

بررسی رابطه‌ی بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد معلمان تخصصی هنرستان‌های تربیت بدنی

علی آذری مهر^۱، صادق طاهری^۲، فاطمه عبدالرضایی^۳، نعیمه عبدالرضایی^۳

۱- معلم تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان بم

۲- کارشناس تربیت بدنی اداره آموزش و پرورش شهرستان بم

۳- کارمند مرکز بهداشت شهرستان بم

۴- کارمند منطقه اقتصادی ارگ جدید بم

چکیده

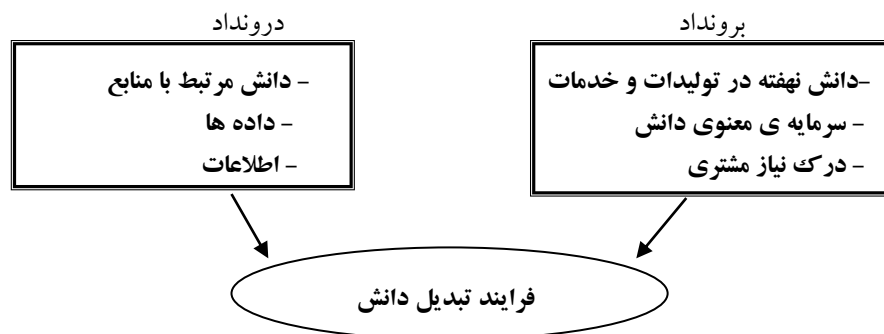
هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی میزان تحقق ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد معلمان تخصصی هنرستان‌های تربیت بدنی پسرانه و دخترانه استان‌های کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می باشد. سؤالات تحقیق با در نظر گرفتن ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، گرایش رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی و وضعیت استخدامی) مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۳۸۰ نفر از معلمان تخصصی آقا و خانم مشغول به تدریس در هنرستان‌های تربیت بدنی سه استان مذکور بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۸۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ی فرایند تبدیل مدیریت دانش با ۲۶ سوال و پرسشنامه‌ی عملکرد با ۲۸ سوال بود که ضریب پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به دست آمده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس و t مستقل) با استفاده از نرم افزار Spss28 صورت گرفت که نتایج نشان داد بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد همچنین تفاوت معناداری بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش معلمان تخصصی هنرستان‌ها برحسب سن، جنسیت و گرایش رشته تحصیلی تربیت بدنی، مدرک تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی مشاهده نشده است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد، معلمان هنرستان‌های تربیت بدنی

مقدمه

سازمان‌ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان می‌باشند. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می‌تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. امروزه محیط سازمان‌ها به لحاظ تحولات علمی و فن‌آوری روز به روز بی‌ثبات‌تر و پیچیده‌تر می‌شود؛ اما عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می‌کنند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشد. یکی از راه‌های تحقق این امر مقوله‌ی مدیریت دانش است. گفته می‌شود پیدایش مفهوم مدیریت دانش به دنبال مطرح شدن مفهوم سازمان یادگیرنده بوده است.

مفهوم سازمان یادگیرنده را پیترسنج نخستین بار با انتشار اثری به نام « پنجمین فرمان » مطرح کرد و به قولی با این کار خود نه تنها نفوذ عظیمی در حوزه‌ی مدیریت دانش ایجاد کرد، بلکه پارادایم جدیدی نیز برای نظریه‌ی مدیریت سازمان عرضه کرد (Cullen, 2001). دانش، ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیطی است و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می‌دهد که خود را از رقابیش متمایز کند (Pastor, 2011). در اقتصاد دانشی به جای تمرکز افراطی بر فرایند ورودی و خروجی داده‌ها، تأکید زیادی بر استعدادها و توانمندی‌های افراد می‌شود و تأکید بر این دارد که کدام سازمان‌ها توانایی استفاده و به کارگیری ظرفیت‌های کارکنانشان را دارند (ریسی و همکاران، ۱۳۹۶). در عصر حاضر مدیریت دانش، بخشی ضروری از فعالیت‌های تجاری سازمانهاست که با اهداف کوتاه مدت و بلندمدت آن‌ها درهم تنیده شده و به عنوان ابزاری برای ایجاد مزیت رقابتی مطرح می‌شود (شول و همکاران، ۱۳۹۷). واژه‌ی مدیریت دانش در دنیای مدیریت موضوعات مختلفی را در بر می‌گیرد. علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت سیستم‌های اقتصادی و تولیدی به سوی جوامع دانش محور است. در این نگرش دانش در کنار منابعی مثل زمین، کار و سرمایه به عنوان یک دارایی مطرح می‌شود (Nonaka, 2001). به مدیریت دانش باید به عنوان یک طرح مدیریتی یک پارچه نگریسته شود که بر هدف‌های استراتژی متمرکز است و بر محور فرایندهای کسب و کار حرکت می‌کند و از فناوری اطلاعات کمک می‌گیرد (Nohr, 2002). مدیریت دانش با کشف و ارتقای دارایی دانش یک سازمان، با دیدگاهی که پیش‌برنده‌ی اهداف سازمان است مرتبط می‌شود. دانشی که مدیریت می‌شود شامل هم دانش آشکار و هم دانش پنهان است (Davenport, 1998). فرایند عملیاتی مدیریت دانش مانند هر سیستم دیگری به صورت یک چرخه‌ی تبدیلی درونداد-برونداد است که در شکل شماره‌ی یک آمده است.



شکل شماره ۱- فرایند مدیریت دانش

فرایند مدیریت دانش به دنبال گردآوری، شکل دادن، نگهداری و اشاعه ی آن دانش است. فرایند تبدیل دانش شامل چهار بند می باشد:

الف) اجتماعی سازی (از ضمنی به ضمنی): نخستین رکن فرایند تبدیل دانش، تسهیم و تشریک ایده هاست. تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی های تیم های کارآمد و یا بین همکارانی که ایده های مشترک دارند، اتفاق می افتد. در این مرحله افراد در مورد آنچه که برایشان مهم است، به گفتگو می نشینند و از اندیشه های دیگران استفاده می کنند.

ب) برونی سازی (از ضمنی به صریح): ایده ها به یک واقعیت عملی تبدیل می شود. استفاده از استعاره ها، تمثیل ها و ضرب المثل ها از نمونه های بارز تعامل این نوع دانش صریح با ضمنی می باشد. در یک جوّ تیمی، استعاره ها و تمثیل ها به افراد کمک می کنند تا دانش ضمنی (تجارب، ایده ها، عقاید و غیره) را برونی و آشکار سازند و تصویری روشن و شفاف از ایده های دیگران در ذهن مجسم کنند.

ج) ترکیب: در این مرحله، دانش صریح در قالب مجموعه های گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده اند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش مستند می شوند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش و سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته بندی می شوند. در این حالت که دانش، عینی و آشکار است، به راحتی می توان آن را بیان، مستند و یا انتقال داد.

د) درونی سازی (از صریح به ضمنی): درونی سازی بر فرایند تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی ناظر است. این شیوه به اعضای گروه کمک می کند، تا تصوّرات ذهنی خود را از مسائلی که نیازمند حل و فصل است بیان کنند؛ بر این اساس، اعضا سعی می کنند تا ایده های خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند. درونی کردن این ایده ها در ایجاد تفاهم و توسعه ی یک فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) مؤثر است.

عملکرد معمولاً با دو معیار کارایی و اثربخشی سنجیده می‌شود. کارایی به معنی درست انجام دادن کارها از راه صرفه جویی در منابع و تجهیزات به دست آوردن بیشترین ستاده از کمترین داده‌هاست؛ و اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و رسیدن به هدف (Rabbins, 2003). عملکرد، نحوه‌ی انجام وظایف و مسؤلیت‌های محوله است، به عبارتی همان رفتارها در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند می‌باشد (Griffin, 2000). دسلر رفتارهای فرد، انگیزه، تقویت مثبت، غنی سازی شغل، روحیه، ساختار سازمانی، روابط میان گروهی، رهبری در سازمان، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی را از مهم‌ترین عوامل در عملکرد سازمان می‌داند (Dessler, 1988).

پژوهنده‌ی دیگری عملکرد شغلی را تابع حاصل ضرب انگیزه و توانایی می‌داند.
عملکرد = تابع (توان × انگیزه) (Konpelman, 1986).

الگوهای در مورد عملکرد منابع انسانی وجود دارد که یکی از این مدل‌ها مدل هرسی و گلداسمیت است که در واژه‌ی ACHIEVE خلاصه می‌شود.

$$P=f(A. C. H. I. E. V. E)$$

A- توانایی: به دانش و مهارت کارکنان در انجام کار اشاره دارد.

C- شناخت: فرد بداند و بپذیرد که چه چیز، چه وقت و چگونه انجام می‌شود.

H- کمک: منظور کمک و حمایت سازمان است.

I- انگیزش: تمایل به انجام وظیفه به طور موفقیت آمیز.

E- ارزیابی: بازخورد عملکرد روزانه و نظارت‌های دوره‌ای رسمی.

V- اعتبار: اشاره به قانونی و معتبر بودن تصمیمات مدیر در ارتباط با نیروی انسانی.

E- محیط: عواملی مثل رقابت، تغییر، قوانین و مقررات و غیره است.

نظر به اینکه، کلیه سازمان‌های آموزشی، دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می‌کنند و با درآمیختن با ارزش‌ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم‌گیری و اقدامات آینده سازمان را شکل می‌دهند. آنچه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. مؤسسات آموزشی در نقش سازمان‌های دانش محور عمدتاً فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می‌کنند. بنابراین لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزشی تصریح، آن‌گاه با نظریه‌ی مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش، روندی را برای هماهنگی فعالیت‌های مربوط به فرایندهای تبدیل و تولید دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه‌های فکری را برای حضور فعال و مستمر در جامعه بشری به تصویر کشید (Rowley, 2000). با توجه به اینکه معلمان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در اجرای برنامه‌های آموزشی هستند، شناخت، دانش و آگاهی آنان در بعد عملکرد آموزشی و پژوهشی بایستی در اولویت برنامه‌های مسئولان و برنامه‌ریزان قرار گیرد. از این رو در این پژوهش، با اتکا به مفروضه‌های نظریه‌ی نوناکا،

جایگاه مدیریت دانش در هنرستان های تربیت بدنی پسرانه و دخترانه سه استان کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان و رابطه ی آن با عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی این هنرستان ها مورد بررسی قرار گرفته است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل ۳۸۰ نفر از معلمان تخصصی آقا و خانم مشغول به تدریس در هنرستان های تربیت بدنی سه استان کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۸۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. از آن جا که در این پژوهش، واریانس جامعه ی آماری نامعلوم است، انجام یک مطالعه ی مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه ضرورت داشت. لذا یک گروه سی نفری از بین معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان های تربیت بدنی پسرانه و دخترانه سه استان مذکور انتخاب، و پرسشنامه در بین آنان توزیع شد. پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس آن با استفاده از فرمول زیر بدست آمد.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot S^2}{N \cdot d + t^2 \cdot S^2}$$

n = حجم نمونه

N = حجم جامعه

t = سطح اطمینان ۹۵ درصد

S² = پیش برآورد واریانس

D² = دقت احتمالی مطلوب. با جای گذاری اعداد مربوطه در فرمول فوق حجم نمونه به صورت زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{385(1.96)^2 \times (0.067)^2}{385(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.067)^2} = 85$$

ابزار جمع آوری داده های پرسشنامه محقق ساخته فرایند تبدیل مدیریت دانش در قالب مؤلفه های «اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی» با ۲۶ گویه براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت و پرسشنامه ی عملکرد در قالب عملکرد آموزشی (فعالیت آموزشی معلمان) و عملکرد پژوهشی (فعالیت پژوهشی معلمان) با ۲۸ گویه براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به ترتیب برای پرسشنامه فرایند تبدیل مدیریت دانش و پرسشنامه ی محقق ساخته عملکرد بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت به دست آمد. ضمناً هر دو پرسشنامه از نظر روایی صوری و محتوایی مورد تأیید استادان متخصص قرار گرفت. تجزیه و

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس و t مستقل) با استفاده از نرم افزار Spss28 صورت گرفت.

سؤال‌های تحقیق:

سؤال کلی: آیا بین تحقق مؤلفه‌های فرایند تبدیل مدیریت و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

سؤال‌های جزئی:

۱- آیا بین اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین بیرونی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین ترکیب دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین درونی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین میزان مؤلفه‌های فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان‌های تربیت بدنی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی سن، جنسیت و گرایش‌های رشته تحصیلی تربیت بدنی (علوم ورزش، مربیگری ورزش، فیزیولوژی ورزش، مدیریت ورزش، بیومکانیک ورزش، آسیب‌های ورزش، یادگیری حرکتی در ورزش، روان‌شناسی ورزش)، مدرک تحصیلی (کارشناسی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) و رشته شغلی در حکم استخدامی (آموزگار درس تربیت بدنی، دبیر تربیت بدنی، هنرآموز تربیت بدنی) تفاوت وجود دارد؟

یافته ها

در این قسمت به ارائه‌ی یافته‌ها بر اساس سؤال‌های پژوهش در جداول شماره یک تا پنج پرداخته شده است.

**جدول شماره ۱ - نتایج ضریب همبستگی فرایند مدیریت دانش و عملکرد
معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی**

سطح معناداری	r	فراوانی	متغیر
۰/۰۰۱	۰/۳۶	۸۵	فرایند مدیریت دانش و عملکرد آموزشی
۰/۰۰۱	۰/۳۲	۸۵	فرایند مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال کلی تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد آموزش و پژوهش معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی در سطح خطای $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. مقدار ۲ بدست آمده از میزان رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد آموزشی ۰/۳۶ و مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی ۰/۳۲ بوده که بیان کننده‌ی همبستگی متوسط و مستقیم بین دو متغیر است.

**جدول شماره ۲ - نتایج ضریب همبستگی اجتماعی سازی دانش و معلمان تخصصی
هنرستان های تربیت بدنی**

سطح معناداری	r	فراوانی	متغیر
۰/۰۰۱	۰/۴۴	۸۵	اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی
۰/۰۰۱	۰/۴۷	۸۵	اجتماعی سازی دانش و عملکرد پژوهشی

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال اول تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح خطای $p \leq 0.05$ معنی دار می باشد. مقدار ۲ بدست آمده از میزان همبستگی بین دو متغیر اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی ۰/۴۴ و اجتماعی سازی و عملکرد پژوهشی ۰/۴۷ بوده که این امر نشان دهنده‌ی همبستگی خطی این دو متغیر با هم می باشد.

**جدول شماره ۳ - نتایج ضریب همبستگی برون سازی دانش و عملکرد معلمان تخصصی
هنرستان های تربیت بدنی**

سطح معناداری	r	فراوانی	متغیر
۰/۰۱۴	۰/۶۰	۸۵	برونی سازی دانش و عملکرد آموزشی
۰/۰۱۴	۰/۵۵	۸۵	برونی سازی دانش و عملکرد پژوهشی

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال دوم نشان داد که بین دو متغیر برونی سازی دانش و میزان عملکرد در سطح $p \leq 0.05$ رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. بر اساس خروجی حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که مقدار r بدست آمده برابر با $0/60$ و $0/55$ به ترتیب برای عملکرد آموزشی و پژوهشی بوده است و می‌توان گفت که این دو متغیر با هم دیگر همبستگی متوسط و مستقیم دارند.

جدول شماره‌ی ۴ - نتایج ضریب همبستگی ترکیب دانش و عملکرد و معلمان تخصصی

هنرستان های تربیت بدنی

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
ترکیب سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۱۹	۰/۰۰۱
ترکیب سازی دانش و عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۲۷	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل برای سؤال سوم رابطه بین میزان ترکیب سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی به ترتیب $0/19$ و $0/27$ در سطح خطای $p < 0.05$ است.

جدول شماره‌ی ۵ - نتایج ضریب همبستگی درونی سازی دانش و عملکرد معلمان تخصصی

هنرستان های تربیت بدنی

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
درونی سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۷۵	۰/۰۰۱
درونی سازی دانش و عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۷۱	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال چهارم تحقیق نشان داد که مقدار r بدست آمده در ضریب همبستگی بین دو متغیر درونی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی به ترتیب $0/75$ و $0/71$ در سطح خطای $p < 0.05$ می‌باشد. لذا بین متغیرهای مذکور همبستگی وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده، F مشاهده شده در سطح $p < 0.05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین میانگین ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش سازمان بر اساس سن، جنسیت و گرایش رشته تحصیلی نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، مدیریت دانش سازمانی معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی در استان های کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان بر حسب سن، جنسیت و گرایش رشته تحصیلی تربیت بدنی یکسان بوده است. F مشاهده شده در سطح $p < 0.05$

همبستگی مثبت و معنی داری را بین مدیریت دانش سازمانی معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی بر اساس گرایش رشته تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی نشان می دهد. هم چنین F مشاهده شده در سطح $p < 0.05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی استان های مذکور بر حسب سن، گرایش رشته تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر، میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی در سنین و گرایش تحصیلی مختلف و رشته شغلی در حکم استخدامی یکسان بوده است. طبق نتایج به دست آمده، F مشاهده شده در سطح $p < 0.05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی استان های کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان بر اساس مدرک تحصیلی و جنسیت نشان می دهد.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته های سوال کلی تحقیق نشان داد که بین فرایند مدیریت تبدیل دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان های تربیت بدنی سه استان کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان در سطح خطای $p \leq 0.05$ معنی دار می باشد که با توجه به اعداد ۲ بدست آمده از این دو متغیر همبستگی متوسط و مستقیمی بین آن ها وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته های سوال اول تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح خطای $p \leq 0.05$ معنی دار است که با توجه به اعداد ۲ بدست آمده از این دو متغیر نشان دهنده ی همبستگی خطی این متغیر ها با هم می باشند. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سوال دوم تحقیق نشان داد که بین دو متغیر برونی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح خطای $p \leq 0.05$ ارتباط معنی داری وجود دارد که با توجه به اعداد ۲ بدست آمده از این دو متغیر نشان دهنده ی همبستگی متوسط و مستقیم این متغیر ها با هم می باشند. بر اساس تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سوال سوم ارتباط بین میزان ترکیب دانش و میزان عملکرد آموزشی ۰/۱۹ و عملکرد پژوهشی ۰/۲۷ در سطح خطای $p \leq 0.05$ است. این نتایج نشان می دهد که معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی در هنگام برقراری ارتباط با دیگران کمتر فرصت می کنند تا درباره ی آن چه بحث شده است فکر کنند، در خلال جلسات رسمی کمتر تمایل دارند ایده ها و نتایج مباحث مطرح شده را برای سهولت بحث سازماندهی کنند و هنگام نیاز به اطلاعات لازم نمی دانند از چه کسانی سؤال کنند. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سوال چهارم تحقیق نشان داد که بین دو متغیر درونی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح خطای $p \leq 0.05$ همبستگی وجود دارد. شرایط عدم اطمینان از عوامل، ناشناخته و غیر قابل اندازه گیری هستند. در فضای اجتماعی هنرستان ها به خلاقیت و طرح اندیشه های نو اهمیت زیادی داده می شود، همواره ضوابط و استانداردهای سازمانی مهم و حیاتی شناسایی و ذخیره می شوند، زمانی که مسأله ای به وجود می آید

معمولاً از تجارب شخصی برای حل آن استفاده می کنند. افراد با تجربه به انتقال دانش حرفه ای شان به افراد کم تجربه و تازه کار تشویق می شوند، در قالب تیم های پژوهشی در موارد لزوم با متخصصان سایر رشته ها همکاری می کنند، همواره بر رشد و موفقیت بر توسعه ی فرهنگ کارآفرینی تأکید می شود، به منظور حمایت از تصمیم گیری ها اطلاعات به صورت روشن و منظم سازماندهی می شود و بر روحیه همکاری تأکید می شود. طبق نتایج بدست آمده، F مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین میانگین ابعاد مدیریت دانش سازمان بر اساس سن، جنسیت، گرایش رشته تحصیلی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر، مدیریت دانش سازمانی معلمان تخصصی آقا و خانم هنرستان های تربیت بدنی سه استان کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان بر حسب سن، جنسیت و گرایش رشته تحصیلی یکسان بوده است. F مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ همبستگی مثبت و معنی داری را بین مدیریت دانش سازمانی معلمان تخصصی تربیت بدنی هنرستان های سه استان مذکور بر اساس مدرک تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی نشان می دهد. طبق نتایج بدست آمده F مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی بر حسب سن، گرایش رشته تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر، میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی در سنین و گرایش رشته تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی یکسان بود. طبق نتایج بدست آمده F مشاهده شده در سطح $p \leq 0.05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی بر حسب مدرک تحصیلی و جنسیت نشان می دهد. به عبارت دیگر میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی با مدرک تحصیلی یکسان نبود. همان طور که از نتایج پیداست مشخص شد که سن، گرایش رشته تحصیلی و رشته شغلی در حکم استخدامی عامل مهمی در میزان عملکرد معلمان تخصصی هنرستان های تربیت بدنی محسوب نمی شود. فرایند تبدیل مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد آگاهانه به توسعه، ذخیره، بازاریابی و توزیع اطلاعات و تجربه ی درون یک سازمان به منظور حمایت و ارتقای عملکرد سازمان می پردازد، محسوب می شود. به دنبال مطالعه و بررسی به منظور جمع آوری نتایج و خلاصه ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه ی عملکرد معلمان تخصصی تربیت بدنی و ارتباط آن با مدیریت دانش، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش یکسان باشد ملاحظه نشد، لذا در نزدیکترین موضوعات پژوهشی انجام شده در ایران و سایر کشورها در پژوهشی تحت عنوان سیستم های مدیریت دانش در سازمان های دانش محور با هدف توسعه ی مدلی که بتواند برای سنجش موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان های دانش محور به کار برده شود، بود که نشان داد سیستم مدیریت دانش موفق دارای متغیرهای کیفیت سیستم، کیفیت دانش، کیفیت خدمات، تمایل به کاربرد و رضایت کاربرد دارد که موفقیت سیستم های مدیریت دانش را می سنجد و این مدل پتانسیل کاربرد در مطالعات سیستم های مدیریت دانش آینده را دارد (Halawi, 2005). در پژوهشی دیگر تحت عنوان مدیریت دانش در زمان های تغییر تبادلات دانش صریح و ضمنی به اهمیت و چالش های مدیریت دانش در زمان های تغییر وسیع

سازمانی به وسیله ی تحلیل تأثیر ادغام مدیریت دانش در آژانس های خدماتی، بهداشتی تگراز پرداخت که نشان داد یافته ها هم کاربردهای تنوریکی و هم کاربردهای عملی برای مدیریت اطلاعات دانش و مدیریت پروژه را دارد (Hall, 2005). در پژوهشی دیگر با عنوان ارتباط کار تیمی و عملکرد انجام شد که یافته های آن نشان داد کار تیمی نقش مهمی در مدیریت و بهبود عملکرد ایفا می کند و همچنین هر دوی آن ها باید قابل سنجش باشند (Ingram, 1996). در یافته های پژوهشی دیگر تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش مشتری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر میانجی کیفیت خدمات و مدیریت ارتباط با مشتری نشان داد که کیفیت خدمات بر عملکرد سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (میرزاجتهدی و همکاران، ۱۴۰۰). به عقیده ی نوناکا هدایت دانش فردی در راستای اهداف سازمانی مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر تشریک دانش، تحول و تعامل بین اعضا می باشد. بنابر اظهار آنان، موفقیت هر سازمانی مستلزم درگیر شدن همه ی کارکنان در اجرای آن است (Nonaka, 1995). با نگرش کلی بر یافته های این پژوهش پیرامون جایگاه مدیریت دانش و ارتباط آن با میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی معلمان تربیت بدنی تخصصی هنرستان های تربیت بدنی استان های کرمان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان می توان چنین استنباط کرد که ترکیب دانش در قلمرو مدیریت دانش از بالاترین جایگاه برخوردار است سپس به ترتیب برونی سازی، اجتماعی سازی و درونی سازی دانش قرار دارد. نتایج حاصل از تحلیل یافته های این پژوهش با نظر به بالا بودن نسبت ترکیب در مقایسه با درونی سازی حاکی از تمایل زیاد معلمان تخصصی تربیت بدنی هنرستان ها به تبدیل دانش آشکار به آشکار است، بیش از آن تمایل داشته باشند در فرآیند تبدیل دانش آشکار به ضمنی مشارکت کنند. همچنین بالا بودن نسبت برونی سازی در مقایسه با درونی سازی و اجتماعی سازی نیز مبین آن است که معلمان تمایل بیشتری به تبدیل دانش ضمنی به آشکار، آشکار کردن ایده ها، تجارب و دانسته های فردی خود نشان می دهند.

منابع

میرزامجتهدی امیرحسین، حقی منصور، رحمانی رسول، ۱۴۰۰. بررسی تأثیر مدیریت دانش مشتری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر میانجی کیفیت خدمات و مدیریت ارتباط با مشتری (مورد مطالعه بانک پارسیان شهر تهران)، همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی ایران.

شول، عباس، صادقی، سعید، عباسلو، لاله، ۱۳۹۷. بررسی تأثیر زنجیره تأمین پایدار بر عملکرد سازمان با رویکرد کارت امتیازی متوازن (مورد مطالعه: پالایشگاه گاز فجر جم)، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا.
ریسی، عایشه و محسن محمدقاسمی، ۱۳۹۶. نقش مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین، کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، تهران، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.

- Pastor, I. (2011). Organizational Culture Factors That Can Influence Knowledge Transfer. The 6th Edition Of The International Conference European Integration Realities And Perspectives. Journal Of Globalization And Cultural Diversity, 661-667.
- Halawi , Leila . (2005) knowledge management systems success in knowledge base organization , NOVA south Eastern university.
- Hall , Heather leigh . (2005) Knowledge management in times of change: tacit and explicit knowledge transfers, university of north texas.
- Rabbins, S. (2003). Organizational behavior management, institution of business research and studies, pp13-14 .(in persian)
- Nohr, H. (2002) « Information quality aetals instrument dees wis sens management» , Arbeitspapier wis sens management.
- Cullen, J. (2001) «Knowledge management (Review)» Journal of the American Society for information science and technology, Vol. 52, No 13 : P 1190 -1192.
- Rowley, J. (2000) « Is higher education ready for knowledge management» , International journal of educational management, Vol. 14 , No 7.
- Griffin, M. (2000). Organizational behavior foundation, publication of morvarid .(in persian)
- Davenport, I. H. (1998), working knowledge : How organization manage what they know, Harvard Business school press, Boston, MA.
- Ingram , Hadyn. (1996) « Linking teamwork with performance» , team performance management journal , MCB up ltd.
- Nonaka, I. & Takeuchi , H. (1995) The knowledge creating company, Oxford university pres Oxford , Uk.
- Nonaka, I. & Takeuchi , H. (1995) The knowledge creating company, Oxford university pres Oxford , Uk.
- Dessler, G. (1988). Management foundation, publication of pishbord. (in persian).
- Konpelman , Richard , E. (1986) Managing productivity in organizations , Mc Craw- Hill, Inc, P . 94.