

Original Research

Investigating the Relationship between Measuring the Effectiveness of Knowledge Management Maturity and Teachers Performance

Nasim Yousefi 

MA Candidate of Educational Management, Samangan University, Amol, Iran. yosefinasim1371@gmail.com

Sakineh Jafari 

MA in Curriculum Planning, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. sakinehj752@gmail.com

Mostafa Mahnoudi 

PhD Candidate of Educational Management, Semnan University, Semnan, Iran. (corresponding author)
mostafa.mhd@yahoo.com

Abstract

Several factors affect teachers' job performance. The present study aimed to investigate the relationship between measuring the effectiveness of knowledge management maturity and teachers' performance. This study is applied in terms of purpose and is a descriptive and survey research. The statistical population of the study included teachers of elementary schools in Chamestan city in the academic year 2023-2024. Based on the Morgan's Table, 136 individuals were selected through simple random sampling. In data collection, the Asian Productivity Assessment Model and Patterson's Job Performance Questionnaire (2008) were used to measure the level of knowledge management maturity. In the first part of this study, theoretical foundations were first explained using a library method and then data were collected through questionnaires. Then, the relationship between knowledge management maturity and teachers' performance was evaluated using SPSS software and Pearson's test and regression. The findings from data analysis showed that there is a significant relationship between knowledge management maturity and teachers' performance directly and at a medium level. Also, based on the adjusted R2 value, the results indicated that knowledge management maturity explains 32.4% of the changes in teacher performance.

Keywords

Knowledge
management maturity
job performance
teachers

Article History

Received:
15 October, 2024
Revised:
29 October, 2024
Accepted:
29 November, 2024

Cite this article as (APA): Yousefi, N., Jafari, S., & Mahmoudi, M. (2024). Investigating the Relationship between Measuring the Effectiveness of Knowledge Management Maturity and Teachers Performance. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(3), 21-32. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.483754.1013>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction: The present era is affected by many and complex challenges such as how to do work, communicate with others, and how people learn. The main factor in these changes is the increasing fundamental role of information and knowledge. Information society, knowledge society, and learning society are terms to introduce the current era, and in the connection between society and knowledge; learning is the determining and main factor (Ahmadi et al, 2021; Lee & Choi, 2019). Most of this learning and the effectiveness of the education system must be sought in the teaching and learning environment of schools; and teachers are the most important and fundamental factor in the qualitative and quantitative improvement or decline in this field. On the other hand, one of the most important goals that managers of any organization pursue is to improve occupational performance; Because this growth will increase productivity and improve the national economy, as well as increase the quality of services and production of organizations (Deng et al., 2022).

One of the ways that can be used to continuously improve, develop, and improve knowledge management is to measure and evaluate the status and performance. In this regard, Kim (2021) states that measuring the current and expected level of maturity of knowledge management is a critical success factor in implementing an effective knowledge management system. Also, from the perspective of Bougoulia and Glykas (2023), in the future, knowledge management will depend on quality measurement and the value of quality measurement for each organization. According to the findings of Razaghi et al. (2023), social capital had a positive relationship with knowledge management and teamwork on teachers' job performance; Therefore, by paying attention to social capital, knowledge management, and teamwork, it is possible to provide areas for improvement in teachers' job performance.

Overall, and given the importance and necessity of knowledge management in teachers' professional development, which leads to the development of talents, continuity of teaching-learning, experiences, and organization of teachers' knowledge (Afrazeh, 2014), and on the other hand, the performance and professional development of teachers also depend on the improvement and effectiveness of knowledge management in schools, organizations, and educational environments, therefore, assessing teachers' knowledge management maturity and readiness becomes doubly important. Accordingly, the present study seeks to answer the question of whether there is a meaningful relationship between knowledge management maturity and teachers' performance?

Method: The present research is a descriptive survey type that seeks to assess the level of knowledge management maturity and its performance during its implementation stages. The statistical population of this research includes primary school teachers in Chamestan city, according to the report of the primary education expert, 224 people in the academic year 1402-1403, of which 136 people were selected as a statistical sample based on the Morgan table. The sampling method is simple random. In this research, two questionnaires were used: the first questionnaire is taken from the Asian Productivity Assessment Model and includes 42 questions in 7 categories that question the variables of the knowledge management maturity level assessment, and the second questionnaire is the 15-item Patterson Job Performance Assessment Questionnaire. To determine the reliability of the questionnaire questions, the Cronbach's alpha method was used, and the Cronbach's alpha coefficient for job performance questions was 0.87 and knowledge management maturity was 0.82. Descriptive and inferential statistical techniques were used with SPSS software to analyze the data. At the descriptive statistical level, the central index (mean) and the dispersion index (standard deviation) were used, and at the inferential level, the Pearson correlation coefficient and multiple regression statistical tests were used to test the hypotheses.

Findings: Descriptive indices and distribution of knowledge management maturity variables and teacher performance show that the skewness and kurtosis indices of the data distribution are normal. The appropriate value of these indices is between the positive and negative limits of 1.96, which, according to the obtained values, shows that none of the skewness and kurtosis values exceed the range and the data distribution is close to the normal distribution. In addition, the assumption of normality of data

distribution is necessary to calculate Pearson's moment correlation, which is confirmed. There is a significant relationship between knowledge management maturity and the performance of teachers in Chamestan city.

The results of the Pearson correlation test show that there is a significant relationship between knowledge management maturity and the performance of elementary school teachers in Chamestan city (significance level is less than 0.05). This relationship is direct and at a medium level. Based on the adjusted R2 value, knowledge management maturity explains 32.4 percent of the changes in teachers' job performance.

Also, to examine the linear relationship between the predictor variable (knowledge management maturity) and the criterion variable (teacher performance), multiple regression was used in the simultaneous method. Before running the regression, the correlation between the predictor and criterion variables was obtained by correlation in the previous stage so that the significance of the regression could be tested in the next stage. Given that the value of the Watson camera statistic is in the range of 1.5 and 2.5, it can be said that the errors are uncorrelated. Also, the results obtained from the analysis of variance table indicate that the regression model is significant (significance level is less than 0.05). The results of the regression analysis are given in the following tables.

Based on the results of the simultaneous regression, knowledge management maturity. positively predicts teacher performance and has an incremental effect ($p < 0.05$ and $\text{Beta} = 0.472$). Finally, based on the adjusted R2 value, 37% of the changes in the teacher performance variable are predicted by the independent variable.

Discussion and Conclusion: Today, organizations are increasingly aware of the importance of knowledge and, in order to achieve the resulting benefits, are seeking its proper management, and are aware that the knowledge of organizational individuals is considered the most important asset of the organization. Knowledge management means the ability of the organization to create new knowledge and to establish a suitable and systematic platform for organizational information and knowledge in a large volume, to maintain and share knowledge purposefully among organizational individuals in order to increase their job efficiency (Ghafari et al., 2023). Therefore, the purpose of this study was to investigate the effectiveness of knowledge management maturity in the performance of elementary school teachers in Chamestan city. The results of the study showed that there is a significant relationship between knowledge management maturity and teacher performance directly and at a medium level. Also, based on the adjusted R2 value, the results indicated that knowledge management maturity explains 32.4% of the changes in teacher performance, which is consistent with the results of research (Allahi et al, 2014; Ghaseminejad & Azari, 2016; Ha et al, 2015; Razaghi et al, 2023; William & King, 2021; Lee & Choi, 2019). Accordingly, and according to the findings of this study, four steps are taken to create and use a local knowledge management framework in schools. The aim of this work is to help schools benefit from knowledge management and how ideas are fertilized. These steps are as follows:

According to the findings of the study, it can be said that as schools become knowledge-oriented, the role of teachers and administrators also becomes more prominent, and educational leaders in schools should guide knowledge management efforts. The process of developing a local framework for knowledge management in schools allows educational administrators to nurture and develop the knowledge created by teachers, staff, administrators, parents, and students. This framework supports organizational learning by using knowledge-based information systems as a facilitator to change the direction and balance of organizational culture and performance, and transforms the school into a learning environment that is innovative and responsive to demands and issues.


Funding: The authors did not receive any funding.

Conflict of interest: The authors declares that there is no conflict of interest in this article.


Acknowledgement: The authors thanks the participants for their time and assistance.

مقاله پژوهشی


بررسی رابطه سنجش اثربخشی بلوغ مدیریت دانش بر عملکرد معلمان

نسیم یوسفی 

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنگان، آمل، ایران. yosefinasim1371@gmail.com

سکینه جعفری 

کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. sakinehj752@gmail.com

مصطفی محمودی 

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول) mostafa.mhd@yahoo.com

چکیده

واژگان کلیدی

بلوغ مدیریت دانش
عملکرد شغلی
معلمان

عوامل متعددی بر عملکرد شغلی معلمان موثر است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سنجش اثربخشی بلوغ مدیریت دانش و عملکرد معلمان صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر چمستان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در گردآوری داده‌ها جهت سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش از مدل ارزیابی بهره‌وری آسیایی و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (Patterson, 2008) استفاده شد. در بخش اول این پژوهش ابتدا مبانی نظری به روش کتابخانه‌ای تشریح و سپس از طریق پرسشنامه‌ها، داده‌ها جمع‌آوری گردید و در ادامه با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون پیرسون و رگرسیون ارتباط میان بلوغ مدیریت دانش و عملکرد معلمان ارزیابی گردید. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین بلوغ مدیریت دانش با عملکرد معلمان رابطه معنی داری به صورت مستقیم و در سطح متوسط وجود دارد. همچنین بر اساس مقدار R2 تعدیل شده نتایج حاکی از آن بود که بلوغ مدیریت دانش ۳۲/۴ درصد از تغییرات عملکرد معلمان را تبیین می‌کند.

تاریخچه مقاله

دریافت:
۲۴ مهر ۱۴۰۳
بازنگری:
۴ آبان ۱۴۰۳
پذیرش:
۹ آذر ۱۴۰۳

استناد به این مقاله (APA): یوسفی، نسیم، جعفری، سکینه، محمودی، مصطفی (۱۴۰۳). بررسی رابطه سنجش اثربخشی بلوغ مدیریت دانش و عملکرد معلمان. نوآوری آموزشی،

<https://doi.org/10.22034/jitle.2024.483754.1013>

یادگیری و ارزشیابی، ۱(۳)-۲۱-۳۲.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

عصر حاضر تحت تأثیر چالش‌های بسیار و پیچیده‌ای چون نحوه انجام کار، برقراری ارتباط با دیگران و شیوه یادگیری افراد قرار دارد. عامل اصلی در این تغییرات، افزایش نقش بنیادین اطلاعات و دانش است. جامعه‌ی اطلاعاتی، جامعه‌ی دانش و جامعه‌ی یادگیری، اصطلاحاتی برای معرفی عصر کنونی هستند و در پیوند بین جامعه و دانش؛ یادگیری، عامل تعیین کننده و اصلی می‌باشد (Ahmadi et al, 2021; Lee & Choi, 2019). بخش اعظم این یادگیری و تأثیرگذاری نظام آموزش و پرورش را باید در محیط یاددهی و یادگیری مدارس جست؛ و معلمان، مهمترین و اساسی ترین عامل در ارتقا یا نزول کیفی و کمی در این میدان هستند. از سوی دیگر، یکی از مهمترین اهدافی که مدیران هر سازمان در پی آن هستند، ارتقاء عملکرد شغلی است؛ چرا که این رشد، باعث افزایش بهره وری و ارتقای اقتصاد ملی و همچنین افزایش کیفیت خدمات و تولید سازمان ها خواهد شد (Deng et al., 2022). عملکرد از گسترده‌ترین مفاهیم مورد پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی است (Tahmasebzadeh Sheikhlar et al, 2019). پاترسون (Patterson, 1963) در نظریه معروف خود، عملکرد شغلی را مجموعه‌ای از فعالیتهای هدفمند و منسجم عنوان می‌کند که از افراد شاغل انتظار می‌رود (Montazeri & Ferdosipour, 2018). به اعتقاد گریفین (Griffin, 2012) عملکرد شغلی، عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود. اما عملکرد شغلی معلمی عبارتست از: ۱- مدیریت و رهبری کلاس؛ ۲- مهارت معلم در تدریس؛ ۳- رعایت قوانین و مقررات (راهبردهای تدریس)؛ ۴- تعامل معلم و دانش آموز؛ و ۵- کارآمدی معلم. از این رو واکنش‌های معلمان به اثرات متقابل تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در حین فرایند یاددهی و یادگیری و نیز نیاز به اثربخشی دانش و بهبود عملکرد معلمان (Sohrabi, 2019)، مستلزم شناسایی، سازماندهی، انتقال و کاربرد صحیح و مناسب از اطلاعات و تجاربی است که توسط استقرار و توسعه‌ی راهبردها و فرآیندهای نظام‌های مدیریت دانش (Knowledge Management) امکانپذیر خواهد شد (Aslanpoor et al, 2012; Lang, 2001). در این راستا ویلیام و کینگ (William & King, 2021) در مقاله‌ای تحت عنوان مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، مدیریت دانش را مجموعه‌ای از فعالیتهای جدید سازمانی دانسته است که هدف آن بهبود دانش مربوط به اعمال، رفتار سازمانی، تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی مدیریت دانش است و متمرکز بر فرایندهای ایجاد، اکتساب، پالایش، ذخیره‌سازی، انتقال، به اشتراک گذاری و بهره‌برداری از دانش می‌باشد. همچنین آنها عقیده دارند این فرآیندهای سازمانی پشتیبان فرآیندهای مربوط به نوآوری، یادگیری فردی، یادگیری جمعی، تصمیم‌گیری مشارکتی، نتایج متوسط مدیریت دانش، بهبود رفتارهای سازمانی، تصمیم‌گیری‌ها، محصولات، خدمات، فرآیندها و روابط در جهت بهبود عملکرد کلی سازمان می‌باشند.

باید اذعان داشت که دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا می‌کند. از این رو، مدیریت دانش مقوله‌ای مهم تر از خود دانش محسوب می‌شود و سازمان ها در پی استقرار آن می‌باشند تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید (Mohammadi, 2018). قدرت دانش به عنوان یک منبع مهم سازمان ها برای توسعه تخصص، حل مشکلات، افزایش یادگیری سازمانی و شروع موقعیت‌های جدید هم برای فرد و هم در سازمان و هم اکنون و در آینده تبدیل شده است (Tahir et al., 2019). لی و چوی (Bougoulia & Glykas, 2023) در پژوهشی با موضوع توانمندسازی مدیریت دانش، فرایندها، بررسی منسجم و آزمون تجربی بیان نموده که بدون وجود جریان‌های پایدار و پیوسته در تبادل عقاید و ارتباطات، خلق دانش رخ نمی‌دهد. آنها معتقدند که محیط کاری مشارکتی، ایجاد دانش را با برانگیختن مشارکت اعضاء سازمان پرورش می‌دهد، تا دانش خلق شود.

از سوی دیگر آموزش معلمان نیز باید به گونه‌ای باشد که معلم بتواند در مورد شیوه‌های تدریس خویش اندیشیده و از میان آنها، روشی را با دلیل مشخص و قابل دفاع، انتخاب نماید؛ نوآوری و خلاقیت داشته و بلوغ و آمادگی دانش خود را آشکار سازد. براساس آیین‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۶ وزارت آموزش و پرورش ملی اندونزی در سال ۲۰۰۷، سطوح مدیریت دانش و صلاحیت و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان عبارتند از: ۱- تسلط بر اصول، ساختارها، مفاهیم و طرز فکر دانش پژوهی که به موضوعات تدریس شده اکتفا می‌کند. ۲- تسلط بر استاندارد صلاحیت و شایستگی‌های اساسی دروس مورد تدریس. ۳- توسعه‌ی خلاقانه و نوآور مطالب

آموزشی. ۴- توسعه‌ی حرفه‌ای‌گری با سبک و روشی پایدار و قابل تأمل و ۵- توانایی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای توسعه‌ی دانش شخصی و به روز بودن (Ramezani et al, 2019). در این میان، نکته‌ی مسلم آن است که دانش، به عنوان مهمترین منبع راهبردی در هر سازمان و یک دارایی ارزشمند برای هر فرد، نیازمند مدیریت است تا کارآمد، مطلوب و اثربخش واقع گردد. برای رساندن سیستم مدیریت دانش به این کمال نیز نیاز است تا در زیرساخت‌ها، فرآیندها و کلیه سطوح تغییرات شگرفی صورت گیرد. این تغییرات در سیستم مدیریت دانش برای رسیدن به تکامل نیز در طی یک کرنش ناگهانی و براساس نوآوری‌های انقلابی صورت نگرفته و نیازمند پایش، اندازه‌گیری و بهبود مستمر و گام‌به‌گام است. این مراحل تکامل مدیریت دانش با گذرای زمان را بلوغ یا آمادگی مدیریت دانش گویند. در طی این فرآیند، مدیریت دانش، از حالتی جمود، به حالتی بین‌بخشی و اثربخش و مستحکم درآمده که در اصطلاح، از آن به بلوغ مدیریت دانش (Maturity of Knowledge Management) تعبیر می‌شود (Adabavazeh & Navabakhsh, 2020). بلوغ مدیریت دانش به سازمان اجازه می‌دهد تا در مورد چگونگی اجرای مهارت مدیریت دانش تصمیم بگیرد (Sohrabi & Fallah, 2017).

از دگر سوی، یکی از راه‌هایی که می‌توان برای اصلاح، توسعه و بهبود مستمر مدیریت دانش استفاده کرد، انجام سنجش و ارزیابی وضعیت و عملکرد است. در این راستا کیم (Kim, 2021)، بیان می‌کند که اندازه‌گیری سطح بلوغ فعلی و انتظاری مدیریت دانش، یک عامل موفقیت حیاتی در اجرای سیستم مدیریت دانش اثربخش است. همچنین از دیدگاه بوگولیا و گلیکاس (Bougoulia & Glykas, 2023)، در آینده، مدیریت دانش، به اندازه‌گیری کیفیت و ارزش اندازه‌گیری کیفیت، برای هر سازمان بستگی خواهد داشت. مطابق یافته‌های پژوهش رزاقی و همکاران (Razaghi et al., 2023)، سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و کار تیمی بر عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت داشتند؛ بنابراین از طریق توجه به سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و کار تیمی می‌توان زمینه‌های بهبود در عملکرد شغلی معلمان را فراهم آورد.

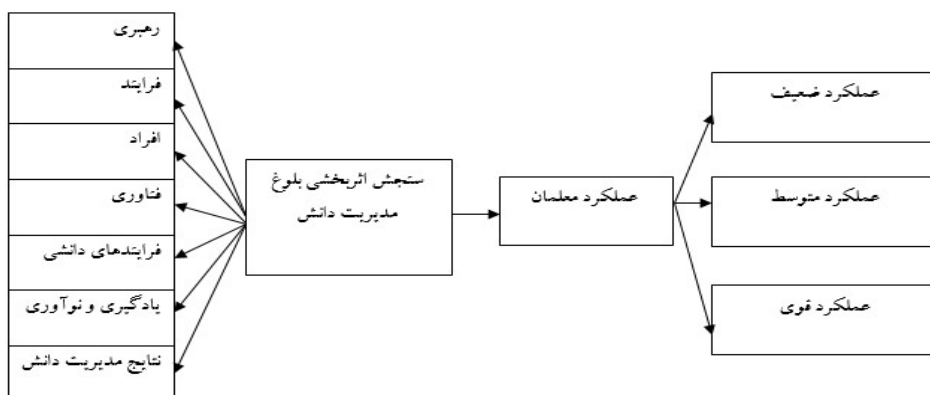
نتایج پژوهش کشاورز و همکاران (Keshavarz et al., 2022) نیز نشان می‌دهد که بعد محیطی با مولفه قوانین و مقررات دولتی، بعد سازمانی با مؤلفه‌های (فرهنگ، راهبرد، ساختار، فناوری، رهبری و حمایت مدیران ارشد) و بعد سرمایه فکری با دو مولفه (قابلیت فردی و شایستگی رفتاری) بر بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران تأثیر دارد.

یانگ چن لی (Young-Chan Lee, 2020) در پژوهشی که با عنوان توانمندی‌ها، فرآیندها و عملکرد مدیریت دانش: با رویکرد سازه انجام دادند استراتژی‌های مدیریت دانش را در دو بعد دسته بندی کرده اند. بعد اول به فرایندهای دانشی از قبیل کسب، تبدیل، استفاده و انتقال دانش می‌پردازد و در بعد دوم به قابلیت‌های زیر ساختی سازمان در راستای کمک به فرایندهای دانشی اشاره می‌شود. از این طریق استراتژیست‌های مدیریت دانش می‌توانند ضعف‌های فرایند دانش سازمان را با استفاده از نقاط قوت زیر ساخت‌های موجود بهبود بخشیده و تقویت نمایند.

قاسمی‌نژاد و آذری (Ghaseminejad & Azari, 2016) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان نشان دادند که بین تمام مولفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در پژوهش‌ها و همکاران (Ha et al., 2015) نتایج حاکی از آن بود که بین قابلیت‌ها و فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر میراندا و همکاران (Miranda et al., 2011) در پژوهشی دریافتند که اجزای قابلیت مدیریت دانش بر انواع عملکرد سازمانی اثری مثبت و معنادار دارند. الهی و همکاران (Allahi et al., 2014) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرایند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته به این نتیجه دست یافتند که قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

در مجموع و باتوجه به اهمیت و لزوم مدیریت دانش در توسعه حرفه‌ای معلمان که منجر به پرورش استعدادها، تداوم یاددهی - یادگیری، تجارب و سازماندهی دانش معلمین می‌شود (Afrazeh, 2014) و از طرفی نیز عملکرد و توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان نیز در

گرو بهبود و اثربخشی مدیریت دانش در مدارس و سازمان و محیط های آموزشی می باشد، لذا سنجش بلوغ و آمادگی مدیریت دانش معلمین، اهمیت دوجندانی پیدا می کند. براین اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا میان بلوغ مدیریت دانش و عملکرد معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات، توصیفی پیمایشی است که در طی مراحل اجرای آن به دنبال ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش و عملکرد آن می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان ابتدایی مدارس شهر چمستان بنا بر گزارش کارشناس آموزش ابتدایی به تعداد ۲۲۴ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ می باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده می باشد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده: پرسشنامه اول از مدل ارزیابی بهره‌وری آسیایی گرفته شده است و شامل ۴۲ سوال در ۷ دسته می باشد که متغیرهای ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش را مورد سوال قرار داده است و پرسشنامه دوم، پرسشنامه سنجش عملکرد شغلی ۱۵ گویه ای پاترسون می باشد. برای تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات عملکرد شغلی ۰/۸۷ و بلوغ مدیریت دانش ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS استفاده شده است در سطح آمار توصیفی از شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص پراکندگی (انحراف معیار) و در سطح استنباطی از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی جامعه و نمونه به تفکیک جنسیت

تعداد جامعه آماری		تعداد نمونه آماری	
زن	مرد	زن	مرد
۱۴۰	۸۴	۷۰	۶۶
۲۲۴		۱۳۶	

یافته‌های پژوهش

جدول ۲. آمار توصیفی

چولگی	کشدگی	واریانس	انحراف معیار استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	
-۰/۴۳۵	۰/۷۶۵	۰/۰۱۳	۰/۱۱۶۰۱	۰/۶۹۷۰	۱	۰/۳۰	بلوغ مدیریت دانش
۰/۰۷۰	-۰/۳۶۶	۱۰۱/۵۲۶	۱۰/۰۷۵۹۹	۷۲/۶۴۰۰	۹۶	۵۱	عملکرد معلمان

شاخص‌های توصیفی و توزیع متغیرهای بلوغ مدیریت دانش و عملکرد معلمان نشان می‌دهد که شاخص‌های کجی و کشیدگی توزیع داده‌ها نرمال است. مقدار مناسب این شاخص‌ها در بین محدوده ی مثبت و منفی ۱/۹۶ است که با توجه به مقادیر به دست آمده نشان می‌دهد هیچ یک از مقادیر کجی و کشیدگی از محدوده بیشتر نیست و توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است. بعلاوه مفروضه‌ی نرمال بودن توزیع داده‌ها برای محاسبه‌ی همبستگی گشتاوری پیرسون لازم است که تایید می‌شود.

میان بلوغ مدیریت دانش با عملکرد معلمان شهر چمستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین بلوغ مدیریت دانش با عملکرد

متغیر	عملکرد			وجود رابطه	نوع رابطه	R ²	R ² تعدیل شده
	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری	تعداد				
بلوغ مدیریت دانش	۰/۵۷۴	* < ۰/۰۰۱	۱۳۶	دارد	مستقیم	۰/۳۲۹	۰/۳۲۴

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین بلوغ مدیریت دانش با عملکرد معلمان ابتدایی شهر چمستان رابطه معنی دار وجود دارد (سطح معنی داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. بر اساس مقدار R² تعدیل شده بلوغ مدیریت دانش ۳۲/۴ درصد از تغییرات عملکرد شغلی معلمان را تبیین می‌کند.

همچنین برای بررسی رابطه خطی بین متغیر پیش‌بین (بلوغ مدیریت دانش) و متغیر ملاک (عملکرد معلمان) از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شده است. قبل از اجرای رگرسیون همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک توسط همبستگی در مرحله پیشین به دست آورده شد تا در مرحله بعد معنی داری رگرسیون مورد آزمون قرار گیرد. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا هم بسته‌اند. همچنین نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی معنی دار است (سطح معنی داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در جداول بعدی آورده شده است.

جدول ۴. خلاصه مدل

R	R ²	R ² (adj)	دوربین واتسون
۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	۰/۳۷	۱/۷۱۳

پیش بین ها: بلوغ مدیریت دانش
متغیر ملاک: عملکرد معلمان

جدول ۵. تحلیل واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی داری
رگرسیون	۴۶۹۹/۷۴	۲	۲۳۴۹/۸۷	۵۵/۵۳	< ۰/۰۰۱*
باقیمانده	۷۵۳۲/۳۲۰	۱۳۴	۴۲/۳۱۶		
کل	۱۲۲۳۲/۰۶۶	۱۳۶			

متغیر ملاک: عملکرد معلمان* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۶. ضرایب

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	
	ضریب B	خطای معیار	Beta	t
ثابت	۷/۴۸۹	۲/۴۸		۳/۰۲۰
متغیرها	۰/۳۳۰	۰/۰۴۵	۰/۴۷۲	۷/۳۵۷

متغیر ملاک: عملکرد معلمان* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

بر اساس نتایج رگرسیون هم زمان، بلوغ مدیریت دانش، به صورت مثبت عملکرد معلمان را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$ و $Beta = 0.472$). در نهایت بر اساس مقدار R^2 تعدیل شده ۳۷ درصد از تغییرات متغیر عملکرد معلمان توسط متغیر مستقل پیش‌بینی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها بیش از پیش به اهمیت دانش پی برده و به منظور دستیابی به مزایای حاصله، در پی مدیریت مناسب آن هستند و به این امر واقفند که دانش افراد سازمانی به عنوان مهمترین دارایی سازمان به شمار می‌رود. مدیریت دانش به معنای توانایی سازمان در جهت خلق دانش جدید و بسترسازی مناسب و نظام مند اطلاعات و دانش سازمانی در حجم وسیع، نگهداری و تسهیم هدفمند دانش در میان افراد سازمانی در راستای بالا بردن بازدهی شغلی آنها است (Ghafari et al., 2023). لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی سنجش اثربخشی بلوغ مدیریت دانش در عملکرد معلمان ابتدایی شهر چمستان بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین بلوغ مدیریت دانش با عملکرد معلمان رابطه معنی داری به صورت مستقیم و در سطح متوسط وجود دارد. همچنین بر اساس مقدار R^2 تعدیل شده نتایج حاکی از آن بود که بلوغ مدیریت دانش ۳۲/۴ درصد از تغییرات عملکرد معلمان را تبیین می‌کند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (Allahi et al, 2014; Ghaseminejad & Azari, 2016; Ha et al, 2015; Razaghi et al, 2023; William & King, 2021; Lee & Choi, 2019) همسو و سازگار است. بر این اساس و مطابق یافته‌های این پژوهش برای ایجاد و استفاده از چارچوب بومی مدیریت دانش در مدارس چهار مرحله انجام می‌شود. هدف از این کار کمک به بهره‌مندی مدارس از مدیریت دانش و چگونگی بارور شدن ایده‌ها می‌باشد. این مراحل به شرح زیر است:

۱- ارزیابی اطلاعات موجود: در این مرحله مدارس باید اطلاعات موجود و در دسترس را مشخص کرده و یک نقشه راه از چگونگی جریان اطلاعات در سازمان تهیه کنند. این مورد نه تنها شامل نقشه‌برداری از فرآیندها و رویه‌های اطلاعاتی موجود می‌باشد، بلکه از دسترسی همه کارکنان و دانش‌آموزان نیز اطمینان می‌یابد. سازمان و افراد به کسب دانش صریح پیرامون انجام کارها نیاز دارند. ناکارآمدی سیستم‌های ردیابی پرونده‌ها و پوشه‌ها و فرهنگ و نحوه استفاده معلمان و مدیران از داده‌ها برای حل مشکلات، تصمیم‌گیری در سطح مدارس را دشوار می‌سازد. بنابراین، در بسیاری از مدارس به دلیل کیفیت داده‌های الکترونیکی جمع‌آوری موجود و عدم دسترسی مناسب به اطلاعات، انگیزه کمی برای اخذ تصمیمات آموزشی توسط مدیران و کارمندان اداری وجود دارد.

۲. شناسایی اطلاعات مورد نیاز برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری: مدارس باید اطلاعات مورد نیاز برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری و سیاست‌ها متناسب با هدف و مأموریت خود را تعیین کنند. برای معلمان، این موضوع به معنای استفاده از اطلاعات به عنوان ابزاری تحلیلی برای شخصی‌سازی آموزش دانش‌آموزان و برنامه‌ریزی‌های کلاسی است. ارزش افزوده ناشی از تبدیل اطلاعات به دانش به مدیران در استقرار و ارزیابی کارکنان متخصص، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و ایجاد برنامه‌های توسعه محور کمک می‌کند. بنابراین، استراتژی‌های مورد استفاده برای خلق سیستم‌های اطلاعاتی دانش‌بنیان بر اساس ارزش‌های کلیدی سازمان و فارغ از تداوم اطلاعات و دانش در مدارس می‌باشد.

۳. فعالیت در حوزه چشم‌انداز فرآیندهای موجود در مدرسه: چشم‌انداز فرآیندها، ساختار و عملکرد سازمانی و مسائل مربوط به منابع انسانی بالاخص در حوزه شناسایی نیازهای اطلاعاتی باید به طور مداوم ارزیابی شوند. این ارزیابی شامل اطلاعات کاملی از اهداف مدرسه، رهبری و فرهنگ است. علاوه بر این، دسترسی به فناوری و در دسترس بودن آن و وجود شرایط فیزیکی مناسب برای برقراری ارتباط نیز ضروری است. موفقیت سیستم اطلاعاتی دانش بنیان به شناسایی نیازهای اطلاعاتی برای جمع‌آوری یا استفاده از اطلاعات به‌وسیله تیمی از درون سازمان، بستگی داشته و مدرسه باید فرصت‌هایی برای ارتباطات افقی و عمودی و همچنین کسب دانش ضمنی افراد فراهم کند.

۴. ارزیابی فرهنگ و سیاست اطلاعات مدرسه نسبت به آن: نیازها و استراتژی‌های اطلاعاتی باید در مدرسه و منطقه مورد بحث قرار گیرند. معلمان و مدیران باید نسبت به اطلاعات موجود آگاه باشند. از طریق یک رویکرد سیستمی باز، پیچیده و سازگار، رهبران

آموزشی مدارس یک چارچوب بومی را برای مدیریت دانش توسعه دهند. معیارهای سنجش چنین سیستمی میزان تقویت نقش رهبری، به حداقل رساندن گردش مالی کارکنان و افزایش انتظارات از دانش‌آموزان می‌باشد. در نهایت، از طریق کسب دیدگاه و تجربیات فردی اعضا و ارزش‌گذاری بر آن‌ها، اطلاعات به دانش تبدیل شده و از بهبود آموزش و یادگیری پشتیبانی می‌کند. از سایر مزایای این رویکردها می‌توان به کمک به رشد و افزایش اثربخشی عملکرد اشاره کرد.

بر این اساس و در راستای یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با دانش‌محور شدن مدارس، نقش معلمان و مدیران نیز پررنگ‌تر می‌شود و رهبران آموزشی در مدارس باید اقدامات مدیریت دانش را هدایت کنند. روند تدوین چارچوب بومی برای مدیریت دانش در مدارس به مدیران آموزشی اجازه پرورش و توسعه دانش‌های خلق شده توسط معلمان، کارکنان، مدیران، والدین و دانش‌آموزان را می‌دهد. این چارچوب با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی دانش‌بنیان به عنوان تسهیلگر جهت تغییر مسیر و تعادل فرهنگ سازمانی و عملکردی از یادگیری سازمانی پشتیبانی کرده و مدرسه را به محیطی یادگیرنده، نوآور و پاسخگو به خواسته‌ها و مسائل تبدیل می‌کند.

پیشنهاد‌های کاربردی

رهبری: مدیریت ارشد سازمان، معاونان و کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران مدارس می‌توانند رهبری مدیریت دانش را به عهده گرفته و سیستم پاداش و تشویق‌کننده‌ای را در آموزش و پرورش و مدارس شهر چمستان تعبیه نمایند.

فرایند: سازمان آموزش و پرورش شهر چمستان باید فرایندهای مدیریت دانش را بصورت نظام مند به کار گیرد. فرایندهای پشتیبان باید به نحو موثری در راستای تحقق اهداف فرایندهای اصلی سازمان تعریف و ارزیابی شوند و به صورت مستمر از طریق بازخورد بهبود یابند.

افراد: تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر چمستان فرهنگ سازی گردد. سازمان می‌تواند با تعریف پروژه‌های مشترک بین واحدهای کاری، معلمان خود را برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی ترغیب نماید. همچنین تدوین آیین‌نامه‌های انگیزشی برای تسهیم دانش و برگزاری جلسات هم‌اندیشی می‌تواند آموزش و پرورش شهر چمستان را در برای بالا بردن سطح این معیار یاری رساند.

فناوری: اگرچه معیار فناوری در آموزش و پرورش شهر چمستان، در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد ولی هنوز این معیار در راستای مدیریت دانش قرار نگرفته است. پیشنهاد می‌گردد زیرساخت‌های فناوری اطلاعات به طور دائم و از نظر سازگاری با راهبرد مدیریت دانش بازنگری گردند و متناسب با راهبرد مدیریت دانش، بهبود داده شوند.

یادگیری و نوآوری: با توجه به نتیجه به دست آمده برای این معیار پیشنهاد می‌گردد ساز و کاری جهت ارج نهادن به معلمان تدوین گردد. ایده‌های خلاق شناسایی شده و از آنها استقبال شود. اختراعات و اشتباهات در سیستم باید به عنوان تجربه ثبت و به عنوان درس آموخته در اختیار معلمان قرار گیرد تا یادگیری‌های فردی به یادگیری سازمانی تبدیل شود.

نتایج مدیریت دانش: پیشنهاد می‌گردد جهت بالا بردن سطح این معیار، آموزش و پرورش شهر چمستان اقدام به تهیه نقشه دانش نموده و ساز و کار به روز آوری نقشه دانش را تهیه و تدوین نماید، تا در سازمان افراد به راحتی بتوانند به دانش مورد نیاز حرفه خود دسترسی یابند.

پیشنهاد‌هایی برای تحقیقات آتی

با توجه به سطح بلوغ احصاء شده برای آموزش و پرورش شهر چمستان از منظر مدیریت دانش، پیشنهاد می‌گردد در صورت پیاده سازی مدل ارائه شده در پژوهش، بعد از گذشت یک دوره از پیاده سازی ارزیابی مجدداً انجام، و در صورت ارتقاء آن، مدل جدیدی فراخور شرایط جدید سازمان پیشنهاد گردد.

پشتیبانی مالی

پژوهشگران هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از شرکت کنندگان برای همکاری و صرف زمان سپاسگزاری می‌نمایند.

References

- Adabavazeh, N., & Navabakhsh, M. (2020). Maturity of knowledge management evaluation in organizational units using Data Envelopment Analysis. *Innovation Management and Operational Strategies*, 1(1), 38-47. doi: 10.22105/imos.2020.260357.1002. (In Persian).
- Afrazeh, A. (2014). *Knowledge management (concepts, models, measurement and implementation)*. Tehran. (In Persian).
- Ahmadi, M., Keshavarzi, A., Mehrmanesh, H., Karimizand, M. (2021). The effect of knowledge management maturity on the performance of smart businesses (Case study: small and medium enterprises of information technology in Fars province). *Human Resources Excellence*, 2(2), 1-17. (In Persian).
- Allahi, S., Rastegar, A., & Shafiee Nikabadi, M. (2014). Investigate the Impact of Knowledge Management Process Capabilities on Innovation Performance Considering Mediating Effect of Innovation Processes in High-Tech Organizations. *Journal of Technology Development Management*, 2(1), 105-129. doi: 10.22104/jtdm.2015.109. (In Persian).
- Aslanpoor Jokandan, M., Shahbazi, F., & Maleki, R. (2012). The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *Journal of Social Psychology (New Findings in Psychology)*, 7(21), 65-73. (In Persian).
- Bougoulia, E., & Glykas, M. (2023). Knowledge management maturity assessment frameworks: A proposed holistic approach. *Knowledge and Process Management*, 30(4), 355-386. <https://doi.org/10.1002/kpm.1731>
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*.
- Ghafari, M., Ahmadi, M., & Mahmoudi, M. (2023). The relationship between knowledge management, spiritual intelligence and social anomie (work procrastination) with the organizational innovation of employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA) Nowshahr. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 10(3), 226-235. <https://doi.org/10.22034/rmt.2023.543823.2068>. (In Persian)
- Ghaseminejad, M., & Azari, H. (2016). The study of the relationship between knowledge management and teacher's job performance of girls' junior high schools. *Educational and Scholastic studies*, 5(2), 31-58. (In Persian)
- Griffin, R. W. (2012). *Management. mason*. South- Western College Pub.
- Ha, S. T., Lo, M. C., & Wang, Y. C. (2015). Relationship between knowledge management and organizational performance: A test on SMEs in Malaysia, *Procedia- Social and Behavioural Science* , 224, 184-189.
- Keshavarz, R., Keshavarzi, A. H., & Sohrabi, S. (2022). Identifying and prioritizing components affecting maturity of knowledge management in Iranian public organizations. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 11(45), 296-271. (In Persian)
- Kim, Y. G., Yu, S. H. & Lee, J. H. (2021). *Knowledge strategy planning: Methodology and case, expert systems with applications*, 24, 295-307.
- Lang, J. C. (2001), Managerial concerns in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 43-57.
- Lee, H. and Choi, B. (2019). Knowledge management enablers, processes, an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.

- Miranda, S. M., Lee, J.-N., & Lee, J.-H. (2011). Stocks and flows underlying organizations' knowledge management capability: Synergistic versus contingent complementarities over time. *Information & Management*, 48, 382-392.
- Mohammadi, R. (2018). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in project-based organizations. *Shabak Scientific Journal*, 4(3), 1-14. (In Persian)
- Montazeri, M., Ferdosipour, L. (2018). The effect of organizational health on employee's performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(90), 45-64. (In Persian).
- Ramezani, A., Madhoshi, M., Fallah Lajimi, H., Razeghi, N. (2019). A model of knowledge management implementation at the University of Mazandaran. *The Journal of Productivity Management*, 3(13), 89-117. (In Persian)
- Razaghi, M., Younesi, M. J., Kowsary, M., & Zare, G. (2023). Investigating the mediating role of social capital in relation to knowledge management, teamwork and job performance in teachers (case study: teachers of Galehdar City). *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 14(5), 213-230. (in Persian)
- Sohrabi, S., Fallah, R. (2017). The relationship between knowledge management maturity and the quality level of services and innovation. *European Conference on Knowledge Management*.
- Sohrabi, B. (2019). *Knowledge management (with MBA approach)*. SAMT Publications. (In Persian).
- Tahir, M. N., Guru, P., & Lubica, S. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 8(94), 264-272.
- William, R., King, J. (2021). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. *Knowledge and Process Management*, 6(1), 37-40.
- Young-Chan Lee, K. (2020). *Key Success Factors for Knowledge Management*. Master Thesis, MBA, Germany.