

رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۸

محمدحسن مرشدی تنکابنی^۱

مطالعات دانش‌شناسی

سال ششم، شماره ۲۴، پاییز ۹۹، ص ۲۵ تا ۴۲

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۰۶

چکیده

هدف: هدف در این پژوهش، مطالعه رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان بود. روش: جامعه آماری شامل ۴۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی بود و داده‌های مورد نیاز به روش پیمایشی کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) گردآوری شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه مدیریت دانش، توسعه حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی بود. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد و برای سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب محاسبه شده برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۷ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌های به دست آمده نیز از نرم‌افزار آماری SPSS-22 به کار گرفته شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی ($r=0/581$) در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. هم‌چنین بررسی‌ها نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان ($r=0/560$) در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتیجه‌گیری: مدیران باید تلاش نمایند کارکنان خود را از مزایای به کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای عملکرد سازمانی و خود آن‌ها آگاه کنند. تحقق این هدف، هم به عملکرد شغلی کمک خواهد کرد و هم بر توسعه حرفه‌ای کارکنان مؤثر خواهد بود.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، عملکرد شغلی، مدیریت دانش، دانشگاه ایلام

۱. کارشناسی ارشد مدیریت سازمان‌های دولتی، دانشگاه ایلام morshedi7759@gmail.com

مقدمه

در سال‌های اخیر توسعه کارکنان در محدوده‌های زمانی متفاوت به‌عنوان ابزاری که مستقیم یا غیرمستقیم اهداف، برنامه‌ها و راهبردهای سازمانی را با اهداف و برنامه‌های نیروی انسانی مرتبط می‌سازد، توجه صاحب‌نظران را به خود معطوف ساخته است (مقدسی و همکاران، ۱۳۹۷). رویکرد توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان و مدیران برای نیل به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم قرن ۲۱ است. بنابراین توسعه حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان رویکرد مناسب برای حرفه‌ای‌تر کردن مدیران و کارکنان جهت نیل به توسعه سازمانی مطرح باشد (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵). توسعه حرفه‌ای عبارت است از رشد و شکوفایی استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به‌عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی کارکنان به‌منظور بالندگی شغلی و ادای وظایف حرفه‌ای آنان با استفاده از فناوری جدید تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آن‌ها را ارتقا داد (شیرمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷).

مشارکت صرف در فعالیتهای توسعه حرفه‌ای می‌تواند اثر مثبتی در بهبود خودکارآمدی و تأثیر بهتری در عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. مشارکت کارکنان در طراحی و اجرای فعالیتهای توسعه حرفه‌ای می‌تواند باورهای خودکارآمدی و اعتقادات آنان را جهت شرکت کردن در این دوره‌ها را افزایش دهد و به بهبود هرچه بیشتر دانش و مهارت‌های کارکنان در عملکرد شغلی^۲ موفق کمک خواهد کرد (صفاری زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶).

روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت، رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. هم‌چنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص شناسایی می‌گردند (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی به‌معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغل واگذار شده به آن‌ها را

1. Professional Development
2. Job performance

در شرایط کاری مشخص را انجام می‌دهند و به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است، مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار گروهی و حمایت را در برمی‌گیرد. عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه محسوب نمی‌شوند (طاهری گودرزی، ۱۳۹۶). در واقع مؤلفه‌های عملکرد توسط بورمن و ماتا ویدلو (۱۹۹۳) به منظور اندازه‌گیری عملکرد شغلی افراد پیشنهاد شدند. در دیدگاه آنان عملکرد وظیفه‌ای شامل وظایف اصلی است که به طور رسمی در شرح شغل فرد ذکر شده است و در برگیرنده فعالیت‌هایی است که به طور مستقیم به تولید کالا یا خدمات کمک می‌نماید؛ در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی اشاره دارد که از طریق آن فرد از محیط سازمانی خود حمایت می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶).

ایجاد و حفظ مزیت رقابتی یک چالش واقعی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین، به منظور تحقق نیازهای مشتریان و دستیابی به هدف توسعه پایدار، سازمان‌های پویا راهبردهای متعددی از جمله مدیریت دانش^۱ را اتخاذ می‌کنند که اثربخشی آن‌ها در افزایش عملکرد سازمانی اثبات شده است (عباس و ساگسن^۲، ۲۰۱۹).

دانش به عنوان شایستگی اصلی، یک منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد ارزش برای سازمان‌ها در سراسر جهان شناخته می‌شود (لیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). مارتینز و همکاران اشاره می‌کنند نقش ایفا شده توسط دانش به عنوان یک توانایی فزاینده برای یک سازمان جهت موفق بودن در هر دو بخش دولتی و خصوصی شناخته می‌شود (مارتینز^۴ و همکاران، ۲۰۱۹؛ گاویریا-مارین^۵ و همکاران، ۲۰۱۹؛ آل احبابی^۶ و همکاران، ۲۰۱۸؛ گونزاگاد آلبوکرک^۷

1. Knowledge Management
2. Abbas & Sağsan
3. Liu
4. Martins
5. Gaviria-Marin
6. Al Ahabbi
7. Gonzaga de Albuquerque

و همکاران، ۲۰۱۸). یک راه برای تبدیل شدن به یک سازمان موفق، ایجاد یک محیط اشتراک دانش است که در آن کارکنان دانش کسب شده را به اشتراک بگذارند و به دیگران اجازه دسترسی به منابع معنوی مفید را برای عملکرد شغلی می‌دهند. هنگامی که دانش به اشتراک گذاشته شود، کارکنان به منابع عقلانی دسترسی خواهند داشت و قادر خواهند بود شایستگی‌های لازم را برای عملکرد شغلی توسعه دهند. بنابراین به اشتراک گذاری دانش ابزاری برای بهبود عملکرد شغلی کارمندان است (سوانسون^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). اشتراک دانش به عنوان یک سرمایه اجتماعی مهم برای سازمان‌هایی شناخته می‌شود که عملکرد شغلی را بهبود بخشیده و موفقیت سازمانی را افزایش می‌دهند (ماساده^۲، ۲۰۱۶).

دانش، هم به عنوان یک نهاد و هم به عنوان یک منبع قدرت، برای افراد و سازمان‌ها اهمیت استراتژیک دارد. دانش، روش ایجاد رفاه برای یک فرد، سازمان یا حتی یک ملت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. موفقیت بلندمدت سازمان به کسب، ذخیره و اشتراک دانش بستگی دارد. استراتژی‌هایی که بر اساس انباشت دانش نیروی انسانی طراحی شوند، کلید مزیت رقابتی هستند. بنابراین مدیریت موفق دانش، مشخصه اصلی بقای یک سازمان است (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت دانش موجود در سازمان یکی از دغدغه‌های مدیران در محیط دانش‌محور محسوب می‌گردد. مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش است. ارزیابی درست و واقعی دانش سازمان ابزاری جهت مدیریت بهینه دانش و افزایش بهره‌وری محسوب می‌گردد (رونقی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت دانش شامل فرایندهای ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و به کارگیری دانش در یک سازمان است (فردریش^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). جاشپارا^۴ (۲۰۰۴) مدل چهار حلقه‌ای برای مدیریت دانش ارائه کرده است. این مدل، شامل چهار مؤلفه خلق دانش، تسهیم و انتقال دانش، کاربردی نمودن دانش و ذخیره (انباشت) دانش است. خلق دانش به معنای فراهم کردن قابلیت در کل سازمان است که به کمک آن بتوان دانش جدیدی ایجاد و سپس آن را در سرتاسر سازمان پخش کرد؛

1. Swanson
2. Masa'deh
3. Friedrich
4. Jashpara

تسهیم و انتقال دانش نیز شامل تبادل، جابه‌جایی و توزیع دانش مناسب، به فرد و گروه مناسب است؛ کاربردی نمودن دانش شامل فعالیت‌هایی در زمینه ایجاد دانش جدید از دانش موجود و بکارگیری دانش فعلی (در زمینه‌هایی مثل کسب مشتریان جدید و ابقای مشتریان فعلی) است و ذخیره (انباشت) دانش فرایندی که طی آن مواردی از تجربه‌های سازمانی که ارزش مراقبت و محافظت دارند، تعیین، شناسایی و سپس در قالب حافظه سازمانی انبار می‌شوند (باواخانی، ۱۳۹۵). این مدل، فرآیند و مؤلفه‌های مدیریت دانش را در سازمان نسبت به مدل‌های دیگر با وضوح بیشتری بیان می‌کند.

بیراسناو رانگکار (۲۰۱۰) بیان می‌کند که سازمان‌ها می‌کوشند کارکنان خود را از مزایای به‌کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای عملکرد سازمانی و خود آن‌ها آگاه کنند. تحقق این هدف، هم به عملکرد سازمانی کمک خواهد کرد و هم بر توسعه سرمایه‌ی انسانی کارکنان مؤثر خواهد بود (محمد داودی و دادمرزی، ۱۳۹۷). با توجه به نقش مهم مدیریت دانش، جا دارد که رابطه این متغیر با توسعه حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی بررسی شود. لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ایلام می‌پردازد.

در این بخش از پژوهش به مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج کشور پرداخته می‌شود:

محمد داودی و دادمرزی (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان «ارتباط بین استقرار مدیریت دانش و توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان» انجام دادند. این مطالعه بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره مرکزی بانک مسکن استان تهران صورت گرفت و پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع شد. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که بین استقرار مدیریت دانش با ابعاد توانمندسازی و عملکرد شغلی در بانک مسکن استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

قاسمی‌نژاد و آذری (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان تشکیل می‌دهند. در این مطالعه، تعداد ۲۰۶ معلم، در مدارس متوسطه اول دخترانه به‌وسیله

نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها در بین آن‌ها توزیع شد. نتایج این مطالعه نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که عملکرد شغلی معلمان به وسیله مؤلفه‌های مدیریت دانش پیش‌بینی می‌شود.

رحیمی (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «رابطه‌ی فناوری اطلاعات و مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان شرکت گاز» انجام داد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۶۰۰ نفر شاغل در شرکت گاز پارسیان در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌داد. از میان این تعداد بر اساس جدول کرجسی مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۳۶ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. نتایج مطالعه نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ابعاد آن و مدیریت دانش و ابعاد آن با توسعه حرفه‌ای رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که ۴۶ درصد توسعه حرفه‌ای را از طریق فناوری اطلاعات و ۵۲ درصد از توسعه حرفه‌ای را می‌توان از طریق مدیریت دانش تبیین کرد.

النوافله^۱ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی با سبک رهبری به‌عنوان متغیر تعدیل شده در بخش بانک‌های تجاری اردن» انجام دادند. در این مقاله، تأثیر سه شیوه مدیریت منابع انسانی یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد همراه با فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش در مورد عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳۰ پرسشنامه استفاده شد. یافته‌ها تأثیر قابل توجه شیوه مدیریت منابع انسانی (یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد)، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش را در عملکرد شغلی بانک‌های اردنی نشان داد. ماساده و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی در آموزش عالی در دانشگاه جردن» انجام دادند. مطالعه بر روی ۲۰۷ نفر از اساتید دانشگاه

صورت گرفت و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش (خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

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

روش

پژوهش حاضر با جهت‌گیری بررسی و تحلیل رابطه بین مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ایلام طرح‌ریزی شده است. از این‌رو، پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد و داده‌های مورد نیاز به‌روش پیمایشی کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) گردآوری شده است. جامعه آماری در این پژوهش ۴۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام است که طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع شد.

برای سنجش متغیر مدیریت دانش از پرسشنامه شرون لائوسون (۲۰۰۳) استفاده شد که شامل ۲۴ گویه است و به ارزیابی ۶ مؤلفه (خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) می‌پردازد و برای هر مؤلفه ۴ سؤال در نظر گرفته شده است. پایایی این پرسشنامه توسط زارعی و همکاران (۱۳۹۵) و امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) سنجیده شد و به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ را به‌دست آوردند. هم‌چنین برای سنجش متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مقیاس توسعه حرفه‌ای کارکنان که توسط صفاری زنجانی (۱۳۸۹) بر مبنای پیشینه پژوهش و اظهارات ریموند ای. نوا (۱۹۹۲)، پرداختگی (۱۳۸۸) هم‌چنین با استفاده از مدل نظری کاتر (۱۹۸۲) ساخته شده است، اندازه‌گیری شده

است. این ابزار دارای ۱۸ گویه است که به سنجش توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌پردازد. پایایی این پرسشنامه توسط قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۷) و صفاری زنجانی و همکاران (۱۳۹۶) سنجیده شد و به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۵ را به دست آوردند. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد که شامل ۱۵ گویه است. روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار قبلاً توسط شکرکن و ارشدی مورد تأیید قرار گرفته است. هم‌چنین پایایی این پرسشنامه توسط فیضی و همکاران (۱۳۹۶) سنجیده شد و ۰/۹۰ را به دست آوردند.

پرسشنامه‌های مذکور در این پژوهش شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها و بخش دوم شامل سه متغیر: مدیریت دانش، توسعه حرفه‌ای کارکنان و عملکرد شغلی که به وسیله مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) اندازه‌گیری می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی

| شاخص جمعیت شناختی | ابعاد | فراوانی (درصد) | فراوانی |
|-------------------|---------------------|----------------|---------|
| جنسیت | زن | ۷/۶ | ۱۶ |
| | مرد | ۹۲/۴ | ۱۹۴ |
| | دیپلم | ۴/۳ | ۹ |
| میزان تحصیلات | فوق دیپلم | ۷/۱ | ۱۵ |
| | کارشناسی | ۱۲/۹ | ۲۷ |
| | کارشناسی ارشد | ۳۰/۵ | ۶۴ |
| | دکتری و دکتری تخصصی | ۴۵/۲ | ۹۵ |
| | کمتر از ۵ سال | ۱۸/۶ | ۳۹ |
| سابقه‌ی کار | ۶ تا ۱۰ سال | ۵۹/۵ | ۱۲۵ |
| | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱/۹ | ۴۶ |

روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوا (تأیید افراد متخصص و صاحب‌نظران در این زمینه) مورد بررسی قرار داده شد و تأیید گردید. هم‌چنین به منظور سنجش پایایی از آلفای

کرونباخ استفاده شده است که برای متغیر مدیریت دانش، ۰/۹۳۹، برای متغیر توسعه حرفه‌ای ۰/۹۴۱ و برای متغیر عملکرد شغلی کارکنان ۰/۹۳۲ به دست آمد. ضریب محاسبه شده برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۷ است. با در نظر گرفتن مقدار آلفای بدست آمده برای متغیرهای مذکور که هر سه بالای ۰/۷ بود می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است.

در نهایت برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نرم‌افزار آماری SPSS-22 به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به اطلاعات جمعیت شناختی ارائه شده در جدول ۱ می‌توان دریافت که درصد بیشتری از نمونه انتخابی، مرد (۹۲/۴ درصد)، دارای میزان تحصیلات دکتری و دکتری تخصصی (۴۵/۲ درصد) و همچنین دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال (۵۹/۵ درصد) هستند. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتایج آن برای متغیر مدیریت دانش ۰/۰۸۴، برای متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان ۰/۰۶۵ و برای متغیر عملکرد شغلی ۰/۰۹۲ به دست آمد و چون مقدار sig به دست آمده برای هر سه متغیر، بالای ۰/۰۵ است، نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق دارد. لذا در پژوهش حاضر از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. به دلیل آن که در این تحقیق، مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد؛ جهت آزمون فرضیات آماری از ضریب همبستگی پیرسون^۱ و آزمون رگرسیون^۲ استفاده شده است.

جدول ۲. رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب پیرسون | سطح معناداری | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | دوربین-واتسون |
|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|----------------------|---------------|
| مدیریت دانش | عملکرد شغلی | ۰/۵۸۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۳۸ | ۰/۳۳۵ | ۱/۶۱۴ |

1. Pearson's correlation coefficient
2. Regression testing

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری میان مدیریت دانش و عملکرد شغلی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۸۱ است که نشان دهنده رابطه‌ای از نوع قوی است که در سطح ۹۹ درصد معنادار است؛ چرا که سطح کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در نتیجه همبستگی بین متغیرها تأیید و تأثیر دو متغیر بر هم به روش رگرسیون آزمون می‌شود. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که ضریب تعیین تعدیل شده در این آزمون ۰/۳۳۵ درصد است. ۳۳/۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌توان تحت تأثیر متغیر مستقل دانست.

آزمون دوربین و اتسون برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر است. خطا به معنی تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون است. با توجه به این که مقدار آماره دوربین - واتسون ۱/۶۱۴ و در فاصله ۱ تا ۳ قرار دارد، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. لذا می‌توان از آزمون رگرسیون استفاده نمود.

جدول ۳. آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig |
|------------|--------------|-------------|----------------------|---------|-------|
| رگرسیون | ۳۵/۴۵۵ | ۱ | ۳۵/۴۵۵ | | |
| باقی‌مانده | ۶۹/۴۰۹ | ۲۰۸ | ۰/۳۳۴ | ۱۰۶/۲۴۹ | ۰/۰۰۰ |
| کل | ۱۰۴/۸۶۴ | ۲۰۹ | | | |

مقدار آماره فیشر برابر با عدد ۱۰۶/۲۴۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است؛ در نتیجه می‌توان بیان نمود که مدل رگرسیونی از برازش خوبی برخوردار است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. در جدول ۴ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی‌داری این ضرایب گزارش شده‌اند.

جدول ۴. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی مدیریت دانش و عملکرد شغلی

| مدل | ضریب استاندارد شده | ضریب غیر استاندارد | t | Sig |
|-----|--------------------|--------------------|---|-----|
| | | | | |

رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی...

| | B | Std. Error | Beta | |
|-------------|--------|------------|-------|-------|
| مقدار ثابت | ۵/۰۷۷ | ۱/۲۲۳ | ۰/۲۴۱ | ۰/۰۰۰ |
| مدیریت دانش | ۱۰/۳۰۸ | ۰/۶۵۵ | ۰/۰۶۴ | ۰/۵۸۱ |

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

با توجه به جدول ۴ اثر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی (۰/۵۸۱) مثبت و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است. مثبت بودن اثر مدیریت دانش در عملکرد شغلی، نشانگر آن است که هرچه قدر مدیریت دانش بالاتر باشد، میزان عملکرد شغلی افراد نیز بیشتر خواهد بود و نیز هرچه قدر مدیریت دانش کمتر باشد، میزان عملکرد شغلی نیز کمتر خواهد بود.

جدول ۵. رابطه بین مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب پیرسون | سطح معناداری | ضریب تعیین شده | ضریب دوربین-واتسون |
|-------------|-----------------------|-------------|--------------|----------------|--------------------|
| مدیریت دانش | توسعه حرفه‌ای کارکنان | ۰/۵۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۱۰ | ۱/۸۶۹ |

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری میان مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۶۰ است و نشان دهنده رابطه‌ای از نوع قوی است که در سطح ۹۹ درصد معنادار است؛ چرا که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در نتیجه همبستگی بین متغیرها تأیید و تأثیر دو متغیر برهم به روش رگرسیون آزمون می‌شود. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که ضریب تعیین تعدیل شده در این آزمون ۰/۳۱۰ درصد است ۳۱ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌توان تحت تأثیر متغیر مستقل دانست.

جدول ۶. آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig |
|---------|--------------|-------------|----------------------|---------|-------|
| رگرسیون | ۲۸/۷۷۲ | ۱ | ۲۸/۷۷۲ | ۹۴/۸۶۲ | ۰/۰۰۰ |

| | | | | |
|---|------------|--------|-----|-------|
| ۱ | باقی مانده | ۶۳/۰۸۷ | ۲۰۸ | ۰/۳۰۳ |
| | کل | ۹۱/۸۵۹ | ۲۰۹ | |

مقدار آماره فیشر برابر با عدد ۹۴/۸۶۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است؛ در نتیجه می‌توان بیان نمود که مدل رگرسیونی از برازش خوبی برخوردار است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای کارکنان است. در جدول ۷ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی‌داری این ضرایب گزارش شده‌اند.

جدول ۷. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان

| Sig | t | ضریب استاندارد | | مدل |
|-------|-------|--------------------|------------|----------------------|
| | | ضریب غیر استاندارد | ضریب شده | |
| | | B | Std. Error | Beta |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۰۹۶ | ۱/۶۳۰ | ۰/۲۵۴ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۷۴۰ | ۰/۵۹۰ | ۰/۰۶۷ | ۰/۵۶۰ مدیریت دانش |

متغیر وابسته: توسعه حرفه‌ای کارکنان

با توجه به جدول ۷ اثر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان (۰/۵۶۰) مثبت و در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار است. مثبت بودن اثر مدیریت دانش در توسعه حرفه‌ای کارکنان، نشانگر آن است که هرچه قدر مدیریت دانش بالاتر باشد، میزان توسعه حرفه‌ای کارکنان افراد نیز بیشتر خواهد بود و نیز هرچه قدر مدیریت دانش کمتر باشد، میزان توسعه حرفه‌ای کارکنان نیز کمتر خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان است که در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت. براساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده، فرضیه‌های پژوهش ارائه شد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، تأیید فرضیه‌ها را نشان داد.

نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است و با عملکرد شغلی رابطه مستقیمی دارد. در این راستا می‌توان به تعدادی از پژوهش‌ها اشاره کرد که رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی را مورد مطالعه قرار دادند. از جمله این پژوهش‌ها تحقیق محمد داودی و دادمرزی (۱۳۹۷)، قاسمی‌نژاد و آذری (۱۳۹۵)، النوافله و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده و همکاران (۲۰۱۷) و چی و همکاران (۲۰۱۰) است که نتایج مطالعه آنها با نتایج این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد.

عملکرد شغلی کارمندان براساس مدیریت دانش در سازمان بهبود خواهد یافت. در واقع عملکرد شغلی براساس حفظ و به اشتراک‌گذاری دانش حرفه‌ای و تجربه با سایر اعضا در سازمان‌ها افزایش می‌یابد. علاوه بر این، مدیریت دانش برای ایجاد دانش جدید در بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج نشان می‌دهد که کارکنان بر این باورند به اشتراک‌گذاری دانش با سایر همکاران در سازمان باعث افزایش تمایل آنها به همکاری و گسترش دانش آنها و همچنین افزایش توانایی‌های حل مسئله و افزایش کارایی در کار آنها می‌شود. کارکنان باید به اشتراک‌گذاری دانش در سطوح مختلف سازمان کمک کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها راهبردهای جدیدی را برای ترغیب کارکنان به ارائه ایده‌ها و دانش جدید خود اقتباس کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها باید سمینارها، کارگاه‌ها و جلسات آموزشی برگزار کنند تا به اشتراک‌گذاری دانش در سطوح مختلف سازمان افزایش یابد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که مدیریت دانش پیش‌بینی‌کننده توسعه حرفه‌ای است و با توسعه حرفه‌ای رابطه مستقیمی دارد. تعدادی از پژوهش‌ها رابطه بین این دو متغیر را مورد مطالعه قرار دادند که از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به تحقیق رحیمی (۱۳۹۵) اشاره نمود که نتیجه مطالعه وی با نتایج این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد. او در پژوهش خود بیان می‌کند که بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند زمینه‌ای از مدیریت دانش را به‌منظور بهبود و حفظ مزیت رقابتی کشف کنند. افزایش اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی، نیاز به تمرکز بر مدیریت دانش را به‌عنوان دارایی سازمانی را ضروری ساخته است و از طرفی به کارگیری

مدیریت دانش باعث کاهش هزینه‌های عملیاتی، تسریع مراحل توسعه محصول جدید، بهتر شدن ارائه خدمات و توسعه حرفه‌ای کارکنان و سازمان شده است.

نظام مدیریت دانش بر فرایندهای دانشی تأکید می‌ورزد که توانایی یادگیری را افزایش می‌دهند. این امور پایه‌های سازماندهی، یادگیری از منظر اکتساب، انتشار، تعبیر و بهینه‌سازی اطلاعات تجاری است. نظام مدیریت دانش از طریق بهبود توانایی در جمع‌آوری سازماندهی و انتشار اطلاعات و دانش، یادگیری را تقویت می‌کند؛ بنابراین، مدیریت درست یادگیری و تصمیم‌گیری می‌تواند راه حل مناسبی برای مشکلات تجاری و در نتیجه بهتر شدن مزایایی رقابتی و توسعه حرفه‌ای باشد. در نتیجه می‌توان گفت: مدیریت دانش توان تبیین توسعه حرفه‌ای را دارد.

ایجاد زمینه مناسب و هم‌چنین بکارگیری فناوری اطلاعات به‌روز و دقیق جهت ارتقای دانش و مهارت‌های کارکنان و بهره‌مندی کلیه کارکنان از دانش روز می‌تواند موجب استفاده کارکنان از مهارت و توانایی‌های خود در زمینه‌ی کارهای تخصصی و در راستای توسعه حرفه‌ای گردد و این امر باعث کاهش خطا هنگام آزادی عمل بیشتر آنان نیز خواهد شد که در نهایت بهبود کیفیت عملکرد شغلی آنها را منجر می‌شود.

به محققین آتی پیشنهاد می‌گردد که به بررسی این موضوع در جامعه آماری بزرگتر پردازند و نتایج کسب شده را با نتایج این پژوهش مورد مقایسه و تحلیل قرار دهند. از محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه شد می‌توان به مشغله کاری زیاد پاسخ‌دهندگان اشاره نمود که این عامل باعث کاهش همکاری می‌شود.

منابع

امین بیدختی، علی اکبر؛ مکوند حسینی، شاهرخ؛ احسانی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. فصلنامه راهبرد، ۲۰(۵۹)، ۱۹۱-۲۱۶.

باواخانی، آناهیتا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: سازمان انرژی اتمی ایران). فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۶(۲)، ۲۴-۴۰.

رحیمی، اختر. (۱۳۹۵). فناوری اطلاعات و مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان شرکت گاز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه محقق اردبیلی.

رونقی، محمدحسین؛ فیضی، کامران؛ اسدپور، امین. (۱۳۹۶). ارزیابی ابعاد مدیریت دانش در سازمان بر پایه نظریه سیستم‌های گری. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱)، ۹۶-۷۷.

زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمان نوازان، سهیلا؛ شهریاری، مهری. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۴)، ۱-۳۲.

شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. مجله ارگونومی، ۶(۱)، ۳۰-۳۹.

صفاری زنجانی، ناصر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.

صفاری زنجانی، ناصر؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ حسینی، محمد؛ نماز پور، منصوره. (۱۳۹۶). رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه. رسالت مدیریت دولتی، ۸(۲۷)، ۱-۱۲.

طاهری گودرزی، حجت. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده و حمایت کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۳)، ۱۱۱-۱۳۲.

- عاشقی، حسن و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران و کارکنان شعب در حوزه بانکی و پولی (مورد بانک توسعه تعاون). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۱)، ۱-۲۰.
- فقیه آرام، بتول و میرزایی، بلال. (۱۳۹۶). رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۵(۳)، ۱۲۷-۱۴۶.
- قاسمی نژاد، محدثه و آذری، همایون. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۵(۲)، ۳۱-۵۸.
- محمد داودی، امیرحسین و دادمرزی، رویا. (۱۳۹۷). ارتباط بین استقرار مدیریت دانش و توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان. مطالعات منابع انسانی، ۸(۲۹)، ۱-۲۲.
- مرادی، مهدی؛ مرندی، زکیه؛ محسنی، ایمان. (۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱)، ۹۷-۱۱۶.
- مقدسی، جواد؛ محمدخانی، کامران؛ محمدداودی، امیرحسین. (۱۳۹۷). شناسایی روش‌های توسعه کارکنان در نظام آموزش عالی؛ مورد دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲(۴۳)، ۲۵-۳۹.

References

- Abbas, J., & Sağsan, M. (2019). Impact of knowledge management practices on green innovation and corporate sustainable development: A structural analysis. *Journal of Cleaner Production*, 229, 611-620.
- Al Ahababi, S. A., Singh, S.K., Balasubramanian, S., Gaur, S. S. (2018). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *J. Knowl. Manag.* <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348>
- Alnawafleh, E. A. T., Abd Halim, M. S. B., & Tambi, A. M. B. A. (2018). The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian

- commercial banks sector. *Journal of Reviews on Global Economics*, 6, 477-488.
- Chi, H. K., Yeh, H. R., & Chen, Y. L. (2010). The mediating effect of knowledge management on customer orientation and job performance of salespeople. *Journal of Global Business Management*, 6(1), 1.
- Friedrich, J., Becker, M., Kramer, F., Wirth, M., & Schneider, M. (2020). Incentive design and gamification for knowledge management. *Journal of Business Research*, 106, 341-352.
- Gaviria-Marin, M., Merigó, J. M., Baier-Fuentes, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technol. Forecast. Soc. Change* 140, 194–220. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.006>
- Gonzaga de Albuquerque, A.P., Coutinho de Melo, F.J., Dumke de Medeiros, D., Tomaz de Aquino, J., De Barros Jerônimo, T. (2018). Knowledge management alignment to the community of practice in a company of cutting and bending steel. *Brazilian J. Oper. Prod. Manag.* 15, 1–11. <https://doi.org/10.14488/bjopm.2018.v15.n1.a1>
- Lawson, S. (2003). Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management. Doctoral Dissertation, Nava Southeastern University, Proquest Information and Learning Company.
- Liu, Y., Chan, C., Zhao, C., Liu, C. (2018). Unpacking knowledge management practices in China: do institution, national and organizational culture matter? *J. Knowl. Manag.* <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0260>
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of cleaner production*, 229, 489-500.
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017) "The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan", *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244-262.
- Masa'deh, R. E., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *The Journal of Management Development*, 35(5), 681–705.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance:

Social capital theory. Journal of Hospitality and Tourism Management, 42, 88-96.

