

پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متواتر بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش

① دکتر نجمه صادقی^۱ ② محدثه قاسمی‌نژاد^۲ ③ دکتر مهدی لسانی^۳

چکیده: هدف اصلی این پژوهش، پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متواتر دخترانه شهرستان سیرجان بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش بوده که برای دستیابی به این هدف از پژوهش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری موردنیاز مطالعه شامل همه معلمان مدارس متواتر دخترانه شهرستان سیرجان بود که با به کارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی خوشای، ۲۰۹ معلم انتخاب شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز، از دو پرسشنامه شامل مدیریت دانش (اوسنون ۲۰۰۳) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲) استفاده شد. میزان پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش ۹۵/۰ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی ۸۲/۰ محاسبه شد. نتایج نشان داد که میزان کاربست مؤلفه‌ها در معلمان مدارس متواتر پایین تر از متوسط است. همچنین میان معلمان در زمینه میزان کاربست مدیریت دانش و میزان عملکرد شغلی بر اساس تحصیلات و رشته تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد، اما بر اساس سن و سابقه خدمت میان آنها تفاوت معنادار وجود ندارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که میان تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عملکرد شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش قابل پیش‌بینی است. مؤلفه‌های انتشار دانش و جذب دانش به ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان داشتند.

کلید واژگان: عملکرد شغلی، مدیریت دانش، معلمان

☒ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۷

☒ تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲

۱. استادیار گروه فیزیولوژی، دانشکده علوم پزشکی سیرجان، سیرجان، ایران. najme.sadeghi@sirums.ac.ir
۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم پزشکی سیرجان، سیرجان، ایران. mohadesa.ghasemi@yahoo.com
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. mlesani@uk.ac.ir

مقدمه

بهبود عملکرد و توانمندسازی منابع انسانی در دنیای رقابتی و متغیر امروز، ضرورتی اجتناب ناپذیر است و سازمانها باید همه تلاش خود را برای دستیابی به تعالی عملکرد به کار گیرند. همچنین ماهیت کارها، اطلاعاتی و انسان-محور شده (رفیع زاده، عفتی و رونق، ۱۳۸۸) و ادامه حیات یک سازمان تا حدود زیادی بستگی به دانش، مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان آن دارد (کاظمی، ۱۳۷۷). مدیریت دانش به سازمانها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های اساسی را که نوعی حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازمان‌دهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی و منتشر کنند (گوپتا و شارما^۱، ۲۰۰۳). افزایش بهره‌وری، کارایی، نوآوری، توانایی و بهبود عملکرد فرد و سازمان از جمله مزایایی است که مدیریت دانش در پی دارد (تولایی و فیلی، ۱۳۹۴) و مدیریت دانش همچون یک نگرش و ساختار نوین در سازمانها بهویژه در مدارس و مؤسسات آموزشی به عنوان فراهم‌کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازمان‌دهی، نگهداری و انتشار دانش منظور می‌شود (جعفری‌مقدم و فانی، ۱۳۸۱). این ابزار در سازمان قدرت ایجاد می‌کند تا چالش‌های بیرونی را برطرف سازد (برگرون^۲، ۲۰۰۳؛ ترجمه انصاری، ۱۳۸۷). تغییر ماهیت فعالیتهای سازمانها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافرون کاربرد مدیریت دانش در سازمانها شده است. از این‌رو سازمانهای موفق به‌شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و به کارگیری دانش در بین کارکنان خود را با روش‌های مختلف، انداره‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند (پژوهان و امیر‌کبیری، ۱۳۹۰).

آموزش و پرورش بهدلیل تأثیر عمیقی که در جامعه دارد و هم به‌سبب تعداد بسیار زیاد کادر آموزشی و اداری نیازمند منطبق ساختن خود با علم و اطلاعات روزآمد است. مدیران و معلمان هر کدام نیازمند آموزش‌هایی مؤثرند (ابطحی، ۱۳۶۸). آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق العاده پیدا می‌کند، ساماندهی به کارگیری و استفاده بهنگام و بجا از این دانش و اطلاعات در موقعیتهای حساس شغلی است (رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶). عملکرد و دانش معلم در کشف، انتقال و به کارگیری دانش، رویکردها و تصمیم‌گیری، قلب مهارت و توانایی معلمان محسوب می‌شود (دنلیسون^۳، ۱۹۹۶).

انتقال دانش افراد به کل سازمان کاری دشوار است، زیرا دانش همواره در ذهن افراد وجود دارد و سازمانها به‌سادگی نمی‌توانند آن را به درون سازمان انتقال دهند. گرچه سازمان به دانایی، مهارت و تخصص کارکنان خود دسترسی دارد، اما شاید به تصرف ظرفیتها و توانمندیهای مناسب برای اداره کردن ابزارهای مدیریت دانایی موجودش برای تضمین بهره‌برداری مؤثر از سرمایه انسانی در توسعه تخصص

1. Gupta & Sharma

2. Bergeron

3. Danielson

سازمانی نیاز داشته باشد (چن^۱ و هوانگ، ۲۰۰۷). از طرفی هم عوامل گوناگون مانند بازنیسته شدن معلمان با تجربه و عدم انتقال دانش آنها چالشی جدید برای بقای دانش در سازمان و در پی آن ضعف عملکرد ایجاد می‌کند. لذا این امر به ایجاد امکانات و شرایط مناسب برای جذب، شناسایی و تشخیص افراد دانشگر بهمنظور رشد شتابان و سازماندهی شده دانش و ارائه ایده‌های مؤثر نیازمند است. در این راستا به نظر می‌رسد به کارگیری شیوه‌های راهبردی مدیریت دانش در مدارس می‌تواند آنها را به کشف و بهره‌برداری از دانایی و تخصص موجود در سازمان قادر سازد و عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار دهد. نگرش مثبت مدیر نسبت به اجرای شیوه‌های راهبردی مدیریت دانش نه تنها سبب از هم گسیختگی نظام آموزشی نمی‌شود، بلکه سبب اعتمادبه نفس معلمان در انجام دادن هرچه بهتر وظایفشان و آگاهی آنها نسبت به مزایای مدیریت دانش و تغییر و درنتیجه افزایش کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری که هدف غایی تعلیم و تربیت است، می‌شود (اسکات^۲، ۱۹۹۲؛ ترجمه بهرنگی، ۱۳۸۰).

در اجتماع اتحادیه‌های معلمان در لوکزامبورگ از معلمان به عنوان کارشناسان یادگیری اثربخش یادشده و بیان شده است که معلمان نه تنها در انتقال دادن فرهنگ، بلکه در آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آینده نامشخص و تغییرپذیر، نقش کلیدی دارند. از این‌رو فرصتها برای بهبود مداوم عملکرد شغلی معلم باید فراهم و منابع لازم بسیج شود، زیرا خلق دانش و جویندگی درصورتی که در معلم درونی شده باشد، در دانش آموز متجلی خواهد شد. آموزش و یادگیری تنها حاصل تجربه در مدرسه نیست، بلکه حاصل ارتباطات، تبادل و انتشار دانش است (استندفورد^۳، ۱۹۹۴؛ به نقل از مشایخ، ۱۳۹۲). در حالی که ممکن است بخش بسیاری از دانش به صورت رسمی، ثبت یا ذخیره شود، اما بخش دیگری از دانش به صورت غیررسمی در افکار افراد ذخیره می‌شود. پس دانش سازمانی از طریق ترکیب و برقراری ارتباط یادگیری میان - فردی ایجاد می‌شود و انتشار می‌یابد (چن و هوانگ، ۲۰۰۷).

مؤلفه ذخیره و اشتراک دانش این امکان را فراهم می‌یابد. معلمان با محتوای الکترونیکی متنوع و ایده‌ها و نظرات سازنده سایر معلمان در تدریس موفق‌شان آشنا شوند، چگونگی ثبت اطلاعات را یاد بگیرند و دوره‌های آموزشی را برای ساختن محتوای الکترونیکی و کار با رایانه و اینترنت فراغیرند تا بتوانند به مثابه افرادی تواند فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند (ژائو، ۲۰۱۰).

کاربرد مؤلفه دانش سازمانی با آموزش و یادگیری ارتقا می‌یابد. معلمان با شرکت در فعالیتهای گروهی مدارس می‌توانند از دانش و تجربیات یکدیگر بهره بگیرند و به این ترتیب نیازهای اجتماعی، حرفه‌ای و شخصیتی خود را تأمین کنند و از لحاظ شخصیتی و حرفه‌ای رشد یابند و سبب بهبود عملکرد

1. Chen
2. Scott
3. Standford
4. Zhao

یکدیگر در مدرسه شوند، نوآوری را به ارمغان آورند و مدرسه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند که در آن افراد به صورت مستمر، مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را برای خلق نتایج بهتر توسعه می‌دهند، با یکدیگر همکاری دارند، ایده‌های خود را منتقل می‌کنند و از همدیگر یاد می‌گیرند (اصیلی، قدیریان و شوالپور، ۱۳۸۷).

با به کارگیری مدیریت دانش می‌توان از هدر رفتن زحمات و ضایعات منابع جلوگیری نمود و موفقیتهایی نوآورانه نیز کسب کرد. برخورداری از نیروی کار حرفه‌ای و متعهد از دیگر مزایای مدیریت دانش است (مکدانلد^۱، ۱۹۹۵؛ ترجمه نیک‌فطرت، ۱۳۸۱). کاربست سطح دانش سازمانی از طریق فراهم‌سازی بستر و ساختاری هماهنگ و مرکز برای مستندسازی دانش، تجارب و درس‌های آموخته که بیشتر در ذهن افراد جای دارند، بیش از پیش ضروری است تا با مطالعه پیرامون مدیریت دانش و تشخیص و شناسایی افراد دانشگر، فرصت‌هایی برای رشد شتابان و سازمان‌دهی شده دانش فراهم آورد و زمینه‌ای برای بهبود عملکرد شغلی ایجاد کند.

اخیراً پژوهش پیرامون مدیریت دانش با محوریت بررسی آثار آن بر عوامل گوناگون سازمان موردن توجه قرار گرفته ولی ضرورت اجرای طرحهای مدیریت دانش در سازمانها نیازمند شناسایی و ارزیابی دقیق این طرحها و نتایج استفاده از آنهاست. ارزیابی طرحهای مدیریت دانش در تحقیقات پژوهشگران نتایجی متفاوت داشته است. برخی از پژوهشگران وضعیت استقرار مدیریت دانش را در شرکتها و ادارات بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند (دانش‌فرد و ذاکری، ۱۳۸۸؛ ثابت، ۱۳۹۴)، در حالی که نتایج پژوهش‌های دیگری در مدارس و دانشگاه‌ها با اثبات خلاف آن مدیریت دانش را در این مراکز پایین‌تر از متوسط گزارش کرده‌اند (مدھوشی و نیازی، ۱۳۹۰؛ محمدی‌استانی، شعبانی و رجائی‌پور، ۱۳۹۱؛ فتحی، ۱۳۹۳؛ درانی و ادبیان، ۱۳۹۴).

لیشود و لوئی^۲ (۱۹۹۹) در کتاب خود با عنوان «یادگیری سازمانی در مدارس» به جای اجرای روش‌های دستوری و مقرراتی با تمرکز بر فرایندها و روابط درون-مدرس‌هایی به اشتراک دانش میان دانش‌آموزان اشاره کرده‌اند و برای افزایش یادگیری دانش‌آموزان، حرفه‌گرایی و افزایش توان مربیان در آموختن روش‌های جدید به منظور به کارگیری در کلاس، به مفاهیم کلیدی مانند همکاری، هدف مشترک، تعهد گروهی، خلق یادگیری جدید و سازندگی در ایجاد مدارس یادگیرنده اشاره کرده‌اند.

نتایج مطالعه فخر و شاه‌طلبی (۱۳۹۷) نشان داده است که میان یادگیری، خودکارآمدی، سواد و دانش اطلاعاتی با رفتار تسهیم و اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام حاکی از این بود که بعد از رغبت و خودمدیریتی از یادگیری خود راهبر توان پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را دارند. همچنین بعد میل به گسترش تلاش برای کارآمد کردن تکلیف توان پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را دارد.

1. McDonald
2. Leithwood & Louis

در مطالعاتی دیگر با بررسی وضعیت و عوامل مؤثر بر چرخه مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران دانشگاهی نشان داده شده است که کارکنانی که در رشته‌های غیراز کتابداری تحصیل کرده‌اند، اختلافی معنادار از لحاظ مدیریت دانش با کارکنان رشته‌های دیگر دارند (دولانی، جبرئیلی مزرعه‌نشادی، رحیمی و رشیدی، ۱۳۹۲؛ Maponya^۱، ۲۰۰۴). مطالعاتی دیگر با بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان نشان دادند که بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش اعضای هیئت‌علمی بر حسب رشته تحصیلی تفاوت معنادار وجود ندارد (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷؛ نادی، بختیار نصرآبادی و فرهمندپور، ۱۳۸۹). در مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر توامندسازی معلم بر تعهد سازمانی معلمان، تعهد حرفه‌ای و رفتار شهر و روستا سازمانی در مدارس» نشان داده شده است که متغیرهای جمیعت‌شناسنخانی از جمله اندازه گروه، سن، جنسیت و سطح تجارت معلمان بر عملکرد شغلی، تعلق و اثربخشی سازمانی تأثیرگذارند (Bogler & Somech^۲، ۲۰۰۴).

برخی از پژوهشگران معیارهایی مانند سن (درانی و ادبیان، ۱۳۹۴)، سابقه خدمت (دیلمقانی، امینی، خدابنده و طلایی، ۱۳۹۴) و سطح تحصیلات (ثابت، ۱۳۹۴؛ نعمتی و محمدی و رئیسون، ۱۳۹۴؛ دیلمقانی و همکاران، ۱۳۹۴) کارکنان و معلمان را از عوامل زمینه‌ساز موفقیت و پیشبرد مدیریت دانش و عملکرد شغلی عنوان کرده‌اند، در حالی که گروهی از پژوهشگران معتقد‌ند که میان سن (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷)، سابقه خدمت (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۴؛ دادخواه، عاصمی، عابدی و مشهدی، ۱۳۹۴؛ درانی و ادبیان، ۱۳۹۴) و سطح تحصیلات (نادی و همکاران، ۱۳۸۹؛ دادخواه و همکاران، ۱۳۹۴) با مدیریت دانش و عملکرد شغلی ارتباطی در پژوهشها یافت نشده است.

سرداری، موسوی و بهرامی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با ارزیابی عملکرد پرستاران بیمارستانهای خصوصی البرز دریافتند که وضعیت عملکرد شغلی پرستاران پایین‌تر از متوسط قرار دارد. در پژوهش‌های دیگر با بررسی وضعیت عملکرد شغلی معلمان و کارکنان مدارس و آموزش عالی وضعیت عملکرد شغلی در سطحی بالا گزارش شده است (ملکی و قادری، ۱۳۸۷؛ زرین، ۱۳۹۰؛ درانی و ادبیان، ۱۳۹۴). در پژوهش‌های خارج از کشور نیز مطالعات نشان می‌دهد که میان مدیریت دانش و عملکرد رابطه مستقیم وجود دارد، به طوری که با افزایش مدیریت دانش عملکرد نیز بهبود می‌یابد (کوریدس، لانگ‌باتم و مورفی^۳، ۲۰۰۳؛ یانگ، ۲۰۱۰؛ چیانگ^۴، ۲۰۰۷؛ اسوتولیک و استاورو-کوستی^۵، ۲۰۰۷؛ گلد، مالهوترا و سگارس^۶، ۲۰۱۱؛ لوپز-نیکولاوس و مرونیو-سردان^۷، ۲۰۱۱؛ تریولاس^۸، ۲۰۱۲؛ سانگ و چوئی^۹، ۲۰۱۲).

1. Maponya
2. Bogler & Somech
3. Chourides, Longbottom & Murphy
4. Chiang
5. Svetlik & Stavrou-Costea
6. Gold, Malhotra & Segars
7. López-Nicolás & Meroño-Cerdán
8. Trivellas
9. Sung & Choi

پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که بیشتر این پژوهش‌ها پیرامون مدیریت دانش روی بررسی زیرساختهای آن متمرکز شده‌اند و از منظر کارکردی از سنجش و ارزیابی مدیریت دانش در مراکز آموزشی بهخصوص مدارس با استفاده از الگوی جامع لاؤسون^۱ (۲۰۰۳) که الگویی علمی و تأیید شده و ترکیبی از شش فرایند اصلی مدیریت دانش یعنی دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش است، غفلت کرده‌اند.

■ سوالهای پژوهش

۱. میزان کاربرست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان مدارس متوسطه براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی چگونه است؟
۲. وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی چگونه است؟
۳. میزان کاربرست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان مدارس متوسطه چگونه است؟
۴. وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه چگونه است؟
۵. کدام‌یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنادار با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه دارد؟
۶. کدام‌یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش قادرند عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه را پیش‌بینی کنند؟

■ روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام‌شده است. همه معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان سیرجان به تعداد ۴۳۱ نفر جامعه مورد مطالعه پژوهش را در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ تشکیل می‌دادند. برای انتخاب نمونه از جامعه آماری موردنظر از نمونه‌گیری تصادفی خوشید استفاده شده است. به این ترتیب که ابتدا مدارس به دو گروه مدارس روستا و شهر تقسیم شدند، سپس به صورت تصادفی ۱۰ مدرسه روستایی و ۱۰ مدرسه شهری انتخاب شدند. پس از آن با مراجعه به مدارس انتخاب شده و به روش سرشماری همه معلمان انتخاب شدند. در این پژوهش مدیریت دانش بر اساس پرسشنامه مدیریت دانش لاؤسون (۲۰۰۳) مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه (دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش) است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج نشان داده که پایایی کلی پرسشنامه ۰/۹۵ است و پایایی مؤلفه‌های دانش‌آفرینی (۰/۷۵)، جذب

1. Lawson

دانش (۰/۸)، سازمان‌دهی دانش (۰/۸۵)، ذخیره دانش (۰/۸۱)، انتشار دانش (۰/۷۷) و به کارگیری دانش (۰/۸۵) است. به منظور برآورد روایی سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج نشان داده که مقدار $\text{RMSEA} = 0/097$ ، $\text{df} = 237$ ، $\chi^2 = 737/28$ است که حاکی از برازنده‌گی قابل قبول الگو در جامعه است. حاصل تقسیم مجدد کای بر درجه آزادی نیز زیر ۳/۱ است که تأییدی بر برازنده‌گی قابل قبول است. همچنین به منظور تعیین مناسب بودن برازنده‌گی الگو با داده‌ها از شاخصهای برازنده‌گی استفاده شد. نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که شاخص نیکویی برازش $GFI = 0/74$ ، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده $AGFI = 0/67$ ، شاخص نرم‌شده برازش $NFI = 0/94$ ، شاخص نرم‌شده برازش $NNFI = 0/95$ و شاخص برازش طبیقی $CFI = 0/96$ است که نشان‌دهنده برازنده‌گی مناسب مدل با داده‌ها است. همچنین اگر جذر برآورد واریانس خطای تقریب $RMSEA \leq 0/05$ باشد، برازش بسیار خوب، $0/05$ تا $0/0$ باشد برازش قابل قبول و اگر بالاتر از $0/1$ باشد، برازش ضعیف است که در این مطالعه $0/05$ تا $0/1$ بود که حاکی از برازش قابل قبول است.

جدول ۱. شاخصهای برازنده‌گی مدل

شاخصهای برازنده‌گی	مقدار شاخص
AGFI	۰/۶۷
CFI	۰/۹۶
NNFI	۰/۹۵
NFI	۰/۹۴
GFI	۰/۷۴
RMSEA	۰/۰۹۷
Sig	۰/۰۰۰
χ^2/df	۳/۱۱
df	۲۳۷
χ^2	۷۳۷/۲۸

نتایج تحلیل پارامترهای سؤالهای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول شماره ۲ نشان داد که همه سؤالات دارای بار عاملی معنادارند. در مؤلفه دانش‌آفرینی، واریانس نشانگرها در دامنه ۴۱ تا ۶۱ درصد و در مؤلفه جذب دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۴۰ تا ۶۵ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود. درنتیجه نشانگرها، نشانگرهایی نسبتاً مناسب برای متغیر نهفته‌اند. در مؤلفه سازمان‌دهی دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۶۱ تا ۶۶ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود که نشانگرهایی مناسب برای متغیر نهفته‌اند. در مؤلفه ذخیره دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۴۰ تا ۶۱ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود که نشانگرهایی مناسب برای متغیر نهفته‌اند. در مؤلفه انتشار دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۱۶ تا ۶۳ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود که نشانگر سوم با واریانس ۱۶ درصد تبیین از طریق متغیر نهفته نشانگری مناسب برای متغیر نهفته نیست. در مؤلفه به کارگیری دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۵۳ تا ۷۰ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود که نشانگرهایی مناسب برای متغیر نهفته‌اند.

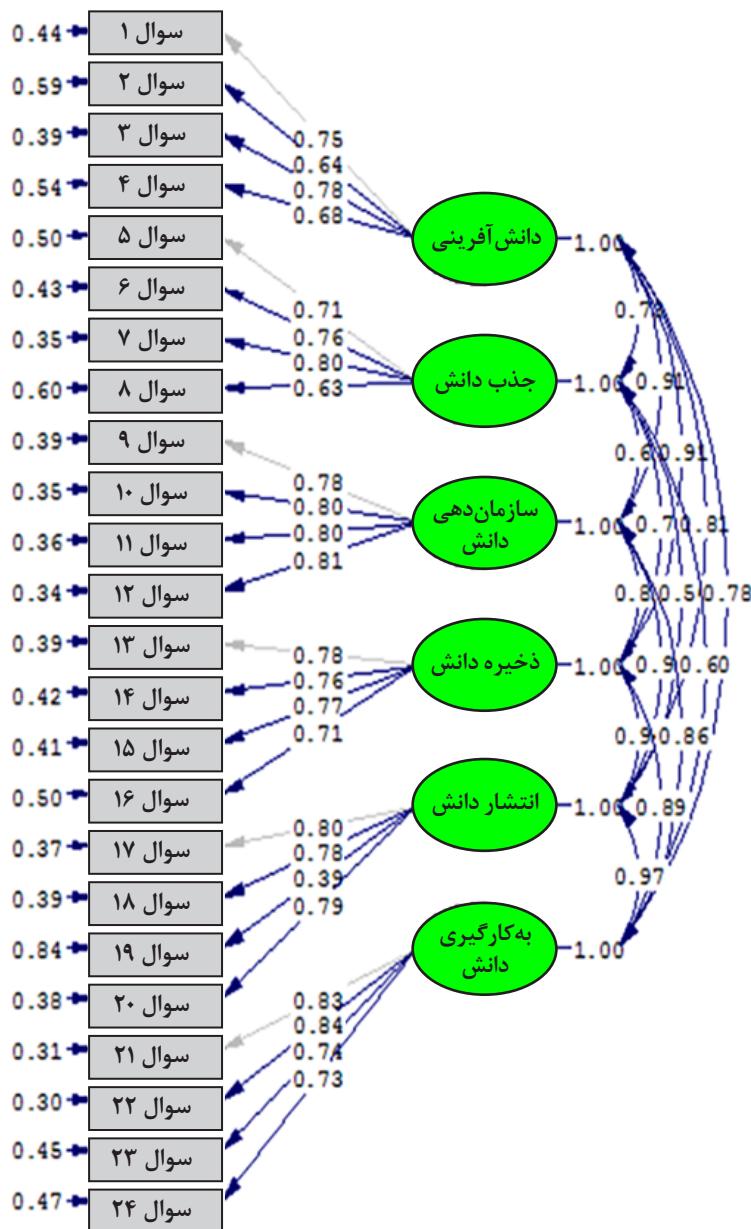
جدول ۲. نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه مدیریت دانش

عوامل نهفته

سازماندهی دانش					جذب دانش				دانش آفرینی				ضرایب
سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۱/۱۲	۰/۹۹	۰/۹۵	۱	۰/۹۹	۱/۲۲	۱/۰۳	۱	۱/۲۲	۱/۰۷	۰/۹۴	۱	ضریب استاندارد نشده	
۰/۸۱	۰/۸	۰/۸	۰/۷۸	۰/۶۳	۰/۸	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۶۸	۰/۷۸	۰/۶۴	۰/۷۵	ضریب استاندارد شده	
۰/۱	۰/۰۷	۰/۰۷	-	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۱	-	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۱	-	خطای استاندارد	
۱۱/۴۳	۱۳/۸۸	۱۴/۴۳	-	۷/۲۶	۹/۵۶	۹/۵۹	-	۹/۱۹	۱۰/۱۹	۹/۰۲	-	مقدار t	
۰/۶۶	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۴	۰/۶۵	۰/۵۷	۰/۵	۰/۴۶	۰/۶۱	۰/۴۱	۰/۵۶	R ^r	

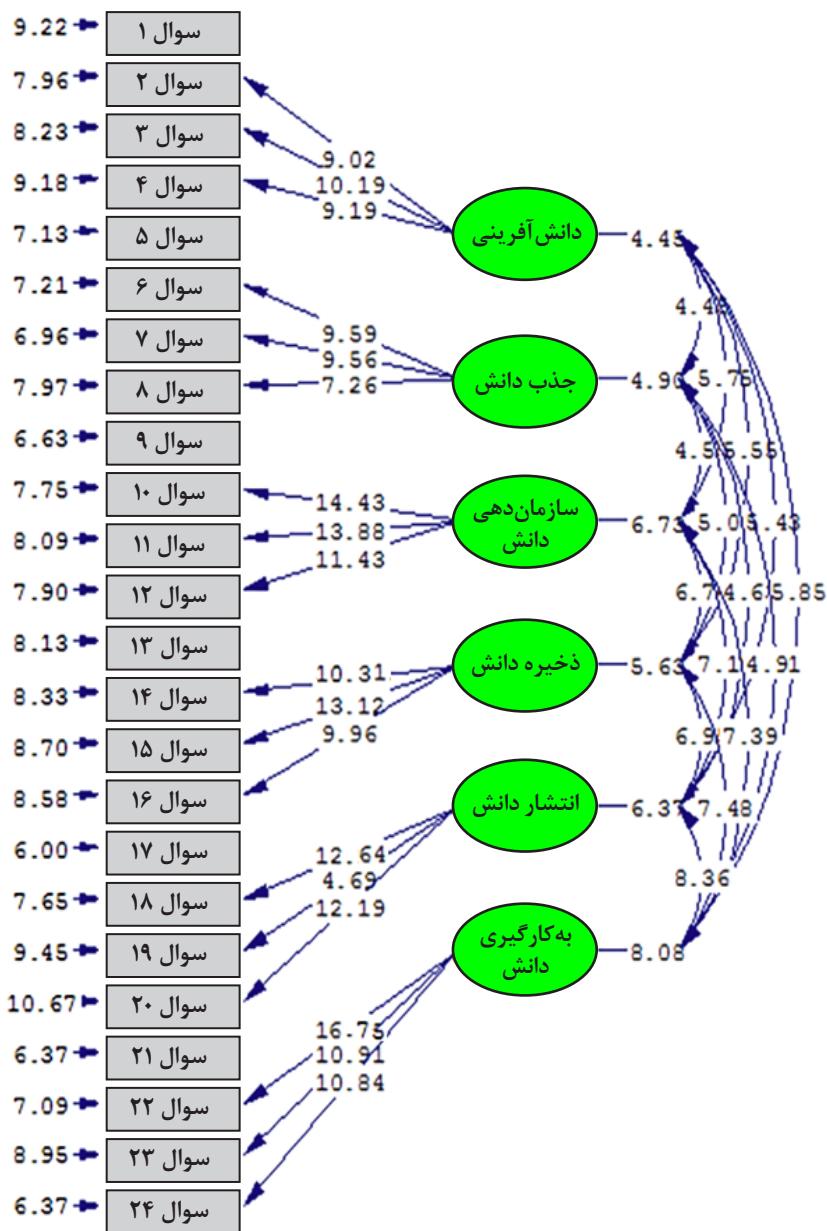
عوامل نهفته

به کارگیری دانش					انتشار دانش				ذخیره دانش				ضرایب
سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	
۲۴	۲۳	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳		
۰/۹۳	۰/۸۳	۰/۸۷	۱	۱/۰۶	۰/۴۲	۰/۹	۱	۱	۱/۱۳	۱/۰۷	۱	ضریب استاندارد نشده	
۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۸۴	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۳۹	۰/۷۸	۰/۸	۰/۷۱	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۸	ضریب استاندارد شده	
۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۵	-	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۷	-	۰/۱	۰/۰۹	۰/۱	-	خطای استاندارد	
۱۰/۸۴	۱۰/۹۱	۱۶/۷۵	-	۱۲/۱۹	۴/۶۹	۱۲/۶۴	-	۹/۹۶	۱۳/۱۲	۱۰/۳۱	-	مقدار t	
۰/۵۳	۰/۵۵	۰/۷	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۱۶	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۵	۰/۵۹	۰/۵۸	۰/۶۱	R ^r	



Chi-Square=737.28, df=237, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

نمودار ۱. نمودار تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مقادیر ضرایب استاندارد شده



Chi-Square=737.28, df=237, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

نمودار ۲. نمودار تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مقادیر تی

به منظور بررسی متغیر عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال توصیفی است و عملکرد شغلی را در حوزه وظایف شغلی اندازه می‌گیرد. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۲ براورد شده و استفاده مکرر آن در پژوهش‌های مشابه حاکی از روایی این پرسشنامه است. مثلاً در پژوهش‌های سیاحی و شکرکن، (۱۳۷۵)؛ به نقل از اصلاحپور، شهبازی و ملکی (۱۳۹۰) روایی پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح ۰/۰۵ p قابل قبول گزارش کرده‌اند. در پژوهش اصلاحپور و همکاران (۱۳۹۰) روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته $\alpha=0.61$ در سطح معناداری $p<0.001$ گزارش شده است.

بافتنه‌ها

داده‌های گردآوری شده درباره متغیرهای پژوهش نشان می‌دهند که از ۲۰۹ معلم شرکت‌کننده در این مطالعه، سن ۴۲/۹ درصد ۴۴-۳۵ بوده است و اکثر پاسخ‌دهندگان رشته ادبیات و علوم انسانی بودند. ویژگیهای دیگر را می‌توان در جدول شماره ۳ مشاهده کرد.

جدول ۳. ویژگیهای جمعیت‌شناختی، میانگین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان

متغیر	ویژگی	فرآنی	درصد فراوانی	میانگین مدیریت دانش	میانگین عملکرد شغلی
سن	۳۴ تا ۲۴	۶۱	۲۹	۶۹/۱۳	۳۸
	۴۴ تا ۳۵	۹۰	۴۲/۹	۶۷/۹۳	۳۹/۴
	۵۴ تا ۴۵	۳۷	۱۷/۶	۷۱/۳۲	۳۹/۵۹
	بالاتر از ۵۵ سال	۸	۳/۸	۷۲/۶۲	۳۹/۸۷
تحصیلات	دیپلم	۵	۲/۴	۷۰/۴۰	۳۱
	کارданی	۳۲	۱۵/۲	۵۹/۷۱	۳۵/۸۷
	کارشناسی	۱۲۹	۶۱/۴	۷۰/۵۱	۳۹/۳۱
	کارشناسی ارشد	۳۶	۱۷/۱	۷۳/۳۳	۴۲/۲۵
	ادبیات و علوم انسانی	۸۱	۳۵/۴	۷۹/۷۷	۴۱/۷۶
	ریاضی فیزیک	۵۳	۲۲/۱	۵۴/۳۲	۳۴/۴۱
	علوم تجربی	۴۹	۲۱/۴	۶۵/۴۴	۳۹/۱۴
رشته تحصیلی	سایر (معارف، فنی)	۲۶	۱۱/۴	۷۵/۴۶	۳۹/۲۳

1. Paterson

◎ سؤال اول: وضعیت کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان متوجهه بر اساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی چگونه است؟

برای بررسی وضعیت کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بالاترین میزان مدیریت دانش در معلمان گروه سنی بالای ۵۵ سال با میانگین ۶۲/۷۲ است و پایین‌ترین میزان مدیریت دانش در معلمان گروه سنی ۴۴-۳۵ سال با میانگین ۶۳/۶۷ است، اما بر اساس نتایج جدول شماره ۴ میزان F محاسبه شده برابر با $0/۵۶۰$ و مقدار P برابر با $0/۶۴۲$ است که بزرگ‌تر از سطح معناداری $0/۰۵$ است و تفاوت میان سطوح سنی مختلف معنادار نیست. نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که میزان کاربست مدیریت دانش در معلمان براساس میزان تحصیلات آنها متفاوت است ($p < 0/۱$). $f = 5/۴۷۲$. بر اساس نتایج جدول شماره ۳، معلمان با تحصیلات کارشناسی ارشد با میانگین ۳۳/۷۳ در مقایسه با معلمان با تحصیلات پایین‌تر، بالاترین میزان مدیریت دانش را دارند. همچنانی نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که میان معلمان با رشته‌های مختلف تحصیلی از لحاظ کاربست مدیریت دانش نیز تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/۱$). $f = 5/۹۸۷$. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بالاترین میزان مدیریت دانش، در میان معلمان رشته علوم انسانی با میانگین ۷۷/۲۹ است، در حالی که پایین‌ترین میزان مدیریت دانش در بین معلمان رشته تحصیلی ریاضی با میانگین ۳۲/۵۴ است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس وضعیت کاربست مدیریت دانش در سطوح مختلف

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	کمیت f	sig.
میان‌گروهی		۴۰۴/۷۴	۳	۱۳۴/۹۱۶		
سن	درون‌گروهی	۴۶۲۷۰/۵۳	۱۹۲	۲۴۰/۹۹۲	$0/۶۴۲$	$0/۵۶۰$
جمع		۴۶۴۷۵/۲۸۱	۱۹۵			
میان‌گروهی		۳۷۱۶/۶۷۸	۳	۱۲۳۹/۵۵۹		
تحصیلات	درون‌گروهی	۴۴۸۴۹/۹۰۱	۱۹۸	۲۲۶/۵۱۵	$0/۰۰۱$	$5/۴۷۲$
جمع		۴۸۵۶۸/۵۷۹	۲۰۱			
میان‌گروهی		۲۲۴۹۴/۹۶۹	۳	۷۴۹۸/۳۲۳		
رشته تحصیلی	درون‌گروهی	۲۶۵۱۰/۱۳۱	۲۰۵	۱۲۹/۳۱۸	$0/۰۰۰$	$5/۹۸۴$
جمع		۴۹۰۰۵/۱۰۰	۲۰۸			

◎ سؤال دوم: وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس متوجهه براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی چگونه است؟

برای بررسی عملکرد شغلی معلمان براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی از تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بالاترین نمره عملکرد شغلی در معلمان با گروه سنی بالای ۵۵ سال با میانگین ۳۹/۸۷ است و پایین‌ترین نمره عملکرد متعلق به معلمان با گروه سنی ۲۴-۳۴ سال با میانگین ۳۸ است، اما با توجه به نتایج جدول شماره ۵ و میزان F محاسبه شده برابر با ۰/۴۴۹ و مقدار P برابر با ۰/۰۷۱۸ که بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، تفاوت میان معلمان سینین مختلف از لحاظ آماری معنادار نیست.

همچنین نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که میان میزان عملکرد شغلی معلمان بر اساس تحصیلات تفاوت معنادار وجود دارد ($F=۴/۹۶۴$, $p<0/01$). بر اساس اطلاعات جدول شماره ۳ معلمان با تحصیلات کارشناسی ارشد با میانگین ۴۲/۲۵ از بالاترین نمره عملکرد برخوردارند و معلمان با تحصیلات دیپلم با میانگین ۳۱ ضعیف‌ترین میزان عملکرد را دارند.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس بررسی و ارزیابی وضعیت عملکرد شغلی بر اساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f کمیت	sig.
سن	میان‌گروهی	۹۷/۶۵	۳	۳۲/۵۵۲	۰/۰۴۹	۰/۰۷۱۸
	درون‌گروهی	۱۳۹۲۸/۰۱۶	۱۹۲	۷۲/۵۴۲		
	جمع	۱۴۰۲۵/۶۷۳	۱۹۵			
تحصیلات	میان‌گروهی	۱۰۲۳/۷۲۲	۳	۳۴۱/۲۴۱	۴/۹۶۴	۰/۰۰۲
	درون‌گروهی	۱۳۶۰۹/۸۴۷	۱۹۸	۶۸/۷۳۷		
	جمع	۱۴۶۳۳/۵۶۹	۲۰۱			

◎ سؤال سوم: میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان مدارس متوجهه چگونه است؟

به منظور بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است. همان‌طور که نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد میزان کاربست مؤلفه‌های دانش‌آفرینی، جذب دانش و به کارگیری دانش پایین‌تر از متوسط قرار دارد و این مقدار به لحاظ آماری معنادار است، به طوری که مقدار t برای متغیر دانش‌آفرینی برابر با ۱/۹۸، برای متغیر جذب دانش برابر با ۰/۵۷۷ و

برای متغیر به کارگیری دانش برابر با $-4/48$ است که در هر مورد مقدار P کمتر از سطح معناداری $0/05$ است. نتایج در مورد مؤلفه سازماندهی دانش نشان می‌دهد که میانگین این متغیر $11/97$ است، از این رو اندکی پایین‌تر از سطح متوسط تلقی می‌شود، اما از آنجایی که مقدار $P = 0/910$ بیشتر از سطح معناداری $0/05$ است این مقدار به لحاظ آماری معنادار نیست. نتایج آزمون t در زمینه مؤلفه‌های ذخیره دانش و انتشار دانش نشان می‌دهد که میانگین این دو متغیر به ترتیب برابر با $12/01$ و $12/05$ است، از این رو اندکی بالاتر از سطح متوسط قرار دارند، اما از آنجایی که مقدار P به ترتیب برابر با $0/925$ و $0/812$ بزرگ‌تر از سطح معناداری $0/05$ است، لذا این مقدار معنادار نیست.

جدول ۶. تحلیل وضعیت مدیریت دانش

متغیر	میانگین نظری	میانگین حسابی	استاندارد انحراف	سطح معناداری $0/05$		درجه آزادی آزمون t	sig.
				حد پایین	حد بالا		
دانش‌آفرینی	۱۲	۱۱/۶۰	۲/۹۷	-۰/۰۰۱۹	-۰/۸۱۱۵	۲۰۸	-۱/۹۸
جذب دانش	۱۲	۱۰/۸۵	۳/۲۴	-۰/۸۵۳۸	-۱/۷۳۹۵	۲۰۸	-۵/۷۷
سازماندهی دانش	۱۲	۱۱/۹۷	۳/۰۵	۰/۳۹۲۲	-۰/۴۴۰۱	۲۰۸	-۰/۱۱۳
ذخیره دانش	۱۲	۱۲/۰۱	۲/۹۴	۰/۴۲۱۴	-۰/۳۸۳۱	۲۰۸	۰/۰۹۴
انتشار دانش	۱۲	۱۲/۰۵	۳/۱۸	۰/۴۸۷۴	-۰/۳۸۲۲	۲۰۸	۰/۲۳۹
به کارگیری دانش	۱۲	۱۱/۰۲	۳/۱۳	۰/۵۴۴۰	-۱/۳۹۸۵	۲۰۸	-۴/۴۸

◎ سؤال چهارم: وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت عملکرد شغلی معلمان از t تکنمونه‌ای استفاده شده است. نتایج نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی معلمان پایین‌تر از متوسط قرار دارد و این مقدار به لحاظ آماری معنادار است ($t = -10/26$, $P = 0/000$).

جدول ۷. تحلیل وضعیت عملکرد شغلی

متغیر	میانگین نظری	میانگین حسابی	استاندارد انحراف	سطح معناداری $0/05$		درجه آزادی آماره t	sig.
				حد پایین	حد بالا		
عملکرد شغلی	۴۵	۳۸/۹۷	۸/۴۹	-۴/۸۴	-۷/۱۸	۲۰۸	-۱۰/۲۶

◎ سؤال پنجم: کدام‌یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنادار با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوجهه دارد؟

همان‌طور که نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد میان عملکرد شغلی با همه مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P=0/000$), به‌طوری‌که میزان ضریب همبستگی میان دانش‌آفرینی با عملکرد شغلی برابر با $0/40$ است ($P=0/000$). میزان ضریب همبستگی میان جذب دانش و عملکرد شغلی $0/20$ است ($P=0/003$) و همبستگی میان سازماندهی دانش با عملکرد شغلی $0/37$ است ($P=0/000$). میزان این ضریب میان ذخیره دانش و عملکرد شغلی $0/29$ است ($P=0/000$) و میزان همبستگی میان انتشار دانش و عملکرد شغلی $0/50$ و درنهایت همبستگی میان به‌کارگیری دانش و عملکرد شغلی $0/25$ بدست آمده ($P=0/000$) که در هر مورد مقدار p کوچک‌تر از سطح معناداری $0/05$ است. از این‌رو با $99/0$ اطمینان، میان عملکرد شغلی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد و همان‌طور که نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد، بیشترین میزان همبستگی عملکرد با متغیر انتشار دانش و کمترین میزان همبستگی با متغیر جذب دانش است.

جدول ۸. جدول ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی

شماره	مؤلفه	sig.	همبستگی	شماره	مؤلفه	sig.	همبستگی	شماره	مؤلفه
۱	دانش‌آفرینی	$0/40$	$0/000$	۴	ذخیره دانش	$0/29$	$0/000$	۰/۵۰	انتشار دانش
۲	جذب دانش	$0/20$	$0/003$	۵		$0/50$	$0/000$	۰/۲۵	به‌کارگیری دانش
۳	سازماندهی دانش	$0/37$	$0/000$	۶		$0/25$	$0/000$	$0/05$	

◎ سؤال ششم: کدام‌یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش قادرند عملکرد شغلی معلمان مدارس متوجهه را پیش‌بینی کنند؟

با توجه به داده‌های جدول شماره ۹، نسبت F مشاهده شده برای تحلیل رگرسیون چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش ($P<0/001$) معنادار است. همچنین بر اساس نتایج جدول شماره ۱۰ از میان متغیرهای مستقل، انتشار دانش در جامعه با ضریب رگرسیون بتا ($0/603$) بیشترین سهم را در تغییرات متغیر وابسته یعنی میزان عملکرد شغلی دارد. همچنین بر اساس جدول شماره ۹ ضریب همبستگی چندگانه در این معادله رگرسیونی $0/564$ و مقدار p برای مدل رگرسیونی $0/000$ است، بنابراین مدل در سطح $0/000$ معنادار است.

جدول ۹. جدول تحلیل واریانس و سطح معناداری معادله رگرسیون چندمتغیره

Sig. Fchange	آماره Fchange	ضریب تعیین	همیستگی چندگانه	Sig	کمیت F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
						۷۹۶/۱۴۳	۶	۴۷۷۶/۸۵۸	رگرسیون
۰/۰۰۰	۱۵/۷۲۲	۰/۳۱۸	۰/۵۶۴	۰/۰۰۰	۱۵/۷۲۲	۵۰/۶۳۸	۲۰۲	۱۰۲۲۸/۹۷۰	باقیمانده
							۲۰۸	۱۵۰۰۵/۸۲۸	کل

جدول ۱۰. میزان تأثیر همزمان مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شغلی

آماره Tolerance	سطح معناداری	مقدار <i>t</i>	Beta	خطای استاندارد	B	متغیرهای مستقل
۰/۴۰	۰/۰۱۷	۲/۴۰۶	۰/۲۲۴	۰/۲۶۳	۰/۶۳۳	دانش آفرینی
۰/۶۰۲	۰/۹۰۸	-۰/۱۱۵	-۰/۰۰۹	۰/۱۹۶	-۰/۰۲۳	جذب دانش
۰/۳۰۶	۰/۳۰۴	۱/۰۳۱	۰/۱۰۸	۰/۲۹۲	۰/۳۰۱	سازماندهی دانش
۰/۳۵۵	۰/۲۱۵	-۱/۲۴۵	۰/۱۲۱	۰/۲۸۱	-۰/۳۵۰	ذخیره دانش
۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	۶/۲۷۰	۰/۶۰۳	۰/۲۵۶	۱/۶۰۶	انتشار دانش
۰/۳۳۰	۰/۰۰۲	-۳/۰۸۹	۰/۳۱۲	۰/۲۷۴	-۰/۸۴۶	به کار گیری دانش

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

هدف اصلی این پژوهش، پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهرستان سیرجان براساس مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش) بوده است. نتایج نشان داد که میان معلمان با گروههای سنی متفاوت از لحاظ میزان کاربست مدیریت دانش و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد. پژوهش‌ها و تحقیقات بررسی شده نیز در مواردی تفاوت گروههای سنی را در این موارد معنادار ندانسته‌اند. از جمله در پژوهش رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷)، تفاوتی معنادار بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش اعضاً هیئت‌علمی و عملکرد شغلی آنها بر حسب سن مشاهده نگردیده که این یافته در مطالعه حاضر نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

از عل احتمالی تغییر نکردن میزان مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان با افزایش سن را می‌توان این دانست که برنامه‌های مدارس فاقد راهبردهای مؤثر برای تشویق و تحریک و ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان طی دوران خدمت است. از جمله دلایل عدم رابطه معنادار میان میانگین مدیریت دانش معلمان با سنین بالاتر نسبت به معلمانی با سنین پایین‌تر را می‌توان عادت کردن معلمان با سابقه بالا

به روشهای سنتی، عدم استقبال از روشهای و ایده‌های جدید در سازمان و عدم تمايل به تغيير و تحول و نوآوري در سازمان را نام برد.

نتایج نشان داد که میان میزان کاربست مدیریت دانش و عملکرد شغلی در معلمان با مدرک تحصیلی مختلف تفاوت معنادار وجود دارد، به این معنا که معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد نسبت به معلمان دارای مدرک دیپلم، کاردانی و کارشناسی گرایش بیشتری به استفاده از فرایندهای مدیریت دانش دارند، ضمن اینکه عملکردی بهتر در محیط کار خود دارند. از میان دلایل بالاتر بودن میزان مدیریت دانش معلمان با تحصیلات بالاتر را می‌توان داشتن دانش، سواد و اطلاعات بیشتر در استفاده از ابزارهای اطلاعاتی عنوان کرد. داشتن سواد و تحصیلات بالاتر ضمن اینکه موجب استفاده مؤثر از منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی می‌شود توانایی بازیابی و انتقال اطلاعات رانیز فراهم می‌آورد. قاسمی‌نژاد رائینی و آذری (۱۳۹۵)، دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴) و نعمتی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز تحصیلات را عاملی مؤثر برای موفقیت مدیریت دانش و عملکرد بهتر در سازمانها قلمداد کردند. با وجود این برخی پژوهشگران مانند دادخواه و همکاران (۱۳۹۴) معتقدند که میان تحصیلات و مدیریت دانش، ارتباطی وجود ندارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میان معلمان با رشته‌های تحصیلی متفاوت از نظر کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش تفاوت معنادار وجود دارد و در این میان معلمان رشته علوم انسانی بالاترین میزان و معلمان رشته ریاضی پایین‌ترین میزان مدیریت دانش را دارند. آگاهی و تمايل داشتن بیشتر معلمان رشته ادبیات و علوم انسانی به مدیریت دانش و کاربست مؤلفه‌های آن مانند تبادل و اشتراک دانش با استفاده از کار و مشارکت گروهی می‌تواند به سبب گذراندن واحدهای درسی بیشتر در زمینه فنون تدریس، روانشناسی تربیتی و اصول یادگیری روشهای و همچنین مطالعات اجتماعی باشد. دولانی و همکاران (۱۳۹۲) و نیز مaponia (۲۰۰۴)، طی مطالعاتی دریافتند که کارکنان رشته کتابداری (گروه علوم انسانی) اختلافی معنادار از لحاظ مدیریت دانش با کارکنان رشته‌های دیگر دارند. پژوهشگرانی مانند رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) و نادی و همکاران (۱۳۸۹)، میان کارکنان رشته‌های مختلف از لحاظ مدیریت دانش تفاوت معنادار نیافتدند.

نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان مدارس متوجهه پایین‌تر از متوسط است. این نتیجه را شاید بتوان این‌گونه تبیین کرد که مدارس متوجهه شهرستان سیرجان فاقد برنامه‌ریزی راهبردی دانش و نقشه دانش‌اند. همچنین می‌توان گفت معلمان عموماً از داشته‌ها، نیازها و شکافهای دانشی خود بی‌خبرند و برنامه‌هایی برای انطباق دانش سازمانی با نیازهای محیطی وجود ندارد. در پژوهش‌های مدهوشی و نیازی (۱۳۹۰)، محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، فتحی (۱۳۹۳) و درانی و ادبیان (۱۳۹۴) نیز وضعیت مدیریت دانش در دانشگاهها و مدارس پایین‌تر از متوسط گزارش شده، اما زرین (۱۳۹۰) و ثابت (۱۳۹۴) با ارزیابی مدیریت دانش کارکنان و مدیران

مدارس در حد مناسب خلاف این نتیجه را ثابت کرده‌اند.

نتایج به دست آمده نشان داد که معلمان از لحاظ عملکرد شغلی در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارند و پژوهشها در زمینه تأثیر این یافته محدودند. سرداری و همکاران طی پژوهشی (۱۳۹۵)، وضعیت عملکرد پرستاران را پایین‌تر از متوسط گزارش کردند. درانی و ادبیان (۱۳۹۴)، زرین (۱۳۹۰) و ملکی و قادری (۱۳۸۷)، طی مطالعاتی وضعیت عملکرد شغلی معلمان و کارکنان آموزش عالی را بالاتر از متوسط گزارش کرده‌اند. دلیل این تناقض را شاید بتوان این‌گونه تبیین کرد که مدارس متوسطه شهرستان سیرجان در ایجاد راهکارهایی در زمینه بهبود عملکرد از جمله ایجاد بازخوردهای شغلی، انگیزش و رضایتمندی و یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر توفیق چندانی نداشته است.

نتایج نشان داد که میان مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. به این معنا که عملکرد شغلی معلمان از طریق بهره‌مندی از فرایندهای مدیریت دانش بهبود می‌یابد. فرایندهای دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش برای بهبود عملکرد شغلی معلم و ارتقای موقعیت حرفه‌ای معلم ضروری هستند، یعنی معلمانی که به شکلی موفق منابع دانشی خود را به کار بگیرند و شناخت و بینش کافی از مفاهیم مدیریت دانش مانند تحول و رواج کار تیمی داشته باشند، عملکردی بهتر دارند. خدامرادی و خلیلی (۱۳۹۲)، دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، درانی و ادبیان (۱۳۹۴)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۴)، یانگ (۲۰۱۰)، چیانگ (۲۰۰۷) و سانگ و چوئی (۲۰۱۲)، نیز طی مطالعات خود دریافتند که مدیریت دانش سازمانی و مؤلفه‌های آن با کسب سازمان‌دهی و ترویج دانش بر بهبود عملکرد شغلی تأثیرگذارند.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون، متغیرهای دانش‌آفرینی، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش به طور معناداری عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند، به طوری که با افزایش میزان مؤلفه‌های دانش‌آفرینی، سازمان‌دهی، ذخیره و انتشار دانش عملکرد شغلی بهبود می‌یابد. در این میان متغیر انتشار دانش بیشترین قدرت پیش‌بینی را بر عملکرد شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های تریولاس (۲۰۱۲)، زرین (۱۳۹۰) و بدري آذرین، سيد‌عامري و ايمانپور (۱۳۹۱) همخوانی دارد. این پژوهش‌گران در مطالعات خود نشان دادند که استفاده کارکنان از مدیریت دانش از طریق سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل و ذخیره‌سازی دانش با رویه‌های مناسب، سبب اثربخشی و تقویت روابط سازمان می‌شود. از این‌رو مدیریت دانش با توسعه رقبتها را منحصر به فرد و انجام دادن موفقیت‌آمیز راهبرد پژوهش، توسعه بهبود عملکرد سازمانی را در پی دارد.

بنابراین بهبود عملکرد شغلی معلمان در گرو رشد مهارت‌ها و مؤلفه‌های مدیریت دانش است و اگر مدیران مدارس تلاش و کوشش لازم را برای افزایش و رشد خلاقیت معلمان فراهم آورند، موجب توسعه سایر مهارت‌ها از جمله دانش‌آفرینی خواهند شد. توجه بیشتر و تمایل و افتخار نسبت به عواملی مانند محیط

ایمن کاری، مشارکت، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در حیطه کاری خود موجبات پیاده‌سازی مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن همچون انتشار دانش و سازمان‌دهی دانش می‌شود.

■ پیشنهادها ■

- نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که معلمان از لحاظ مدیریت دانش و عملکرد شغلی در سطح پایین‌تر از متوسط قرار دارند. با توجه به مطلوب نبودن عملکرد شغلی معلمان به نظر می‌رسد تشویق متناسب با عملکرد موفق، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و فعال‌سازی نظام تشویق، کارکنان کارآمد و موفق را مستعدتر و فعال‌تر و کارکنان منفعل را تحریک به اجرای اقدامات مؤثر و مفید برای بهبود عملکرد سازمان خواهد کرد.
- با توجه به اینکه نتایج نشان داد معلمان با تحصیلات بالاتر از عملکرد شغلی بهتر برخوردارند، بنابراین ضرورت دارد که دوره‌هایی برای آموزش معلمان برگزار شود تا دانش شغلی آنان افزایش یابد.
- به کارگیری حافظه و ابزار الکترونیکی بهمنظور ذخیره و استفاده کردن مجدد از تجربیات و دانش تولیدشده، می‌تواند در موفقیتها و شکستها مؤثر باشد.
- برگزاری گردهمایی‌های علمی- آموزشی، همایش‌های تخصصی، جشنواره‌های الگوی تدریس برتر و جلسات ادواری تخصصی حوزه‌ای و رشته‌ای، گامی مؤثر در راه افزایش دانش شغلی معلمان است و سبب می‌شود که آنان با روش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاؤ) و آموزش و پرورش تطبیقی کشورهای پیشرفته آشنا شوند.

منابع

REFERENCES

- ابطحی، حسین. (۱۳۶۸). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی اسکات، دالبیو ریچارد. (۱۹۹۲). سازمانها: سیستم‌های حقیقی، حقوقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی (۱۳۸۰). تهران: انتشارات کمال تربیت.
- اصلان پور جوکندان، محمد؛ شهبازی، - و ملکی، رضا. (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز: یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۷ (۲)، ۶۵-۷۳.
- اصلی، غلامرضا؛ قبیریان، عباسعلی و شوال پور، سعید. (۱۳۸۷) بررسی نظام جامع پاداش و پرداخت در سازمانهای دانش پایه (مطالعه موردی پژوهشگاه صنعت نفت)، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۹ (۵۸)، ۱۴۳-۱۶۹.
- بدری آذربین، یعقوب؛ سیدعامری، میرحسین و ایمانپور، علی. (۱۳۹۱). تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی. نشریه مدیریت ورزشی، ۴ (۱۵)، ۳۵-۵۰.
- برگرون، برایان. (۲۰۰۳). اصول مدیریت دانش، ترجمه منوچهر انصاری (۱۳۸۷). تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول.
- پژوهان، ایوب و امیرکبیری، علیرضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (KM) در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۲۲ (۹۲ و ۹۳)، ۷۱-۹۰.
- تولایی، روح‌الله و فیلی، مینا. (۱۳۹۴). مفاهیم و کاربردهای نوین مدیریت دانش. تهران: انتشارات حتمی و شرکا، چاپ سیزدهم.
- ثبت، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر از دیدگاه مدیران مدارس. سومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- جهفری مقدم، سعید و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۸۱). طراحی نظام مدیریت مدرسه محور در ایران. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۶ (۳)، ۱-۱۶.
- خدامرادی، سعید و خلیلی، حسن. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر طرفیت جذب و انتقال دانش بر عملکرد شرکت‌های هولدینگ چندکسب و کاره. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۵ (۹)، ۳۷-۵۸.
- دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصمه؛ عابدی، محمدرضا و مشهدی، فرشته. (۱۳۹۴). رابطه عوامل جمعیت‌شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۱ (۴)، ۶۷-۸۶.
- دانش‌فرد، کرم‌الله و ذاکری، محمد. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر تقویت توان رقابتی شرکت‌های مهندسین مشاور. مجله راهبرد یاس، ۱۷ (۱۹)، ۲۲۶-۰۵۰.
- درانی، کمال و ادبیان، هاشم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران). فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۱ (۴)، ۱-۲۵.
- دولانی، عباس؛ جبرئیلی مزرعه‌شادی، محمد؛ رحیمی، بهلول و رشیدی، علی. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت و عوامل مؤثر بر چرخه مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران دانشگاهی شهرستان ارومیه. مجله دانشکده پیر/پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاوورد سلامت)، ۷ (۲)، ۱۵۴-۱۶۲.
- دیلمقانی، سعید؛ امینی، محمدتقی؛ خدابنده، محمدرضا و طلایی، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد معلمان زن در مدارس دوره متوسطه شهرستان ارومیه. مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی.
- رجایی پور سعید و رحیمی، حمید. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۱ (۴)، ۵۹-۷۶.
- رحیمی، حمید و نجفی، محمد. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی. تهران: انتشارات جاودانه، چاپ اول.
- رفعی‌زاده بقرآباد؛ علاءالدین؛ عفتی‌داریانی، محمدعلی و رونق، مریم. (۱۳۸۸). مدیریت عملکرد (با تکاهی به ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی). تهران: فرمنش، چاپ سوم.

- زین، حمیدرضا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- سداری، احمد؛ موسوی، میرمحمد و بهرامی، حسین. (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد و تعهد سازمانی بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مطالعه موردی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز). مجله مدیریت بهداشت و درمان، ۷(۱)، ۳۴-۲۵.
- فتحی جنافرد، مليحه. (۱۳۹۳). ارتباط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهرنودی سازمانی در مدارس متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی.
- فرخ، بتول و شاه طالبی، بدرا. (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خودراهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۵(۲۹)، ۱۴۱-۱۴۸.
- قاسمی‌نژاد رائینی، محدثه و آذربایجانی، همایون. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان. دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۵(۲)، ۴۸-۲۵.
- کاظمی، بابک. (۱۳۷۷). مدیریت امور کارکنان. انتشارات مرکز آموزش مدیریت ریاست جمهوری، چاپ دوم.
- محمدی استانی، مرتضی؛ شعبانی، احمد و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۱). وضعیت استقرار مدیریت دانش بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۳)، ۱۶۷-۱۷۵.
- مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی. (۱۳۹۰). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۳(۶)، ۱۱۶-۱۳۷.
- مشنایخ، فرشته. (۱۳۹۲). دیدگاه‌های تو در برنامه‌ریزی آموزشی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ سیزدهم.
- مکدانلد، جان. (۱۹۹۵). مدیریت دانش در یک هفته، ترجمه و تدوین گروه کارشناسان ایران، با نظارت محمدحسن امامی؛ ترجمه بدرا نیک‌فطرت (۱۳۸۱). تهران: انتشارات کیفیت و مدیریت، چاپ اول.
- ملکی، حمید و قادری، علی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۱(۱۰۷)، ۱۰۷-۱۲۶.
- نادی، محمدعلی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی و فرهمندپور، مریم. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹. مجله علوم تربیتی، ۳(۱۱)، ۱۰۷-۱۳۰.
- نعمتی، محمدعلی؛ محمدی، یحیی و رئیسون، محمدرضا. (۱۳۹۴). رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضا هیئت علمی. دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱(۴)، ۲۰۳-۲۰۸.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.

Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27(2), 104-118.

Chiang, J. (2007). Subsidiary performance in MNCs: The influences of absorptive capacity and social capital on knowledge transfer. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 6(10).

Chourides, P., Longbottom, D., & Murphy, W. (2003). Excellence in knowledge Management: An empirical study to identify critical factors and performance measures. *Measuring Business Excellence*, 7(2), 29-45.

Danielson, C. (1996). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Gupta, J. N. D., & Sharma, S. (Eds.). (2003). *Creating knowledge based organizations*. IGI Global.
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management*. (Doctoral dissertation). Nova Southeastern University.
- Leithwood, K., & Louis, K. S. (Eds.). (1999). *Organizational learning in schools*. Taylor & Francis.
- López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán, Á. L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International Journal of Information Management*, 31(6), 502- 509.
- Maponya, P. M. (2004). Knowledge management practices in academic libraries: A case study of the University of Natal, Pietermaritzburg Libraries. *SCECSAL Proceedings*, 1-31. http://www.ukzn.ac.za/department/data/leap_scecsalpaper.pdf http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1300/J111v39n04_05%5Cnhttp://mapule276883.pbworks.com/f/Knowledge+management+practices+in+academic+libraries.pdf
- Paterson, D. G. (1922). The scott company graphic rating scale. *Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(1), 4-13.
- Svetlik, I., & Stavrou-Costea, E. (2007). Connecting human resources management and knowledge management. *International Journal of Manpower*, 28(3-4), 197-206.
- Trivellas, P. (2012). Investigating the impact of research and development strategy on firm performance. In *Key engineering materials* (Vol. 495, pp. 306-309). Trans Tech Publications, Ltd.
- Yang, J. (2010). The knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. *International Journal of Production Economics*, 125(2), 215-223.
- Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computers in Human Behavior*, 26(2), 168-175.