

## رابطه بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی در معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

منصوره یکه<sup>۱</sup>، اعظم نیکوکار<sup>۲</sup>

دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه mansooreh.yekkeh@gmail.com

دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه nico\_502000@yahoo.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تسهیم دانش بر بهسازی نیروی انسانی در بین معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان ساوه انجام شده لذا به لحاظ ماهیت و هدف، کاربردی و از حیث روش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان ساوه است که در سال تحصیلی ۱۴۰۱ - ۱۴۰۲ مشغول به کار بوده اند و جامعه مورد مطالعه ۵۵۵ نفر می باشند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برای جامعه ۵۵۵ نفره تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی تعیین و پس از جمع آوری پرسشنامه ها و تفکیک پرسشنامه ها ، تعداد ۲۲۵ پرسشنامه درست مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات از نوع استاندارد شامل پرسشنامه تسهیم دانش نانسی دیکسون (۲۰۰۱) و پرسشنامه بهسازی سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) بوده و روایی ابزار های اندازه گیری توسط استاد راهنما تایید شده است و ضریب آلفای هر یک از ابزار های اندازه گیری به ترتیب تسهیم دانش (۰/۸۱۳۷) و بهسازی سازمانی (۰/۸۲۱۹) و در انتها تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گرفته است. نتایج نشان داد تسهیم دانش قادر به پیشبینی تغییرات بهسازی نیروی انسانی معلمان دوره دوم ابتدایی هستند. لذا بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد.

### واژه‌های کلیدی

تسهیم دانش ، بهسازی نیروی انسانی ، معلمان دوره دوم ابتدایی

## ۱. مقدمه

منابع انسانی یکی از عناصر مهم در سازمان ها هستند که همکاری آنها با یکدیگر منجر خواهد شد که توانایی هایشان بعنوان مزیت برای سازمان تلقی گردد. در سازمان های آموزشی نیز نقش معلم بعنوان مهم ترین عامل در عرصه تعلیم و تربیت از اهمیت بیشتری برخوردار است. معلم در رشد و پرورش دانش آموزان، نقش بسیار مهمی را ایفا می کند. به گونه ای که بسیاری از فراگیران تحت تاثیر گفتار، رفتار و پوشش معلم قرار می گیرند (حیدری شاد، ۱۳۹۱)

کوپر<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) بهسازی منابع انسانی<sup>۲</sup> را مربوط به آمادگی برای یادگیری توسعه و فرصت های آموزشی به منظور بهبود عملکرد فردی و گروهی و بهبود سازمانی می داند. بهسازی معلمان به عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیشبینی سازوکارهای خاصی اتفاق می افتد. موفقیت این فعالیت که فرایند مداوم رشد و استانداردسازی شایستگیهای معلمی را در برمی گیرد، بیش از هر چیز وابسته به حضور فعال و خودانگیخته معلمان است. (شامرز و گاردینر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) در سند تحول بنیادین ماده ۱۳ به بهسازی معلمان اشاره شده و توسعه مستمر شایستگی ها و توانایی های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه ای معلمان از طریق سازوکارهای کارا و اثربخش را جزء اهداف کلان آموزش و پرورش و رسیدن به حیات طیبه ذکر کرده است. (سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، ۱۳۹۰)

یکی از عوامل موثر بر توانمندی، تسهیم دانش<sup>۴</sup> در سازمان است. تسهیم دانش فعال توسط کارکنان هنگام شکل می گیرد که افراد «داوطلبانه و با اراده و اختیار خود» دانش خود را به دیگران اهدا کنند و مشتاقانه دانش مورد نیاز را از دیگران، جمع آوری کنند (ملک پور، ۱۳۹۸) تسهیم دانش به این اشاره دارد که افراد در حل مسائل، توسعه های جدید و اجرای رویه ها و روش ها با یکدیگر همکاری می کنند (وانگ و وانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶) تسهیم دانش عبارت است از به اشتراک گذاری دانش به صورت داوطلبانه در بین افراد و گروهها (وان آکر و دیگران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷) لی<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) کلیه فعالیت های مربوط به انتقال و توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد گروه یا سازمان دیگر را فرآیند انتشار یا تسهیم دانش می نامد (لی و آلن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). کینگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۶) تسهیم دانش را تبادل دانش میان دو یا چند نفر، میان چند گروه، بخش های یک سازمان و یا سازمان های مختلف و همچنین رفتار انتقال دانش به همکاران در فرایند ارتباطات درون و برون سازمانی تعریف نموده است. تسهیم دانش اگر مرتبط با فعالیتهای آموزشی شود ممکن است برخی از مشکلات کنونی نظام های آموزشی را مرتفع کند، اما مطالعات جدید، برخلاف این نظر، بر کم بودن تسهیم دانش در نظام های آموزشی دلالت دارد (هو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵). شاید یکی از دلایل مفهوم سازی ضعیف تسهیم دانش در محیط های آموزشی آن باشد که در این محیطها به همانند سازمانهای تجاری از راهبردهای مدیریت دانش بهره برداری نشده است (شیپ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵). همچنین عدم تعیین مناسب اهداف تسهیم دانش در مدارس، وجود فرهنگی که معلمان و مدیران را به نگهداری و حفظ منابع و دانش به صورت انفرادی، تشویق می کند و مجزا نمودن فعالیت های معلمان از دیگر همکاران آنها، سبب شده است تا اطلاعات اندکی در ارتباط با تسهیم دانش، به طور خاص در مدارس وجود داشته باشد.

دغدغه اصلی بنده در این پژوهش، بررسی رابطه تسهیم دانش با بهسازی منابع انسانی معلمان دوره دوم مدارس ابتدایی شهرستان ساوه است از آنجایی معلمان مدارس دوره دوم ابتدایی شهرستان ساوه از سطوح دانش و تجربیات متفاوتی برخوردارند و برای ارتقا و بهسازی خود بایستی دانش و تجربیات خود را در محیط های سازمانی تسهیم کنند و به اشتراک گذارند و از ایده ها و نظریات خلاقانه خود بهره

1 - Cooper

2 - Improving human resources

3 - Shamers & Gardiner

4 - Sharing knowledge

5 - Wang & Wang

6 - Van Acker et al

7 - Lee

8 - Lee & Alllen

9 - King

10 - Hou et al

11 - shipp

ببرند و این ایده ها را به مدیران مدارس خود منتقل کرده یا در شیوه تدریس و فرآیند آموزشی خود به کار می گیرند و تفاوت دانش و تجربیات معلمان ابتدایی شهرستان خلاء این پژوهش می باشد که نهایتاً باعث ارتقای سطح کارایی و اثربخشی مدارس و معلمان خواهد شد که در این صورت بهسازی نیروی انسانی در صورت گرفته است.

تاکنون پژوهشگران علوم تربیتی، مطالعات بسیاری در زمینه های تسهیم دانش و بهسازی منابع انسانی و انجام داده اند. در نتیجه، از دیدگاه های مختلف، نظریه های متعددی در این باره ارائه شده است. مفهوم تسهیم دانش به واسطه اهمیتی که میتواند در بهسازی منابع انسانی داشته باشند، از جایگاه ویژه ای برخوردار است. لذا در این پژوهش، به دنبال پاسخ به این سؤال خواهیم بود که تا چه اندازه میان تسهیم دانش با بهسازی منابع انسانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان ساوه می تواند ارتباط وجود داشته باشد؟

### ۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت تعیین می کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف، ساختار و منابع درست طراحی شود، در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثربخشی نزدیک می شود. مدرسه بهترین سرمایه مولد را که کودکان و نوجوانان می باشند را در اختیار دارد و بنابراین لازم است که معلمان مدرسه بدانند چه می کنند و چه باید بکنند. سازمان آموزش و پرورش به کارکنان نیازمند است که بتوانند، خود را با تغییرات و تحول سازگار نمایند و در پی کسب اطلاعات جدید شغلی باشند؛ بنابراین باید کارکنانی پرورش داده شوند که در پی یادگیری باشند تا در نتیجه آن سازمان به اهداف عالی خود دست یابد. لذا سازمانها باید دانش، مهارت ها و راهکارهایی را که برای موفقیت آنها در زمان حال و آینده اهمیت دارد، از تجربیات داخلی و بیرونی سازمان در حوزه های مختلف فرا گرفته و در عمل به کار گیرند (جاهد زاده و همکاران ۱۳۹۵).

آموزش و پرورش به عنوان محل تولید انسان های سازنده جامعه در نظر گرفته شود برای اینکه در انجام چنین هدفی آموزش و پرورش موفق باشد، خود باید دارای نیرویی توانمند باشد از طرفی دیگر، رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است (شریعتمداری، ۱۳۹۷).

بهسازی سازمانی نیز نقش کلیدی در تغییر سازمانها دارد. بهسازی سازمان به سازمان کمک می کند تا خود و محیط را ارزیابی کرده و راهبردها ساختارها و فرایندهای خود را احیا کنند. بهسازی سازمانی به اعضای سازمان کمک می کند تا از تغییرات سطحی دست بردارند و بتوانند فرضیات اصلی و ارزشهایی را تغییر دهند که سبب هدایت رفتاری آنها می شود. بهسازی سازمان به مدیران و کارکنان کمک می کند تا کار خود را اثربخش تر انجام دهند و مهارت ها و دانش ضروری را برای ایجاد روابط موثر میان فردی فراهم میکنند. بنابراین نحوه فعالیت موثر با دیگران به منظور تشخیص مشکلات پیچیده و ارائه راه حل های مناسب را به کارکنان نشان می دهد. در نهایت بهسازی سازمانی می کوشد تا اثربخشی سازمان را بهبود بخشد. (قوی، ۱۳۹۲).

فواید این پژوهش می تواند این باشد که معلمان با اشتراک گذاری دانش و تجربه خود با یکدیگر زمینه فراگیری دانش و تجربیات مفید و به روز دیگر معلمان را فراهم کنند زیرا بهسازی سازمانی هم مستلزم ارائه راهکار های مناسب و با صرفه ویژه نیروی انسانی (معلمان و مدیران) در سازمان و هم کشف و حل ضعف ها و مشکلات سازمانی می باشد که باعث بهبود کارایی و اثربخشی عملکرد مدارس و سیستم آموزشی خواهد شد. نتایج این پژوهش می تواند مورد استفاده مسئولان و برنامه ریزان آموزشی قرار گیرد. انجام این پژوهش در جامعه معلمان مدارس که اجرا کنندگان طرح های آموزشی و فرآیند های یاددهی-یادگیری است ضروری می باشد هرچقدر معلمان از دانش و تجربیات به روز و مناسب برخوردار باشند و بتوانند راهکار های خلاقانه خود را بیان کنند و در کلاس های درس اجرا کنند و از وضعیت فعالیت های آموزشی انتقاد کنند و در پی بهبود شرایط باشند ضروری به نظر می رسد.

### ۳. اهداف پژوهش

هدف اصلی

--تعیین رابطه تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه

### ۴. پیشینه پژوهش

بلوچزی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش و رشد حرفه ای معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان پلدختر» انجام داد. نتایج تحلیل نشان داد که بین هوش اجتماعی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معنادار به میزان (۰/۳۱۶) وجود دارد. سطح معناداری کسب شده (۰/۰۰۱) که کمتر از ۰/۰۱ می باشد. همچنین نتایج جدول فوق نشان می دهد که بین تسهیم دانش و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنادار و مثبت به میزان (۰/۲۱۵) وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که هوش اجتماعی (β=۰/۳۴۵) با توجه به سطح معناداری بدست آمده (gt; P&۰/۰۱) به شکل معناداری خودکارآمدی معلمان را تبیین می کند و همچنین تسهیم دانش (β = /۲۱۵) با توجه به سطح معناداری بدست آمده (gt; P&۰/۰۱) به شکل معناداری خودکارآمدی معلمان را تبیین می کند.

توکلی خورمیزی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «رابطه مولفه های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی» انجام داد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه آموزگاران ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان مهریز که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت هستند، می باشد که جمعاً ۲۴۵ نفر هستند. حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۱۵۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد. روش نمونه گیری صورت نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. نتایج نشانگر این بود که بین مولفه های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

خیری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی موانع تسهیم دانش در بین معلمان کشور» انجام داد. جمع آوری داده ها با تکنیک مصاحبه نیمه ساختار یافته و معیار اشباع نظری بین ۱۱ نفر از معلمان -که دارای خلاقیت در امر تدریس بودند انجام شد. همه مصاحبه ها با تکنیک هفت مرحله کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها شامل ۴۹ کد مفهومی بود که در سه مفهوم اصلی با مفاهیم فرعی -دسته بندی گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که موانع تسهیم دانش در بین معلمان متأثر از برخی ویژگی های فرهنگی نظیر عدم توجه به اثر بخشی تسهیم دانش در آموزش، بی اعتمادی، کاستی های موجود در روند یادگیری و حاکمیت فرهنگ بسته می باشد.

یاری (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش و رشد حرفه ای معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان پلدختر» انجام داد. نتایج نشان داد، بین کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش و رشد حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود داشته است. بین ابعاد فردی، نگرشی، فنی، محیطی و مدیریتی کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود داشته ولی بین ابعاد آموزشی و اقتصادی کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود نداشته است.

گرگانی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر رهبری تحولی سازمان بر خودپنداره و بهسازی منابع انسانی (معلمان مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه)» انجام داد. هدف از انجام این پژوهش تعیین نقش رهبری تحولی سازمان بر خودپنداره و بهسازی منابع انسانی معلمان مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه می باشد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع علی است. ابزار گردآوری داده ها بررسی کتابخانه ای و پرسشنامه استاندارد بود. در این پژوهش میزان نقش رهبری تحولی سازمان بر خودپنداره و بهسازی منابع انسانی معلمان مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه مورد اندازه گیری قرار گرفت و ارتباط هر یک از متغیرها از طریق رگرسیون گام به گام مورد بررسی و تجزیه و

تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که به رهبری تحولی سازمان بر خودپنداره و بهسازی منابع انسانی معلمان مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه تاثیر دارد.

کلوندی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس بهسازی نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه» انجام داد. نتایج نشان داد که دو عامل بهسازی منابع انسانی و سرمایه اجتماعی می‌توانند پیش‌بینی کننده خوبی برای تعهد سازمانی در معلمان مرد دوره دوم ابتدایی شهر قروه باشد ( $P < 0.05$ ). شش بعد ابعاد بهسازی منابع انسانی شامل انگیزش، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، دستکاری آمار، رقابت ناسالم، ترک خدمت با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داشته‌اند اما دو بعد خلاقیت و گرایش به آموزش ارتباط معناداری با تعهد سازمانی معلمان نداشته‌اند ( $P < 0.05$ ) و سرمایه شناختی رابطه معناداری با تعهد سازمانی نداشته است ( $P < 0.05$ ).

شی و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۳) مقاله ای با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار تدریس خلاق معلمان دوره ابتدایی: اثرات واسطه ای تسهیم دانش و خودکارآمدی تدریس خلاق» انجام دادند. مدل تحقیق با مرور ادبیات توسعه داده شد و با داده های نظرسنجی جمع آوری شده از ۴۱۵ معلم در ۳۶ مدرسه ابتدایی از استان جیانگ سو، چین آزمایش شد. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به طور مثبت رفتار تدریس خلاق معلمان مدارس ابتدایی را پیش بینی می کند. و اینکه سرمایه اجتماعی بر رفتار تدریس خلاق معلمان از طریق اثر میانجی واحد تسهیم دانش و اثر میانجی زنجیره ای تسهیم دانش و خودکارآمدی تدریس خلاق تأثیر گذاشت. یافته‌ها نه تنها نشان داد که سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم بر رفتار تدریس خلاق تأثیر می‌گذارد، بلکه به‌طور غیرمستقیم از طریق اشتراک دانش و خودکارآمدی آموزش خلاق به‌عنوان نقش‌های میانجی نیز تأثیر می‌گذارد.

یو و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «ارزیابی جامع رفتار تسهیم دانش معلمان بر اساس روش بهبود یافته تاپسیس» انجام دادند. از منظر تمایل به اشتراک دانش معلمان، توانایی به اشتراک گذاری دانش، محیط اشتراک دانش، پشتیبانی از فناوری اشتراک دانش، اثر اشتراک دانش و غیره، این مقاله یک مدل ارزیابی رفتار به اشتراک گذاری دانش معلم ایجاد می کند، یک سیستم شاخص ارزیابی رفتار به اشتراک گذاری دانش را توسعه می دهد. و یک روش جامع ارزیابی رفتار اشتراک دانش معلمان را بر اساس روش بهبود یافته آنروپی تاپسیس پیشنهاد می کند. این روش ارزیابی جامع ترکیبی از وزن‌های ذهنی و عینی است که از ذهنی بودن روش‌های ارزیابی سنتی متخصص و سایر روش‌های تعیین وزن چندسطحی و چند شاخصی جلوگیری می‌کند و نتایج ارزیابی را عینی‌تر، دقیق‌تر و واقعی‌تر می‌کند. در نهایت، این مقاله با در نظر گرفتن مثالی از ارزیابی رفتار به اشتراک گذاری دانش معلمان در دانشگاه چونگ کینگ، چین، امکان سنجی و عملی بودن سیستم و روش ارزیابی رفتار به اشتراک گذاری دانش معلمان پیشنهادی را تأیید می کند.

خیرالدین عبدالله<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۰) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، نگرش و انگیزه نسبت به تسهیم دانش در بین معلمان منطقه کیننگاو، صباح، مالزی پرداخت. در این مطالعه تعداد ۱۷۶ پاسخ دهنده به طور تصادفی از ۱۰ مدرسه ابتدایی در Sabah, Keningau انتخاب شدند. سپس یک پرسشنامه ساختاریافته برای پاسخ دهندگان اجرا شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی ( $P < 0.05$ ,  $r = 0.49$ )، نگرش ( $P < 0.05$ ,  $r = 0.288$ ) و انگیزش ( $P < 0.05$ ,  $r = 0.350$ ) با به اشتراک گذاری دانش این مطالعه نشان می دهد که اشتراک دانش در بین معلمان را می توان با ایجاد گروه کاری برای بحث افزایش داد. می‌تواند کارگران را تشویق کند تا از طریق شبکه دانش به روش‌های گذشته‌نگر با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و دانش خود را به‌طور مؤثر به‌عنوان جامعه‌ای از پزشکان به اشتراک بگذارند.

ودل<sup>۱۵</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تغییر آموزشی: مؤسسه دانشگاه آفاخان برای بهسازی آموزش معلمان مدل بهبود مدارس» انجام دادند. نظریه و روش های پیش زمینه، این بررسی رویکردهای مطالعه همکاری معلمان را برای بهسازی بررسی می کند. ۴۳ نشریه بررسی شده نشان می‌دهند که در حالی که تحقیق در مورد همکاری معلمان از نظر روش‌شناختی قوی و غالباً مبتنی بر نظری است، استفاده از نظریه‌های بین رشته‌ای و انتقادی می‌تواند دانش در مورد همکاری را به عنوان مسیری برای تحول گسترش دهد. یافته

12 - Shi et al

13 - Yu et al

14 - Khairuddin Abdullah

15 - Weddle

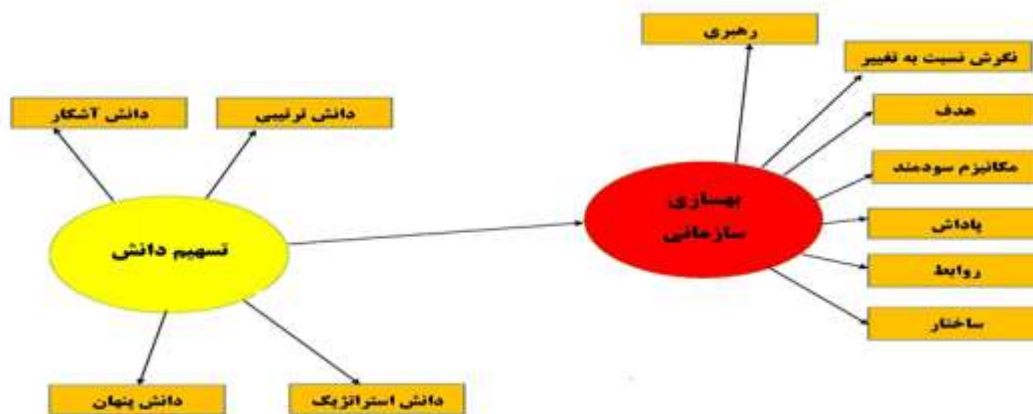
ها همچنین نیاز به تحقیقات طولی اضافی و همچنین مطالعات با تمرکز بر عوامل زمینه ای مانند بودجه مدرسه، اندازه و جمعیت دانش آموز را روشن می کند. چنین کاری می تواند نشان دهد که چگونه می توان از همکاری سازنده در طیف وسیعی از زمینه های مدرسه حمایت کرد.

آوامله<sup>۱۶</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش زمینه ای خود به بیان اهمیت بهسازی در بهبود عملکرد کارکنان پرداخته است. وی در این پژوهش که توصیفی تحلیلی است و از پرسشنامه به عنوان ابزار در آن استفاده شده است، عنوان می دارد که بهسازی کارکنان، فرایندی است که مشارکت، آموزش، بهبود شغلی، گردش شغلی و فرصتهای عادلانه را برای کارکنان فراهم می آورد. نتایج مطالعه او نشان داد که توانمندسازی با موانع بسیاری همچون، عدم حمایت مدیران عالی و عدم آگاهی، نبود قوانین و مقررات سازمانی روبرو است. همچنین پیشنهاد می کند که با اقدامات کاربردی و آکادمیکی و همچنین وضع و به روز کردن قوانین سازمانی بر این مشکل غلبه کرد.

باستین و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی عملکرد نامزد معلم: امتیازدهی محلی و مفاهیم برای بهبود برنامه بهسازی معلم» به این نتایج رسیدند که نمرات محلی به طور قابل توجهی بالاتر از نمرات رسمی است. با این حال، نمرات محلی سه عامل را شناسایی می کند که تا حدی با طرح ساختاری ارزیابی همسو هستند و به طور قابل توجهی نتایج عملکرد معلمان را پیش بینی می کنند. این تحلیلها چارچوبی برای تحقیق فراهم می کنند و کاربرد ارزیابی های عملکرد محلی را برای بهبود بهسازی معلم مبتنی بر شواهد برجسته می کنند.

### ۵. ساختار کلی

در نهایت با استناد به ادبیات و پیشینه تحقیق مولفه های تسهیم دانش و بهسازی سازمانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در این پژوهش متغیر تسهیم دانش به عنوان متغیرهای پیشبین (مستقل) و متغیر بهسازی سازمانی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) است لذا شکل زیر به عنوان مدل مفهومی پژوهش ارائه می گردد.



مدل مفهومی پژوهش (تسهیم دانش نانسی دیکسون (۲۰۰۱)، بهسازی سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰))

### ۶. روش پژوهش

پژوهش مورد نظر دارای هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش رابطه تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان ساوه مورد ارزیابی و مقایسه قرار گرفت.

همچنین روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این روش بدون دستکاری متغیرها، ارتباط آنها را با هم مورد بررسی قرار گرفت، به طوری که بهسازی نیروی انسانی به عنوان متغیر ملاک و تسهیم دانش به عنوان متغیر پیش بین انتخاب شد.

در این پژوهش جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس دوره دوم ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان ساوه که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ را که متشکل از ۵۵۵ نفر می باشد را شامل می شود که ۳۷۰ نفر زن و ۱۸۵ نفر مرد را شامل خواهد شد.

حجم نمونه مورد نظر پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۸۲ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند و شامل ۱۸۶ زن و ۹۶ مرد می باشد

ابزار گردآوری داده ها به شرح ذیل می باشد

۱- پرسش نامه تسهیم دانش: پرسش نامه تسهیم دانش (بر اساس مدل نانسی دیکسون) سال ۲۰۰۱ شامل ۱۵ گویه است. این پرسش نامه شامل پنج متغیر است که عبارتند از: دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش استراتژیک و دانش کارشناسی می باشد که بر اساس طیف پنج تایی لیکرت به صورت ذیل (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، تا حدودی=۳، کم=۲ و خیلی کم=۱) طراحی شده است.

۲- پرسشنامه بهسازی سازمانی است توسط لاک و کرافورد (۲۰۰۰) طراحی گردیده است. این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال با ۷ مولفه که شامل هدف، رهبری، نگرش نسبت به تغییر، پاداش، روابط، ساختار، مکانیزم های سودمند می باشد. این پرسشنامه نیز بر اساس طیف ۵ گانه از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تدوین گردیده است. به این صورت که کاملاً موافقم (۵ امتیاز)، موافقم (۴ امتیاز)، نه موافقم نه مخالفم (۳ امتیاز)، مخالفم (۲ امتیاز)، کاملاً مخالفم (۱ امتیاز) می باشد

توزیع پرسش ها برای هر یک از متغیرهای تحقیق

متغیر	مؤلفه ها	گویه های مرتبط به هر مؤلفه
تسهیم دانش	دانش ترتیبی	۱،۲،۳
	دانش آشکار	۴،۵،۶،۷،۸
	دانش پنهان	۹،۱۰،۱۱
	دانش استراتژیک	۱۲،۱۳،۱۴،۱۵
بهسازی سازمانی	هدف	۱،۲،۳،۴،۵
	رهبری	۶،۷،۸،۹،۱۰
	نگرش نسبت به تغییر	۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵
	پاداش	۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰
	روابط	۲۱،۲۲،۲۳،۲۴،۲۵
	ساختار	۲۶،۲۷،۲۸،۲۹،۳۰
	مکانیزم سودمند	۳۱،۳۲،۳۳،۳۴،۳۵

تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بوسیله پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام خواهد شد. ابتدا در سطح توصیفی، با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، درصدها به بررسی اطلاعات مربوط به ویژگیهای عمومی (جمعیت شناختی) پاسخگویان و با استفاده از شاخصهای توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی به تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. سپس در سطح استنباطی، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی متغیرها، برای آزمون سئوالات پژوهش و فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی (پیرسون و اسپیرمن) و روش رگرسیون مدل سازی معادله ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۴ و Smart-PLS نسخه ۲ انجام شده است.

#### ۷. یافته های آماری

##### ۱) بررسی ویژگی نمونه از لحاظ جنسیت:

از مجموع ۲۲۵ نفر نمونه آماری پژوهش حاضر، ۷۷ نفر معادل ۳۴,۲۲ درصد را مردان تشکیل می دهند و ۱۴۸ نفر معادل ۶۵,۷۷ درصد از جامعه آماری را زنان شامل می شوند که تقریباً زنان دو برابر تعداد مردان می باشند

##### ۲) بررسی ویژگی نمونه از لحاظ تحصیلات:

از مجموع ۲۲۵ نفر نمونه آماری پژوهش حاضر، ۲۳ نفر تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم (۱۰,۲۲ درصد) و ۱۲۲ نفر نیز دارای مدرک کارشناسی (۵۴,۳۳ درصد) و کارشناسی ارشد و بالاتر (۳۵,۵۵ درصد) می باشد که تقریباً بیش از نیم از جمعیت نمونه آماری دارای مدرک کارشناسی می باشند

##### ۳) بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سابقه:

از مجموع ۲۲۵ نفر نمونه آماری پژوهش حاضر، ۳۸ نفر سابقه زیر ۵ سال (۱۶,۸۸ درصد)، تعداد ۹۶ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال (۴۲,۶۶ درصد)، ۶۴ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۸,۴۴ درصد) و در نهایت، ۲۷ نفر هم سابقه بالای ۱۵ سال خدمت (۱۲,۰۰ درصد) داشتند.

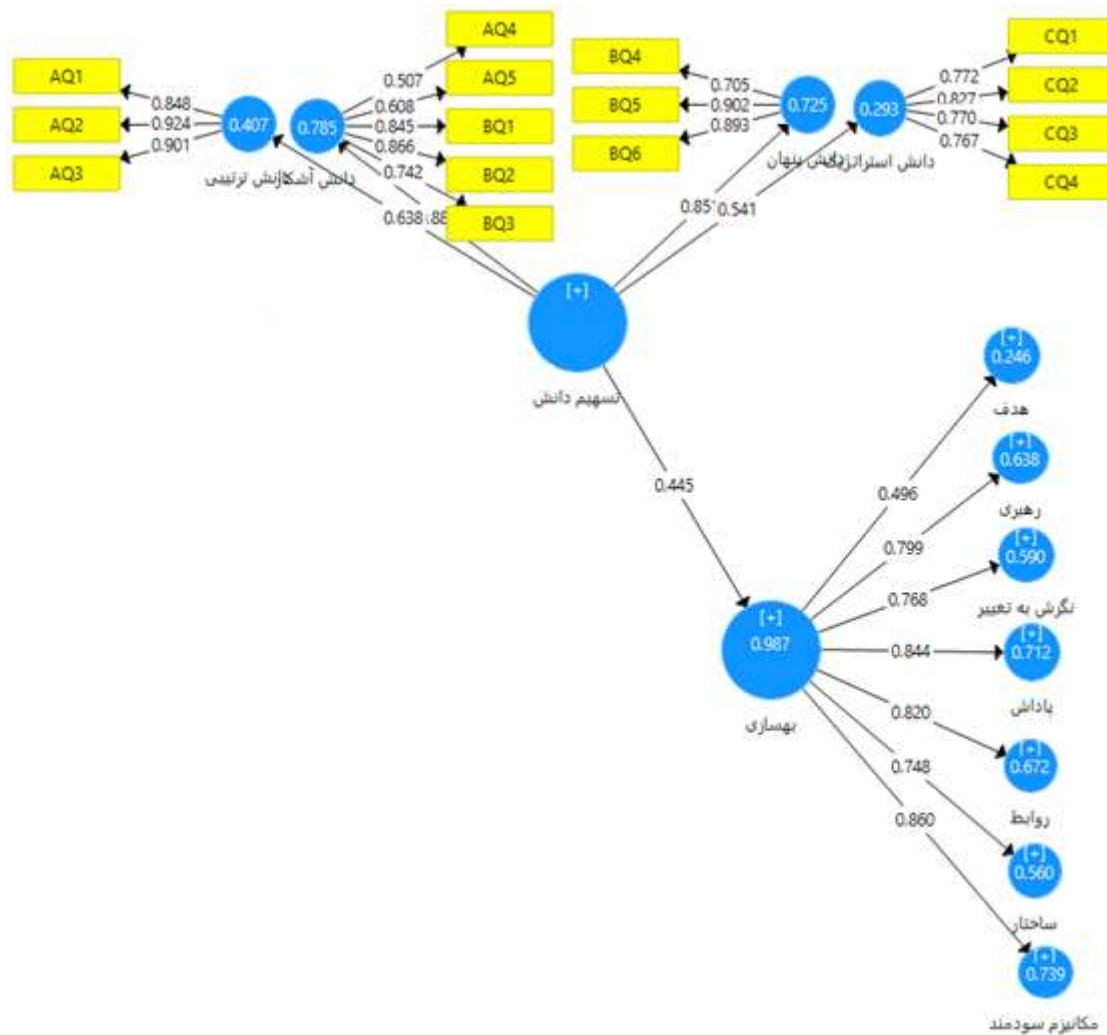
شاخص های توصیفی متغیرها

بر حسب هر یک از موارد میانگین و انحراف معیار متفاوت است. به ترتیب، تحلیل سئوالات از نظر میانگین روشن می سازد که کدام ابعاد دارای میانگین بالاتر و کدام کمتر هستند.

علاوه بر میانگین، تحلیل سئوالات از نظر پراکندگی داده ها که خود را در انحراف معیار و واریانس بروز می دهد، نشان می دهد که مطابق با جدول قبل، هیچ یک از ابعاد با پراکندگی بالای ۱ مواجه نشده است که این امر پراکندگی پایین سئوالات و دقت و اعتبار مناسب آنها را نشان می دهد.

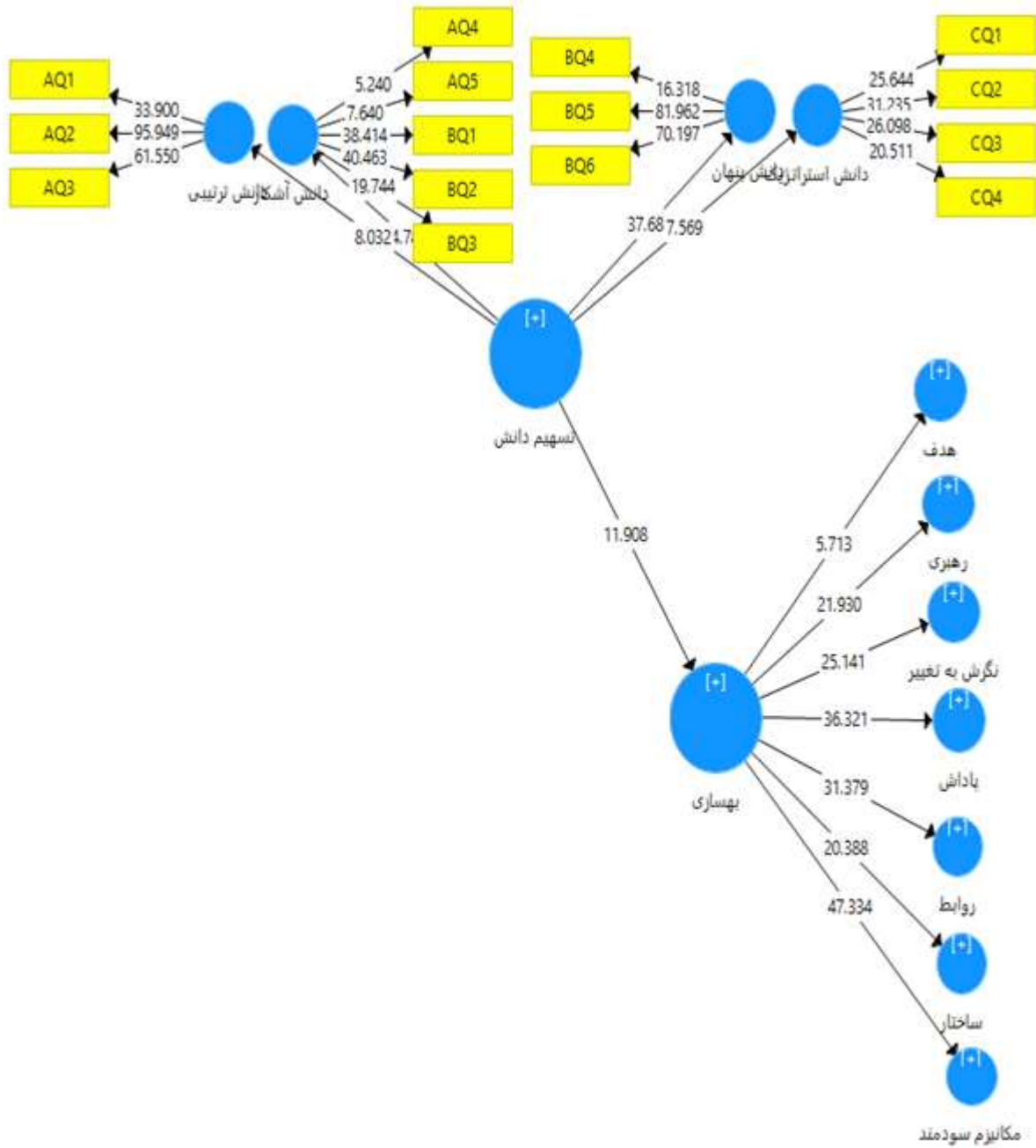
با توجه به شکل زیر ضریب استاندارد می توان گفت بین تسهیم دانش با بهسازی (به میزان ۰,۴۴۵) رابطه وجود دارد و با توجه به شکل زیر معناداری این روابط در سطح اطمینان ۹۹ درصد نیز تایید شده است.





مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد فرضیه های پژوهش

شکل زیر مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد، اگر مقدار آماره t خارج بازه (-۱/۹۶ تا ۱/۹۶) قرار گیرد و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه (-۲/۵۸ تا ۲/۵۸) قرار گیرد.



ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل جهت فرضیه های پژوهش

جدول اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه های پژوهش

نتیجه فرضیه	معنی داری	آماره t	ضریب مسیر(β)	فرضیه های تحقیق
تایید می شود	<0/01	11,90	0,445	بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد

نتایج آزمون فرضیه: بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد

H0: بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی رابطه وجود ندارد.

H1: بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی ه رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0 = \beta = 0 \\ H_1 = \beta \neq 0 \end{cases}$$

طبق نتایج به دست آمده بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد (به میزان ۰,۴۴۵).

#### ۸. بحث و نتیجه گیری

مطالعه و بررسی فرضیه پژوهش حاکی از رابطه بین تسهیم دانش با بهسازی نیروی انسانی معلمان ابتدایی بود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های حسن زاده و همکاران (۱۳۹۳)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹)، ابسالان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این نتیجه این چنین می توان گفت وجود تسهیم دانش در بین معلمان به بهسازی منابع انسانی معلمان منجر می شود بنابراین شایسته است که در مدارس توجه روزافزونی به فرایند تسهیم دانش شود در نتیجه چنین توجهی در مدارس بستر و محیطی فراهم می شود که معلمان به خلق، تسهیم و به کارگیری و حفظ دانش می پردازند روابط همکارانه بین افراد در سازمان برقرار می شود، دانش از حالت نهان به عیان و همینطور از حالت فردی به جمعی تبدیل خواهد شد. اگر تسهیم دانش موجود در مدارس فراهم شود فرایند بهسازی منابع انسانی صورت می گیرد، دانش موجود در مدارس به راحتی منتقل و در بین معلمان تسهیم می شود و دانش موجود در سازمان ذخیره و در مواقع نیاز به راحتی در اختیار تمام معلمان قرار می گیرد و با دریافت بازخوردهای مثبت و منفی نقاط ضعف به بالندگی شغلی می رسند در نتیجه این بهسازی منابع انسانی معلمان به حداکثر خود خواهد رسید

#### ۹. پیشنهادات پژوهشی

-فراهم سازی زمینه تبادل و اشتراک و کاربرد دانش معلمان توسط مدیران در مدارس در بهبود شایستگی ها و مهارت های معلمان و بهسازی آنها موثر خواهد بود.

-تفکیک، دسته بندی و طبقه بندی دانش بر اساس مهارت های تخصصی معلمان باعث می شود آموزگاران ابتدایی دانش، مهارت و تجربیات تخصصی را بهتر در بین یکدیگر اشتراک بگذارند و در شرایط مناسب تری به خلق دانش تخصصی که این در بهسازی و توانمندسازی تخصصی معلمان موثر خواهد بود.

#### ۱۰. محدودیت های پژوهش

از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به موارد ذیل اشاره نمود

الف) محدودیتهای در اختیار پژوهشگر

این تحقیق در جامعه آماری معلمان ابتدایی انجام گرفته از این رو در تعمیم نتایج به دبیران و آموزگاران که شاغل در پست های آموزشی هستند بایستی با رعایت جوانب احتیاط صورت گیرد.

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر فقط از پرسشنامه استفاده شده است، لذا نسبت به روش های دیگر محدودیت دارد.

ب) محدودیتهای خارج از اختیار پژوهشگر

این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه گیری در باره علیت

آن را دشوار می سازد.

محافظه کاری برخی پرسنل در تکمیل پرسشنامه و تلاش پژوهشگر در جهت دادن اطمینان پاسخگویان به محرمانه ماندن اطلاعات آنها.

از آنجا که تحقیق حاضر، یک تحقیق رفتاری است و مربوط به علوم انسانی می باشد، لذا پی بردن به رفتار انسانها (کارکنان) و جلب نظر واقعی آنان مشکل می باشد.

#### ۱۱. پیشنهادات برای محققان آتی

- پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی از ابزار های دیگر نظیر مصاحبه، مشاهده و چک لیست جهت انجام پژوهش استفاده شود.

- پیشنهاد می گردد در تحقیقات آتی در خصوص پرسنل آموزشی (مدیران، دبیران و هنرآموزان) پژوهش انجام شود.

- پیشنهاد می گردد این پژوهش به صورت متناب انجام شود. تا از این طریق نتیجه گیری در خصوص یافته ها از اعتبار بالاتری برخوردار گردد.

- پیشنهاد می گردد این پژوهش به طور همزمان در چندین منطقه اجرا شده و نتایج آنها با هم مقایسه شود.

- پیشنهاد می شود مطالعات تطبیقی بین جوامع مختلف آماری با موضوع تحقیق حاضر صورت گیرد.

- پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به جای استفاده از پرسشنامه های کاغذی از پرسشنامه های الکترونیکی استفاده شود و لینک شرکت در پرسشنامه به افراد ارسال گردد.

- از آنجایی که ماهیت این پژوهش از نوع همبستگی است، پیشنهاد می شود در قالب طرح های آزمایشی به بررسی روابط علت و معلولی این متغیرها پرداخته شود.

## منابع

- ابسلان، محمد، تاجیک، ابودر، تاجیک، زهرا. (۱۳۹۴). مدیریت دانش و تاثیر بر بهسازی منابع انسانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، تهران
- بلوچزی، نورمحمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش اجتماعی و تسهیم دانش با خودکارآمدی معلمان در مدارس ابتدایی نیک‌شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر جاسک، گروه مدیریت آموزشی
- توکلی خورمیزی، بی بی زهرا. (۱۴۰۱). رابطه مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان یزد، مرکز پیام نور مهریز
- حسن زاده، رضا، سید عباس زاده، میرمحمد، قلاوندی، حسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴۸ (۴): ۶۲۱-۶۰۵
- خیری، فرناز، کریمی، فریبا، نادری، محمدعلی (۱۴۰۰)، بررسی موانع تسهیم دانش در بین معلمان کشور. مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز ۱۲: ۲۱۵-۲۰۴
- رضایی، فاطمه، حسین پور، محمد، مهر علیزاده، یدالله. (۱۳۹۹). ارائه مدل کاربردی مدیریت دانش با هدف بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)، دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴۴): ۱۵۲-۱۳۷
- شریعتمداری، مهدی؛ (۱۳۹۷) نظریه ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان، تهران، نشر یکان
- جاهدزاده، داور و علی پور، حسین، ۱۳۹۵، ارتباط بین هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری با واسطه گری یادگیری سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز،
- قوی، ندا. (۱۳۹۲). کارکردهای مدیریتی مدیران و نقش آن در بهسازی سازمانی در مدارس دخترانه مقطع راهنمایی زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم انسانی
- کلوندی، سجاد. (۱۴۰۰). پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس بهسازی نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز پیام نور همدان
- گرگانی، ادیب. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رهبری تحولی سازمان بر خودپنداره و بهسازی منابع انسانی (معلمان مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز پیام نور همدان
- ملک پور، محمد علی. (۱۳۹۸). بررسی نقش توانمندسازی شناختی و تسهیم دانش در خلاقیت معلمان دوره ابتدایی شهر سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کاشان، گروه علوم تربیتی
- یاری، ناهید. (۱۴۰۰). تبیین رابطه کاربرد فناوری اطلاعات با تسهیم دانش و رشد حرفه ای معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان پلدختر، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی باختر ایلام، دانشکده علوم انسانی
- قلاوندی حسن، امراهی اکبر. (۱۳۹۲). پیش بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی ادراک شده بر اساس ابعاد جامعه پذیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه). فرایند مدیریت و توسعه؛ ۲۶ (۳): ۱۱۵-۱۳۲
- محمدی، محسن. (۱۴۰۱). بررسی نقش یادگیری سازمانی در توانمندسازی معلمان با میانجیگری آموزش های ضمن خدمت در مدارس متوسطه ناحیه ۲ کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور تبریز
- محمدیان، محمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی با مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهر رشتخوار خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور سمنان
- محمودی، محمدحسین و محمودزاده و اشان، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با جامعه پذیری و تعهد سازمانی کارکنان بیمه سلامت استان خراسان جنوبی، سومین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان
- Awamleh, N. A. (2020). Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey. *Asian Journal of Business Management*, 5(3), 313-319.
- Bastian K, C. Henry G, T. Pan ,Y. Lys ,D.(2019). Teacher candidate performance assessments: Local scoring and implications for teacher preparation program improvement, *Teaching and Teacher Education*, Volume 59:1-12

- Cooper, R. A, (2014), Public police and human resource development. Seminar of 19 th, November.
- Hou, H. T., Sung, Y. T., & Chang, K. E. (2015). Exploring the behavioral patterns of an online knowledgesharing discussion activity among teachers with problem-solving strategy. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 101-108.
- Khairuddin Abdullah ,M.(2020). Knowledge Sharing Among School Teachers, *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, Vol. 4 Issue 1.
- King, W R;. (2016). Knowledge Sharing. In: *Encyclopedia of Knowledge Management (SCHWARTZ DG, Editor)*. USA: Idea Publishing: 8( 9)., 493.
- Lee, C.K.(2009).Factors Impacting Knowledge Sharing. *Journal of Information & Knowledge Management*, 1(1), p. 49-56.
- Lee, K; Alllen, N;. (2015). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance. The Role of Affect and Cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142
- Lok, P. Crawford, J (2000). The application of diagnostic model and surveys in organizational development, *Journal of Managerial Psychology*.15(2): 108-125.
- Shih, B .& Lu, L. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator? *Personality and Individual Differences*. 22 (2), 249-256
- Shipp, A. E. (2015). An exploration of school counselors' knowledge sharing practices using diffusion of innovation theory, social exchange theory, and theory of reasoned action (Unpublished doctoral dissertation). The University of North Carolina at Greensboro
- Van Acker, F; Vermeulen, M; Kreijns, k; Lutgerink, J; Van Buuren, h;. (2017). The role of knowledge sharing self-efficacy in sharing Open Educational Resources. *Computers in Human Behavior*, 136-144.
- Wang.S.Neo.R.A.Wang,Z. (2014)." "Motivating knowledge sharing in knowledge managemntsystems: a quasifield expriment". *Journal of management*,Vol.40,No.4, 978-1009.
- Woodall , J. winstantly,D. (1998). *Management Development ,Strategy and Practice* , Blackwell.