

بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی

شهر خاش

مریم شهمرادزاده*

مه‌دیم شهنوازی**

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی در شهر خاش می‌باشد. این پژوهش از نوع پیمایشی بوده و روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۴۸ بدست آمده است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بوده. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و بوسیله نرم افزار Spss انجام گردید. در بخش توصیفی جداول فراوانی و نمودارهای مربوط به آنها و در بخش آمار استنباطی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون؛ فرضیه‌های موجود در تحقیق بررسی شدند. نتایج تحقیق نشان داده است که: بین مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی در شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد. در ادامه نیز بین ابعاد مدیریت دانش (کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش) با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی در شهر خاش رابطه معنادار یافت شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، اعتماد آفرینی، عملکرد شغلی، معلمان ابتدایی.

Maryam.sh1402@gmail.com

shahnavazi.mahdim@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷

*آموزگار ابتدایی شهر خاش

**آموزگار ابتدایی شهر خاش

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵



بیان مسأله

مدیریت دانش در برخی از حوزه‌های پیشرفته تجاری چون مدیریت کیفیت فراگیر باز مهندسی فرآیند تجاری، نظام‌های اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی ریشه دارد. بر اساس پژوهش‌های (مشبکی و زارعی، ۱۴۰۰) مدیریت دانش از سالها، خیلی پیش از ۱۹۹۰ وارد مباحث سازمانی گردید، اگر چه در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی تر در کسب و کار مطرح شده است. از نظر تاریخی، می‌توان سه نسل از مدیریت دانش را از یکدیگر متمایز کرد. دوره ۱۹۹۵ تا ۱۹۹۰ به عنوان نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژه‌های تخصصی مدیریت دانش مبتنی بود. علاوه بر آن، پیشرفت در حوزه هوش مصنوعی بر تحقیقات مدیریت دانش به خصوص در هدایت، باز نمودن و ذخیره دانش تاثیر گذاشت (هنری و حبیب، ۱۳۹۹).

نسل دوم مدیریت دانش در سال ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمانها پستهای جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش، منابع متفاوت مدیریت دانش با یکدیگر ترکیب شده و به سرعت در مباحث روزانه سازمانی به کار گرفته شدند. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش تعاریف متفاوت از دانش همچون فلسفه‌های تجاری، نظام‌ها، الگوها، شیوه‌ها، فعالیت‌ها و فناوری‌های پیشرفته وجود داشتند نسل سوم مدیریت دانش بر این نکته تاکید می‌کند که مدیریت دانش درباره تغییر نظام مند سازمانی است، جایی که شیوه‌های مدیریتی، نظام‌های سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش مشترک دارد (همان، ۵۳).

از سوی دیگر، یکی از متغیرهایی که مدیریت دانش بر آن تاثیر می‌گذارد اعتماد می‌باشد. این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی بر ای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی



اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد (پوسیت و لاسا^۱، ۲۰۲۰).

بسیاری از محققان معتقدند اعتماد به طور کلی اطمینان و خوش بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران بدون وجود دلایل اجباری است (اسمیت و بیرنی^۲، ۲۰۲۰). در حقیقت اعتماد، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می دهند که ما از آنها انتظار داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند (لويس^۳، ۲۰۲۱).

به طور خلاصه، اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. هرچه گروه الف، اعتقاد بیشتری داشته باشد که گروه ب در روابط به تعهداتش عمل می کند (که این امر نشاندهنده حسن نیت و صلاحیت گروه ب است)، گروه الف به گروه ب، اعتماد بیشتری خواهد کرد (لی^۴، ۲۰۱۹).

مدیریت دانش می تواند در کیفیت و چگونگی عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر داشته باشد. یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود. عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روان شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت های عمده در روان شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بورمن^۵، ۲۰۱۹).

عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید (هو،

^۱. Pucetaite & Lamsa

^۲. Smith & Birney

^۳. Lewis

^۴. Lee

^۵. Borman



۲۰۱۹). پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. این پیشرفت‌ها مفاهیم سازمان یادگیرنده، سازمان‌های دانشی و مدیریت دانش را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. سازمان‌ها با بکارگیری راهبردهای مدیریت دانش امکان نوآوری در فرایندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم می‌آورند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می‌بخشند. در محیط پویا، چالشی و رقابتی کسب و کار امروز، حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های یادگیرنده از الزامات موفقیت است. امروزه سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهایشان را کسب کنند، میان کارکنانشان نشر دهند، و در تمامی فعالیت‌های روزانه خود بکار گیرند. تنها از این طریق است که می‌توانند به الزامات محیط رقابتی و نیازهای به شدت متغیر مشتریان پاسخ دهند. بنابراین شناخت عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش سازمانی از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه‌های فکری سازمان است (همان: ۶۳).

برخورداری سازمان‌ها از اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی سازمان بر اجراء و استفاده از مزایای مدیریت دانش در سازمان به شمار می‌آید و خیلی مهم می‌باشد و در افزایش کارایی و اثر بخشی بیشتر سازمان تاثیر بسزایی دارد. هدف محقق از این تحقیق بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش است. از اینرو در جامعه آماری مورد بررسی وضعیت اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی، از چه وضعیتی برخوردار است؟ براساس پاسخ این پرسشها راههای کمک به مدارس در بالا بردن اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان کدام است؟ در کل هدف نهائی پژوهش حاضر دستیابی به این سوال است که مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش چه رابطه ای دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به اهمیت برخورداری از اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی سازمان بر اجراء و استفاده از مزایای مدیریت دانش، لازم است که معلمان ابتدایی شهر خاش عنایت و توجه بیشتری را به این مبحث معطوف دارند و جهت ارتقای توانمندی مدیران و کارکنان و به دنبال آن تحقق اعتماد و



عملکرد مناسب، استفاده از مدیریت دانش بسیار مهم و تأثیرگذار است. به نظر می‌رسد اعتمادآفرینی و عملکردشغلی سازمان بتواند بر اجراء و استفاده از مزایای مدیریت دانش و برقراری شرایط مساعد کمک کند. با وجود این پژوهش‌های که در این زمینه انجام شده‌اند، از غنای کافی برخوردار نیستند و کمتر این موضوع را به صورت تجربی بررسی کرده‌اند. از این رو پرداختن به اهمیت برخورداری از اعتمادآفرینی و عملکردشغلی معلمان بر اجراء و استفاده از مزایای مدیریت دانش از چند جهت واجد اهمیت است: با توجه به اینکه محقق خود بخشی از جامعه آماری می‌باشد و نتیجه پژوهش هم برای محقق و هم برای معلمان اهمیت خواهد داشت و همچنین با توجه به اینکه محقق در این تحقیق موضوع تحقیق را محدود به معلمان ابتدایی شهر خاش نموده است و تاکنون در هیچ تحقیقی در آن سازمان به این موضوع پرداخته نشده است، نتیجه این تحقیق می‌تواند به مدیران و کارکنان در جهت بهبودی اعتمادآفرینی و عملکردشغلی و اهداف سازمانی کمک نماید.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

تعیین رابطه‌ای که متضمن تأثیر مدیریت دانش بر اعتمادآفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش می‌باشد.

اهداف فرعی

۱. تعیین رابطه بعد کسب دانش و اعتمادآفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۲. تعیین رابطه بعد ثبت دانش و اعتمادآفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۳. تعیین رابطه بعد انتقال دانش و اعتمادآفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۴. تعیین رابطه بعد خلق دانش و اعتمادآفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۵. تعیین رابطه بعد کاربرد دانش و اعتمادآفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۶. تعیین رابطه بعد کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش.



۷. تعیین رابطه بعد ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۸. تعیین رابطه بعد انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۹. تعیین رابطه بعد خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش.
۱۰. تعیین رابطه بعد کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش.

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی

۱. بین مدیریت دانش با اعتمادآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین کسب دانش و اعتمادآفرینی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین ثبت دانش و اعتمادآفرینی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین انتقال دانش و اعتمادآفرینی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین خلق دانش و اعتمادآفرینی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین کاربرد دانش و اعتمادآفرینی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۶. بین کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۷. بین ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۸. بین انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۹. بین خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۱۰. بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.



تعاریف مفهومی و عملیاتی اصطلاحات تحقیق

تعاریف مفهومی

مدیریت دانش

مدیریت دانش به ما می آموزد که از دیگران یاد بگیریم و دانسته‌های خود را با دیگران در میان بگذاریم و به پرورش هم‌دیگر پردازیم و تکرار مکررات نکنیم. وظیفه اصلی مدیریت دانش اجرای فرایندهای تبدیل دانش است تا دانش فنی از ذهن کارکنان مجرب بیرون کشیده شود و توسط سایر کارکنان سازمان در عمل مورد استفاده قرار گیرد (لیوویتز ۲۰۱۹).

اعتماد آفرینی

اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به شمار می‌رود. اعتماد به سازمان، در دست یابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. آزرین بیان می‌کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب و کار امروزی و حجم همکاری‌های متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به وجود آید. (مایر و همکاران، ۲۰۲۰).

عملکرد شغلی

در مورد عملکرد، دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می‌شود (رشید پور، ۲۰۱۸).



تعاریف عملیاتی

مدیریت دانش

برای سنجش این متغیر از پرسشنامه برگرفته شده از مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۸۳)، به نقل از هنری، (۱۳۹۰) استفاده شد این پرسشنامه شامل ۳۳ پرسش می‌باشد و از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- کسب دانش ۲- ثبت دانش ۳- انتقال دانش ۴- خلق دانش ۵- کاربرد دانش و از مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد.

اعتماد آفرینی

برای سنجش متغیر اعتماد آفرینی، از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۶ سوالی که از طیف لیکرت تشکیل شده است استفاده شد و از چهار بعد (درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی) تشکیل شده است (شفیعی، ۱۳۹۰)

عملکرد شغلی

منظور از عملکرد شغلی در این تحقیق نمره‌ای است که از طریق اجرای پرسشنامه ۱۲ سوالی کول کوئیت و همکاران (۲۰۱۱) بدست می‌آید.

روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و علی می‌باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، تحقیق مورد نظر پیمایشی است که هدف آن تعیین رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهر خاش می‌باشند که تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد.



حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه

روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۴۸ بدست آمده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

به منظور گردآوری داده های مورد نیاز، از سه پرسشنامه استفاده شده است. که در سه بخش تنظیم گردیده که در ذیل بیان می گردد.

بخش اول: برای سنجش متغیر مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد برگرفته شده از مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۸۳، به نقل از هنری، ۱۳۹۰) استفاده شد این پرسشنامه شامل ۳۳ پرسش می باشد و از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- کسب دانش ۲- ثبت دانش ۳- انتقال دانش ۴- خلق دانش ۵- کاربرد دانش و از مقیاس لیکرت استفاده شده است.

بخش دوم: برای سنجش متغیر اعتماد آفرینی، از پرسشنامه استاندارد شامل ۱۶ سوالی که از طیف لیکرت تشکیل شده است استفاده شد و از چهار بعد (درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی) تشکیل شده است (شفیعی، ۱۳۹۰).

بخش سوم: عملکرد شغلی از پرسشنامه که استاندارد ۱۲ سوالی کول کوئیت و همکاران (۲۰۱۱) بدست می آید.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا به صورت توصیفی می باشد که شامل میانگین، انحراف معیار، تمایل به مرکز، پراکندگی، درصد، فراوانی و ... و در بخش دوم در سطح آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ها از آزمون R همبستگی پیرسون استفاده شد و برای این منظور از نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شد.



تحلیل استنباطی

در این بخش ابتدا هریک از فرضیات را مطرح کرده و سپس آماره‌های مورد نیاز را در رابطه با هر فرضیه استفاده مینمائیم.

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱): همبستگی بین مدیریت دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	مدیریت دانش	متغیر	
۰/۵۴۲	۱	همبستگی پیرسون	مدیریت دانش
		سطح معناداری	
		تعداد	
۸۰	۸۰	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
		سطح معناداری	
		تعداد	
۱	۰/۵۵۳	همبستگی پیرسون	مدیریت دانش
		سطح معناداری	
		تعداد	
۸۰	۸۰	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
		سطح معناداری	
		تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۵۴۲) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که مدیریت دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان مدیریت دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه اصلی تحقیق تایید میگردد.



فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): همبستگی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	مدیریت دانش	متغیر	
۰/۴۵۳	۱	همبستگی پیرسون	مدیریت دانش
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۳۳۵	همبستگی پیرسون	عملکرد شغلی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۴۵۳) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که مدیریت دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان مدارس تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان مدیریت دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه اول: بین کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۳): همبستگی بین کسب دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	کسب دانش	متغیر	
۰/۴۲۵	۱	همبستگی پیرسون	کسب دانش



۰/۰۰۰		سطح معناداری	اعتماد آفرینی
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۴۴۶	همبستگی پیرسون	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۴۲۵) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که کسب دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان کسب دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه اول تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴): همبستگی بین ثبت دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	ثبت دانش	متغیر	
۰/۳۴۷	۱	همبستگی پیرسون	ثبت دانش
۰/۰۰۱		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۳۴۷	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
	۰/۰۰۱	سطح معناداری	



۸۰	۸۰	تعداد	
----	----	-------	--

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۳۴۷) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که ثبت دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان ثبت دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی از سوی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه دوم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۵): همبستگی بین انتقال دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	انتقال دانش	متغیر	
۰/۴۰۳	۱	همبستگی پیرسون	انتقال دانش
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۴۰۳	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۴۰۳) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان



می‌دهد که بین دو متغیر انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که انتقال دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان انتقال دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه سوم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بین خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۶): همبستگی بین خلق دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	خلق دانش	متغیر	
		همبستگی پیرسون	سطح معناداری
۰/۲۲۱	۱	همبستگی پیرسون	خلق دانش
۰/۰۱		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۲۲۱	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
	۰/۰۱	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۲۲۱) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که خلق دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان خلق دانش در بین



معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه چهارم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه پنجم: بین کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۷): همبستگی بین کاربرد دانش و اعتماد آفرینی

اعتماد آفرینی	کاربرد دانش	متغیر	
۰/۳۴۴	۱	همبستگی پیرسون	کاربرد دانش
۰/۰۰۲		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۳۴۴	همبستگی پیرسون	اعتماد آفرینی
	۰/۰۰۲	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۳۴۴) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که کاربرد دانش بر میزان اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان کاربرد دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان اعتماد آفرینی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه پنجم تحقیق تایید می‌گردد.



فرضیه ششم: بین کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۸): همبستگی بین کسب دانش و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	کسب دانش	متغیر	
۰/۲۵۷	۱	همبستگی پیرسون	کسب دانش
۰/۰۰۳		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۲۵۷	همبستگی پیرسون	عملکرد شغلی
	۰/۰۰۳	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۲۵۷) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که کسب دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان کسب دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه ششم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه هفتم: بین ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۹): همبستگی بین ثبت دانش و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	ثبت دانش	متغیر
-------------	----------	-------



۰/۲۵۳	۱	همبستگی پیرسون	ثبت دانش
۰/۰۰۸		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۲۵۳	همبستگی پیرسون	عملکرد شغلی
	۰/۰۰۸	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۲۵۳) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه اول در شهر بندرلنگه رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که ثبت دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان ثبت دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس بنابر نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه هفتم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه هشتم: بین انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۰): همبستگی بین انتقال دانش و عملکرد شغلی

متغیر	انتقال دانش	عملکرد شغلی
همبستگی پیرسون	۱	۰/۳۰۳
سطح معناداری		۰/۰۰۱
تعداد	۸۰	۸۰
همبستگی پیرسون	۰/۳۰۳	۱



	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۳۰۳) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که انتقال دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان انتقال دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه هشتم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه نهم: بین خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۱): همبستگی بین خلق دانش و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	خلق دانش	متغیر	
۰/۲۸۲	۱	همبستگی پیرسون	خلق دانش
۰/۰۳		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۲۸۲	همبستگی پیرسون	عملکرد شغلی
	۰/۰۳	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۲۸۲) می‌باشد.



این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که خلق دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان خلق دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه نهم تحقیق تایید می‌گردد.

فرضیه دهم: بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۲): همبستگی بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	کاربرد دانش	متغیر	
۰/۳۸۸	۱	همبستگی پیرسون	
		سطح معناداری	
		تعداد	
۸۰	۸۰	همبستگی پیرسون	
		سطح معناداری	
		تعداد	
۱	۰/۳۸۸	همبستگی پیرسون	
		سطح معناداری	
		تعداد	
۸۰	۸۰	تعداد	

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش محاسبه شده است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۳۸۸) می‌باشد. این عدد مثبت و نشان دهنده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است. سطح معناداری آزمون نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که کاربرد دانش بر میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش تاثیر داشته است. بدین معنی که هر چه میزان کاربرد



دانش در بین معلمان افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین نتایج به دست آمده از آزمون فوق، فرضیه هم تحقیق تایید می‌گردد.

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیات

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۱) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۰$). بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه بین مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان مقطع ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۵۴۲$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین مدیریت دانش و اعتماد آفرینی معلمان مقطع ابتدایی شهر خاش می‌باشد. نتیجه حاصل از این فرضیه از پژوهش با یافته‌ها و نتایج حاصل از تحقیقات یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) و هنری (۱۳۹۰) همسو است. آنها در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که به منظور مدیریت و توسعه مناسب دانش سازمانی در سازمان‌ها؛ فراهم آوردن جوی در سازمان مملو از اعتماد متقابل، ارتباطات اثربخش و تعاملات مناسب میان اعضا به گونه‌ای که تسهیل‌کننده تضارب ایده‌ها و افکار میان کارکنان، و تشویق‌کننده نوآوری در سازمان باشد، توسط مدیریت سازمان ضروری است.

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۲) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۰$). بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است.



همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۴۵۳$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرخاش می‌باشد. نتیجه حاصل از این فرضیه از پژوهش با یافته‌ها و نتایج حاصل از تحقیقات نتیجه به دست آمده از این فرضیه با نتایج و یافته‌های حاصل آمده در تحقیقات زمردیان و رستمی (۱۳۸۹)، هنری (۱۳۹۰)، اسپهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۰)، اسدالهی (۱۳۹۰)، سرچهرانی (۱۳۹۲)، سلیمی (۱۳۹۳) و کشمیر (۱۳۹۴)، لندری و همکاران (۲۰۰۲)، تیمون و استامف (۲۰۰۳)، بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) مطابقت دارد.

فرضیه اول: بین کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان مقطع ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۳) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۰$). بر این اساس فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه بین کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان مقطع ابتدایی شهرخاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۴۲۵$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین کسب دانش و اعتماد آفرینی معلمان مقطع ابتدایی شهرخاش می‌باشد.

فرضیه دوم: بین ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۴) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۱$). بر این اساس فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه بین ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۳۴۷$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین ثبت دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهرخاش می‌باشد.



فرضیه سوم: بین انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۵) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۰$). بر این اساس فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه بین انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۴۰۳$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین انتقال دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش می‌باشد.

فرضیه چهارم: بین خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۶) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۱$). بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه بین خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۲۲۱$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین خلق دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش می‌باشد.

فرضیه پنجم: بین کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۷) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۲$). بر این اساس فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر اینکه بین کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۳۴۴$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین کاربرد دانش و اعتماد آفرینی معلمان ابتدایی شهر خاش می‌باشد.



فرضیه ششم: بین کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۸) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۳$). بر این اساس فرضیه ششم پژوهش مبنی بر اینکه بین کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۲۵۷$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین کسب دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش می‌باشد.

فرضیه هفتم: بین ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۹) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۸$). بر این اساس فرضیه هفتم پژوهش مبنی بر اینکه بین ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r= ۰/۲۵۳$) می‌باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین ثبت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش می‌باشد.

فرضیه هشتم: بین انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی‌های انجام شده بر اساس جدول (۱۰) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P= ۰/۰۰۱$). بر این اساس فرضیه هشتم پژوهش مبنی بر اینکه بین انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرخاش رابطه وجود دارد، تایید شده است.



همچنین مقدار همبستگی ($r=0/303$) می باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین انتقال دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش می باشد.

فرضیه نهم: بین خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی های انجام شده بر اساس جدول (۱۱) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($P=0/03$). بر این اساس فرضیه نهم پژوهش مبنی بر اینکه بین خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r=0/282$) می باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین خلق دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش می باشد.

فرضیه دهم: بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه معنادار وجود دارد.

برای تایید یا رد این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون (Pearson Correlation) استفاده شده است. طبق بررسی های انجام شده بر اساس جدول (۱۲) مشخص گردید که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($P=0/000$). بر این اساس فرضیه دهم پژوهش مبنی بر اینکه بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش رابطه وجود دارد، تایید شده است. همچنین مقدار همبستگی ($r=0/388$) می باشد؛ که نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین کاربرد دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش می باشد.

نتیجه گیری

مدیریت دانش می تواند در کیفیت و چگونگی عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر داشته باشد. یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص



انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است. از سوی دیگر، یکی از متغیرهایی که مدیریت دانش بر آن تأثیر می‌گذارد اعتماد می‌باشد. این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی بر ای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش انجام یافته است. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است. در بخش آمار توصیفی ابتدا خصوصیات و ویژگی‌های پاسخگویان را با توجه به سؤالات مطرح شده در پرسشنامه بیان نموده و سپس آماره‌ها توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ... را بررسی نموده ایم. در بخش آمار استنباطی هم ابتدا فرضیات تحقیق را بیان نموده و سپس آماره‌ها و آزمونهای مختلف آماری را برای هر فرضیه انجام داده ایم. نتایج حاصل از آمار استنباطی و تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق هم به این صورت بوده که؛ فرضیات اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش؛ تایید و مشخص شد که بین این متغیرها رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. در ادامه نیز رابطه بین ابعاد و مولفه‌های مدیریت دانش با اعتماد آفرینی و همچنین عملکرد شغلی معلمان بررسی شد و نتایج نشان داد که بین ابعاد پنج گانه مدیریت دانش (کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش) با اعتماد آفرینی و همچنین میزان عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر خاش ارتباط مستقیم و معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد.



محدودیت‌های تحقیق

بعضی از پاسخگویان در پاسخگویی به پرسشنامه‌ها همکاری محدودی داشتند. اگر چه در این تحقیق پرسشنامه‌ها بدون نام بوده است، لیکن ممکن است برخی ملاحظات در پاسخگویی نمونه‌های تحقیق مؤثر بوده باشد. دقت داده‌ها به شرایط زمانی و مکانی که پاسخگویان به سؤالات پاسخ داده‌اند، محدود می‌باشد. پاسخ‌دهندگان از نظر شرایط فرهنگی، خانوادگی، و وضعیت اجتماعی در شرایط یکسانی قرار نداشتند.

پیشنهادات

پیشنهادات پژوهشی

بررسی نقش مدیریت دانش بر میزان اعتماد آفرینی و عملکرد شغلی معلمان مدارس مقاطع مختلف در شهرستان‌های مختلف جهت مقایسه وضعیت مدارس آن شهرها با یکدیگر. پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های بیشتری در زمینه مدیریت دانش و زیر مولفه‌های آن در بین معلمان و دیگر کارکنان مدارس و آموزش و پرورش انجام گردد. به منظور اطمینان بیشتر، تکرار پژوهش با استفاده از آزمون‌های دیگر و در نمونه‌های گسترده‌تر توسط پژوهش‌گران دیگر صورت بگیرد. در تحقیقات بعدی از مصاحبه‌ی روان‌شناختی به منظر جلب همکاری، اعتماد و برقراری رابطه و سپس در قالب مصاحبه، پرسش‌نامه تکمیل و متغیرهای جمعیت شناختی مورد سنجش قرار گیرد. برای افزایش تعمیم‌پذیری داده‌ها لازم است این پژوهش در جوامع دیگر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مورد بررسی قرار گیرد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به نقش و اهمیت مدیریت دانش در تبیین و پیش‌بینی میزان کیفیت خدمات ارائه شده از سوی کارکنان و همچنین میزان عملکرد شغلی آنها، برای جهت‌بالا بردن کیفیت خدمات و



عملکرد شغلی کارکنان، دوره‌های آموزشی کافی جهت آشنا شدن کارکنان با اصول و مبانی شغلی و نحوه به کار گیری آن برگزار شود.

جهت تشویق کارکنان به کار بهتر، اداره‌ها و سازمانها می‌توانند فرصت‌هایی را ایجاد نمایند و به افراد این اجازه را بدهند تا آن فرصت‌هایی را انتخاب نمایند؛ که از لحاظ شخصی بیشتر از موارد دیگر، رضایت بخش هستند و بدین ترتیب انگیزه‌های مربوطه را تحقق بخشند. در نتیجه میزان کیفیت خدمات از سوی کارکنان و همچنین عملکرد شغلی آنها را بالا ببرند.

پیشنهاد می‌شود تا کارکنان ملتزم در اداره شناسایی و حمایت از آنها در اداره بیشتر صورت پذیرد و همچنین منابع و تجهیزات لازم برای بالا بردن میزان توانایی و تخصص آنها در اختیارشان قرار داده شده و مورد تشویق قرار گیرند.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران و مسوولان اداره تلاش مستمری را برای فرهنگ سازی و تغییر در جو اداره به عمل آورده به طوری که داشتن التزام شغلی به عنوان یک ارزش در بین کارکنان درونی شده و رفتارهای نابارور شغلی مورد نکوهش و مذمت قرار گیرد.

اجرای یک برنامه آموزشی مطلوب (طرح تعالی)، به گونه ای که ضمن پاسخگویی به اهداف سازمانی بتواند اهداف فردی کارکنان را نیز پاسخگو باشد.

مسئولیت‌های پیچیده و سنگین و کمبود وقت؛ باعث ایجاد فشار روانی در بسیاری از کارکنان می‌گردد. که باشناخت و به کار گیری اصول مدیریت زمان و استفاده از تکنیک‌های برنامه ریزی به شیوه علمی می‌توان بین مسئولیتهای کارکنان و توان جسمی و روحی آنان تعادل برقرار کرد و بدین وسیله توانمندی آنان را ارتقا داد.

حذف موانع کاری و تأکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می‌شود؛ از طریق فراهم سازی زمینه تبادل نظرات بین کارکنان جهت شناسایی عوامل محدودکننده و تخریب کننده ارزش و وجه سازمان.



منابع و مآخذ

- سلیمی، زمانه (۱۴۰۰)، بررسی باورهای فراشناخت با سلامت روان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی منطقه درودزن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی .
- سرجهانی، مجتبی (۱۳۹۹)، رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- شریف‌زاده، فتاح، ۱۳۹۷، مدیریت دانش در سازمان های اداری، تولیدی و خدماتی/مؤلفین: فتاح شریف زاده. تهران؛ جهاد دانشگاهی، دانشگاه علامه طباطبایی. شماره ۳۳ و ۳۴، صص ۲۳-۵۴.

منابع لاتین

- Borman, W. C. (۲۰۱۹). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psycho-logical Science*, ۱۳ (۶), ۲۳۸-۲۴۱
- Bernardin H.J. (۲۰۲۰). *Human Resource Management: an experiential approach*. ۳ th Edition. New York: Mc GrawHill.
- Lewis, D. E. (۲۰۲۱). An investigation into the relationship between product innovation, trust, and diversity. A PhD dissertation, Capella university. ۷۶.
- Lee, H. J. (۲۰۱۹). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Management Psychology*, ۱۹(۶۲۳-۶۳۹).
- Pucetaite, R., & Lamsa, A. M. (۲۰۱۸). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, ۸۲