

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 همه 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 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 به‌ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان داشتند.

کلیدواژگان: 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 اجتناب‌ناپذیر است و سازمانها باید همه تلاش خود را برای دستیابی به تعالی عملکرد به کار گیرند. همچنین ماهیت کارها، اطلاعاتی و انسان-محور شده (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).

مدیریت دانش به سازمانها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارتهای اساسی را که نوعی حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به‌طور معمول به‌صورت 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 (تولابی و فیلی، ۱۳۹۴) و مدیریت دانش همچون یک نگرش و ساختار نوین در سازمانها به‌ویژه در مدارس و مؤسسات آموزشی به‌عنوان 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 روزافزون کاربرد مدیریت دانش در سازمانها شده است. از این‌رو سازمانهای موفق به‌شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و به‌کارگیری دانش در بین کارکنان خود را با روشهای مختلف، اندازه‌گیری 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 هرکدام نیازمند آموزش‌شهایی مؤثرند (ابطحی، ۱۳۶۸). آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق‌العاده پیدا می‌کند، ساماندهی به‌کارگیری 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 به‌کارگیری 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 ظرفیتهای 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 بازنشسته شدن معلمان باتجربه 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 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 نسبت به مزایای مدیریت دانش و تغییر و در نتیجه 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 به‌عنوان کارشناسان یادگیری اثربخش یاد شده و بیان شده است که معلمان نه‌تنها 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 در صورتی که در معلم درونی شده باشد، در دانش‌آموز 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 به‌صورت رسمی، 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 اشتراک دانش این امکان را فراهم می‌کند تا 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 فراگیرند تا بتوانند به‌مثابه افرادی توانا در فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند (ژائو^۴، 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 متمرکز برای مستندسازی دانش، تجارب و درس‌های آموخته که بیشتر در ذهن افراد جای دارند، بیش‌ازپیش 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 مورد 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 نتایج 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)، درحالی‌که نتایج پژوهش‌های دیگری در مدارس و دانشگاه‌ها با اثبات خلاف آن مدیریت دانش را در این مراکز پایین‌تر از متوسط گزارش کرده‌اند (مدهوشی و نیازی، ۱۳۹۰؛ محمدی‌استانی، شعبانی و رجائی‌پور، ۱۳۹۱؛ فتحی، ۱۳۹۳؛ درانی و ادیبان، ۱۳۹۴).

لیث‌وود 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-مدرسه‌ای 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 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 خودراهر 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 رشته‌ای غیر از کتابداری تحصیل کرده‌اند، اختلافی معنادار از لحاظ مدیریت دانش با کارکنان رشته‌های دیگر دارند (دولانی، جبرئیلی مزرعه‌شادی، رحیمی و رشیدی، ۱۳۹۲؛ ماپونیا^۱، ۲۰۰۴). مطالعاتی دیگر با بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان نشان دادند که بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش اعضای هیئت علمی بر حسب رشته تحصیلی تفاوت معنادار وجود ندارد (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷؛ نادى، بختیار نصرآبادی و فرهمندپور، ۱۳۸۹). در مطالعه‌ای تحت عنوان «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^۲، ۲۰۰۴).

برخی از پژوهشگران معیارهایی مانند سن (درانی و ادیبان، ۱۳۹۴)، سابقه خدمت (دیلماقانی، امینی، خدابنده و طلایی، ۱۳۹۴) و سطح تحصیلات (ثابت، ۱۳۹۴؛ نعمتی و محمدی و رئیس‌سون، ۱۳۹۴؛ دیلماقانی 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 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، به‌طوری که با افزایش مدیریت دانش عملکرد نیز بهبود می‌یابد (کوریدس، لانگ‌باتم و مورفی^۳، ۲۰۰۳؛ یانگ، ۲۰۱۰؛ چیانگ^۴، ۲۰۰۷؛ اسوتلیک و استاورو-کوستی^۵، ۲۰۰۷؛ گلد، مالهورترا و سگارس^۶، ۲۰۱۱؛ لویز-نیکولاس 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 انجام شده 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 به خصوص مدارس با استفاده از الگوی جامع لاوسون^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 به‌کارگیری دانش است، غفلت کرده‌اند.

■ سؤالات پژوهش

۱. میزان کاربست 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 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 رابطه 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 از نظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام شده است. همه معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان سیرجان به تعداد ۴۳۱ نفر جامعه مورد مطالعه پژوهش را در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ 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 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 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

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 ($RSMEA = 0/097$ ، $df = 237$ ، $X^2 = 737/28$) 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 $GFI = 0/74$ ، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده $AGFI = 0/67$ ، شاخص نرم‌شده برازش $NFI = 0/94$ ، شاخص نرم‌نشده برازش $NNFI = 0/95$ و شاخص برازش تطبیقی $CFI = 0/96$ است که نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌ها است. همچنین اگر جذر برآورد واریانس خطای تقریب $RMSEA \leq 0/05$ باشد، برازش بسیار خوب، 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

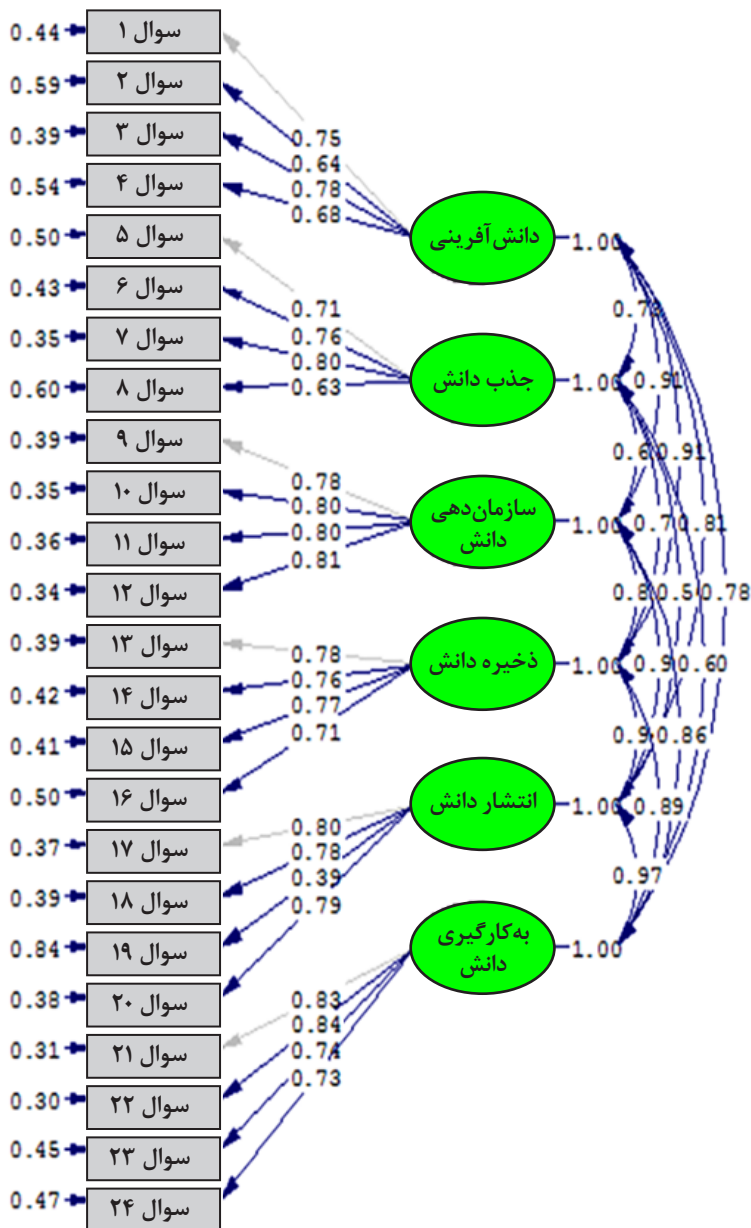
شاخصهای برازندگی	X^2	df	X^2/df	Sig	RMSEA	GFI	NFI	NNFI	CFI	AGFI
مقدار شاخص	۷۳۷/۲۸	۲۳۷	۳/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۹۷	۰/۷۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۶۷

نتایج تحلیل پارامترهای سؤالهای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول شماره ۲ نشان داد که 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. در نتیجه 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.

جدول ۲. نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه مدیریت دانش

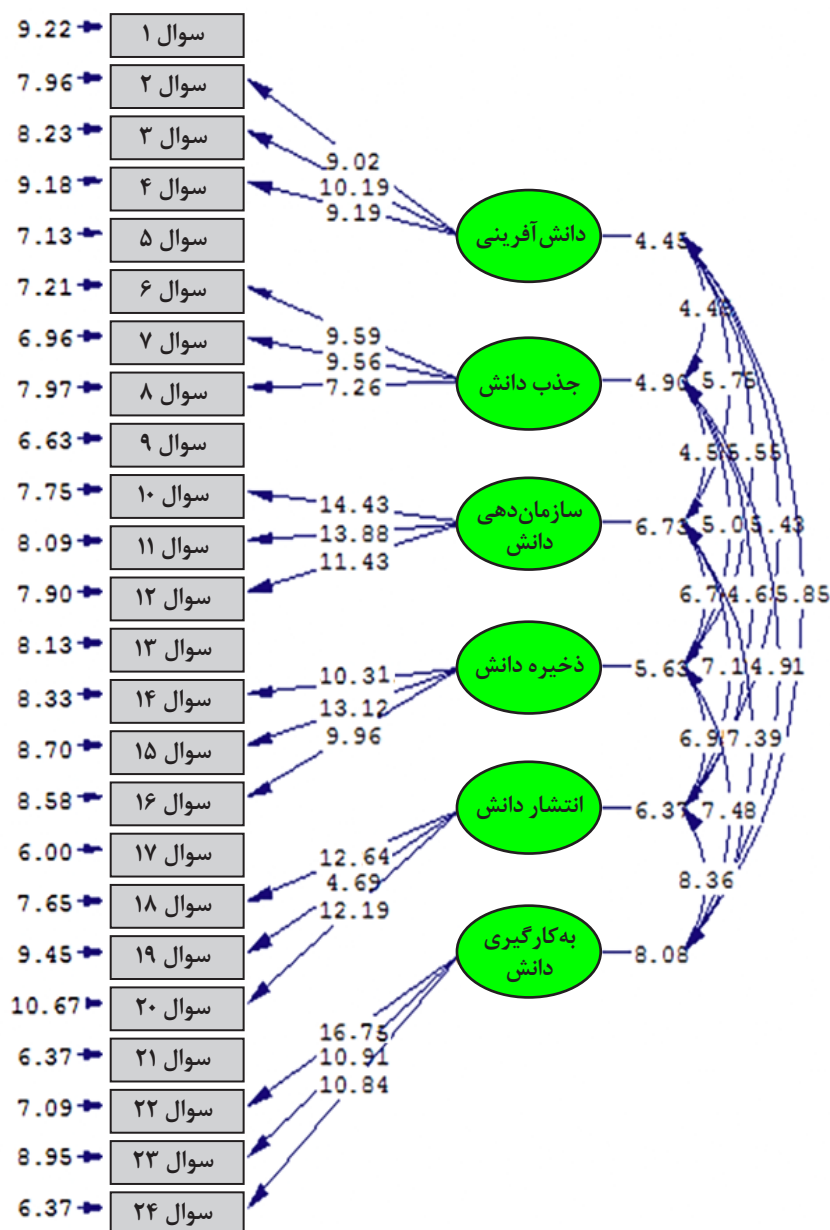
عوامل نهفته											
سازمان‌دهی دانش				جذب دانش				دانش آفرینی			
سؤال ۱۲	سؤال ۱۱	سؤال ۱۰	سؤال ۹	سؤال ۸	سؤال ۷	سؤال ۶	سؤال ۵	سؤال ۴	سؤال ۳	سؤال ۲	سؤال ۱
۱/۱۲	۰/۹۹	۰/۹۵	۱	۰/۹۹	۱/۲۲	۱/۰۳	۱	۱/۲۲	۱/۰۷	۰/۹۴	۱
۰/۸۱	۰/۸	۰/۸	۰/۷۸	۰/۶۳	۰/۸	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۶۸	۰/۷۸	۰/۶۴	۰/۷۵
۰/۱	۰/۰۷	۰/۰۷	-	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۱	-	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۱	-
۱۱/۴۳	۱۳/۸۸	۱۴/۴۳	-	۷/۲۶	۹/۵۶	۹/۵۹	-	۹/۱۹	۱۰/۱۹	۹/۰۲	-
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^2											

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



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

به‌منظور بررسی متغیر عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱ (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 $p < 0/05$ قابل قبول گزارش کرده‌اند. در پژوهش اصلانپور و همکاران (۱۳۹۰) روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ در سطح معناداری $P < 0/01$ 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
	بالتر 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
رشته تحصیلی	ادبیات و علوم انسانی	۸۱	۳۵/۴	۷۹/۷۷	۴۱/۷۶
	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

● 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 از لحاظ 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			

● 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 ۲۴-۳۴ 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 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 ($f=4/964, p<0/01$). 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 مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	کمیت f	sig.
سن	میان گروهی	۹۷/۶۵	۳	۳۲/۵۵۲	۰/۴۴۹	۰/۷۱۸
	درون گروهی	۱۳۹۲۸/۰۱۶	۱۹۲	۷۲/۵۴۲		
	جمع	۱۴۰۲۵/۶۷۳	۱۹۵			
تحصیلات	میان گروهی	۱۰۲۳/۷۲۲	۳	۳۴۱/۲۴۱	۴/۹۶۴	۰/۰۰۲
	درون گروهی	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

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 سازمان دهی دانش نشان می دهد که میانگین این متغیر $11/97$ است، از این رو اندکی پایین تر از سطح متوسط تلقی می شود، 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 مؤلفه های ذخیره دانش و انتشار دانش نشان می دهد 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 $0/812$ و بزرگ تر از سطح معناداری $0/05$ است، لذا این مقدار معنادار نیست.

جدول ۶. تحلیل وضعیت مدیریت دانش

متغیر	میانگین نظری	میانگین حسابی	انحراف استاندارد	سطح معناداری $0/05$		درجه آزادی	آزمون t	sig.
				حد بالا	حد پایین			
دانش آفرینی	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
سازمان دهی 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
انتشار دانش	۱۲	۱۲/۰۵	۳/۱۸	۰/۴۸۷۴	-۰/۳۸۲۲	۲۰۸	۰/۲۳۹	۰/۸۱۲
به کارگیری 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؟

به منظور بررسی وضعیت عملکرد شغلی معلمان از t تک نمونه ای استفاده شده است. نتایج نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی معلمان پایین تر 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	انحراف استاندارد	سطح معناداری $0/05$		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

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

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 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 در نهایت همبستگی میان به‌کارگیری دانش و عملکرد شغلی $0/25$ به‌دست آمده ($P=0/000$) که در هر مورد مقدار p کوچک‌تر از سطح معناداری $\alpha=0/01$ است. از این‌رو با $0/99$ 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	همبستگی	sig.	شماره	مؤلفه	همبستگی	sig.
۱	دانش آفرینی	$0/40$	$0/000$	۴	ذخیره دانش	$0/29$	$0/000$
۲	جذب دانش	$0/20$	$0/003$	۵	انتشار دانش	$0/50$	$0/000$
۳	سازماندهی دانش	$0/37$	$0/000$	۶	به‌کارگیری دانش	$0/25$	$0/000$

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

با توجه به داده‌های جدول شماره ۹، نسبت F مشاهده‌شده 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 داراست. 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 $0/001$ معنادار است.

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

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	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
دانش آفرینی	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
به کارگیری 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 بر اساس 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 بررسی‌شده 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 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 معلمان با سنین پایین‌تر را می‌توان عادت کردن معلمان با سابقه بالا

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 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 را نیز 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. باوجود 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 تمایل 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 روشها و همچنین مطالعات اجتماعی باشد. دولانی و همکاران (۱۳۹۲) و نیز مایونیا (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 نادری 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 متوسطه پایین‌تر از متوسط است. این نتیجه را شاید بتوان این‌گونه تبیین کرد که مدارس متوسطه شهرستان سیرجان فاقد برنامه‌ریزی راهبردی دانش و نقشه دانش‌اند. همچنین می‌توان گفت معلمان معمولاً 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 ادیبان (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 به‌دست‌آمده نشان داد که معلمان از لحاظ عملکرد شغلی در سطحی پایین‌تر از متوسط قرار دارند و پژوهشها در زمینه 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 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 به‌کارگیری دانش برای بهبود عملکرد شغلی معلم و ارتقای موقعیت حرفه‌ای معلم ضروری هستند، یعنی معلمانی که به شکلی 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)، لویز - 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 تأثیر گذارند.

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 ایمانیپور (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 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 از جمله دانش‌آفرینی خواهند شد. توجه بیشتر و تمایل وافرتر 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 به منظور 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.

- ابطحی، حسین. (۱۳۶۸). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
- اسکات، دابلو ریچارد. (۱۹۹۲). سازمانها: سیستم‌های حقیقی، حقوقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی (۱۳۸۰). تهران: انتشارات کمال تربیت.
- اصلان‌پور 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؛ 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 اجرای 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 مهریان نشر، چاپ اول.
- پژوهان، ایوب و امیرکیبیری، 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 علمی پژوهشی 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 چندکسب و کاره. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۵ (۹)، ۳۷-۵۸.
- دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصفه؛ 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 مهندسی 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؛ خدابخنده، 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: فرمانش، چاپ سوم.

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

سرداری، احمد؛ موسوی، میر محمد 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.

فتحی‌جنافرد، 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)، ۱۶۱-۱۴۸.

قاسمی‌نژاد راثینی، 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)، ۴۸-۳۵.

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؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی و فرهنگ‌دور، مریم. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضا هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹. مجله علوم تربیتی، ۳ (۱۱)، ۱۳۰-۱۰۷.

نعمتی، محمدعلی؛ محمدی، یحیی و رئیس‌ن، محمدرضا. (۱۳۹۴). رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی. دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۸ (۴)، ۲۰۸-۲۰۳.

- 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/departement/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.