



کنفرانس سالانه  
رویکردهای نوین پژوهشی  
در علوم انسانی  
Annual Conference on  
new approaches to research  
in the Humanities  
25 December 2015



## بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم

کبری علی زاده<sup>۱</sup>

کارشناسی ارشد رشته زبان و ادبیات عرب

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم می‌باشد روش تحقیق حاضر توصیفی همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل همه دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر قم می‌باشد که از بین آنها ۳۸۰ نفر از دانش آموزان دختر پایه دوم دوره متوسطه به‌طور تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند در این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است و در آن از ۲۵ سؤال استفاده شده است (۲۰ گویه جهت سنجش مدیریت دانش، ۵ گویه جهت سنجش عملکرد آموزشی). آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹ می‌باشد که نشان دهنده پایایی قابل قبول آن می‌باشد نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش، ثبت دانش و کاربرد دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد).

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد آموزشی، دبیران، شهرستان قم

Archive

<sup>۱</sup> مدیر هنرستان کاردانش ادب شهرستان قم و مدرس دانشگاه فرهنگیان حضرت معصومه شهرستان قم



## مقدمه

مدیریت دانش به عنوان علمی است که ارتباط آسان، سریع، مبادله، انتقال اطلاعات در سازمان را پشتیبانی می‌کند و می‌تواند بیان‌کننده نوآوری، توانایی و کارایی در سازمان‌ها بویژه مدارس باشند (لاهیجانیان، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش به‌عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، در سازمان‌ها بویژه مدارس و مؤسسات آموزشی به‌عنوان فراهم‌کننده‌ی زمینه‌ی بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقاء سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح مدرسه به‌ویژه در سطح کلاس درس خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکردی جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر 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 (جعفری مقدم، ۱۳۸۲).

مدارس از سال‌ها قبل تا کنون در کار مدیریت دانش بوده‌اند. در واقع معلمان، نمونه‌های خوبی از مدیران دانش هستند. از این دیدگاه مهم‌ترین مسائل مدیریت دانش در مدارس را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱. آگاه‌سازی معلمان (چرا نیازمند آنیم که دانش خود را با سایر مدارس تسهیم کنیم؟)
۲. آگاه‌سازی دانش‌آموزان (مدیریت دانش چیست و کارکردهای آن کدامند؟)
۳. آگاه‌سازی جامعه (آموزش تنها "سخن گفتن و کارکردن" درباره دانش نیست، بلکه درباره نحوه مدیریت و کاربرد آن نیز هست).
۴. چگونه دانش مدرسه را حفظ، نگهداری و متبلور کنیم.

به باور یکی از صاحب‌نظران، مدیریت دانش در مدارس عبارت است از تصمیم‌گیری درباره این که دانشی که باید تسهیم شود چیست؟ این دانش را باید چه کسانی تسهیم کنند؟ چگونه باید آن را تسهیم و در نهایت چگونه از این دانش استفاده کنیم. پاسخ شده اما در عمل پیچیده این پرسش چنین است. تشویق و انگیزه افراد به تسهیم دانسته‌های خود با دیگران: هدف از تسهیم دانش، بهبود جامعه مدرسه با افزایش مبنای دانش مدرسه برای تصمیم‌گیری مؤثرتر و کارایی همه جانبه است. این در حال است که یکی از راهکارهای اساسی مدیریت مدرسه محور، ارشیایی عملکرد و پاداش بر اساس میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و تعامل مؤثر در انجمن‌ها و تیم‌های تصمیم‌گیرنده است (مدیران متوسط، ۲۰۰۹).

طبق تعریف بروکس (به نقل از جعفری مقدم، ۱۳۸۲) از مدیریت دانش که مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا نیز آن را پذیرفته است، مدیریت دانش عبارت است از "راهکارها و فرآیندهایی برای ایجاد، تعیین، تصرف، سازماندهی و اداره مهارت‌های حیاتی، اطلاعات دانش" تا به بهترین نحوه افراد را در تحقق رسالت سازمان توانمند سازد. بنابراین لازم است که با تحقیقات گسترده در کشور خویش و شناخت بهره‌گیری از تحقیقات کشور دیگر در مورد روش‌های نوین تدریس بکارگیری اصول مدیریت دانش سعی در حذف شکاف دانش (تفاوت میزان دانش موجود افراد با دانش مورد نیاز) داشته باشیم تا با افزایش کیفیت و دانش آفرینی در مؤسسات آموزشی بتوانیم فراگیران در کسب پذیرش دانش جهانی و خلق دانش به صورت ملی و بین‌المللی تشویق کنیم و به افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های آنان در استفاده از تکنولوژی جدید برای تسهیل در فرآیند یادگیری و حفظ توسعه آن یاری نماییم تا بدین صورت خلاقیت و نوآوری، تفکر نقادانه، یادگیری و چگونگی یاد گرفتن در عصر اطلاعات و ارتباطات بهبود یابد. پتتحقق جامعه دانش محور مستلزم وجود سازمان‌هایی است که تمام فرآیندهای آن دانش آفرین باشد و کاربرد آن را سرلوحه کار خود قرار دهند. در این میان آموزش



سازمان‌ها باید در استقرار ابتکار مدیریت دانش به عنوان قابلیت اصلی نسبت به بخش‌های دیگر سازمان‌ها پیشگام شده و نقش رهبری را در این زمینه ایفا کنند (ذوالفقاری، ۱۳۸۶)

مسأله مهم این است تا کنون توجه چندانی به پرورش و نگهداری دبیران صورت نگرفته است. نیروی انسانی باید بتواند، روزآمد و با انگیزه باشد. استفاده از اینترنت و شبکه جهانی به عنوان ابزارهای دسترسی به اطلاعات و دانش نوین و بکارگیری سیستم آموزش رایانه محور، وسایل و اهداف آموزشی را دچار تحول کرده است و تغذیه علمی در اقصی نقاط جهان را فراهم آورده است و در مجموع شعار عدالت در آموزش را در جهان محقق ساخته است. غرب این دگرگونی در ساختار آموزش را نگرش مدرن به آموزش دانسته و آن را از بزرگترین دستاوردهای عصر اطلاعات می‌داند (نوبل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸، به نقل از جهان آرا، ۱۳۸۴). لذا در دنیای به سرعت متغیر امروز، انسانها باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته باشند.

مدیریت دانش در ایران به این شرح می‌باشد که اطلاعات خام جمع آوری شده و عناصر داده‌ای آن استخراج می‌گردد، سپس اطلاعات جمع آوری شده مورد تحلیل قرار می‌گیرد تا گرایش‌های مشخص یا ترکیب جدید اطلاعاتی به صورت آماری، استخراج شود.

درباره مفهوم مدیریت دانش، در فرهنگ اصطلاحات مدیریت دانش (۱۹۸۸) چنین آمده است: مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک جستجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است. به طریقی که درک کارکنان در زمینه خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند. فرآیندهای مدیریت دانش در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیکی، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی، به سازمان کمک می‌کند و به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی منجر می‌شود (عدلی، ۱۳۸۴). مسأله اصلی این تحقیق پاسخ به این سؤال است که مدیریت دانش چه تأثیری بر عملکرد دبیران دوره متوسط مدارس دخترانه شهرستان قم دارد؟

### مدیریت دانش

مدیریت دانش در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه و چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. با بررسی و تحلیل اهمیت و ویژگی های دانش در حیطه عملکرد سازمانها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روز آمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. اغلب تعاریف، مدیریت دانش را به مثابه یک جریان و فرآیند در نظر گرفته اند که این نشات گرفته از ماهیت سیال دانش است. در واقع حتی اگر ما آگاهانه به اداره نمودن دانش اقدام ننمائیم، اما دانش وجود دارد، خلق می شود و به اشتراک گذارده می شود. بوسیله مدیریت بر آن، به این رویه یک ساخت عملیاتی داده می شود تا فرآیند های دانش تحت کنترل و اداره ما قرار گیرند.

مدیریت دانش فرآیند شناسایی دارایی هوشمند و ایجاد فرهنگ و زیر ساختهای اطلاعاتی است که مشارکت و فراگیری را ترغیب می نماید. این فرآیند به دنبال ایجاد سرمایه هوشمند به وسیله بدست آوردن، پرورش و استفاده از تمامی آن چیزی است

<sup>۲</sup> Nobel



که کارکنان می دانند. این سرمایه در سازمان های دانش محور امروزی، زبان مشترکی است که ایده ها، مفاهیم و اطلاعات جدید را بکار گرفته، " دانش جمعی" را به وجود می آورد که با انتقال آن به محصولات و خدمات جدید، ارزش افزوده ایجاد می کند. در حقیقت نکته اساسی در مدیریت دانش تعیین و استخراج گوهر دانش از دریای ژرف اطلاعات است. با توجه به این که ارزش می تواند هم مادی و هم غیر مادی باشد مدیریت دانش را هنر ایجاد ارزش از دارایی های هوشمند دانسته اند (Hussi, 2004). این مدیریت سرمایه های هوشمند و فرصت هایی را برای افزایش کیفیت تصمیمات، خدمات و فرآورده ها از طریق افزودن آگاهی و ارزش و فراهم آوردن انعطاف پذیری جستجو نموده و با ممیزی از سرمایه های هوشمند، عملیاتی بحرانی و تنگناهای بالقوه ای که جریان دانش را از مسیر استفاده شده منحرف می سازند، مشخص می نماید. به این ترتیب نیروی انسانی سازمان را قادر به مواجهه با موقعیت های مطرح شده و پیش بینی موثر و ساختن آینده می نماید. (Wickramasinghe, 2005).

دقت در تعاریف مدیریت دانش مشخص می کند که:

الف) مدیریت دانش یک فرآیند مستمر بوده و همیشه بودن آن در سازمان یک ضرورت است.

ب) افراد به عنوان سرمایه های اصلی سازمان مورد توجه می باشند.

ج) فرصت طلبی و تیز هوشی برای کسب و کشف ایده های جدید حائز اهمیت می باشد.

د) ارتباط مداوم و چند سویه با محیط نقش مهمی در فرآیند مدیریت دانش دارد.

### عملکرد

موضوع عملکرد یکی از مباحث گسترده ای است که دامنه وسیعی از رشته ها و صاحب نظران بر آن اثرگذار بوده اند و مدل ها و چارچوبهای فراوان در این زمینه برخی مدل های مفهومی، محققان بیشترین اثر را بر شکل دهی این زمینه خاص داشته اند. سازمانها بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمان و به عنوان مزیت رقابتی مطرح است. درچنین شرایطی حفظ نیروی انسانی و ایجاد انگیزه درجهت افزایش روزافزون بهره وری درکار با استفاده از مکانیسم های مختلف از جمله پاداش از اهم وظایف هر سازمان است .

### تعریف ارزیابی عملکرد

فرآیندی است که به وسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری نیروی انسانی را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای ازپیش تنظیم شده ارزیابی می کند و نتایج حاصله را ثبت می نماید و آنها را به اطلاع نیروی انسانی سازمان می رساند. (حاجی کریمی، رنگریز، ۱۳۷۸، ۲۰۴)



ارزیابی عملکرد عبارت است از: «فرایند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات» که با مروری بر ادبیات موضوع می توان دلایل آن را به سه گروه اصلی زیر تقسیم کرد :

- ۱-اهداف استراتژیک: که شامل مدیریت استراتژیک و تجدید نظر در استراتژی هاست؛
  - ۲-اهداف ارتباطی: که شامل کنترل موقعیت فعلی ، نشان دادن مسیر آینده ، ارائه بازخور و الگوبرداری از سازمانهای دیگر است .
  - ۳-اهداف انگیزشی: که شامل تدوین سیستم پاداش و همچنین تشویق بهبود و یادگیری است .  
فواید استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان .
    ۱. تعیین افزایش مناسب دستمزد و مزایا براساس اندازه گیری عملکردی کارکنان .
    ۲. شناسایی افرادی که باید انتقال یابند، یا جایجا شوند .
    ۳. تعیین افرادی که باید به خدمت آنها خاتمه داد .
    ۴. شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان .
    ۵. شناسایی افرادی که قابلیت ارتقا و بکارگیری در پست های مناسب را می توانند دارا باشند
    ۶. شناخت قابلیت های کارکنان براساس مقررات و قوانین حکومتی و جبران کاهش توانایی های کارکنان تا رسیدن به استاندارد مورد نظر در قوانین .
    ۷. شناخت ویژگی های رفتاری و بلوغ افراد جهت تنظیم ارتباط بهینه.(سیدجوادین،،۱۳۸۱)
- ارزیابی عملکرد دارای اهداف گوناگونی است.اهداف ارزیابی عملکرد بهبود اثر بخشی سازمان ها بوسیله توسعه و ارتباط اطلاعات حیاتی درباره منابع انسانی سازمانهاست .

صاحب نظران معتقدند که توافق کلی درباره اهداف ارزیابی عملکرد وجود ندارد،ولی بر روی اهداف زیر اتفاق نظر وجود دارد :

- تشخیص نیازهای آموزشی نیروی انسانی
- ایجاد سیستم منطقی و عقلایی تشویق و تنبیه
- ایجاد سیستم منطقی و صحیح برنامه ریزی نیروی انسانی
- ایجاد سیستم منطقی پرداخت حقوق و دستمزد(پاداش دهی نیروی انسانی)
- ایجاد سیستم برنامه ریزی مسیر شغلی



-ایجاد سیستم منطقی ارتباط بین نیروی انسانی

-ایجاد سیستم منطقی و عقلایی انگیزش و بهسازی نیروی انسانی

مرحله دوم) تجزیه و تحلیل شغل

پیشینه پژوهش

جورابیجی و خسروی (۱۳۸۸) به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران تهران پرداختند این پژوهش با هدف آشنایی با مفهوم مدیریت دانش و تأثیر آن در موفقیت مدارس و استفاده از آن در عملکرد دبیران انجام شد نتایج تحقیق نشان داد هر چه میزان آشنایی دبیران با مؤلفه های مدیریت دانش بیشتر باشد به عملکرد آنان بهتر خواهد بود. رحیمی (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۴-۸۵ بود. نتایج نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. تفاوت معناداری بین میانگین مدیریت دانش اعضا هیات علمی برحسب سن، جنسیت و رشته تحصیلی و معناداری بین میانگین میزان خلاقیت اعضای هیات علمی بر حسب سن، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی مشاهده نشد (دهقان نجم، ۱۳۸۸). عاطفه سادات هاشمی (۱۳۸۶): در مقاله بررسی مدیریت دانش در سازمانها اجتماعی به بررسی جایگاه مدیریت دانش در تئوریها پرداخت تا با نظریه ها و مدل‌های ارائه شده در این زمینه آشنایی بیشتری کسب شود و به این نتیجه رسید که نهادهایی اجتماعی در کشورهای صنعتی و در حال توسعه، یک رکن اصلی در توسعه فناوری و اقتصادی به حساب می آیند که در حقیقت حلقه واط دانشگاه و صنعت هستند که به صورت نهادینه شده، ساختاری، رسالت انتقال علم از دانشگاه و تعامل<sup>۳</sup> آنها را به عهده دارند و به این وسیله علم و پژوهش را به ثروت و رشد اقتصادی تبدیل می کنند (دهقان نجم، ۱۳۸۸). یاریگر روش، حسن. (۱۳۸۶): در مقاله ای تحت عنوان مدیریت دانش، سازمانهای دانش، کارکنان دانش دریافتند درک و استنباط صحیح از این سه واژه می تواند کمک موثری را به مدیران امروزی ارائه نماید تا در جهت تدوین عوامل حیاتی موفقیت سازمان خود اقدامات شایسته را به عمل آورند (دهقان نجم، ۱۳۸۸).

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل همه دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهرقم می باشد که از بین آنها ۳۸۰ نفر از دانش آموزان دختر پایه دوم دوره متوسطه به طور تصادفی مرحله ای و با استفاده از جدول گرجی مورگان انتخاب شدند. در این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است و در آن از ۳۰ سؤال استفاده شده است (۲۰ گویه جهت سنجش مدیریت دانش، ۵ گویه جهت سنجش عملکرد آموزشی). گویه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت درجه بنده شده‌اند. مقیاس لیکرت نوعی مقیاس فاصله‌ای است که بویژه از ۵ درجه‌ی بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد بهره‌می‌گیرد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹ می باشد که نشان دهنده پایایی قابل قبول آن می باشد. ضمناً هر دو پرسشنامه از نظر روایی صوری و محتوایی مورد تأیید استادان و متخصصان قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی ( فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در دو سطح استنباطی ( ضریب همبستگی، تحلیل واریانس و t مستقل با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفت.

<sup>۳</sup> Interaction



### فرضیه‌های پژوهش

فرضیه کلی: بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی رابطه معنا داری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی:

۱. خلق دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه تأثیرگذار است.
۲. انتقال دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه تأثیرگذار است.
۳. ثبت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه تأثیرگذار است.
۴. کاربرد دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه تأثیرگذار است.

### یافته‌های تحقیق

در این قسمت به ارائه یافته‌ها بر اساس سؤال‌های پژوهش در جداول شماره ۱ تا ۵ پرداخته شده‌است.

#### جدول ۱- نتایج رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران

متغیرها	فراوانی	R	سطح معنا داری
مدیریت دانش و عملکرد آموزشی	۳۸۰	۰/۳۴	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل مربوط به یافته‌های تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران در سطح خطای  $p < 0.05$  معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد آموزشی  $r = 0.34$  بیان کننده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است بنابراین بین متغیر مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم رابطه وجود دارد و فرضیه کلی تحقیق تأیید می‌شود.

#### جدول ۲- نتایج رابطه بین خلق دانش و عملکرد آموزشی دبیران

متغیرها	فراوانی	R	سطح معنا داری
خلق دانش و عملکرد آموزشی	۳۸۰	۰/۴۳	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل مربوط به یافته‌های تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین خلق دانش و عملکرد آموزشی دبیران در سطح خطای  $p < 0.05$  معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر مذکور  $r = 0.43$  بیان کننده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است بنابراین بین متغیر مدیریت دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم رابطه وجود دارد و فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

## جدول ۳- نتایج رابطه بین انتقال دانش و عملکرد آموزشی دبیران

متغیرها	فراوانی	R	سطح معناداری
انتقال دانش و عملکرد آموزشی	۳۸۰	۰/۶۵	۰/۰۱۴

تجزیه و تحلیل مربوط به یافته‌های تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین انتقال دانش و عملکرد آموزشی دبیران در سطح خطای  $p < 0/05$  معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و عملکرد آموزشی  $r = 0/65$  بیان کننده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است بنابراین بین متغیر انتقال دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم رابطه وجود دارد و فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

## جدول ۴- نتایج رابطه بین ثبت دانش و عملکرد آموزشی دبیران

متغیرها	فراوانی	R	سطح معناداری
ثبت دانش و عملکرد آموزشی	۳۸۰	۰/۴۰	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل مربوط به یافته‌های تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ثبت دانش و عملکرد آموزشی دبیران در سطح خطای  $p < 0/05$  معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر مذکور  $r = 0/40$  بیان کننده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است بنابراین بین متغیر ثبت دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم رابطه وجود دارد و فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

## جدول ۵- نتایج رابطه بین کاربرد دانش و عملکرد آموزشی دبیران

متغیرها	فراوانی	R	سطح معناداری
کاربرد دانش و عملکرد آموزشی	۳۸۰	۰/۳۰	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل مربوط به یافته‌های تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین کاربرد دانش و عملکرد آموزشی دبیران در سطح خطای  $p < 0/05$  معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر ذکر شده  $r = 0/30$  بیان کننده همبستگی مستقیم بین دو متغیر است بنابراین بین متغیر کاربرد دانش و عملکرد آموزشی دبیران شهرستان قم رابطه وجود دارد و فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری





در زیر هریک از نتایج عمده بدست آمده از این پژوهش را مورد مطالعه قرار می‌دهیم

بین خلق دانش و عملکرد آموزشی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هرچه دبیران در امر پژوهشی کوشا باشند دانش‌های نو و جدید ایجاد کنند که هم به روز باشند و هم متناسب با نیازهای دانش آموزان باشند عملکرد آموزشی آنان نیز بهتر خواهد شد.

بین ثبث دانش با عملکرد آموزشی دبیران رابطه معناداری وجود دارد، بدین صورت هر قدر از تجربیات قبلی خود برای طبط، مستند سازی و ذخیره کردن تجربیات جدید در نزد دانش آموزان استفاده کنند از عملکرد درخشان‌تری بهره‌مند خواهند شد. تحقیقی که توسط نوناکا و تاکوچی تحت عنوان مدل‌های مدیریت دانش در آموزش و با موضوع خلق دانش صورت گرفته است این نتیجه را حمایت می‌کنند.

بین نحوه کاربرد و نحوه انتقال دانش توسط دبیران با عملکرد آموزشی آن‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین هرچه دبیران از دانش کاربردی تری در تدریس خود استفاده کنند و به شیوه‌های گویا و قابل فهم به دانش آموزان انتقال دهند در بهبود و ارتقاء عملکرد آن‌ها مؤثرترند که این نتیجه با نتایج تحقیقات جورابچی و خسروی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

بنابراین با توجه به مطالب فوق و یافته‌های تحقیق این نتیجه گرفته می‌شود که استفاده از مدیریت دانش جزء جدایی ناپذیر از زندگی آموزشی در مدارس می‌باشد و استفاده از آن موجب افزایش سطح دانش و اطلاعات علمی دانش آموزان می‌گردد. بنابراین لازم است تا مدارس و مؤسسات آموزشی با خلق یک سیستم مدیریت دانش با استفاده از تکنولوژی‌های نوین در کشف، آزمایش و انجام عملیات به وسیله همکاری و تسهیل دانش کیفیت آموزشی و فراگیری را در مقایسه با روش‌های سنتی بهبود بخشند.

#### منابع

۱. حاجی کریمی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد. ۵.
۲. جورابچی، م. خسروی، ع. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد دبیران تهران، فصلنامه اندیشه‌های نو در علوم تربیتی، سال پنجم، شماره اول.
۳. دهقان نجم، م. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع
۴. لاهیجانیان، اکرم الملوک (۱۳۸۴) مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدلی مناسب"، رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
- ۵.
۶. علیقلی، منصوره، عسکری، ماسوله، سعید، سعیدی، نیما، زنده باد، سعیده (۱۳۹۰) مرکزبررسی نقش مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری بر کسب مزیت رقابتی، (مطالعه موردی شرکت سایپا) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران.
۷. هاشمی وهمکاران، ۱۳۹۱، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره ۳، صص ۳۰-۵۱.

۸. Wickramasinghe, N., Fadlalla, A., Geisler, E., & Schaffer, J. (۲۰۰۳). Knowledge Management and Data Mining: Strategic Imperatives for Healthcare. *Proceedings of the 3rd Hospital of the Future Conference*
۹. Hussi, T. (۲۰۰۴). Reconfiguring knowledge management combining intellectual capital, intangible assets and knowledge creation. *Journal of knowledge management*, Vol. ۸, No. ۲