دانش مستقیم و معنادار می‌باشد و افزایش مقدار شاخص ظرفیت یادگیری فردی باعث افزایش مدیریت دانش می‌گردد. همچنین ضریب رگرسیونی متناظر با ظرفیت یادگیری

سازمانی ۰/۴۷۵ و سطح معناداری متناظر با آن ۰/۰۰۱ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا تأثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش مستقیم و معنادار می‌باشد و افزایش مقدار شاخص ظرفیت یادگیری سازمانی باعث افزایش مدیریت دانش می‌شود. با عنایت به اطلاعات جمع‌آوری شده و معناداری ضرایب رگرسیون فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه " بین ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد مدیریت دانش معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد." با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد مدیریت دانش معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این مطالعه با مطالعات رزم‌طلب و معینی‌کیا (۱۴۰۲)، شیرانی و ناد (۱۳۹۵)، وانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۸)، حسین^۲ (۲۰۱۶)، چنگ^۳ (۲۰۱۲) و همسو و همخوان می‌باشد و پژوهشی ناهمسو با این مطالعه یافت نشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که از منظر نظریه سازمان یادگیرنده سنگه (۱۹۹۰)، یادگیری در سطح فردی بنیان و نقطه آغاز یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. سنگه تأکید می‌کند که سازمان‌ها تنها زمانی یادگیرنده خواهند بود که افراد آن‌ها یادگیرنده باشند. در واقع، ظرفیت یادگیری فردی به مثابه زیرساخت اصلی یادگیری جمعی عمل می‌کند. معلمان که از توانایی‌های بالاتری در حوزه یادگیری فردی برخوردارند - شامل خود یادگیری، بازاندیشی انتقادی نسبت به عملکرد خود، جستجوی فعالانه دانش جدید و استفاده مؤثر از تجارب گذشته - نه تنها کیفیت عملکرد فردی خود را ارتقا می‌دهند بلکه به شکل غیرمستقیم زمینه توسعه یادگیری در سطح گروهی و سازمانی را نیز فراهم می‌سازند (هوانگ و لی، ۲۰۲۴).

این گروه از معلمان، دانش و تجارب خود را در تعاملات رسمی (مانند جلسات آموزشی و کارگاه‌های درون‌مدرسه‌ای) و غیررسمی (مانند تبادل تجربیات روزمره با همکاران) به اشتراک می‌گذارند. این فرآیند موجب تقویت ظرفیت یادگیری سازمانی می‌شود، زیرا دانش فردی از سطح شخصی فراتر رفته و در سطح سازمانی نهادینه می‌گردد. در نتیجه، چرخه‌ای ایجاد می‌شود که در آن ظرفیت یادگیری فردی به ظرفیت یادگیری سازمانی تبدیل شده و سپس ظرفیت سازمانی مجدداً انگیزه و امکان رشد یادگیری فردی را در معلمان تقویت می‌کند (بیراسناو و همکاران، ۲۰۲۳).

از سوی دیگر، ظرفیت یادگیری سازمانی به عنوان بستری ساختاری و فرهنگی عمل می‌کند که در آن دانش فردی قابلیت بروز و ماندگاری پیدا می‌کند. پژوهش‌های پیشین (مانند چنگ، ۲۰۱۲ و رزم‌طلب و معینی‌کیا، ۱۴۰۲) نیز تأکید کرده‌اند که سازمان‌های یادگیرنده با ایجاد فرهنگ مشارکتی، ساختارهای حمایتی و زیرساخت‌های فناورانه می‌توانند زمینه بروز مدیریت دانش اثربخش را فراهم آورند. یافته‌های این پژوهش نیز در همین راستا است و نشان داد که معلمان در محیط‌هایی با ظرفیت یادگیری سازمانی بالاتر، مدیریت دانش مطلوب‌تری را تجربه می‌کنند.

نتیجه مهم دیگر این مطالعه نقش پررنگ‌تر ظرفیت یادگیری فردی نسبت به ظرفیت یادگیری سازمانی در تبیین مدیریت دانش است. این یافته با مطالعه وانگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو است که نشان داد ابعاد فردی مدیریت دانش مانند کسب و سازمان‌دهی

¹ Wang

² Hussein

³ Cheng

دانش بیش از سایر ابعاد مورد توجه معلمان قرار می گیرند. در واقع، مدیریت دانش زمانی کارآمد خواهد بود که افراد از انگیزه و توانایی کافی برای یادگیری برخوردار باشند و سپس این توانایی ها در بستر سازمانی حمایت شوند. به طور کلی، یافته های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت دانش در مدارس محصول تعامل دوسویه ظرفیت های فردی و سازمانی یادگیری است. تقویت توان یادگیری فردی معلمان از طریق آموزش های حرفه ای، بازاندیشی و خود یادگیری، در کنار ارتقای ظرفیت های سازمانی مانند ایجاد فرهنگ یادگیرنده، حمایت مدیران، زیرساخت های فناوری و فرصت های مشارکتی می تواند عملکرد مدیریت دانش را در مدارس ابتدایی بهبود بخشد. این نتایج بیانگر آن است که مدیران مدارس باید به طور همزمان بر توسعه قابلیت های فردی معلمان و ایجاد بسترهای سازمانی یادگیری محور تمرکز کنند تا بتوانند از تمامی ظرفیت های مدیریت دانش بهره مند شوند.

این پژوهش مانند هر تحقیق دیگری با محدودیت هایی همراه بود. نخست آن که جامعه آماری تحقیق صرفاً شامل معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری بود و بنابراین تعمیم نتایج به سایر مقاطع تحصیلی یا مناطق دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. دوم این که ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های خودگزارشی بودند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ دهندگان قرار گرفته باشند. علاوه بر این، متغیرهای دیگری همچون سبک رهبری مدیران، انگیزش شغلی یا ساختار سازمانی مدارس می توانند بر مدیریت دانش اثرگذار باشند، اما در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفتند.

با توجه به یافته ها و محدودیت های موجود، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می شود جامعه آماری خود را به سایر مقاطع تحصیلی و مناطق جغرافیایی گسترش دهند تا امکان مقایسه و تعمیم نتایج بیشتر فراهم شود. همچنین استفاده از روش های ترکیبی مانند پیمایش همراه با مصاحبه های عمیق یا مطالعات موردی می تواند به درک بهتر سازوکارهای یادگیری فردی و سازمانی کمک کند. افزون بر این، پیشنهاد می شود متغیرهای میانجی یا تعدیل گر مانند انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی یا حمایت فناورانه در مدل های آینده لحاظ گردند تا تصویر دقیق تری از روابط میان متغیرها به دست آید.

در حوزه کاربردی، مدیران مدارس می توانند با طراحی برنامه های توسعه حرفه ای مداوم، برگزاری کارگاه های آموزشی و ایجاد فرصت های یادگیری خودراهبر، ظرفیت یادگیری فردی معلمان را تقویت کنند. در سطح سازمانی نیز سیاست گذاران آموزشی باید فرهنگ سازمان یادگیرنده را در مدارس ترویج داده و زمینه لازم برای تسهیم دانش میان معلمان، مانند تشکیل اجتماعات یادگیری حرفه ای، را فراهم آورند. علاوه بر این، استفاده از فناوری های نوین آموزشی و سامانه های مدیریت دانش می تواند بستر مناسبی برای تقویت تعاملات دانشی و ارتقای مدیریت دانش در مدارس فراهم سازد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن ها محرمانه نگه داشته شد.

حامی مالی

این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان های تأمین مالی در بخش های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

خود نویسنده در طراحی اجرا و نگارش همه بخش های پژوهش حاضر بوده است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- رزم طلب، ناصر و معینی کیا، مهدی (۱۴۰۲). فراتحلیل رابطه نقش مدیریت دانش در یادگیری سازمانی. کتابداری و اطلاع رسانی، ۲۶(۳)، ۸۸-۱۱۵.
- شیرانی، مهکامه و نادى، محمدعلی (۱۳۹۵). الگوی ساختاری روابط استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۶)، ۱۱۳-۱۳۰.
- غفاری مجلج، محمد؛ درویش، سکینه و دلیریونسی، فاطمه (۱۴۰۲). نقش مدیریت دانش در بهسازی و بهبود عملکرد معلمان مدارس، ششمین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.
- محمدی قشلاق، پریوش و سیدعباس زاده، میرمحمد (۱۴۰۱). تدوین مدل ارتقای توانایی های مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان: کاربردی از روش داده بنیاد. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۳(۱)، ۶۴-۵۰.
- Adhikari, D. R., & Shrestha, P. (2023). Knowledge management initiatives for achieving sustainable development goal 4.7: higher education institutions' stakeholder perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1109-1139.
- Birasnav, M., Gantasala, P. V., & Gantasala, S. B. (2023). Improving school performance and student academic orientation: the role of safety-oriented knowledge management and diversity. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(6), 1332-1355.
- Cai, J., Hwang, S., Melville, M., & Robison, V. (2023). Theory for teaching and teaching for theory: Artifacts as tangible entities for storing and improving professional knowledge for teaching. In *Theorizing teaching: Current status and open issues* (pp. 225-251). Cham: Springer International Publishing.
- Cheng, E. C. K. (2012). Knowledge strategies for enhancing school learning capacity. *International Journal of Educational Management*, 26(6), 481-493.
- Cordeiro, M. D. M., Oliveira, M., & Sanchez-Segura, M. I. (2022). The influence of the knowledge management processes on results in basic education schools. *Journal of Knowledge Management*, 26(10), 2699-2717.
- Dewi, R. S., Budiatmo, A., Purbawati, D., & Pinem, R. J. (2022). The effect of individual learning to technology capability. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(02).
- Hoang, T. N., & Le, P. B. (2024). The influence of transformational leadership on self-efficacy and knowledge sharing of teachers: moderating role of knowledge-oriented school culture. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

- Hussein, B. A. (2016). The impact of knowledge management on organizational learning and innovation: A case study. *Journal of Business Research*, 69(5), 1534–1539.
- Kumari, S. (2022). Teacher's views on training and capacity building in education. *Int. J. Adv. Res. Sci. Commun. Technol*, 279-285.
- Leithwood, K., & Louis, K. S. (2021). Organizational learning in schools: An introduction. In *Organizational learning in schools* (pp. 1-14). Taylor & Francis.
- Rupcic, N. (2023). Means to improve organizational learning capability. *The Learning Organization*, 30(1), 101-109.
- Schechter, C., Qadach, M., & Da'as, R. A. (2022). Organizational learning mechanisms for learning schools. *The Learning Organization*, 29(2), 85-99.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday
- Wang, X., Zhang, Q., Zhang, M., Li, X., & Wang, P. (2018). Teachers' knowledge management based on knowledge innovation. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(5), 1871–1880.