

## فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی

سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰ (پیاپی ۴۹)

## تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر

## خرم‌آباد

مهوش حاتمی<sup>۱</sup>، مجتبی معظمی<sup>۲</sup>

## چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به این سوال پاسخ داده شود که مدیریت دانش تا چه اندازه بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر دارد؟ جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۱۵۰ نفر بوده که تعداد ۱۰۸ مدیر با استفاده از روش نمونه‌گیری جدول مورگان و روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش چن و همکاران (۲۰۱۰) و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی مدیران توسط پاترسون (۱۹۷۰) و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی اعضای نمونه شامل: جنسیت، تحصیلات و سن و شاخص‌های متغیرهای پژوهش شامل: میانگین، میانه، واریانس، مد، انحراف معیار، دامنه تغییرات، ماکزیمم و مینیمم و استنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن و برای اجرای عملیات اقتصاد سنجی نیز از نرم‌افزار SPSS ۲۶ استفاده می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، مدیریت دانش (ایجاد دانش، تسهیم دانش، بکارگیری (کاربرد) دانش و ذخیره دانش) بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد، مولفه‌های مدیریت دانش، ایجاد دانش و بکارگیری (کاربرد) دانش با میانگین رتبه‌ای ۳/۱۰ بالاترین رتبه را نسبت به دیگر مولفه‌های داشتند و از این حیث دارای اهمیت می‌باشند.

## واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد شغلی مدیران، موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

استفاده بهینه از منابع دانشی و مدیریت موثر دانش برای ارتقای عملکرد از جمله مسائل اساسی پیش روی چنین سازمان‌هایی به شمار می‌رود. دانش همواره یک دارایی با ارزش در ساختمان قابلیت‌های افراد و شرکت‌ها مطرح بوده است؛ اما در عصر کنونی با گسترش جهانی سازی و ظهور فرصت‌ها و تهدیدات جدید، فشار تغییرات بر سازمان‌هایی وارد است که خواهان استفاده آگاهانه از دانش و بکارگیری آن هستند (صابری، ۱۳۹۸). در حال حاضر وضعیت به گونه‌ای است که نیاز به توسعه مستمر نوآوری‌ها و بهبود رقابتی باعث شده تا فشار تغییرات، جای توانمندی‌های خود را به کیفیت نیروی انسانی به عنوان منبع سرمایه دانشی در سازمان‌ها بدهد. رویارویی با تغییرات تحت عنوان «توانمندی‌های پویا» اساساً به خلق، تبدیل و استفاده موثر از انواع دانش به عنوان دارایی اصلی سازمان‌ها که در روابط، وظایف و کارکردهای نیروی انسانی نهفته است بستگی دارد (راسموسن و نیلسن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در مدیریت دانش، منابعی از دانش در خارج از سازمان وجود دارند که سازمان‌ها با بهره‌گیری آنها می‌توانند قابلیت‌های رقابتی خود را توسعه دهند یا قابلیت‌های نوینی را خلق کنند. به عبارت دیگر، مدیریت دانش با به کارگیری دانشی که در ارتباط با آن است، موجب دستیابی به فرصت‌های جدید بازاریابی می‌شود که در نهایت سطح بالاتری از عملکرد و ارزش‌زایی متقابل را به دنبال دارد. خلق دانش در سازمان برای ارزش‌افزایی دو جانبه می‌تواند به ارائه محصولات و خدمات بهتری بی‌انجامد. در مدیریت دانش، دانش مرتبط با سازمان به عنوان منبعی ارزشمند و مزیت آفرین به شمار می‌رود و می‌تواند به عنوان محرکی برای عملکرد عمل کند (اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۵).

علاقه و توجه به مدیریت دانش به طور وسیعی در تحقیقات دانشگاهی و مراکز آموزش عالی رو به گسترش است، به گونه‌ای که مدیریت دانش به موضوعی مهم و بحث برانگیز در مراکز آموزش عالی تبدیل شده است. مدیریت دانش چالش‌انگیز است چراکه شناخت ارزش آن مشکل بوده و بکارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید، دشوارتر است. از این رو مدیریت دانش از طریق تفکرات پیتر دراگر<sup>۲</sup> و ارائه گزارش شرکت اسکاندیا در سوئد و انتشار کتاب شرکت خلق‌کننده دانش در ژاپن پایگاه تئوریک خود را مطرح ساخت. مدیریت دانش را می‌توان توانایی پردازش داده به اطلاعات، دانش و خرد یا فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح تعبیر نمود. هدف مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها، یادگیری مستمر از طریق فرآیند

<sup>۱</sup> Rasmussen & Nielsen

<sup>۲</sup> Peter Drucker

تسهیم دانش و تجربه میان تمامی افراد درگیر در امر آموزش علی‌الخصوص مدیران مراکز آموزش عالی است، چراکه همین یادگیری مستمر از طریق مدیریت دانش می‌تواند زمینه عملکرد شغلی مدیران مراکز آموزش عالی را بهبود بخشد (اگنا و راجنتیران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش در آموزش عالی شامل فرآیند آزادسازی قدرت دانش و بهره‌گیری خلاقانه، اثربخش و کارآمد از تمامی اطلاعات و دانش‌های موجود به منظور دستیابی به اهداف و رسالت‌های دانشگاه است. بنابراین مدیران مراکز آموزش عالی با دستیابی به اهداف و محوریت مد نظر در دانشگاه‌ها چه بسا باعث عملکرد شغلی مطلوب در آنها شود. متخصصان دانشگاهی مناسب‌ترین افراد به منظور نهادینه سازی و اجرای راهبرد کارآمد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی محسوب می‌شوند. مدیران دانشگاهی بایست بر این امر واقف گردند که اجرای مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی فرآیندی مستمر و بی‌انتهاست که در جهت رضایت شغلی آنها کاملاً موثر است و فواید راهبردی بی‌شماری جهت توسعه و بهبود تمامی ابعاد دانشگاه و رضایت شغلی مدیران را به دنبال خواهد داشت (ها و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

هدف اصلی تحقیق حاضر تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد می‌باشد و اهداف مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی در سه سطح استراتژیک (در این سطح مدیریت دانش بایستی یک ذهنیت دانش‌گرا را در دانشگاه‌ها مستقر کند چراکه مطمئن شود دانشگاه‌ها جهت کسب و کارهای آموزشی خود بر حسب دانش موجود و دانش مورد نیاز برای فرآیند آموزشی و پژوهشی برنامه‌ریزی کند)، سطح تاکتیکی (مدیریت دانش بایستی دانش موجود را بطور مناسب شناسایی کنند و دانش جدید را برای استفاده از آینده در حافظه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی حفظ کنند و سیستم‌های جدیدی که تخصیص کارا و موثر دانش را موجب می‌شوند، در درون مراکز آموزش عالی ایجاد کنند) و سطح عملیاتی (در کلیه دانشگاه‌ها و دیگر مراکز آموزش عالی بایستی دانش برای کلیه استفاده‌کنندگان قابل دسترس و استفاده باشد) (فرچزاده و شهبازی‌خواه، ۱۳۹۶).

اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد مفهوم عملکرد شغلی است، معمولاً سازمان‌ها در پی یافتن افرادی هستند که بتوانند در مشاغل خود خوب عمل کنند چراکه معتقدند عملکرد خوب بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. در عصر حاضر بررسی و شناخت عملکرد شغلی مدیران یکی از برنامه‌های مهم مراکز آموزش عالی در کشور در این بخش

---

<sup>۱</sup> Egena & Rajenthyan

<sup>۲</sup> Ha & Wang

محسوب می‌شود. حیاتی‌ترین مسأله در هر سازمان عملکرد شغلی آن است و یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت در رشد و توسعه اقتصادی هر سازمانی تأثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه‌ی آن مدیران موفق از مدیران ناموفق از طریق مجموعه‌ای از اصول، قوانین و چارچوب‌های آموزش عالی‌ست، مشخص و قابل شناسایی هستند (مرشدی تنکابنی، ۱۳۹۹). عملکرد شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از عملکرد شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد. لذا می‌توان بیان داشت که عملکرد شغلی به طور مطمئن، کارایی افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. عملکرد شغلی حالت عاطفی مثبت و خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی او می‌باشد. همچنین عملکرد شغلی باعث افزایش سازندگی و روابط کاری خوشایند و شادکامی و سلامت روانی و انگیزش بالای کارکنان و کاهش نقل و انتقالات کارکنان و ترک خدمت آنان در سازمان می‌شود. در واقع عملکرد شغلی به عنوان یک متغیر اثرگذار و مهم مطرح است که بیان کننده حالت ذهنی فرد از شغلش است (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۵).

عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند. افزایش عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله: انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. عملکرد شغلی یعنی آنچه فرد انجام می‌دهد و قابل مشاهده است و می‌توان آن را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه‌گیری کرد و دارای سه بُعد است: دانش محور، مهارتی و توانشی (مهدیان، ۱۴۰۰). عملکرد دانش محور یعنی: سازماندهی، داشتن اطلاعات در مورد قوانین، بخشنامه‌ها و رویه‌ها، استفاده از قوانین در مواقع مناسب، اعتقاد به مستندسازی و دانستن اینکه چه کاری باید انجام دهد. عملکرد مهارتی یعنی: شامل تجربه مفید و کاربردی، هنر تلفیق دانش و کار خواسته شده، جمع‌آوری تجزیه تحلیل و تخلص داده‌ها، کار با سیستم جدید، حل مشکلات جزئی، شناسایی و معرفی نرم‌افزارهای کاربردی و مهارت مستندسازی است. عملکرد توانشی یعنی: توانایی استفاده از دانش و مهارت آموخته شده برای انجام وظایف، انجام کار محوله به بهترین نحو ممکن، انجام وظایف محوله در شرایط پیچیده و توانایی مستندسازی است (مهدیان، ۱۴۰۰).

ضرورت تحقیق درباره این موضوع از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که از یک طرف؛ عملکرد شغلی در بررسی سیستم سازمان جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص می‌دهد. آن به عنوان یکی از

ملاک‌های درون داد سازمان‌ها نقش ویژه‌ای را ایفا می‌کند. از طرف دیگر در فرآیندهای سازمانی از مقیاس عملکرد شغلی به عنوان یکی از ملاک‌های ارتقای کنشگران در سلسله مراتب استفاده می‌شود و جریان اختصاص منابع با ارزش در سازمان‌ها ارتباط مستقیمی با میزان عملکرد شغلی هر کدام از کنشگران سازمانی دارد. عملکرد شغلی یکی از ملاک‌های ارزیابی برون داد سازمان محسوب می‌شود. در واقع عملکرد شغلی در مرحله آخر در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها در انجام اهداف از پیش تعیین شده انعکاس می‌یابد. از طرف دیگر؛ دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی با توجه به فلسفه وجودی و مأموریتشان بیشترین سهم را در تولید و اشاعه دانش دارند. به عبارت دیگر؛ دانشگاه‌ها بیشترین نقش را در نهادینه کردن مدیریت دانش در جامعه بر عهده دارند. توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش عالی از یک طرف و شکل‌گیری رویکردهای نوین در مدیریت سازمان مرکزی دانشگاه‌ها از طرف دیگر، توجه ویژه به مدیریت دانش در جهت نیل به اهداف مراکز آموزش عالی را ضروری ساخته است (سوانسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). با توجه به مطالب بیان شده این تحقیق سعی دارد به دنبال پاسخ به این سوال باشد که؛ مدیریت دانش تا چه اندازه بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

### مدیریت دانش

بی‌تردید با نگاهی عمیق و علمی به سازمان‌های جدید می‌توان گفت که آنان بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده و به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان بر اساس تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع و با رقابت بالا اتفاق افتاده است که سازمان‌های عظیم قرن بیستم تاب و تحمل دوام در برابر دنیای نوظهور قرن بیست و یکم را ندارند. بنابراین در این محیط‌های جدید سازمان‌ها برای بقاء و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش معطوف کرد (گلدوز، ۱۴۰۰). زیرا دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت دانش و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگون در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقاء و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان

---

<sup>۱</sup> Swanson et al

۱۶۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

دارایی راهبردی بحث شده است. مادهام و گراور<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، دو تعریف جامع و کامل از مدیریت دانش ارائه می‌دهند:

(۱) مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران، دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها با توجه به استراتژی شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنا بخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود.

(۲) مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرآیندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است.

و در تعریفی دیگر مدیریت دانش به این صورت بیان شده است: مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرآیندهای خلق، جمع‌آوری، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد. در مدیریت دانش تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی اهمیت زیادی دارد تا به طور گسترده‌ای در سرتاسر سازمان به کار رود (جمالی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیریت دانش دارای ابعاد گوناگونی است که با بررسی مدل‌های مختلف در زمینه مدیریت دانش چهار بُعد ایجاد دانش، تسهیم دانش، بکارگیری (کاربرد) دانش و ذخیره دانش به عنوان ابعاد مدیریت دانش در این تحقیق در نظر گرفته شده است (دباغ و همکاران، ۱۳۹۵).

## ایجاد دانش

دانش ناشی از تجربیات و مهارت‌های کارکنان بوده، توسط افراد با مشخص کردن شیوه‌های جدید انجام کارها یا توسعه علم تولید می‌شود. زمانی که دانش مورد نیاز در سازمانی وجود نداشته باشد، دانش بیرونی وارد سازمان می‌شود. همه سازمان‌ها در قالب عملکردها و فعالیت‌های سازمانی، دانش را خلق و از آن استفاده می‌کنند. ایجاد دانش به توانایی سازمان‌ها در بسط ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد. هر سازمانی با توسعه و تشدید ساختار دانش قبلی و فعلی از طریق روش‌های مختلف به خلق واقعیت و معناهای جدید می‌پردازد. شاخص‌های موفقیت خلق دانش شامل ارزیابی روایی دانش، درجه حل یک مسأله، پذیرش در داخل سازمان و آمادگی برای استفاده و بهره برداری از آن است که باید نشان دهنده فرصت‌های جدید، هزینه بهره برداری و ارزش بالقوه باشد. ایجاد دانش عبارت است از: نوآوری در دانش و ایجاد دانش جدید در حین تحقیقات، تجربه کردن کار و فکر خلاق (معصومی‌فرد و نوری، ۱۴۰۰). منظور از ایجاد دانش در اینجا شناسایی و کسب دانش از منابع داخلی و

---

<sup>۱</sup> Madham & Graver

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۶۷

خارجی با کمک تحقیقات، چرخش شغلی، استفاده از تیم‌های ایجاد دانش و حمایت از دانش جدید است (شرفی، ۱۴۰۰).

### تسهیم دانش

در قلمرو مدیریت استراتژیک با نظر به اهمیت دانش به عنوان مهمترین منبع استراتژیکی سازمان در ایجاد ارزش افزوده، اشتراک دانش از جایگاه والایی برخوردار است. هدف عمده مدیریت دانش نیز ایجاد و سازماندهی محیطی است که افراد در آن دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و نهایتاً آن را به کار ببندند. این کاربرد دانش به نوبه خود به خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر خواهد شد. اشتراک دانش نیز از این حیث که به توسعه مهارت‌ها، قابلیت‌ها و ایجاد ارزش افزوده و حمایت از مزیت رقابتی به سازمان کمک می‌کند، برای سازمان حائز اهمیت است. همچنین اشتراک دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌سازند به نحوی که از طریق آن افراد به صورت متقابل دانش آشکار و ضمنی خود را مبادله و به صورت مشترک دانش جدیدی را خلق می‌کنند. تسهیم دانش فرآیندی است از توزیع دانش تا نقاط فعالیت و حتی فراتر از آن به بیرون سازمان است. به عبارت دیگر، انتقال دانش سازمانی به هر شخص که نیاز دارد. عوامل متعددی می‌توانند به این فرآیند کمک کنند. از جمله این عوامل تسهیلات ارتباطی و فرهنگ سازمانی است (بخش و همکاران، ۱۴۰۰).

### بکارگیری (کاربرد) دانش

مهمترین فرآیند، کاربرد دانش است. مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی که بهترین دارایی را دارند نیست؛ بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند. کاربرد دانش باعث می‌شود شکاف بین دانش با عملکرد از بین برود و حلقه مهم بازخورد یادگیری با انجام دادن و کاربرد به وجود آید. بکارگیری دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید در سازمان‌ها به عنوان فراهم کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به ویژه در سطح بخش‌ها خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش، استفاده موثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود (ربیعی و همکاران، ۱۴۰۰).

به عبارت دیگر، به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیند سازمان به کار گرفته شود. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. سازمان‌ها در بهره‌گیری از منابع دانش خود راه‌های مختلفی پیش رو دارند. معیار ارزیابی در مفید بودن دانش معمولاً مشخص نیست، در عین حال اگر سازمانی، دانش را در کارها و فعالیت‌های رایج خود مفید دانست باید ترتیبی اتخاذ شود که گروه‌های کاری بتوانند به سنجش و ارزیابی دانش بپردازند (جمالی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

### ذخیره دانش

در این فرآیند، سازمان مجموعه عظیم دانش را بعد از ورود آن به پایگاه برای کاربرد باید ذخیره و سازماندهی کند. فرآیند سازماندهی در هر کجای سازمان ممکن است صورت گیرد. محل فرآیند سازماندهی دانش ممکن است فیزیکی یا غیر فیزیکی باشد. اما اغلب مکان‌های فیزیکی مانند: پایگاه داده‌ها، ساختار رسمی شکل‌دهی دانش را فراهم می‌کند. هدف نهایی این مرحله، کمک به اعضای سازمان جهت دسترسی به دانش لازم در فرآیندهای اخذ تصمیم است. همه افراد و سازمان‌ها از اهمیت حافظه سازمانی آگاهند با این وجود نگهداری آگاهانه دانش گذشته شرکت در اکثر رویکردهای مدیریتی نقش جزئی دارد (رخشانی و غیبی، ۱۳۹۴). به زبان ساده حافظه به عنوان سیستمی از دانش‌ها و مهارت‌ها توصیف می‌شود که ادراکات و تجارب را بعد از زمان وقوعشان نگهداری و ذخیره می‌کند تا امکان بازیابی‌شان در آینده ممکن شود. سازمان‌هایی که می‌خواهند دانش خود را طوری اداره کنند که در آینده قابل دسترسی باشد باید حداقل بر سه فرآیند پایه در مدیریت دانش توجه داشته باشند. اولاً باید از میان بسیاری از رویدادها، اشخاص و فرآیندها، آنهایی را انتخاب کنند که ارزش نگهداری دارند (گزینش). ثانیاً باید قادر باشند که تجربه خود را به یک شکل مناسب ذخیره کنند (ذخیره سازی) و در آخر باید تضمین کنند که حافظه سازمانی روزآمد می‌شود (روزآمد سازی). ذخیره دانش قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم مؤثر دانش فراهم را فراهم می‌سازد. در این سامانه بایستی دانش‌های لازم به آسانی جهت استفاده همه ذخیره گردد (جمالی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).



## عملکرد شغلی مدیران

سازمان‌های اجتماعی امروز به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و خدماتی ناگزیر از تدارک، حفظ و اداره‌ی نیروی انسانی پُر توان در مقیاس بزرگ و متنوع هستند. امروزه منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف سازمان‌ها دارند. با نگرشی به گذشته در می‌یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمان‌ها مطرح است و در حال حاضر نیز با همهی پیشرفت‌های تکنولوژیک ورود فناوری‌های متنوع در سازمان‌ها، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی سازمان‌ها محسوب می‌شوند برای سال‌ها، محققان عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان را بررسی کرده‌اند. به منظور دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین شده، توسعه‌ی محصولات، ارائه خدمات کیفی و کسب مزیت رقابتی، عملکرد شغلی بسیار حائز اهمیت بوده و سبب افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود (کلوین پانگ و چین شان لو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تحقیقات پیشین عوامل گوناگونی از جمله مهارت و قابلیت‌های شخصی، سخت کوشی، محیط مناسب، سهولت نسبی کار محول شده، کیفیت کاری، عملکرد ضمنی کار، عملکرد انطباقی، دانش و انگیزش را بر عملکرد شغلی موثر ارزیابی کرده‌اند. عملکرد عبارت است از: مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط مدیران است. عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. همچنین باور بر اینست که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن مدیران موفق از مدیران ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مولفه است، مولفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مولفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می‌گیرد. در واقع، عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (ساکو و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین می‌توان گفت؛ عملکرد شغلی مدیران به عنوان مجموعه رفتار مدیران به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند و عملکرد شغلی همواره به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت سازمان به شمار می‌رود (میرزاده کوهشایی و ابوحمزه، ۱۳۹۸).

### پیشینه پژوهش

عسکری و مغانی (۱۳۹۶)، به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی پرداختند. هدف اصلی تحقیق فوق، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق دانش، سازماندهی دانش، تبادل دانش و کاربرد دانش) بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی تاثیر معناداری دارد. نهایتاً به منظور رتبه بندی و مقایسه میانگین ابعاد مختلف مدیریت دانش از آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده شد. بر اساس این آزمون مشخص شد که بین میانگین رتبه‌ی ابعاد مدیریت دانش، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه از بین ابعاد مدیریت دانش، مربوط به تبادل دانش است و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به کاربرد دانش است.

شاه حسینی و قربانی (۱۳۹۷)، به بررسی مدیریت دانش در شهرداری‌ها راهبرد مدیریت شهری بر عملکرد و رضایت شغلی کارمندان پرداختند. هدف از تحقیق فوق، مدیریت دانش در شهرداری‌ها راهبرد مدیریت شهری بر عملکرد و رضایت شغلی کارمندان اداره کل برنامه و بودجه شهرداری تهران می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، بکارگیری مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و سه مولفه آن حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش و بکارگیری دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی داشته و خلق دانش با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

مرشدی تنکابنی، محمدحسن (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام پرداختند. هدف تحقیق فوق، مطالعه رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، مدیران باید تلاش نمایند کارکنان خود را از مزایای بکارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای عملکرد سازمانی و خود آنها آگاه کنند. تحقق این هدف، هم به عملکرد شغلی کمک خواهد کرد و هم بر توسعه حرفه‌ای کارکنان مؤثر خواهد بود.

اقبالیار و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی تاثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی با تاکید بر نقش مدیریت دانش در شهرداری سنندج پرداختند. هدف اصلی از تحقیق فوق، بررسی اثرات سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی با تاکید بر نقش مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری سنندج می‌باشد. نتایج تحقیق فوق نشان داد، سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی کارکنان؛ سواد اطلاعاتی بر مدیریت دانش کارکنان و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری سنندج تاثیرگذار است.

چی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، پژوهشی با عنوان «تأثیر واسطه‌ای مدیریت دانش بر مشتری‌مداری و عملکرد شغلی فروشندگان» انجام دادند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. در مجموع ۴۲۰ نسخه از پرسشنامه‌ها برای فروشندگان ارسال شد و ۳۳۹ نسخه با میزان پاسخ ۷۴ درصد جمع‌آوری شد. تحقیق فوق نشان می‌دهد که مشتری‌مداری و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد.

وین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان تأثیر مدل مبتنی بر مدیریت دانش برای توسعه حرفه‌ای معلمان با بررسی اثربخشی دوره تربیت معلم در محیط یادگیری تلفیقی، با استفاده از یک مدل مدیریت دانش مبتنی بر چهار فرآیند؛ هم‌آفرینی، درونی‌سازی، تسهیم و ارزیابی دانش به این نتیجه دست یافتند که دوره مذکور باعث بهبودبخشی به دانش فراگیران، عملکرد و مهارت‌های تدریس در این رویکرد شده، علاوه بر این محتوای یافته‌های بررسی شده نشان داد که دسترسی، فعالیت‌های تعاملی، تشکیل اجتماع یادگیری، انعطاف‌پذیری، زمان و مقرون به صرفه بودن و رؤسای مدارس از عوامل تاثیرگذار بر این دوره است.

ماساده و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی در آموزش عالی در دانشگاه جردن» انجام دادند. مطالعه بر روی ۲۰۷ نفر از اساتید دانشگاه صورت گرفت و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش (خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

النوافله و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی با سبک رهبری به عنوان متغیر تعدیل شده در بخش بانک‌های تجاری اردن» انجام دادند. در این مقاله، تأثیر سه شیوه مدیریت منابع انسانی یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد همراه با فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش در مورد عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳۰ پرسشنامه استفاده شد. یافته‌ها تأثیر قابل توجه شیوه مدیریت منابع انسانی (یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد)، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش را در عملکرد شغلی بانک‌های اردنی نشان داد.

---

<sup>۱</sup> Chi et al

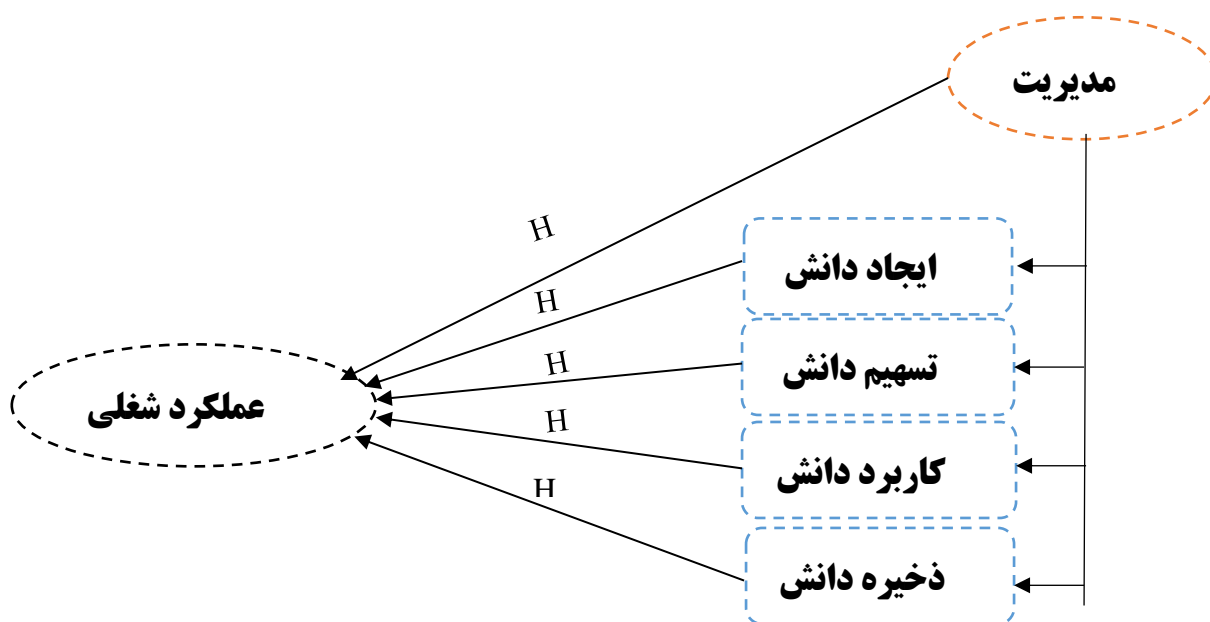
<sup>۲</sup> Vinh et al

<sup>۳</sup> Masa'deh et al

<sup>۴</sup> Alnawafleh et al

### فرضیه‌ها و مدل مفهومی تحقیق

- ۱- مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۱-۱- ایجاد دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۱-۲- تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۱-۳- بکارگیری (کاربرد) دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۱-۴- ذخیره دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (منبع؛ محقق ساخته)  
با اقتباس از چن و همکاران<sup>۱</sup>، (۲۰۱۰) و پاترسون<sup>۱</sup> (۱۹۷۰)

## روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش چن و همکاران در سال ۲۰۱۰ و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی مدیران توسط پاترسون در سال ۱۹۷۰ بصورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و بلحاظ منطق اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۱۵۰ نفر از مدیران موسسات آموزش عالی را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۱۰۸ مدیران موسسات آموزش عالی با استفاده از روش نمونه‌گیری جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی اعضای نمونه شامل: جنسیت، تحصیلات و سن و شاخص‌های متغیرهای پژوهش شامل: میانگین، میانه، واریانس، مد، انحراف معیار، دامنه تغییرات، ماکزیمم و مینیمم و استنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزار SPSS ۲۶ استفاده می‌گردد.

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش چن و همکاران (۲۰۱۰) و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی

مدیران توسط پاترسون (۱۹۷۰)

۱۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰

متغیر مستقل مدیریت دانش خود به چهار بُعد ایجاد دانش، تسهیم دانش، بکارگیری (کاربرد) دانش و ذخیره دانش تقسیم می‌شوند و متغیر وابسته عملکرد شغلی مدیران نیز دارای مولفه‌ای نمی‌باشد که طبق جدول (۱) این متغیرها و مولفه‌های آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

جدول ۱- متغیرهای تحقیق

متغیرها	مولفه‌ها	سوالات	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	ایجاد دانش	۱، ۲ و ۳	۰/۸۷۳
	تسهیم دانش	۴، ۵ و ۶	۰/۷۲۶
	بکارگیری (کاربرد) دانش	۷، ۸ و ۹	۰/۷۱۴
	ذخیره دانش	۱۰ و ۱۱	۰/۷۱۲
کل پرسشنامه مدیریت دانش			۸۰۳
عملکرد شغلی مدیران	ندارد	۱ الی ۱۱	۰/۸۶۴

### آمار توصیفی

#### توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده‌ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آنها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش به کار می‌رود و ویژگی‌های جمعیت شناختی در این پژوهش مطابق جدول ۲- می‌باشد.

جدول ۲- جمعیت شناختی اعضای نمونه

عنوان	نوع	فراوانی	درصد فراوانی	جمع فراوانی	جمع درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۳	۶/۷۶	۱۰۸	۱۰۰
	زن	۳۵	۴/۳۲		
تحصیلات	فوق لیسانس	۵۳	۴۹/۱	۱۰۸	۱۰۰
	دکتری	۵۵	۵۰/۹		
سن	از ۲۵ سال	۶	۵/۶	۱۰۸	۱۰۰
	بین ۲۶ تا ۳۰ سال	۱۷	۱۵/۷		
	بین ۳۱ تا ۳۵ سال	۳۴	۳۱/۵		
	بین ۳۶ تا ۴۰ سال	۴۲	۳۸/۹		
	بین ۴۱ تا ۴۵ سال	۷	۶/۵		
	بالای ۴۶ سال	۲	۱/۹		

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۷۵

همانطور که از جدول ۲ مشخص است، یافته‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری نشان داد که، برای متغیر جنسیت: بیشترین درصد فراوانی مربوط به مردان است. برای متغیر وضعیت تحصیلات: بیشترین درصد فراوانی مربوط به دارندگان مدرک دکتری می‌باشد و برای متغیر سن: بیشترین درصد فراوانی مربوط به بازه‌ی سنی ۳۶ تا ۴۰ سال است.

در بخش توصیفی داده‌ها با توجه به دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد شغلی مدیران به تفکیک شاخص‌های میانگین، میانه، واریانس، مد، انحراف معیار، دامنه تغییرات، ماکزیمم و مینیمم هر یک را طبق جدول ۳- آمده است:

جدول ۳- وضعیت پاسخ دهندگان برحسب شاخص‌های متغیرهای پژوهش

شاخص	متغیر	مدیریت دانش	عملکرد شغلی مدیران
تعداد		۱۰۸	۱۰۸
میانگین		۳۳/۰۲۷۸	۵۰/۷۷۷
میانه		۳۶	۵۰
واریانس		۶۴/۸۳۱	۵۷/۰۱۶
مد		۳۶	۴۲
انحراف معیار		۸/۰۱۵۷	۷/۵۵۰۸
دامنه تغییرات		۲۶	۱۹
ماکزیمم		۴۲	۴۲
مینیمم		۱۶	۱۶

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، میانگین متغیر مدیریت دانش برابر با ۳۳/۰۲۷۸ و انحراف معیار آن برابر با ۸/۰۱۵۷ می‌باشد. همچنین میانگین متغیر عملکرد شغلی مدیران برابر با ۵۰/۷۷۷ و انحراف معیار آن برابر با ۷/۵۵۰۸ می‌باشد. همچنین سایر شاخص‌های دو متغیر در جدول شماره ۳ مشخص هستند.

### آمار استنباطی

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از تحلیل‌های گوناگون استفاده شده است. در مرحله اول نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه با استفاده از آزمون هبستگی اسپیرمن به بررسی فرضیات تحقیق و در پایان با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت دانش پرداخته می‌شود.

### آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهشی

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آنها، آزمون‌ها استفاده شود. در این آزمون اگر سطح معنی داری بدست آمده از اجرای آزمون، بزرگتر از مقدار خطا یعنی  $\alpha=0/05$  باشد فرض  $H_0$  و در غیر اینصورت فرض  $H_1$  تأیید خواهد شد.

$H_0$ : داده‌ها نرمال است (از جامعه نرمال آمده‌اند)

$H_1$ : داده‌ها نرمال نیست (از جامعه نرمال نیامده‌اند)

جدول ۴-آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
مدیریت دانش	۰/۱۷۲	۰/۱۲۱
ایجاد دانش	۰/۱۶۲	۰/۰۶۴
تسهیم دانش	۰/۲۴۲	۰/۰۷۹
بکارگیری (کاربرد) دانش	۰/۲۴۷	۰/۰۷۰
ذخیره دانش	۰/۲۰۴	۰/۱۱۶
عملکرد شغلی مدیران	۰/۲۸۳	۰/۱۰۲

طبق جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از  $0/05$  است یعنی آزمون معنی دار شده و باید از آزمون پارامتریک استفاده شود.

در صورتی که یک متغیر نرمال باشد ما می‌توانیم از آزمون‌های پارامتری استفاده نماییم و در صورتی که متغیرها نرمال نباشند، مجوز استفاده از آزمون‌های پارامتری را نداریم و باید برای آزمودن متغیرها از آزمون‌های ناپارامتری استفاده نماییم.

با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جدول ۴- نتیجه گرفتیم که تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمالی می‌باشند، سپس برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های پارامتری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

#### آزمون فرضیه اصلی تحقیق

مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی تحقیق طبق جدول شماره ۵ مورد آزمون قرار



گرفته است.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

متغیرها		مدیریت دانش	عملکرد شغلی مدیران
مدیریت دانش	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۲۷
	سطح معناداری (Sig)	--	۰/۰۱۸
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸
عملکرد شغلی مدیران	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۲۷	۱
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۱۸	--
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸

همانطوری که نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد (۰/۲۲۷) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ( $P < 0/01$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر مستقیم و معنی داری دارد. همچنین مقدار همبستگی قوی بین دو متغیر وجود دارد.

### آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

۱-۱- ایجاد دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

۱-۲- تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

۱-۳- بکارگیری (کاربرد) دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

۱-۴- ذخیره دانش بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های فرعی تحقیق طبق جدول شماره ۶ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه‌های فرعی تحقیق

Correlations						
ذخیره دانش	بکارگیری (کاربرد) دانش	تسهیم دانش	ایجاد دانش	عملکرد شغلی	متغیرها	
۰/۱۸۰	۰/۱۱۵	۰/۲۵۰**	۰/۵۰۱**	۱	ضریب همبستگی پیرسون	عملکرد شغلی
۰/۰۶۲	۰/۲۳۵	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	---	سطح معناداری (Sig)	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
۰/۳۴۰**	۰/۶۰۹**	۰/۵۸۵**	۱	۰/۵۰۱**	ضریب همبستگی پیرسون	ایجاد دانش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	---	۰/۰۰۰	سطح معناداری (Sig)	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
۰/۶۰۹**	۰/۷۱۰**	۱	۰/۵۸۵**	۰/۲۵۰**	ضریب همبستگی پیرسون	تسهیم دانش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	---	۰/۰۰۰	۰/۰۰۹	سطح معناداری (Sig)	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
۰/۸۳۴**	۱	۰/۷۱۰**	۰/۶۰۹**	۰/۱۱۵	ضریب همبستگی پیرسون	بکارگیری (کاربرد) دانش
۰/۰۰۰	---	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳۵	سطح معناداری (Sig)	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
۱	۰/۸۳۴**	۰/۶۰۹**	۰/۳۴۰**	۰/۱۸۰	ضریب همبستگی پیرسون	ذخیره دانش
---	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶۲	سطح معناداری (Sig)	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	

\*\* . Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).

همانطوری که نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد به ترتیب ۰/۵۰۱، ۰/۲۵۰، ۰/۱۱۵ و ۰/۱۸۰ در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ( $P < ۰/۰۱$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو به دو متغیرها رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. همانطور که می‌دانیم ضریب بین ۰ تا ۰/۲۹ نشان دهنده همبستگی ضعیف، ضریب بین ۰/۳۰ تا ۰/۶۹ نشان دهنده همبستگی متوسط و ضریب بین ۰/۷۰ تا ۱ نشان دهنده همبستگی قوی می‌باشد. بنابراین بین همه‌ی مولفه‌های مدیریت دانش همبستگی قوی برقرار می‌باشد.

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۷۹

به منظور بررسی و رتبه بندی بین مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد از رتبه‌بندی فریدمن استفاده می‌شود که نتایج آن به شرح جدول ۷- می‌باشد:

جدول ۷- میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکزیمم
ایجاد دانش	۱۰۸	۹/۴۹۰۷	۲/۸۹۵۳۶	۴/۰۰	۱۳/۰۰
تسهیم دانش	۱۰۸	۸/۴۷۲۲	۱/۶۵۴۵۵	۵/۰۰	۱۱/۰۰
بکارگیری (کاربرد) دانش	۱۰۸	۸/۵۱۸۵	۲/۹۱۴۶۲	۳/۰۰	۱۲/۰۰
ذخیره دانش	۱۰۸	۶/۵۴۶۳	۲/۰۶۱۵۹	۲/۰۰	۹/۰۰

در جدول ۷ میانگین و انحراف استاندارد متغیرها ارائه شده است. دامنه میانگین از ۰ تا ۱۰ است. مقایسه میانگین ویژگی‌های مولفه‌های مدیریت دانش را نشان می‌دهد که بالاترین میانگین (۹/۴۹) متعلق به مولفه‌ی ایجاد دانش در نمره دهی و پایین‌ترین میانگین (۶/۵۴) متعلق به مولفه‌ی ذخیره دانش است. جهت بررسی معنی دار بودن تفاوت بین مولفه‌های مدیریت دانش و رتبه بندی مه‌ترین مولفه‌های مدیریت دانش از نظر مدیران موسسات آموزش عالی، باید نتایج جدول آخر ( Test Statistics) را بررسی کنیم:

جدول ۸- وضعیت رتبه بندی متغیرها (مولفه‌های مدیریت دانش) را نشان می‌دهد:

جدول ۸- آزمون فریدمن مولفه‌های مدیریت دانش

متغیرها	ایجاد دانش	تسهیم دانش	بکارگیری (کاربرد) دانش	ذخیره دانش
رتبه میانگین	۳/۱۰	۲/۴۸	۳/۱۰	۱/۳۲

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۸ میانگین می‌توان گفت از بین مولفه‌های تاثیرگذار مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد با میانگین ۳/۱۰ ایجاد دانش و بکارگیری (کاربرد) دانش دارای بیشترین رتبه و مولفه‌ی ذخیره دانش با میانگین ۱/۳۲ دارای کمترین رتبه می‌باشد.

جدول ۹- عدم یکسان بودن رتبه عوامل تاثیرگذار

N $\epsilon$	۱۰۸
Chi-square	۱۴۲/۸۶۴
Df	۳
Sig	۰/۰۰۰

### a. Friedman Test

همانطوری که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد و از آنجائیکه Sig (سطح معناداری) کمتر از ۵ درصد است، ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) مولفه‌های تاثیرگذار مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد پذیرفته نمی‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

«مدیریت دانش (ایجاد دانش، تسهیم دانش، بکارگیری (کاربرد) دانش و ذخیره دانش) بر عملکرد شغلی مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد».

همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد مدیریت دانش (ایجاد دانش، تسهیم دانش، بکارگیری (کاربرد) دانش و ذخیره دانش) بر عملکرد شغلی مدیران تاثیر مثبت و معناداری دارد. از دیدگاه ۱۰۸ نفر از مدیران در موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۲۷ و سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار می‌باشد همچنین هریک از مولفه‌های مدیریت دانش نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که همگی آنها در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. همچنین با توجه به نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت دانش، ایجاد دانش و بکارگیری (کاربرد) دانش با میانگین رتبه‌ای ۳/۱۰ بیشتر رتبه را دارا می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت؛ عملکرد شغلی مدیران بر اساس مدیریت دانش در سازمان بهبود خواهد یافت. در واقع عملکرد شغلی بر اساس حفظ و به اشتراک گذاری دانش حرفه‌ای و تجربه با سایر اعضای در موسسات آموزش عالی افزایش می‌یابد. علاوه بر این، مدیریت دانش برای ایجاد دانش جدید در بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد شغلی مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که مدیران بر این باورند به اشتراک گذاشتن دانش با سایر همکاران در موسسات آموزش عالی باعث افزایش تمایل آنها به همکاری و گسترش دانش آنها و همچنین افزایش توانایی‌های حل مسأله و افزایش کارایی در کار آنها می‌شود. مدیران باید به اشتراک گذاری دانش در سطوح مختلف موسسات آموزش عالی کمک کنند. ایجاد زمینه مناسب و همچنین بکارگیری فناوری اطلاعات به روز و دقیق جهت ارتقای دانش و مهارت‌های مدیران و بهره‌مندی کلیه مدیران مراکز از دانش روز می‌تواند موجب استفاده مدیران از مهارت و توانایی‌های خود در زمینه‌ی کارهای تخصصی و در راستای توسعه حرفه‌ای گردد و این امر باعث کاهش خطا هنگام آزادی عمل بیشتر آنان نیز خواهد شد که در نهایت بهبود کیفیت عملکرد شغلی آنها را منجر می‌شود. بنابراین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی عسکری و مغدانی (۱۳۹۶)، شاه حسینی و قربانی (۱۳۹۷) مرشدی تنکابنی، محمدحسن (۱۳۹۹) و اقبالپار و همکاران

(۱۳۹۹) در یک راستا می‌باشد و با تحقیقات خارجی چی و همکاران (۲۰۱۰)، ماساده و همکاران (۲۰۱۷) و النوافله و همکاران (۲۰۱۸) نیز در یک راستا می‌باشد. در پایان پیشنهاد می‌گردد، مراکز آموزش عالی بایستی شرایطی را فراهم نمایند که میزان یادگیری مدیران در محیط کار افزایش یافته و توجه به دانش و کسب مهارت‌های نوین در آنها نهادینه شود. علاوه بر این، مدیران باید سمینارها، کارگاه‌ها و جلسات آموزشی برگزار کنند تا به اشتراک گذاری دانش در سطوح مختلف در موسسات آموزش عالی افزایش یابد.

## منابع

- اقبالیار، ادیب، کوهزادی، فواد، گلشه، محمدرضا، خضری، سیده اسرین (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی با تأکید بر نقش مدیریت دانش در شهرداری سنجندج، ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
- اسماعیل‌پور، رضا، دوستار، محمد، طاهرپور، نسرین (۱۳۹۵)، مدیریت دانش مشتری و نقش آن در نوآوری مستمر و عملکرد برتر (مطالعه موردی: بانک‌های خصوصی سطح استان گیلان)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بازرگانی، ۸(۱)، ۲۸-۱.
- بخشی، سامان، غلامی، محسن، تیبانیان، حسن (۱۴۰۰)، ارزیابی رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با میانجی‌گری هویت سازمانی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- جمالی‌نژاد، آرش، حسینی گل افشانی، سیداحمد، کاوه کوشا، حسین (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۱۴ بهمن ماه ۹۵، تهران، صص ۱۴-۱.
- دباغ، رحیم، جعفرزاده، سعید، حمیدپور جانفشان، المیرا (۱۳۹۵)، تأثیر مدیریت دانش در بستر زنجیره تامین دانشگاه صنعتی ارومیه، سومین کنفرانس سراسری پژوهش‌های مدیریت و مهندسی صنایع، شیراز.
- رخشانی، جاوید، غیبی، بهرام (۱۳۹۴)، مروری بر مفهوم مدیریت دانش در سازمان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، ۱۲ اسفند ۹۴، صص ۳۹-۱.
- ربیعی، مهناز، اولادی قادیکلایی، مرضیه، هاشمی، ملیکا (۱۴۰۰)، تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد با نقش میانجی بکارگیری دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، نهمین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- ساکی، رضا، صدوق، مریم السادات، حمیدی، فریده (۱۳۹۵)، رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران، مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۹۵: ۱۱ (۱) ۱۲۶-۱۱۸.
- شرفی، محمود (۱۴۰۰)، نقش مراکز آموزش عالی در تولید علم و دانش، همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب.
- شاه حسینی، محمد، قربانی، مریم (۱۳۹۷)، مدیریت دانش در شهرداری‌ها راهبرد مدیریت شهری بر عملکرد و رضایت شغلی کارمندان (مورد مطالعه: اداره کل برنامه و بودجه شهرداری تهران)، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- صابری، مهناز (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نمایندگان فروش به واسطه نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارنجات نساجی فردوس)، پایان‌نامه جهت دریافت مدرک کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی حکمت رضوی، گروه مدیریت بازرگانی، تابستان ۹۸.
- عسکری، احمد، مغدانی، زکیه (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران.
- فرج‌زاده، سانیته، شهبازی‌خواه، الهام (۱۳۹۶)، دانش مدیریت استراتژیک در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت، تبریز.
- گلدوز، اشکان (۱۴۰۰)، گزارشی از وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت داروسازی باریج اسانس، چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۸۳

- میرزاده کوهشایی، محمود، ابوحوزه، احمد (۱۳۹۸)، اثربخشی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان میبد، نشریه پویا در آموزش علوم انسانی دانشگاه فرهنگیان، شماره ۱۶، پاییز ۹۸، صص ۸۲-۹۸.
- مهدیان، محمد (۱۴۰۰)، بررسی رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری‌های استان مرکزی)، چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.
- مرشدی تنکابنی، محمدحسن (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۸، فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، سال ششم، شماره ۲۴، پاییز ۹۹، صص ۴۲-۲۵.
- معصومی فرد، مرجان، نوری، روح‌اله (۱۴۰۰)، رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر آبدانان، اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس.
- ۱۹) Alnawafleh, E, A, T. Abd Halim, M, S, B. & Tambi, A, M, B, A. (۲۰۱۸). *The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian commercial banks sector.* Journal of Reviews on Global Economics, ۶, ۴۷۷-۴۸۸.
- ۲۰) Chi, H, K. Yeh, H, R. & Chen, Y, L. (۲۰۱۰). *The mediating effect of knowledge management on customer orientation and job performance of salespeople.* Journal of Global Business Management, ۶(۱), ۱.
- ۲۱) Egena Odea and Rajenthyan Ayavoo. (۲۰۲۰). *The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation.* Journal of Innovation & Knowledge ۰ (۲۰۲۰) ۲۰۹-۲۱۷.
- ۲۲) Ha, S, T. Lo, M, C. and Wang, Y, C. (۲۰۱۶). *Relationship between knowledge management and organizational performance: A Test on SMEs in Malaysia,* Procedia- Social and Behavioural Science, ۲۳۴. pp. ۱۸۴-۱۸۹.
- ۲۳) Kelvin Pang and Chin-Shan Lu. (۲۰۱۸). *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan.* Maritime Business Review, <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>.
- ۲۴) Masa'deh, R. Shannak, R. Maqableh, M. & Tarhini, A. (۲۰۱۷). *The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan.* Journal of Enterprise Information Management, ۳۰(۲), ۲۴۴-۲۶۲.
- ۲۵) Rasmuss, P. Nielsen, P. (۲۰۱۱). *knowledge management in the firm: concepts and issues .* International journal of manpower .Vol. ۳۲ .No. ۰/۶ .PP. ۴۷۹-۴۹۳.
- ۲۶) Swanson, E. Kim, S, Lee, S, M, Yang, J, J. & Lee, Y, K. (۲۰۲۰). *The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory.* Journal of Hospitality and Tourism Management, ۴۲, ۸۸-۹۶.
- ۲۷) Vinh Ho, T. Nakamori, Y. Ho, T, B. & Nguyen, S. (۲۰۱۵). *The Effects of a Knowledge ManagementBased Model for Teacher Professional Development in Hands-On Approach.* International Journal of Knowledge and Systems Science, ۶, ۶۰-۷۸.

۱۸۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۰