۱۳۱-۱۵۲

پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش

دکتر نجمه صادقی [۱] ◉ محدثه قاسمی‌نژاد [۲] ◉ دکتر مهدی لسانی [۳]

چکیده: **هدف اصلی این پژوهش، پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان سیرجان بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش بوده که برای دستیابی به این هدف از پژوهش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل همهٔ معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان سیرجان بود که با به‌کارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۲۰۹ معلم انتخاب شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. به‌منظور گردآوری داده‌های موردنیاز، از دو پرسشنامه شامل مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲) استفاده شد. میزان پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۵ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۸۲ محاسبه شد. نتایج نشان داد که میزان کاربست مؤلفه‌ها در معلمان مدارس متوسطه پایین‌تر از متوسط است. همچنین میان معلمان در زمینهٔ 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 به‌ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان داشتند.**

کلید واژگان: عملکرد شغلی، مدیریت دانش، معلمان

☑ تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲ ☑ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۷

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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

مقدمه

بهبود عملکرد و توانمندسازی منابع انسانی در دنیای رقابتی و متغیر امروز، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر اســت و سازمانها باید همهٔ تلاش خود را برای دستیابی به تعالی عملکرد به‌کار گیرند. همچنین ماهیت کارها، اطلاعاتی و انســان-محور شــده (رفیع‌زاده، عفتی و رونق، ۱۳۸۸) و ادامه حیات یک سازمان تا حدود زیادی بستگی به دانش، مهارتها و آگاهیهای مختلف کارکنان آن دارد (کاظمی، ۱۳۷۷).

مدیریــت دانش به ســازمانها کمک می‌کند تا اطلاعــات و مهارتهای اساســی را که نوعی حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به‌طورمعمول به‌صورت سازمان‌دهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی و منتشر کنند (گوپتا و شارما[1]، ۲۰۰۳). افزایش بهره‌وری، کارایی، نوآوری، توانایی و بهبود عملکرد فرد و ســازمان ازجمله مزایایی اســت که مدیریت دانش در پی دارد (تولایی و فیلی، ۱۳۹۴) و مدیریت دانش همچون یک نگرش و ســاختار نوین در سازمانها به‌ویژه در مدارس و مؤسسات آموزشی به‌عنوان فراهم‌کنندهٔ زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تســهیم و تبادل، ارتقای سازمان‌دهی، نگهداری و انتشــار دانش منظور می‌شود (جعفری‌مقدم و فانی،۱۳۸۱). این ابزار در سازمان قدرت ایجاد می‌کند تا چالشهای بیرونی را برطرف ســازد (برگرون[2]، ۲۰۰۳؛ ترجمه انصاری، ۱۳۸۷). تغییر ماهیت فعالیتهای سازمانها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون کاربرد مدیریت دانش در سازمانها شده است. ازاین‌رو سازمانهای موفق به‌شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و به‌کارگیری دانش در بین کارکنان خود را با روشــهای مختلف، اندازه‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند (پژوهان و امیرکبیری، ۱۳۹۰).

آمــوزش و پرورش به‌دلیل تأثیر عمیقی که در جامعه دارد و هم به‌ســبب تعداد بســیار زیاد کادر آموزشی و اداری نیازمند منطبق ساختن خود با علم و اطلاعات روزآمد است. مدیران و معلمان هرکدام نیازمند آموزشــهایی مؤثرند (ابطحی، ۱۳۶۸). آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق‌العاده پیدا می‌کند، ساماندهی به‌کارگیری و اســتفاده بهنگــام و بجا از این دانش و اطلاعات در موقعیتهای حساس شغلی اســت (رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶). عملکرد و دانش معلم در کشــف، انتقال و به‌کارگیری دانش، رویکردها و تصمیم‌گیری، قلب مهارت و توانایی معلمان محسوب می‌شود (دنلیسون[3]، ۱۹۹۶).

انتقال دانش افراد به کل ســازمان کاری دشــوار است، زیرا دانش همواره در ذهن افراد وجود دارد و ســازمانها به‌سادگی نمی‌توانند آن را به درون ســازمان 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 ســرمایه انسانی در توسعه تخصص

1. Gupta & Sharma
2. Bergeron
3. Danielson

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

ســـازمانی نیاز داشته باشد (چن[1] و هوانگ، ۲۰۰۷). از طرفی هم عوامل گوناگون مانند بازنشسته شدن معلمان باتجربه و عدم انتقال دانش آنها چالشـــی جدید برای بقای دانش در سازمان و در پی آن ضعف عملکرد ایجاد می‌کند. لذا این امر به ایجاد امکانات و شـــرایط مناسب برای جذب، شناسایی و تشخیص افراد دانشگر به‌منظور رشد شتابان و سازمان‌دهی شده دانش و ارائه ایده‌های مؤثر نیازمند است. در این راستا به‌نظر می‌رسد به‌کارگیری 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 تحت‌تأثیر قرار دهد. نگرش مثبت مدیر نسبت به اجرای شیوه‌های راهبردی مدیریت دانش نه‌تنها سبب ازهم‌گسیختگی نظام آموزشی نمی‌شود، بلکه سبب اعتمادبه‌نفس معلمان در انجام دادن هرچه بهتر وظایفشان و آگاهی آنها نســـبت به مزایای مدیریت دانش و تغییر و درنتیجه افزایش کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری که هدف غایی تعلیم و تربیت است، می‌شود (اسکات[2]، ۱۹۹۲؛ ترجمه بهرنگی، ۱۳۸۰).

در اجتماع اتحادیه‌های معلمان در لوکزامبورگ از معلمان به‌عنوان کارشناســـان یادگیری اثربخش یادشده و بیان شده اســـت که معلمان نه‌تنها در انتقال دادن فرهنگ، بلکه در آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آینده نامشخص و تغییرپذیر، نقش کلیدی دارند. ازاین‌رو فرصتها برای بهبود مداوم عملکرد شغلی معلم باید فراهم و منابع لازم بسیج شود، زیرا خلق دانش و جویندگی درصورتی‌که در معلم درونی شده باشـــد، در دانش‌آموز متجلی خواهد شد. آموزش و یادگیری تنها حاصل تجربه در مدرسه نیست، بلکه حاصل ارتباطات، تبادل و انتشار دانش است (استندفورد[3]، ۱۹۹۴؛ به نقل از مشایخ، ۱۳۹۲). درحالی‌که ممکن اســـت بخش بسیاری از دانش به‌صورت رســـمی، ثبت یا ذخیره شود، اما بخش دیگری از دانش به‌صورت 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 اشـــتراک دانش این امکان را فراهم می‌کند تا معلمان با محتوای الکترونیکی متنوع و ایده‌ها و نظرات ســـازنده سایر معلمان در تدریس موفق‌شان آشنا شوند، چگونگی ثبت اطلاعات را یاد بگیرند و دوره‌های آموزشـــی را برای ســـاختن محتوای الکترونیکی و کار با رایانه و اینترنت فراگیرند تا بتوانند به‌مثابه افرادی توانا در فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند (ژائو[4]، ۲۰۱۰).

کاربرد مؤلفه دانش ســـازمانی با آموزش و یادگیری ارتقا می‌یابد. معلمان با شـــرکت در فعالیتهای گروهـــی مدارس می‌توانند از دانش و تجربیات یکدیگر بهـــره بگیرند و به این‌ترتیب 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

یکدیگر در مدرســه شوند، نوآوری را به ارمغان آورند و مدرسه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند که در آن افراد به‌صورت مســتمر، 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).

بــا به‌کارگیری مدیریت دانش می‌تــوان از هدر رفتن زحمات و ضایعات منابــع جلوگیری نمود و موفقیتهایی نوآورانه نیز کسب کرد. برخورداری از نیروی کار حرفه‌ای و متعهد از دیگر مزایای مدیریت دانش اســت (مک‌دانلد[1]، ۱۹۹۵؛ ترجمه نیک‌فطرت، ۱۳۸۱). کاربســت سطح دانش سازمانی از طریق فراهم‌ســازی بستر و ساختاری هماهنگ و متمرکز برای مستندسازی دانش، تجارب و درسهای آموخته که بیشــتر در ذهن افراد جای دارند، بیش‌ازپیش ضروری اســت 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.

اخیــراً پژوهــش پیرامون مدیریت دانش با محوریت بررســی آثــار آن بــر عوامل گوناگون ســازمان موردتوجه قرارگرفته ولی ضرورت اجرای طرحهای مدیریت دانش در سازمانها نیازمنــد شناســایی و ارزیابی دقیق این طرحها و نتایج اســتفاده از آنهاســت. ارزیابی طرحهای مدیریت دانش در تحقیقات پژوهشــگران نتایجی متفاوت داشته است. برخی از پژوهشــگران وضعیت استقرار مدیریت دانش را در شرکتها و ادارات بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند (دانش‌فرد و ذاکری، ۱۳۸۸؛ ثابت، ۱۳۹۴)، درحالی‌که نتایج پژوهشــهای دیگری در مدارس و دانشــگاهها با اثبات خلاف آن مدیریت دانش را در این مراکز پایین‌تر از متوســط گزارش کرده‌اند (مدهوشــی و نیازی، ۱۳۹۰؛ محمدی‌استانی، شعبانی و رجائی‌پور، ۱۳۹۱؛ فتحی، ۱۳۹۳؛ درانی و ادیبان، ۱۳۹۴).

لیشــوود و لوئــی[2] (۱۹۹۹) در کتاب خود با عنوان «یادگیری ســازمانی در مدارس» به‌جای اجرای روشــهای دســتوری و مقرراتی با تمرکز بر فرایندها و روابط درون-مدرســه‌ای به اشتراک دانش میان دانش‌آموزان اشــاره کرده‌اند و برای افزایش یادگیری دانش‌آمــوزان، حرفه‌گرایی و افزایش توان مربیان در آموختن روشــهای جدید به‌منظور به‌کارگیری در کلاس، بــه مفاهیم کلیدی مانند همکاری، هدف مشترک، تعهد گروهی، خلق یادگیری جدید و سازندگی در ایجاد مدارس یادگیرنده اشاره‌کرده‌اند.

نتایج مطالعه فرخ 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 ابعاد رغبت و خودمدیریتی از یادگیری خودراهبر 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

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 رشته‌ای غیراز کتابداری تحصیل کرده‌اند، اختلافی معنادار ازلحاظ مدیریت دانش با کارکنان رشته‌های دیگر دارند (دولانی، جبرئیلی مزرعه‌شادی، رحیمی و رشیدی، ۱۳۹۲؛ ماپونیا[1]، 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 برحسب رشته تحصیلی تفاوت معنادار وجود ندارد (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷؛ نادی، بختیار نصرآبادی و فرهمندپور، ۱۳۸۹). در مطالعه‌ای تحت‌عنوان «تأثیر توانمندسازی معلم بر تعهد سازمانی معلمان، تعهد حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس» نشان داده شده است که متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله اندازه گروه، سن، جنسیت و سطح تجارب معلمان بر عملکرد شغلی، تعلق و اثربخشی سازمانی تأثیرگذارند (بوگلر و سومک[2]، ۲۰۰۴).

برخی از پژوهشگران معیارهایی مانند سن (درانی و ادیبان، 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، درحالی‌که 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 ادیبان، 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 پژوهشهایی 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 ادیبان، ۱۳۹۴). در پژوهشهای خارج از کشور نیز مطالعات نشان می‌دهد که میان مدیریت دانش و عملکرد رابطه مستقیم وجود دارد، به‌طوری‌که با افزایش مدیریت دانش عملکرد نیز بهبود می‌یابد (کوریدس، لانگ‌باتم و مورفی[3]، ۲۰۰۳؛ یانگ، ۲۰۱۰؛ چیانگ[4]، ۲۰۰۷؛ اسوتلیک و استاورو-کوستی[5]، ۲۰۰۷؛ گلد، مالهوترا و سگارس[6]، ۲۰۱۱؛ لوپز-نیکولاس و مرونیو-سردان[7]، ۲۰۱۱؛ تریولاس[8]، ۲۰۱۲؛ سانگ و چوئی[9]، 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

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 لاوسون[1] (۲۰۰۳) که الگویی علمی و تأییدشده و ترکیبی از شش فرایند اصلی مدیریت دانش یعنی دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش است، غفلت کرده‌اند.

سؤالهای پژوهش

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

روش پژوهش

این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام‌شده است. همهٔ معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان سیرجان به تعداد ۴۳۱ نفر جامعه مورد مطالعه پژوهش را در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ تشکیل می‌دادند. برای انتخاب نمونه از جامعه آماری موردنظر از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. به این ترتیب که ابتدا مدارس به دو گروه مدارس روستا و شهر تقسیم شدند، سپس به‌صورت تصادفی ۱۰ مدرسه روستایی و ۱۰ مدرسه شهری انتخاب شدند. پس از آن با مراجعه به مدارس انتخاب‌شده و به روش سرشماری همه معلمان انتخاب شدند. در این پژوهش مدیریت دانش بر اساس پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه (دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

دانش (۰/۸)، سازمان‌دهی دانش (۰/۸۵)، ذخیره دانش (۰/۸۱)، انتشار دانش (۰/۷۷) و به‌کارگیری دانش (۰/۸۵) است. به‌منظور برآورد روایی سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج نشان داده که مقدار (X^2 = ۷۳۷/۲۸ ،df = ۲۳۷ ،RSMEA = ۰/۰۹۷) است که حاکی از برازندگی قابل‌قبول الگو در جامعه است. حاصل تقسیم مجذور کای بر درجه آزادی نیز زیر ۳/۱۱ است که تأییدی بر برازندگی قابل‌قبول است. همچنین به‌منظور تعیین مناسب بودن برازندگی الگو با داده‌ها از شاخصهای برازندگی استفاده شد. نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که شاخص نیکویی برازش GFI =۰/۷۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده AGFI =۰/۶۷، شاخص نرم‌شده برازش NFI =۰/۹۴، شاخص نرم‌نشده برازش NNFI =۰/۹۵ و شاخص برازش تطبیقی CFI =۰/۹۶ است که نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌ها است. همچنین اگر جذر برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA ≤۰/۰۵ باشد، برازش بسیارخوب، ۰/۰۵ تا ۰/۱ باشد برازش قابل‌قبول و اگر بالاتر از ۰/۱ باشد، برازش ضعیف است که در این مطالعه ۰/۰۵ تا ۰/۱ بود که حاکی از برازش قابل‌قبول است.

جدول ۱. شاخصهای برازندگی مدل

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

نتایج تحلیل پارامترهای سؤالهای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول شماره ۲ نشان داد که همهٔ 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 ۵۰ 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 به‌کارگیری دانش، واریانس نشانگرها در دامنه ۵۳ تا ۷۰ درصد از طریق متغیر نهفته تبیین می‌شود که نشانگرهایی مناسب برای متغیر نهفته‌اند.

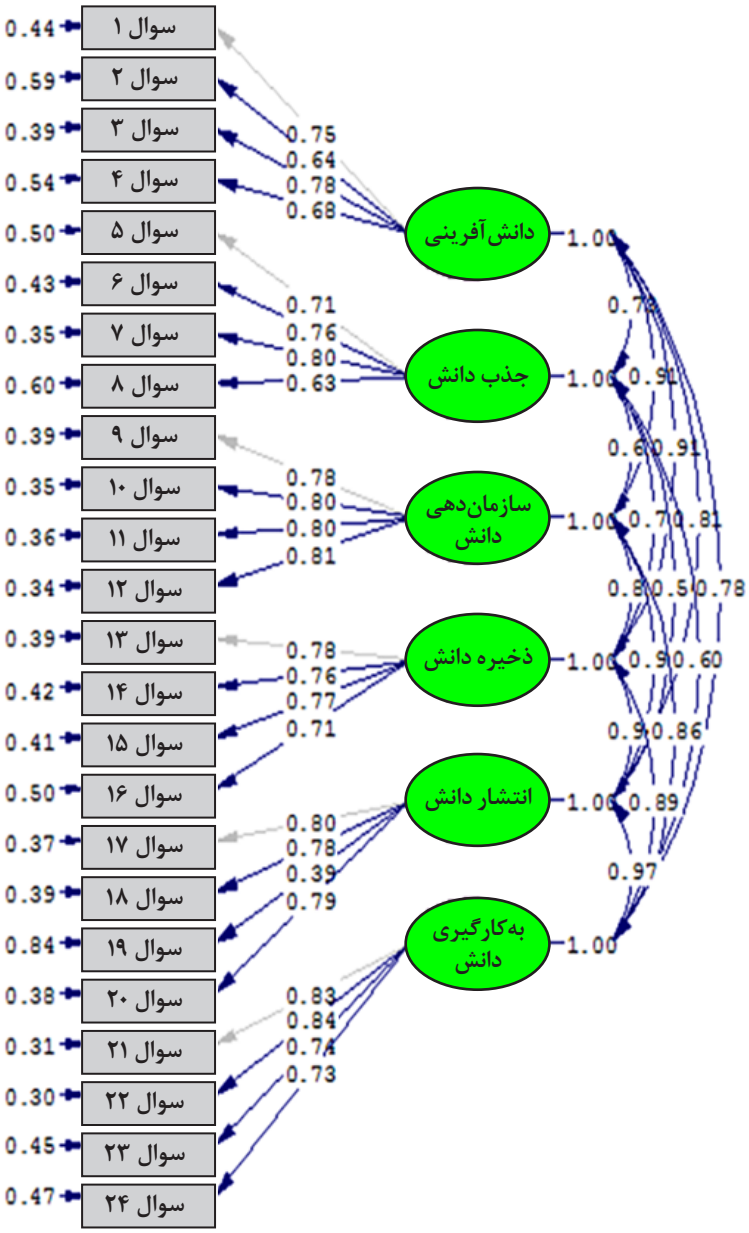
[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

جدول ۲. نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه مدیریت دانش

ضرایب	عوامل نهفته											
	دانش‌آفرینی				جذب دانش				سازمان‌دهی دانش			
	سؤال ۱	سؤال ۲	سؤال ۳	سؤال ۴	سؤال ۵	سؤال ۶	سؤال ۷	سؤال ۸	سؤال ۹	سؤال ۱۰	سؤال ۱۱	سؤال ۱۲
ضریب استاندارد نشده	۱	۰/۹۴	۱/۰۷	۱/۲۲	۱	۱/۰۳	۱/۲۲	۰/۹۹	۱	۰/۹۵	۰/۹۹	۱/۱۲
ضریب استانداردشده	۰/۷۵	۰/۶۴	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۷۱	۰/۷۶	۰/۸	۰/۶۳	۰/۷۸	۰/۸	۰/۸	۰/۸۱
خطای استاندارد	–	۰/۱	۰/۱۱	۰/۱۳	–	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۴	–	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱
مقدار t	–	۹/۰۲	۱۰/۱۹	۹/۱۹	–	۹/۵۹	۹/۵۶	۷/۲۶	–	۱۴/۴۳	۱۳/۸۸	۱۱/۴۳
R^2	۰/۵۶	۰/۴۱	۰/۶۱	۰/۴۶	۰/۵	۰/۵۷	۰/۶۵	۰/۴	۰/۶۱	۰/۶۵	۰/۶۴	۰/۶۶

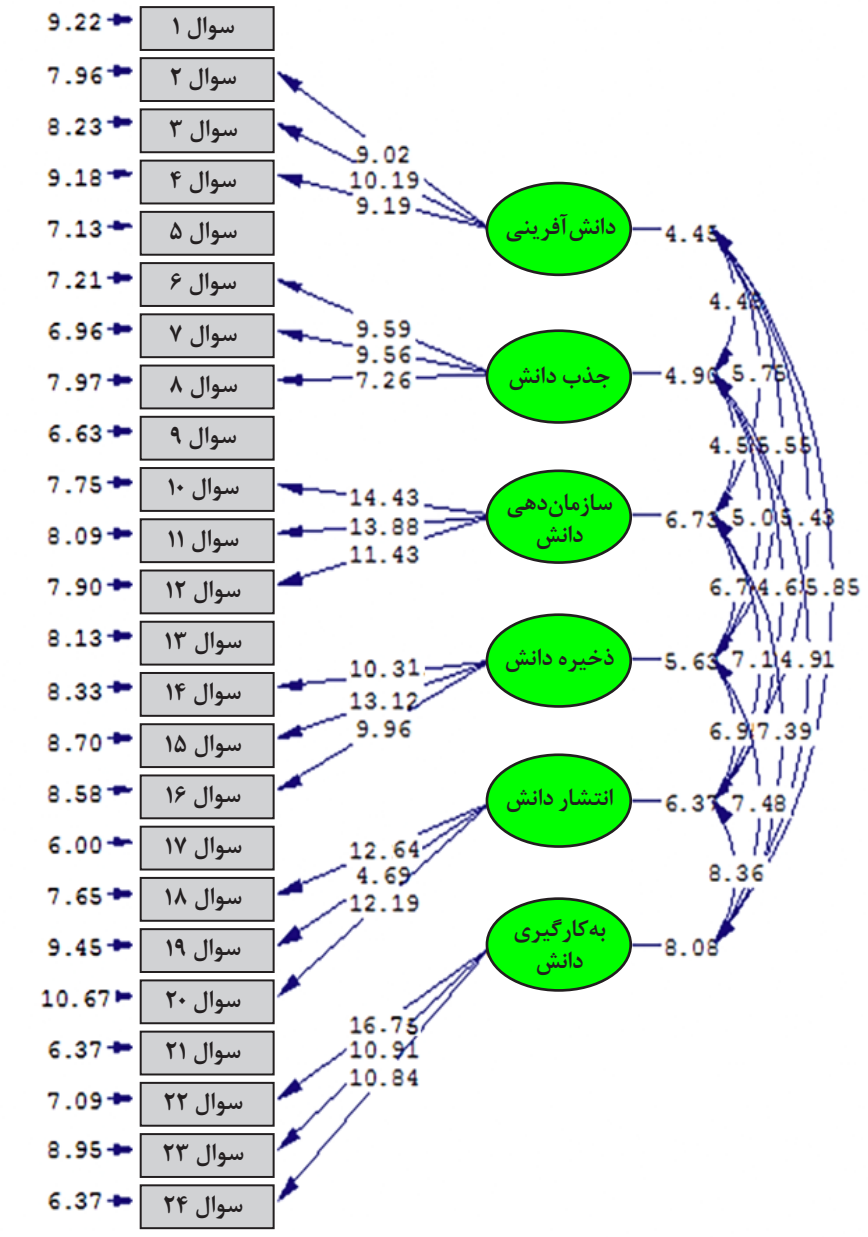
ضرایب	عوامل نهفته											
	ذخیره دانش				انتشار دانش				به‌کارگیری دانش			
	سؤال ۱۳	سؤال ۱۴	سؤال ۱۵	سؤال ۱۶	سؤال ۱۷	سؤال ۱۸	سؤال ۱۹	سؤال ۲۰	سؤال ۲۱	سؤال ۲۲	سؤال ۲۳	سؤال ۲۴
ضریب استاندارد نشده	۱	۱/۰۷	۱/۱۳	۱	۱	۰/۹	۰/۴۲	۱/۰۶	۱	۰/۸۷	۰/۸۳	۰/۹۳
ضریب استانداردشده	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۷۱	۰/۸	۰/۷۸	۰/۳۹	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۷۳
خطای استاندارد	–	۰/۱	۰/۰۹	۰/۱	–	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۹	–	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۰۹
مقدار t	–	۱۰/۳۱	۱۳/۱۲	۹/۹۶	–	۱۲/۶۴	۴/۶۹	۱۲/۱۹	–	۱۶/۷۵	۱۰/۹۱	۱۰/۸۴
R^2	۰/۶۱	۰/۵۸	۰/۵۹	۰/۵	۰/۶۳	۰/۶۱	۰/۱۶	۰/۶۲	۰/۶۹	۰/۷	۰/۵۵	۰/۵۳

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]



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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]



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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

به‌منظور بررسی متغیر عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون[1] (۱۹۲۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال توصیفی است و عملکرد شغلی را در حوزه وظایف شغلی اندازه می‌گیرد. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۲ برآورد شده و استفاده مکرر از آن در پژوهشهای مشابه حاکی از روایی این پرسشنامه است. مثلاً در پژوهشهای سیاحی و شکرکن، (۱۳۷۵؛ به نقل از اصلانپور، شهبازی و ملکی(۱۳۹۰) روایی پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $p<۰/۰۵$ قابل‌قبول گزارش کرده‌اند. در پژوهش اصلانپور و همکاران (۱۳۹۰) روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r=۰/۶۱$ در سطح معناداری $P<۰/۰۰۱$ گزارش شده است.

یافته‌ها

داده‌های گردآوری‌شده 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	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین مدیریت دانش	میانگین عملکرد شغلی
سن	۲۴ تا ۳۴	۶۱	۲۹	۶۹/۱۳	۳۸
	۳۵ تا ۴۴	۹۰	۴۲/۹	۶۷/۹۳	۳۹/۴
	۴۵ تا ۵۴	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
	کاردانی	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
رشته تحصیلی	ریاضی فیزیک	۵۳	۲۳/۱	۵۴/۳۲	۳۴/۴۱
	علوم تجربی	۴۹	۲۱/۴	۶۵/۴۴	۳۹/۱۴
	سایر (معارف، فنی)	۲۶	۱۱/۴	۷۵/۴۶	۳۹/۲۳

1. Paterson

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

◉ سؤال اول: وضعیت کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان متوسطه 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 ۷۲/۶۲ است و پایین‌ترین میزان مدیریت دانش در معلمان گروه سنی ۴۴-۳۵ سال با میانگین ۶۷/۹۳ است، اما بر اساس نتایج جدول شماره ۴ میزان F محاسبه‌شده برابر با ۰/۵۶۰ و مقدار P برابر با ۰/۶۴۲ است که بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ 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 ($f=۵/۴۷۲$ ،$p<۰/۰۱$). بر اساس نتایج جدول شماره ۳، معلمان با تحصیلات کارشناسی‌ارشد با میانگین ۷۳/۳۳ در مقایسه با معلمان با تحصیلات پایین‌تر، بالاترین میزان مدیریت دانش را دارند. همچنین نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که میان معلمان با رشته‌های مختلف تحصیلی ازلحاظ کاربست مدیریت دانش نیز تفاوت معنادار وجود دارد ($f=۵۷/۹۸۴$ ،$p<۰/۰۱$). نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بالاترین میزان مدیریت دانش، در میان معلمان رشته علوم انسانی با میانگین ۷۹/۷۷ است، درحالی‌که پایین‌ترین میزان مدیریت دانش در بین معلمان رشته تحصیلی ریاضی با میانگین ۵۴/۳۲ 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.
سن	میان‌گروهی	۴۰۴/۷۴	۳	۱۳۴/۹۱۶		
	درون‌گروهی	۴۶۲۷۰/۵۳	۱۹۲	۲۴۰/۹۹۲	۰/۵۶۰	۰/۶۴۲
	جمع	۴۶۴۷۵/۲۸۱	۱۹۵			
تحصیلات	میان‌گروهی	۳۷۱۶/۶۷۸	۳	۱۲۳۹/۵۵۹		
	درون‌گروهی	۴۴۸۴۹/۹۰۱	۱۹۸	۲۲۶/۵۱۵	۵/۴۷۲	۰/۰۰۱
	جمع	۴۸۵۶۸/۵۷۹	۲۰۱			
رشته تحصیلی	میان‌گروهی	۲۲۴۹۴/۹۶۹	۳	۷۴۹۸/۳۲۳		
	درون‌گروهی	۲۶۵۱۰/۱۳۱	۲۰۵	۱۲۹/۳۱۸	۵۷/۹۸۴	۰/۰۰۰
	جمع	۴۹۰۰۵/۱۰۰	۲۰۸			

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

◉ سؤال دوم: وضعیت عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه 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 ۳۴-۲۴ سال با میانگین ۳۸ است، اما با توجه به نتایج جدول شماره ۵ و میزان F محاسبه‌شده برابر با ۰/۴۴۹ و مقدار P برابر با ۰/۷۱۸ که بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، تفاوت میان معلمان سنین مختلف ازلحاظ آماری معنادار نیست.

همچنین نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که میان میزان عملکرد شغلی معلمان بر اساس تحصیلات تفاوت معنادار وجود دارد ($f=۴/۹۶۴ ،p<۰/۰۱$). 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	کمیت f	sig.
سن	میان‌گروهی	۹۷/۶۵	۳	۳۲/۵۵۲	۰/۴۴۹	۰/۷۱۸
	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 متوسطه چگونه است؟

به‌منظور 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 به‌کارگیری دانش پایین‌تر از متوسط قرار دارد و این مقدار به لحاظ آماری معنادار است، به‌طوری‌که مقدار t برای متغیر دانش‌آفرینی برابر با ۱/۹۸، برای متغیر جذب دانش برابر با ۵/۷۷- و

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

برای متغیر به‌کارگیری دانش برابر با ۴/۴۸- اســت که در هر مورد مقدار p کمتر از ســطح معناداری ۰/۰۵ است. نتایج در مورد مؤلفه سازمان‌دهی دانش نشان می‌دهد که میانگین این متغیر ۱۱/۹۷ است، از این‌رو اندکی پایین‌تر از سطح متوسط تلقی می‌شود، اما ازآنجایی‌که مقدارP (۰/۹۱۰) بیشتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است این مقدار به‌لحاظ آماری معنادار نیست. نتایج آزمون t در زمینه مؤلفه‌های ذخیره دانش و انتشــار دانش نشان می‌دهد که میانگین این دو متغیر به‌ترتیب برابر با ۱۲/۰۱ و ۱۲/۰۵ است، از این‌رو اندکی بالاتر از ســطح متوســط قرار دارند، اما ازآنجایی‌که مقدار P به‌ترتیب برابر با ۰/۹۲۵ و ۰/۸۱۲ و بزرگ‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، لذا این مقدار معنادار نیست.

جدول ۶. تحلیل وضعیت مدیریت دانش

متغیر	میانگین نظری	میانگین حسابی	انحراف استاندارد	سطح معناداری ۰/۰۵		درجه آزادی	آزمون t	sig.
				حد بالا	حد پایین			
دانش‌آفرینی	۱۲	۱۱/۶۰	۲/۹۷	-۰/۰۰۱۹	-۰/۸۱۱۵	۲۰۸	-۱/۹۸	۰/۰۴۹
جذب دانش	۱۲	۱۰/۸۵	۳/۲۴	-۰/۸۵۳۸	-۱/۷۳۹۵	۲۰۸	-۵/۷۷	۰/۰۰۰
سازمان‌دهی دانش	۱۲	۱۱/۹۷	۳/۰۵	۰/۳۹۲۲	-۰/۴۴۰۱	۲۰۸	-۰/۱۱۳	۰/۹۱۰
ذخیره دانش	۱۲	۱۲/۰۱	۲/۹۴	۰/۴۲۱۴	-۰/۳۸۳۱	۲۰۸	۰/۰۹۴	۰/۹۲۵
انتشاردانش	۱۲	۱۲/۰۵	۳/۱۸	۰/۴۸۷۴	-۰/۳۸۲۲	۲۰۸	۰/۲۳۹	۰/۸۱۲
به‌کارگیری دانش	۱۲	۱۱/۰۲	۳/۱۳	۰/۵۴۴۰	-۱/۳۹۸۵	۲۰۸	-۴/۴۸	۰/۰۰۰

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

به‌منظور 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=-۱۰/۲۶، P=۰/۰۰۰).

جدول ۷. تحلیل وضعیت عملکرد شغلی

متغیر	میانگین نظری	میانگین حسابی	انحراف استاندارد	سطح معناداری ۰/۰۵		درجه آزادی	آماره t	sig.
				حد بالا	حد پایین			
عملکرد شغلی	۴۵	۳۸/۹۷	۸/۴۹	-۴/۸۴	-۷/۱۸	۲۰۸	-۱۰/۲۶	۰/۰۰۰

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

◉ سؤال پنجم: کدام‌یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنادار با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه دارند؟

همان‌طور که نتایج جدول شـــماره ۸ نشان می‌دهد میان عملکرد شغلی با همه مؤلفه‌های مدیریت دانـــش رابطه مثبـــت و معنادار وجـــود دارد (P=۰/۰۰۰)، به‌طوری‌که میزان ضریب همبســـتگی میان دانش‌آفرینی با عملکرد شـــغلی برابر با ۰/۴۰ اســـت (P=۰/۰۰۰). میزان ضریب همبستگی میان جذب دانش و عملکرد شغلی ۰/۲۰ است (P=۰/۰۰۳) و همبستگی میان سازمان‌دهی دانش با عملکرد شغلی ۰/۳۷ است (P=۰/۰۰۰). میزان این ضریب میان ذخیره دانش و عملکرد شغلی ۰/۲۹ است (P=۰/۰۰۰) و میزان همبستگی میان انتشار دانش و عملکرد شغلی ۰/۵۰ و درنهایت همبستگی میان به‌کارگیری دانش و عملکرد شـــغلی ۰/۲۵ به‌دست آمده (P=۰/۰۰۰) که در هر مورد مقدار p کوچک‌تر از سطح معناداری ∝=۰/۰۱ است. از این‌رو با ۰/۹۹ اطمینان، میان عملکرد شغلی و مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد و همان‌طورکه 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	همبستگی	sig.	شماره	مؤلفه	همبستگی	sig.
۱	دانش آفرینی	۰/۴۰	۰/۰۰۰	۴	ذخیره دانش	۰/۲۹	۰/۰۰۰
۲	جذب دانش	۰/۲۰	۰/۰۰۳	۵	انتشاردانش	۰/۵۰	۰/۰۰۰
۳	سازماندهی دانش	۰/۳۷	۰/۰۰۰	۶	به‌کارگیری دانش	۰/۲۵	۰/۰۰۰

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

با توجه به داده‌های جدول شـــماره ۹، نســـبت F مشاهده‌شده برای تحلیل رگرسیون چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش (P<۰/۰۰۱) معنادار است. همچنین بر اساس نتایج جدول شماره ۱۰ از میان متغیرهای مستقل، انتشار دانش در جامعه با ضریب رگرسیون بتا (۰/۶۰۳) بیشترین سهم را در تغییرات متغیر وابسته یعنی میزان عملکرد شغلی داراست. همچنین بر اساس جدول شماره ۹ ضریب همبستگی چندگانه در این معادله رگرسیونی ۰/۵۶۴ و مقدار p برای مدل رگرسیونی ۰/۰۰۰ است، بنابراین مدل در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

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

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

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

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

■ 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 ازلحاظ میزان کاربست مدیریت دانش و عملکرد شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد. پژوهشها و تحقیقات بررسی‌شده نیز در مواردی تفاوت گروههای سنی را در این موارد معنادار ندانسته‌اند. ازجمله در پژوهش رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷)، تفاوتی معنادار بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش اعضای هیئت‌علمی و عملکرد شغلی آنها برحسب سن مشاهده نگردیده که این یافته در مطالعه حاضر نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

از علل 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 باسابقه بالا

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

به روشهای سنتی، عدم استقبال از روشها و ایده‌های جدید در سازمان و عدم تمایل به تغییر و تحول و نوآوری 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 دانـــش دارنـــد، ضمن اینکه عملکردی بهتر در محیط کار خود دارنـــد. از میان دلایل بالاتر بودن میزان مدیریت دانش معلمان با تحصیلات بالاتر را می‌توان داشـــتن دانش، سواد و اطلاعات بیشتر در استفاده از ابزارهای اطلاعاتی عنوان کرد. داشـــتن ســـواد و تحصیلات بالاتر ضمن اینکه موجب استفاده مؤثر از منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی می‌شود توانایی بازیابی و انتقال اطلاعات را نیز فراهم می‌آورد. قاسمی‌نژاد رائینـــی 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 ســـازمانها قلمداد کردند. باوجوداین برخی پژوهشگران مانند دادخواه و همکاران (۱۳۹۴) معتقدند کـه میان تحصیلات و مدیریت دانش، ارتباطی وجود ندارد.

نتایج پژوهش حاضر نشـــان داد که میان معلمان با رشـــته‌های تحصیلی متفاوت ازنظر کاربســـت مؤلفه‌های مدیریت دانش تفاوت معنادار وجود دارد و در این میان معلمان رشـــته علوم انسانی بالاترین میزان و معلمان رشـــته ریاضی پایین‌ترین میزان مدیریت دانش را دارند. آگاهی و تمایل داشتن بیشتر معلمان رشـــته 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 زمینهٔ فنون تدریس، روانشناسی تربیتی و اصول یادگیری روشها و همچنین مطالعات اجتماعی باشد. دولانی و همکـــاران (۱۳۹۲) و نیز مـاپونیا (۲۰۰۴)، طی مطالعـاتی دریافتنـد که کارکنـان رشته کتابـداری (گروه علوم انسانی) اختلافی معنـادار ازلحاظ 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 نیافتند.

نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در معلمان مدارس متوســـطه پایین‌تر از متوسط است. این نتیجه را شـــاید بتوان این‌گونه تبیین کرد که مدارس متوسطه شهرســـتان سیرجان فاقد برنامه‌ریزی راهبردی دانش و نقشه دانش‌اند. همچنین می‌توان گفت معلمان معمولاً از داشـــته‌ها، 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 ادیبان (۱۳۹۴) نیز وضعیت مدیریت دانش در دانشـــگاهها و مدارس پایین‌تر از متوســـط گزارش شده، اما زرین (۱۳۹۰) و ثابت (۱۳۹۴) با ارزیابی مدیریت دانش کارکنان و مدیران

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

مدارس در حد مناسب خلاف این نتیجه را ثابت کرده‌اند.

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که معلمان ازلحاظ عملکرد شغلی در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارند و پژوهشها در زمینهٔ تأیید این یافته محدودند. سرداری و همکاران طی پژوهشی (۱۳۹۵)، وضعیت عملکرد پرستاران را پایین‌تر از متوسط گزارش کردند. درانی و ادیبان (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 زمینهٔ بهبود عملکرد ازجمله 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 به‌کارگیری دانش برای بهبود عملکرد شغلی معلم و ارتقای موقعیت حرفه‌ای معلم ضروری هستند، یعنی معلمانی که به‌شکلی موفق منابع دانشی خود را به‌کار 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 ادیبان (۱۳۹۴)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۴)، یانگ (۲۰۱۰)، چیانگ (۲۰۰۷)، اسوتلیک و استاورو-کوستی (۲۰۰۷)، لوپز- نیکولاس و مرونیو-سردان (۲۰۱۱)، تریولاس (۲۰۱۲) 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 به‌دست‌آمده از تحلیل رگرسیون، متغیرهای دانش‌آفرینی، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش به‌طور معناداری عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند، به‌طوری‌که 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 بدری‌آذرین، سیدعامری و ایمانپور (۱۳۹۱) همخوانی دارد. این پژوهشگران در مطالعات خود نشان دادند که استفاده کارکنان از مدیریت دانش از طریق سازمان‌دهی، تجزیه‌وتحلیل و ذخیره‌سازی دانش با رویه‌های مناسب، سبب اثربخشی و تقویت روابط سازمان می‌شود. ازاین‌رو مدیریت دانش با توسعه رقابتهای منحصربه‌فرد 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 ازجمله دانش‌آفرینی خواهند شد. توجه بیشتر و تمایل وافرتر نسبت به عواملی مانند محیط

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

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. باتوجه‌به مطلوب نبودن عملکرد شغلی معلمان به‌نظر می‌رسد تشویق متناسب با عملکـرد موفـق، ضـرورتی 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 عملکـرد سـازمان خواهـد 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.
- به‌کارگیری 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 (فاوا) و آموزش و پرورش تطبیقی کشورهای پیشرفته آشنا شوند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

منابع

REFERENCES

ابطحی، حسین. (۱۳۶۸). *آموزش و بهسازی منابع انسانی*. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.

اسکات، دابلیو ریچارد. (۱۹۹۲). *سازمانها: سیستم‌های حقیقی، حقوقی و باز*، ترجمه محمدرضا بهرنگی(۱۳۸۰). تهران: انتشارات کمال تربیت.

اصلان‌پورجوکندان، 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.

اصیلی، غلامرضا؛ قدیریان، عباسعلی و شوال‌پور، سعید. (۱۳۸۷) بررسی نظام جامع پاداش و پرداخت در سازمانهای دانش پایه (مطالعه موردی پژوهشگاه صنعت نفت). *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۱۹ (۵۸)، ۱۴۳-۱۶۹.

بدری‌آذرین، 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.

ثابت، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر از دیدگاه مدیران مدارس. *سومین همایش علمی‌پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران*، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

جعفری‌مقدم، 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 ظرفیت جذب و انتقال دانش بر عملکرد شرکت‌های هولدینگ چندکسب‌وکاره. *پژوهشنامهٔ مدیریت اجرایی*، ۵ (۹)، ۳۷-۵۸.

دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصفه؛ عابدی، محمدرضا و مشهدی، فرشته. (۱۳۹۴). رابطهٔ 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)، ۲۲۶-۲۵۰.

درانی، کمال و ادیبان، 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 پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۷* (۲)، ۱۵۴-۱۶۲.

دیلمقانی، سعید؛ امینی، محمدتقی؛ خدابنده، محرمعلی و طلایی، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد معلمان زن در مدارس دوره متوسطه شهرستان نقده. *مقاله ارائه‌شده در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی*.

رجایی‌پور سعید و رحیمی، حمید. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۸* (۴)، ۵۹-۷۶.

رحیمی، حمید و نجفی، محمد. (۱۳۸۶). *مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی*. تهران: انتشارات جاودانه، چاپ اول.

رفیع‌زاده بقرآباد؛ علاءالدین؛ عفتی‌داریانی، محمدعلی و رونق، مریم. (۱۳۸۸). *مدیریت عملکرد (با نگاهی به ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی)*. تهران: فرمنش، چاپ سوم.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

زرین، حمیدرضا. (۱۳۹۰). *بررسی تأثیر به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

سرداری، 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.

فتحی‌جناقرد، ملیحه. (۱۳۹۳). *ارتباط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی.

فرخ، بتول و شاه‌طالبی، بدری. (۱۳۹۷)، رابطه بین یادگیری خودراهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۵* (۲۹)، ۱۴۸-۱۶۱.

قاسمی‌نژاد رائینی، محدثه و آذری، همایون. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان. *دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۵ (۲)، ۲۵-۴۸.

کاظمی، بابک. (۱۳۷۷). *مدیریت امور کارکنان*. انتشارات مرکز آموزش مدیریت ریاست جمهوری، چاپ دوم.

محمدی‌استانی، مرتضی؛ شعبانی، احمد و رجایی‌پور، 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.

مشایخ، فرشته. (۱۳۹۲). *دیدگاه‌های نو 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 بدری 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 (۱)، ۱۰۷-۱۲۶.

نادی، محمدعلی؛ بختیارنصرآبادی، حسنعلی و فرهمندپور، مریم. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضا هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. *مجله علوم‌تربیتی*، ۳ (۱۱)، ۱۰۷-۱۳۰.

نعمتی، محمدعلی؛ محمدی، یحیی و رئیسون، محمدرضا. (۱۳۹۴). رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی. *دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۸ (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.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

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%5Cnhttp://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.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]