

## **Effect Knowledge Management on Motivation and Job Performance Physical Education Secretaries in Shiraz City**

Seyed Nasrolah Sajjadi<sup>1</sup>, Bahareh Rahmanian Kooshkaki<sup>2</sup>

1. Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Ph.D. in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: March 9, 2019; Accepted: October 20, 2020)

### **Abstract**

The objective of this study was checking the effect knowledge management on motivation and job performance physical education teachers in Shiraz city. The population statistic is including 600 people physical education teachers in Shiraz city and selection sampling floor-clustered-random including 234 people. The current research use from knowledge management Nonaka & Takeuchi's model questionnaire (1995) to 4 components soaaaaaaaa, exrrrnl ooooo, nrrrnaoooooo oombinoon knowdd, α00. 97, accepted validity, also from Secretaries job motivation Parsa (2014) questionnaire to accepted vdddy, α00. 96 and from job performance Physical Education Secretaries Hemati Nezhad (2009) quiiii onrrre usdd oacppddvdddy, α00. 87. The rooooo and effect variable used marshal Pierson test and standard path coefficients. The results showed Internalization component most impact factor by performance and job motivation. In addition to the direct effect of knowledge management has indirect effect on job performance is through job motivation. It is suggested, establishing trust try among physical education teachers in Shiraz city, so teachers don't feel danger from transfer knowledge jobs to others and process codify for tend of data and job information, the loyalty physical education teachers increase to jobs and avoid leaving school teachers.

**Keywords:** Job motivation, Job performance, Knowledge management, Physical education secretaries.

## تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر انگیزش و عملکرد شغلی دبیران

### تربیت بدنی شهر شیراز

سید نصراله سجادی<sup>۱</sup>، بهاره رحمانیان کوشکی<sup>۲</sup>

۱. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت راهبردی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۲۹)

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر انگیزش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز بوده است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی - همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری شامل ۶۰۰ نفر دبیران تربیت بدنی شهر شیراز بوده‌اند، که با نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و طبق جدول مورگان ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تطبیق‌یافته مدیریت دانش مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) با چهار مؤلفه اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، درونی‌سازی، ترکیب دانش استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹۷ به دست آمد و روایی آن تأیید شد. همچنین، از پرسشنامه‌های انگیزش شغلی دبیران پارسا و همکاران (۱۳۹۳)، و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی همتی‌نژاد (۱۳۸۸) با روایی تأیید شده و به ترتیب با ضرایب پایایی ۰/۹۵ و ۰/۸۷ استفاده شد. برای بررسی تأثیر متغیرها مدل‌سازی معادلات ساختاری اجرا شد. یافته‌ها نشان داد، متغیر درونی‌سازی دانش بیشترین میزان ضریب تأثیر را بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی را ایفا می‌کند و مدیریت دانش علاوه بر تأثیر مستقیم دارای تأثیر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی از طریق ایجاد انگیزه شغلی نیز است. پیشنهاد می‌شود، به ایجاد جو اعتماد در بین دبیران ورزش تلاش شود، به گونه‌ای که دبیران خطری را از جانب انتقال دانش شغلی خود به دیگر افراد احساس نکنند.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، دبیران تربیت بدنی، عملکرد شغلی، مدیریت دانش.

## مقدمه

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند. تغییر و تحول جزء لاینفک دنیای امروز است. به عبارت دیگر، تنها چیز ثابت «تغییر» است. سازمان‌ها با ساختارهای بزرگ، سستی و غیر منعطف دیگر قادر به ادامهٔ حیات در چنین محیطی نخواهند بود و در دنیای پرقاب‌ت امروز باید یا تغییر ساختار دهند یا خود را مجهز به ابزارهای سازگاری با این تغییرات و کنترل آن‌ها مجهز کنند. امروزه به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شود، به عنوان یک عامل حیاتی و مهم می‌نگرند (قزلی، ۱۳۹۴، ص ۲۲). به بیان دیگر، سازمان‌هایی در برابر تغییرات و تحولات موفق و پیروز خواهند بود که بتوانند سرمایهٔ نامشهود و معنوی (دانش) خود را بهبود و توسعه بخشند. در سال‌های اخیر مدیریت دانش به عنوان یکی از عبارتهای شایع در سازمان‌ها مورد عنایت واقع شده است. این سیستم بر اجتماعی‌سازی، بیرونی‌سازی، درونی‌سازی، ترکیب دانش از مدیران تأکید دارد (اسکار و نیکولای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۳۷). اجتماعی‌سازی دانش، فرایند تسهیم دانش و تشریح ایده‌ها؛ بیرونی‌سازی دانش، تبدیل ایده‌ها به یک واقعیت عملی؛ درونی‌سازی دانش، نهادینه‌کردن دانش کسب‌شده؛ ترکیب دانش، ارائهٔ عینی، قابلیت تبادل، سازماندهی، مستندشدن و انتقال دانش برای حل مسائل از طریق گروه است. اساسی‌ترین مهارت برای مدیران سازمان‌های دانش‌محور مدیریت دانش است (ماسا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۳۹). در کنار توجه به سرمایه‌های نامشهود (دانش)، در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتهای غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتهای عینی و ملموس، مانند نتایج مالی است (مارین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶، ص ۴۰۵). محیط آموزش و پرورش و سازمان‌های آموزشی، محیطی مطلوب و ویژه جهت

- 
1. Oscar & Nicolai
  2. Massa
  3. Marrian

شکوفایی توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی یک جامعه است. از این رو اصلی‌ترین نیروی محرکه توسعه همه‌جانبه کشور محسوب می‌شود. به عبارتی، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه‌ای به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد (زرین، ۱۳۹۰، ص ۲۷). همچنین، انگیزش از مباحث اساسی سازمان و مدیریت و به ویژه مدیریت در آموزش و پرورش است. میزان کوشش و فعالیت هر فرد در سازمان به میزان انگیزش او بستگی دارد. یکی از وظایف مدیر آموزشی به وجود آوردن محیطی سالم و مطلوب است و باید موجبات تشویق دیگران و بروز استعداد را در آنان فراهم کرده، و محیطی ایجاد کند که کارکنان و معلمان تمام کوشش خود را وقف آموزش و پرورش کنند (تورانی، ۱۳۹۲، ص ۳۲). اکنون سازمان‌های آموزشی در برخورد با شرایط دشوار دنیای سازمان‌ها، از موقعیت پیچیده‌تری برخوردارند و به همین سبب می‌توان آن‌ها را سازمان‌های موجود در خط مقدم برخورد با عوامل بحران‌زای سازمان‌ها معرفی کرد. سازمان‌های آموزشی از یک سو، برای آنکه بقا و اثربخشی خود را تضمین کنند، باید فعالیت‌های خود را متناسب با فشارهای محیطی موجود بررسی، تغییر و اصلاح کنند و از سوی دیگر، با توجه به نقشی که در جوامع به عنوان الگو و قالب سایر سازمان‌ها دارند، باید در جهت بستری مناسب برای اثربخش کردن سازمان‌های دیگر برنامه‌ریزی و تلاش کنند (زرین، ۱۳۹۰، ص ۳۱). مدیریت دانش می‌تواند تأثیر بسزایی در توانایی، انگیزه، کارایی و عملکرد در سازمان‌ها به ویژه مدارس داشته باشد (جورابچی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۴۸). در چنین شرایطی، یکی از عوامل پیشرفت و تعالی هر سازمانی در بهبود عملکرد و انگیزه شغلی افراد آن است که بتوانند از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت بهره گیرند. مدیریت دانش با استفاده از ذخایر پنهان و آشکار دانش در مدارس، می‌تواند یک ابزار و شیوه موفق در جهت کارا تر کردن و بهبود عملکرد شغلی دبیران به شمار آید. مدیریت دانش در مدارس موجب همکاری و مشارکت دانش و همچنین درونی‌سازی دانش دبیران می‌شود، که به ارتقای شغلی دبیران منجر خواهد شد. با توجه به این موضوع می‌توان به تأثیر مدیریت دانش در انگیزه شغلی دبیران پی برد. بنابراین، مدیریت ورزش در سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش اهمیت خاصی دارد، چرا که ضعف در شیوه‌های مدیریتی و عدم تناسب این شیوه با تغییرات محیطی، موجب شکست در راه رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌شان را فراهم

می‌آورد. در نتیجه، مدارس نیز به عنوان واحدهای عملیاتی سازمان آموزش و پرورش نیازمند به‌کارگیری الگوی مناسبی هستند تا نقش مؤثری در تربیت سرمایه‌های انسانی جامعه داشته باشند و از سوی دیگر، ارزش والای خود را باز یابند. امروزه مدارس به عنوان سازمان‌های آموزشی نیازمند آرایش ساختاری جدیدی هستند تا محیط یادگیری مؤثرتر و مفیدتری را خلق کنند (زرین، ۱۳۹۰، ص ۳۲). در این میان، درس تربیت بدنی به خاطر ماهیت فعال آن و نقشی که در توسعه جسمانی، روانی و ذهنی دانش‌آموزان دارد، اهمیت ویژه‌ای دارد. دبیر تربیت بدنی، با فعالیت‌های ورزشی سروکار دارد. به عنوان عامل ترکیب‌کننده جسم و بدن دانش‌آموزان و تسهیل‌کننده رشد در سایر جنبه‌های اساسی شخصیت آن‌ها و در زمینه‌های اخلاقی، عقلانی، عاطفی و اجتماعی نقش دارد و زمینه را برای بروز احساسات و هیجانات دانش‌آموزان آماده کرده و آن‌ها را برای پذیرش مسئولیت‌های آینده آماده می‌کند. دبیران تربیت بدنی در مقاطع تحصیلی مختلف وظایف و مسئولیت‌های مختلفی دارند. در شش‌ساله اول، دبیران تربیت بدنی وظیفه ترغیب دانش‌آموزان به ورزش و فعالیت‌های مستمر ورزشی، تعامل با اولیا در ارتباط با مسائل تربیت بدنی، اجرای هدفمند برنامه درسی تربیت بدنی و . . . را دارند. در شش‌ساله دوم، وظیفه دبیران تربیت بدنی، برنامه‌ریزی جهت اجرای مسابقات ورزشی دانش‌آموزان، ارزشیابی دانش‌آموزان بر اساس شیوه‌نامه‌های مصوب، تلاش در جهت ارتقای سطح دانش علمی و عملی خود در تربیت بدنی و . . . است. اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز که ۴ ناحیه دارد، دارای معاونت تربیت بدنی و سلامت است. هدف اصلی این معاونت تکریم دبیران تربیت بدنی، برگزاری مستمر مسابقات ورزشی و استعدادیابی دانش‌آموزان است (محمدحسینی، ۱۳۹۶، ص ۵). شرایط و اوضاع و احوال موجود در محیط کار، موجب برانگیختن، جهت‌دادن و تداوم رفتار دبیران تربیت بدنی، به طور مطلوب یا نامطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی می‌شود. انگیزه شغلی نشان‌دهنده میل و علاقه دبیران تربیت بدنی نسبت به انجام‌دادن یک کار، سر و سامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فایده‌آمدن بر موانع، از دیگران سبقت‌گرفتن و رقابت‌کردن با آن‌ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام‌دادن کارهاست (رحیم، ۱۳۹۵، ص ۳۵). از طریق بررسی عملکرد شغلی،

دبیران تربیت بدنی موفق با توجه به ملاک‌هایی مشخص، شناسایی می‌شوند. این شناسایی به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است. مؤلفه اول، عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی دبیران تربیت بدنی را منعکس و بررسی می‌کند و مؤلفه دوم، عملکرد زمینه‌ای است که به آن بخش از فعالیت‌هایی مربوط می‌شود که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شود. مهارت‌های عملی دبیران تربیت بدنی نیز ملاک تشخیص عملکرد شغلی بهینه در نظر گرفته می‌شود. دبیران تربیت بدنی، باید به طور مستمر از لحاظ مهارت‌های آمادگی جسمانی، چابکی و انعطاف‌پذیری ارتقا یابند و در آموزش این مهارت‌ها از روش‌های نوین استفاده کنند (شهلائی باقری، ۱۳۹، ص ۳۷۰). با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در ایران، هنوز هم در زمینه مدیریت امور تربیت بدنی و ورزش در شهر شیراز کاستی‌هایی وجود دارد. یکی از دغدغه‌ها و مشکلات دبیران تربیت بدنی شهر شیراز، محیط ناامن، غیر استاندارد بودن حیاط مدرسه و سالن‌های ورزشی برای ورزش دانش‌آموزان است. از دیگر مشکلات این دبیران، مشخص نبودن دقیق شرح وظایف و تنگناهای مالی است. همچنین، تاکنون توجه زیادی به پرورش و نگهداری دبیران تربیت بدنی نشده است و وضعیت نامطلوبی از نظر بدنی در بین جامعه هدف سازمان آموزش و پرورش یعنی دانش‌آموزان شهر شیراز دیده می‌شود (محمدحسینی، ۱۳۹۶، ص ۱۰). فقر حرکتی، چاقی و بیماری‌های ناشی از آن، ضعف‌ها و ناهنجاری‌های اسکلتی و عضلانی عدم شناخت یا شناخت ناکافی دانش‌آموزان و . . . از آن جمله است. در این میان، اهمیت نقش دبیران تربیت بدنی و آگاهی آن‌ها از دانش روز و استفاده از آن برای بهبود بیشتر عملکرد و انگیزه شغلیشان به چشم می‌خورد (شهلائی باقری، ۱۳۹۰، ص ۴۳). امروزه توجه به نقش دبیران تربیت بدنی و اهمیت آگاهی آن‌ها از دانش روز و استفاده از آن برای بهبود بیشتر عملکردشان ضروری به نظر می‌رسد (موسوی، رنجبر و رنگریز، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶).

یوسمانووا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی دریافتند که اشتراک دانش بر انگیزه و رضایت

---

1. Usmanova

شغلی تأثیر معنادار دارد و انگیزه بین اشتراک دانش و رضایت شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کند. گابریالا و کاترین<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند مدیران باید مدیریت دانش را پیاده‌سازی کنند، زیرا درک و آگاهی بهتری از تأثیرات خطرناک جهانی ناشی از عملکرد ناپایدار فراهم می‌کند. به همین دلیل، مدیریت دانش، انگیزه‌ای برای انجام کارهای پایدارتر است. شاناک<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافت بین ایجاد دانش، تعیین دانش، جمع‌آوری (اجتماعی‌سازی) دانش و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همه مؤلفه‌های مدیریت دانش توانایی تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی را دارند و مدیریت دانش ۴۶ درصد از عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. آذرین و روسلی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اشتراک و سازماندهی دانش و عملکرد شغلی فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین اعتدال در دانش و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین، اعتدال در دانش بر تعهد سازمانی توانایی تأثیرگذاری ندارد. تانگ، چیون و یین چای<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی» در مؤسسه آموزشی در مالزی، نشان دادند کردند چهار فرایند در مدیریت دانش در عملکرد سازمانی کارکنان مهم هستند. این فرایندها بینشی وسیع در کارآفرینی اقتصادی مؤسسه ایجاد کرده و به پیشرفت تأثیر تکنیک‌های استراتژی پاداش همه کارکنان کمک می‌کند. این فرایندها شامل کسب دانش، تبدیل دانش، به‌کارگیری دانش و حفظ دانش است. نجمه و تایفون<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافتند مدیریت دانش و نوآوری موجب اثربخشی و کارایی عملکرد معلمان می‌شود و پیشرفت آموزشی مدارس را پیش‌بینی می‌کند. کانگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) دریافت متغیرهای فردی موجب تفاوت معناداری در مدیریت دانش و موقعیت‌ها و عملکرد شغلی افراد

1. Gabriela & Catrin
2. Shannak
3. Azarrin & Rosli
4. Tung, Chiun & Yin-Chai
5. Najmeh & Tayfon
6. Kong

می‌شود. بین مدیریت دانش، عوامل موقعیتی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این عوامل موجب کارایی متفاوت در مراکز آموزشی حرفه‌ای می‌شود (کانگ، ۲۰۰۸، ص ۱۲۱). خاکپور و عجمی (۱۳۹۷) در پژوهشی پی بردند که در مقایسه میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای مدیریت دانش از متغیر عملکرد شغلی، متغیر کاربرد دانش بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی کارکنان داشته و پس از آن کسب دانش و خلق دانش هم به طور معناداری پیش‌بینی‌کننده معتبری از عملکرد شغلی کارکنان می‌باشند. سلطانی شاه‌آبادی و اسلامی (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش رابطه مثبت وجود دارد و همچنین، بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه مثبت وجود دارد. قاسمی‌نژاد و آذری (۱۳۹۵) در پژوهشی پی بردند که بین تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، عملکرد شغلی معلمان بر اساس سابقه تدریس متفاوت است. اما بین میزان مدیریت دانش، بر اساس سابقه تدریس تفاوت معناداری وجود نداشت. همچنین، بین میزان تحصیلات معلمان با مدیریت دانش و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. جعفری، جعفری و حسن‌بیگی (۱۳۹۳) دریافتند بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با انگیزه دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی دریافت بین مدیریت دانش و بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی است. در ضمن ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی بهره‌وری نیز می‌باشد. مدل پیشنهادی نیز نشان‌دهنده این است که، انگیزش شغلی نتوانسته نقش واسطه‌ای بین مدیریت دانش و بهره‌وری ایفا کند. شهلایی باقری (۱۳۹۰) در پژوهشی نتیجه گرفت رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد شغلی معنادار، دانش‌آفرینی و عملکرد شغلی معنادار، میزان جذب دانش با عملکرد شغلی معنادار، میزان سازماندهی دانش با عملکرد شغلی عدم رابطه معنادار، میزان ذخیره دانش با عملکرد شغلی معنادار، میزان انتشار دانش با عملکرد شغلی معنادار و میزان کاربرد دانش با عملکرد شغلی معنادار بود. آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود



(موسوی، رنجبر و رنگریز، ۱۳۹۳، ص ۱۰۹). همچنین، امروزه مردم نسبت به مسائل آموزشی و پرورشی حساسیت بیشتری نشان می‌دهند و بیش از گذشته شیوه عملکرد مدارس در معرض قضاوت قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه به دلیل افزایش سرعت تغییرات در محیط، قابلیت اتکا به تجربیات گذشته کاهش یافته، سازمان‌ها به خصوص مدارس برای افزایش قابلیت پاسخگویی به تغییرات محیط، در عین توجه به افزایش و بهبود عملکرد و انگیزش شغلی نیازمند مدیریت دانش و ارتقای آن هستند (جوراچی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۵۱). توجه به نقش دبیران تربیت بدنی و اهمیت آگاهی آن‌ها از دانش روز و استفاده از آن برای بهبود بیشتر عملکردشان ضروری به نظر می‌رسد و درس تربیت بدنی به خاطر ماهیت فعال آن و نقشی که در توسعه جسمانی، روانی و ذهنی دانش‌آموزان دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با وجود این، امروزه شاهد مشکلات بسیاری در زمینه عملکرد شغلی پایین دبیران تربیت بدنی مدارس شهر شیراز و بی‌انگیزگی شغلی آنان هستیم. بسیاری از نارضایتی‌ها و نبود انگیزه کافی برای کار بیشتر و مؤثر و کارانبودن فعالیت‌ها و پائین آمدن سطح عملکرد دبیران تربیت بدنی به شیوه مدیریت مدیران به خصوص مدیریت دانش مدیران بر می‌گردد، در حالی که در بسیاری از مدارس شهر شیراز شاهد هستیم که درصد زیادی از عدم موفقیت‌ها در رسیدن به اهداف آموزشی به نبود روحیه و انگیزه در معلمان برمی‌گردد. خروج از خدمت دبیران، باز نشستگی زود هنگام، اتلاف وقت در ساعات کار، نشان‌دهنده انگیزه و عملکرد پائین دبیران تربیت بدنی شهر شیراز است، که با پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش می‌توان این مشکلات را حل کرد. علاوه بر این، دبیران تربیت بدنی با مشکلاتی مانند عدم همکاری برخی مدیران مدارس با اعزام تیم‌های ورزشی مدرسه به مسابقات آموزشگاه‌ها، کم‌اهمیت بودن درس تربیت بدنی در نظر عامه مردم مواجهند، که این مشکلات عملکرد و انگیزه پایین دبیران تربیت بدنی را در پی دارد. با توجه به نیاز ارتقای بهره‌وری آموزش و پرورش شهر شیراز و همچنین، اهمیت دبیران تربیت بدنی در ارتقای سلامت روحی و جسمانی دانش‌آموزان، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت دانش بر انگیزه و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز است.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی از نوع توصیفی - پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تطبیق یافته مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) نقل از سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۱) استفاده شد. سلطان حسینی و موسوی (۱۳۹۱) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۸ به دست آوردند. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال در یک طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری شده است و دارای چهار مؤلفه اجتماعی شدن دانش، برونی‌سازی دانش، درونی‌سازی دانش و ترکیب دانش است. سؤالات ۱-۵ مربوط به مؤلفه برونی‌سازی دانش، سؤالات ۶-۱۶ مربوط به مؤلفه ترکیب دانش، سؤالات ۱۷-۲۰ مربوط به مؤلفه درونی‌سازی دانش و سؤالات ۲۱-۲۶ مربوط به مؤلفه اجتماعی‌سازی دانش است. همچنین، از پرسشنامه انگیزش شغلی معلمان پارسا و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شد. روایی این پرسشنامه مورد تأیید و پایایی ۰/۹۵ گزارش شده است. پرسشنامه یادشده ۱۱ سؤال از طیف مقیاس چهاردرجه‌ای لیکرت دارد. از پرسشنامه عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی همتی‌نژاد (۱۳۸۸) نیز استفاده شد. این پرسشنامه از نظر روایی مورد تأیید و پایایی آن ۰/۸۷ گزارش شده است و دارای ۱۰ سؤال از طیف مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است. پرسشنامه‌های انگیزش شغلی معلمان پارسا و همکاران (۱۳۹۳) و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی همتی‌نژاد (۱۳۸۸) فاقد مؤلفه می‌باشند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تطبیق‌یافته مدیریت دانش و عملکرد شغلی و انگیزش شغلی به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ محاسبه شد، که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه‌ها است و پرسشنامه‌ها دارای روایی هستند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه دبیران تربیت بدنی در چهار ناحیه آموزش و پرورش شهر شیراز است که ۶۰۰ نفر (۲۹۳ نفر شش‌ساله اول و ۳۰۷ نفر شش‌ساله دوم) هستند و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی ۲۳۴ نفر، با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از ۲۳۴ نفر نمونه آماری، ۱۱۵ نفر مقطع شش‌ساله اول و ۱۱۹ نفر مقطع شش‌ساله دوم بوده‌اند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها و از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه، و مدل‌سازی معادلات ساختاری و ضرایب استاندارد

مسیر برای بررسی تأثیر متغیرها استفاده شد. نرم افزارهای SPSS و Amos برای تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

براساس بررسی توزیع فراوانی نمونه مورد بررسی، ۴۷٫۵ درصد دبیران مرد و ۵۲٫۵ درصد زنان هستند. بنابراین، تعداد زنان و مردان تقریباً برابر است و تفاوت اندکی دارند. توزیع میانگین سنی دبیران تربیت بدنی نمونه نشان داد اکثر دبیران تربیت بدنی در رده سنی ۳۱ تا ۴۲ سال با فراوانی ۵۳ درصد قرار دارند و بعد از آن رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال با فراوانی ۲۵٫۸ درصد قرار دارد، بعد از آن ۴۳ تا ۵۴ ساله‌ها ۱۹٫۵ درصد کل را تشکیل دادند و کمترین آن‌ها یعنی تنها ۱٫۷ درصد ۵۵ سال و یا بالاتر سن دارند.

از نظر سطح تحصیلات دبیران تربیت بدنی مورد مطالعه در شهر شیراز، ۲٫۱ درصد با سطح تحصیلات دیپلم، ۱۱٫۹ درصد با سطح تحصیلات فوق دیپلم، ۵۴٫۷ درصد با سطح تحصیلات لیسانس و ۲۹٫۷ درصد با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و تنها ۱٫۶ درصد دانشجوی دکتری بوده یا مدرک تحصیلی دکتری دارند.

اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد، متغیرهای مدیریت دانش، عملکرد شغلی و انگیزش شغلی دارای توزیع نرمال هستند، بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی داده‌های پژوهش بهره گرفت.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	آماره z	ضریب معناداری
مدیریت دانش	۰٫۰۹۱	۰٫۱۷
عملکرد شغلی	۰٫۰۱۷	۰٫۲۲
انگیزش شغلی	۰٫۰۱۱	۰٫۰۷۴

برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی از هبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین اجتماعی‌سازی دانش، ترکیب دانش و درونی‌سازی دانش و

برونی‌سازی دانش با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد. اجتماعی‌سازی ضریب تأثیر ۰/۳۰۷، ترکیب با ضریب تأثیر ۰/۳۲۶، درونی‌سازی با ضریب تأثیر ۰/۳۹۱ و برون‌سازی با ضریب تأثیر ۰/۲۹۳ بر عملکرد شغلی را دارند. باید گفت با افزایش هر یک از متغیرها میزان عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز افزایش می‌یابد و تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی دبیران دارند. همچنین، بین اجتماعی‌سازی دانش، ترکیب دانش و درونی‌سازی دانش با انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد. اجتماعی‌سازی ضریب تأثیر ۰/۱۶۵، ترکیب با ضریب تأثیر ۰/۳۱، درونی‌سازی با ضریب تأثیر ۰/۱۷۸ بر انگیزش شغلی را دارند. بین برون‌سازی دانش و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بنابراین، باید گفت که برون‌سازی دانش توانایی تأثیرگذاری بر انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی را ندارد. در نهایت، با توجه به یافته‌ها در می‌یابیم، با افزایش هر یک از متغیرهای مدیریت دانش به‌جز برون‌سازی دانش، میزان انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز افزایش می‌یابد و تأثیر مثبت بر انگیزش شغلی دبیران دارند. به طور کلی، مدیریت دانش بر عملکرد و انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تأثیر دارد.

جدول ۲. نتایج همبستگی پیرسون مدیریت دانش بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی پاسخگویان

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه معناداری
اجتماعی‌سازی دانش و عملکرد شغلی	۰/۳۰۷	۰/۰۰۱	معنادار
ترکیب دانش و عملکرد شغلی	۰/۳۲۶	۰/۰۰۱	معنادار
برونی‌سازی دانش و عملکرد شغلی	۰/۲۹۳	۰/۰۳	معنادار
درونی‌سازی دانش و عملکرد شغلی	۰/۳۹۱	۰/۰۰۱	معنادار
اجتماعی‌سازی دانش و انگیزش شغلی	۰/۱۶۵	۰/۰۱۲	معنادار
ترکیب دانش و انگیزش شغلی	۰/۱۳۲	۰/۰۰۱	معنادار
درونی‌سازی دانش و انگیزش شغلی	۰/۱۷۸	۰/۰۰۴	معنادار
برونی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی	۰/۱۲۵	۰/۹	غیر معنادار

همچنین، جدول ۳ مقدار پیشنهادی شاخص‌های برازش داده - مدل را نشان می‌دهد. در این جدول مقدار به دست‌آمده این شاخص‌ها به وسیله تحلیل مسیر نیز قابل مشاهده است. همان‌گونه

که مشاهده می‌شود مقادیر متناسب شاخص‌های برازش، نشان‌دهنده سازگاری مناسب داده - مدل است.

جدول ۳. میزان قابل انتظار و محاسبه‌شده شاخص‌های برداش داده - مدل انگیزش و عملکرد شغلی

شاخص برازش	مقدار قابل انتظار	مقدار محاسبه‌شده در مدل انگیزش شغلی	مقدار محاسبه‌شده در مدل عملکرد شغلی
Df	-	۳	۲
$\chi^2$	-	۸,۱۱	۵,۹۵
$\chi^2 / df$	$\leq 5$	۲,۷۰	۲,۹۷
GFI	$\geq 0,90$	۰,۹۸	۰,۹۹
AGFI	$\geq 0,80$	۰,۹۱	۰,۹۳
CFI	$\geq 0,90$	۰,۹۸	۰,۹۹
NFI	$\geq 0,90$	۰,۹۹	۰,۹۹
RMSEA	$\leq 0,1$	۰,۰۴	۰,۰۵

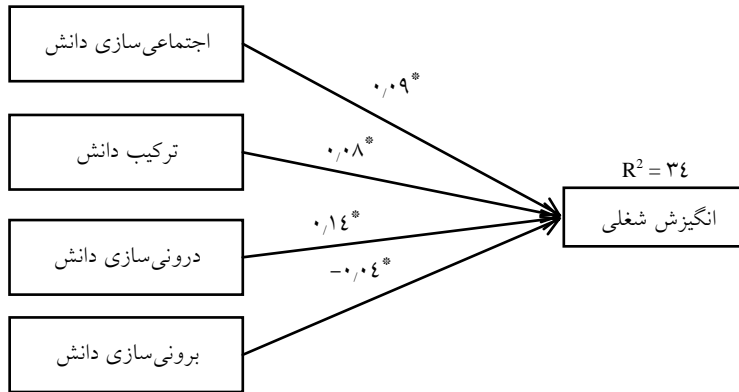
همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، چهار زیرمؤلفه مدیریت دانش یعنی اجتماعی‌سازی دانش، ترکیب دانش و درونی‌سازی دانش و برونی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی دبیران ورزش شهر شیراز تأثیر مستقیم دارند، به عبارت دیگر، متغیر اجتماعی‌سازی دانش با اثر مستقیم ۰,۰۹ بر انگیزش شغلی دبیران دارای ضریب استاندارد مستقیم است که می‌توان گفت با افزایش یک انحراف معیار در اجتماعی‌سازی دانش ۰,۰۹ انحراف معیار انگیزش شغلی دبیران ورزش افزایش خواهد یافت. اثر مستقیم درونی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی ۰,۱۴ بوده که برای این مورد نیز با توجه به مثبت شده ضریب استاندارد مستقیم باید گفت با افزایش یک انحراف معیار در درونی‌سازی دانش، به میزان ۰,۱۴ انحراف معیار انگیزش شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. بر خلاف این دو مورد ضریب اثر مستقیم برونی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی ۰,۰۴- به دست آمده است که با توجه به منفی شدن این ضریب باید گفت، با افزایش یک انحراف معیار در برونی‌سازی دانش در بین دبیران تربیت بدنی شهر شیراز، به میزان ۰,۰۴ انحراف معیار انگیزش شغلی آن‌ها کاهش خواهد یافت. در نهایت، ضریب اثر مستقیم ترکیب دانش بر انگیزش شغلی ۰,۰۸ محاسبه شده است که افزایش یک انحراف معیار در ترکیب دانش دبیران تربیت بدنی به میزان ۰,۰۸ انحراف معیار میزان انگیزش شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. با توجه به ضرایب تأثیر مستقیم

متغیرها بر انگیزش شغلی تقریباً ضعیف می‌باشند، این چهار متغیر توانایی پیش‌بینی ۳۴ درصد از تغییرات انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند. همچنین، با توجه به ضریب تأثیر مستقیم استاندارد شده بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز باید گفت که بیشترین میزان تأثیر بر عملکرد شغلی را درونی‌سازی دانش دارد که با ضریب تأثیر مستقیم ۰/۳۵ می‌باشد. این بدان معنی است که با افزایش یک انحراف معیار در درونی‌سازی دانش مدیران به میزان ۰/۳۵ عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز نیز افزایش خواهد یافت. بعد از آن برون‌سازی دانش با ضریب تأثیر ۰/۱۰ قرار دارد که با توجه به مثبت شدن این ضریب نیز می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف معیار در برون‌سازی دانش انجام شود به میزان ۰/۱۰ انحراف معیار عملکرد سازمانی افزایش خواهد یافت. در رتبه سوم از نظر تأثیر ترکیب دانش قرار دارد که با توجه به ضریب تأثیر مستقیم استاندارد، با افزایش یک انحراف معیار در ترکیب دانش به میزان ۰/۰۴ انحراف معیار عملکرد شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت و در رتبه آخر اجتماعی‌سازی دانش قرار دارد که ضریب تأثیر استاندارد آن منفی شده است این بدان معناست که با افزایش یک انحراف معیار در اجتماعی‌سازی دانش به میزان ۰/۰۴ انحراف معیار کاهش خواهد یافت. به طور کلی چهار مؤلفه توانایی پیش‌بینی ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند. شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تأثیر متغیر مدیریت دانش بر انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی و شکل ۲ مدل تحلیل عاملی تأثیر متغیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی را نشان می‌دهند.

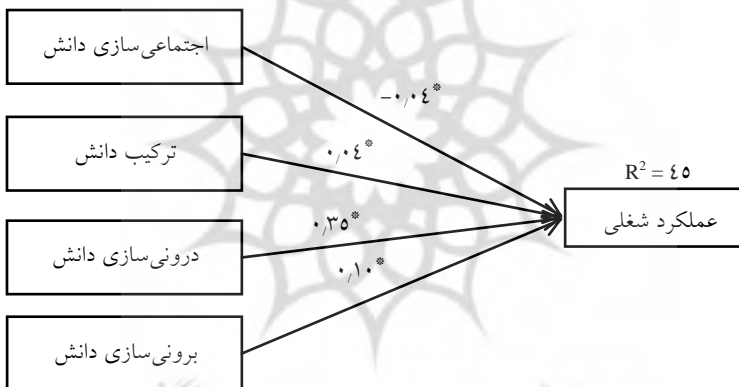
جدول ۴. میزان اثرات استاندارد شده مستقیم متغیرها بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی

P	C. R	S. E	اثر مستقیم	مسیر	
*	۲/۳۷۴	۰/۰۹۵	-۰/۰۴	انگیزش شغلی	برونی‌سازی دانش <---
*	۲/۵۸	۰/۰۶	۰/۰۸	انگیزش شغلی	ترکیب دانش <---
**	۳/۲۷	۰/۱۳۶	۰/۱۴	انگیزش شغلی	درونی‌سازی دانش <---
*	۱/۹۹	۰/۰۹	۰/۰۹	انگیزش شغلی	اجتماعی‌سازی دانش <---
*	۲/۷۹	۰/۱۲۸	۰/۱۰	عملکرد شغلی	برونی‌سازی دانش <---
*	۲/۳۲	۰/۰۸	۰/۰۴	عملکرد شغلی	ترکیب دانش <---
**	۳/۳۳	۰/۱۸	۰/۳۵	عملکرد شغلی	درونی‌سازی دانش <---
*	۲/۰۴	۰/۱۲	-۰/۰۴	عملکرد شغلی	اجتماعی‌سازی دانش <---

\*سطح معناداری ۰/۰۵ \*\*سطح معناداری ۰/۰۱



شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تأثیر متغیر مدیریت دانش بر انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی



شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تأثیر متغیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی

با توجه به داده‌های جدول‌های ۵ و ۶ متغیر انگیزش شغلی را می‌توان به عنوان متغیر میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی قرار داد تا مدل جامعی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز پیدا کرد. جدول ۵ تأیید مدل پیش‌بین را تصدیق می‌کند و از طرف دیگر، با توجه به شکل ۳ و جدول ۶، باید گفت عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز با استفاده از مدل مورد نظر قابل پیش‌بینی است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، علاوه بر تأثیر مستقیم متغیرهای مدیریت دانش و انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، مدیریت دانش دارای تأثیر غیر

مستقیم بر عملکرد شغلی هستند. این بدان معنا است که مدیریت دانش علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی می‌تواند از طریق ایجادکردن انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی، عملکرد شغلی آن‌ها را نیز تحت تأثیر قرار دهد به صورتی که با واردشدن اثر غیر مستقیم تأثیر مدیریت دانش به مدل میزان پیش بینی متغیرها برای عملکرد شغلی به ۵۱ درصد افزایش یافت در صورتی که مدیریت دانش به تنهایی و ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین، با توجه به تأثیر غیر مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد شغلی اکنون به اهمیت بیشتر مدیریت دانش در بین دبیران تربیت بدنی پی برده می‌شود.

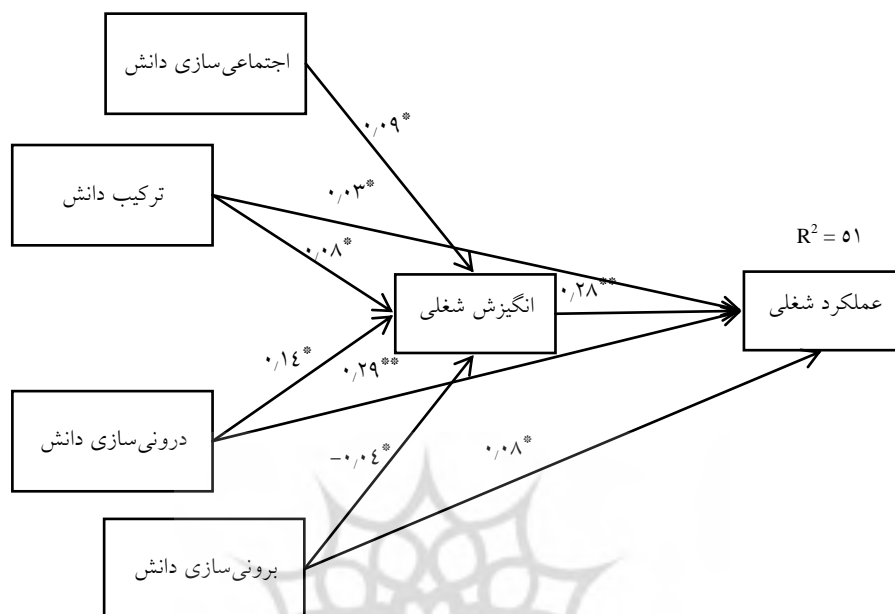
جدول ۵. میزان قابل انتظار و محاسبه شده شاخص‌های برداش داده - مدل میانجیگری انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی

شاخص برازش	مقدار قابل انتظار	مقدار محاسبه شده در مدل
Df	-	۶
$\chi^2$	-	۷,۱۵
$\chi^2/df$	$\leq 5$	۱,۱۹
GFI	$\geq 0,90$	۰,۹۹
AGFI	$\geq 0,80$	۰,۸۳
CFI	$\geq 0,90$	۰,۹۹
NFI	$\geq 0,90$	۰,۹۹
RMSEA	$\leq 0,1$	۰,۰۳۵

جدول ۶. میزان اثرات استاندارد شده مستقیم متغیرها بر روی انگیزه و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
برونی سازی دانش	<---	-۰,۰۴	-۰,۰۴
ترکیب دانش	<---	۰,۰۸	۰,۰۸
درونی سازی دانش	<---	۰,۱۴	۰,۱۴
اجتماعی سازی دانش	<---	۰,۰۹	۰,۰۹
برونی سازی دانش	<---	۰,۰۸	۰,۰۸۷
ترکیب دانش	<---	۰,۰۳	-۰,۰۲
درونی سازی دانش	<---	۰,۲۹	۰,۳۲
اجتماعی سازی دانش	<---	---	۰,۰۲
انگیزش شغلی	<---	۰,۲۰	۰,۲۰





شکل ۳. تحلیل عاملی تأثیر متغیر مدیریت دانش و انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی

### بحث و نتیجه گیری

براساس یافته‌های پژوهش، بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد و از طرف دیگر، این ابعاد توانایی پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی و عملکرد شغلی دبیران را دارد. متغیر درونی‌سازی دانش بیشترین میزان ضریب تأثیر را بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز ایفا می‌کند. بین برونی‌سازی دانش و انگیزش شغلی دبیران ورزش شهر شیراز رابطه معنادار وجود ندارد و برونی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی دبیران تأثیر ندارد. در نهایت، باید گفت مدیریت دانش دبیران علاوه بر تأثیر مستقیم دارای تأثیر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی از طریق ایجاد انگیزه شغلی نیز می‌باشد، که نشان‌دهنده اهمیت مدیریت دانش و انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی است. اجتماعی‌سازی دانش بر عملکرد شغلی دارای ضریب تأثیر استاندارد منفی است. مفهوم

اجتماعی سازی دانش به معنای این است که، دبیران تربیت بدنی با یکدیگر صحبت می کنند و دانش و تجربیات خود را توزیع و انتقال می دهند. مانند نشست ها و مباحثات یک گروه، تسهیم دانش در بحث ها و جلسات سازمانی. با توجه به این مفاهیم می توان مفاهیم اجتماعی سازی دانش را با تسهیم دانش برابر دانست. مفهوم ترکیب دانش، دانش موجود را به شکل مستند یا ذخیره شده در رایانه با هم ترکیب شده و ارتباطشان را تعریف می کند. همچنین، ترکیب دانش، دسته بندی دانش ها بر مبنای فیلدهای تخصصی، جست و جوی دانش ها، بسته سازی دانش ها، ارسال دانش های یک فیلد به افرادی که در آن فیلد مشغول به فعالیت اند، نیز مطرح می کند. بنابراین می توان مفهوم ترکیب دانش را با مفهوم اشتراک دانش متناسب دانست. با توجه به مفهوم درونی سازی دانش، دبیران تربیت بدنی شهر شیراز از طریق آن اطلاعات خود را به کار می گیرند. به عبارتی، بعد از مطالعه مستندات و مطالب، آن ها را یاد گرفته و مورد استفاده قرار می دهند. مانند آموزش از طریق خواندن، شنیدن، گزارش. بنابراین، می توان مفاهیم درونی سازی دانش با مفاهیم کاربرد دانش را یکی دانست. برونی سازی دانش، به مفهوم کدگذاری دانش و این که دبیران تربیت بدنی دانش خودشان را از طریق مستنداتی مانند کتاب، مقاله، نامه، گزارش و . . . منتقل می کند. مانند گفت و گوی درون گروهی، پاسخ به پرسش ها است. این مفهوم با مفهوم نگهداری دانش همخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت مستند کردن دانش دبیران تربیت بدنی موجب انگیزش شغلی آن ها نمی شود، زیرا دبیران تربیت بدنی برای انگیزه و تلاش بیشتر از سوی مدیران به مشوق های پایدار و اثربخش نیاز دارند. علاوه بر این، درونی سازی دانش به دلیل کاربرد دانش و تجربیات در محیط کار، کارآمدی و احساس مفید واقع شدن، بیشترین تأثیر را بر عملکرد و انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی دارد. این نتایج با نتایج پژوهش های تانگ، چيون و ايين چای (۲۰۱۶)، و نجمه و تايون (۲۰۱۳) همخوان است و با پژوهش قاسمی نژاد و آذری (۱۳۹۵) که پی بردند بین تمام مؤلفه های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و عملکرد شغلی معلمان به وسیله مؤلفه های مدیریت دانش پیش بینی می شود، به جز بعد اجتماعی سازی دانش همسو است و در بعد اجتماعی سازی دانش همسو نمی باشد. در تحقیق جعفری، جعفری و حسن بیگی (۱۳۹۳) مفاهیم اشاعه، گسترش و ارائه دانش با مفاهیم اجتماعی سازی و ترکیب دانش

در تحقیق حاضر همخوانی دارد. بنابراین، تحقیق جعفری، جعفری و حسن‌بیگی (۱۳۹۳) در بعد اجتماعی‌سازی و ترکیب دانش با تحقیق حاضر همسو است. خلق دانش، به معنای به وجود آوردن دانش از طریق تجربیات می‌باشد، که این مفهوم با مفهوم برونی‌سازی دانش متناسب است. بنابراین، تحقیق جعفری، جعفری و حسن‌بیگی (۱۳۹۳) در بعد برونی‌سازی دانش با تحقیق حاضر همسو نمی‌باشد. زیرا در تحقیق حاضر بین برونی‌سازی دانش و انگیزش رابطه معنادار وجود ندارند. نتایج پژوهش جورابچی و همکاران (۱۳۸۸) با نتایج تحقیق حاضر در بعد برونی‌سازی و ترکیب دانش همسو، و در بعد اجتماعی‌سازی دانش ناهمسو است. تاکنون توجه چندانی به حفظ، نگهداری و پرورش دبیران تربیت بدنی در شهر شیراز نشده است و بوروکراسی و تمرکز حاکم در سازمان‌های مربوطه در شهر شیراز مانع ایجاد انگیزه و عملکرد دبیران شده است. با توجه به اهمیت و نقش دبیران تربیت بدنی در سلامت روح و جسم دانش‌آموزان، پژوهش حاضر پیشنهادها و کاربردی بسیاری را در جهت پیشرفت دبیران تربیت بدنی در مدارس شهر شیراز بیان می‌کند. با توجه به اثر منفی اجتماعی‌سازی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی پیشنهاد می‌شود، دبیران را به تسهیم دانش، روحیه همکاری و مشارکت تشویق کرد و سیستمی در مدارس برای تبادل اطلاعات و ایده‌ها طراحی شود. در این شرایط تشکیل شبکه‌ها و تیم‌هایی برای انتقال و مکتوب کردن تجربیات و موضوعات آموخته‌شده دبیران تربیت بدنی مدارس می‌تواند نتیجه بخش باشد. برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و به دلیل ماهیت فعال و نقش تربیت بدنی در توسعه جسمانی، روانی و ذهنی دانش‌آموزان، نیاز به تغییر نگرش و دیدگاه مسئولان اداره آموزش و پرورش شهر شیراز نسبت به نقش و جایگاه دانش دبیران تربیت بدنی، ایجاد فرصت ارتقای دانش شغلی، اعطای استقلال و آزادی شغلی به منظور اغتنای شغلی افراد، به‌کارگیری ابزارهای تشویقی برای دبیرانی که عملکرد خوب، نوآوری و خطرپذیری دارند، اجرای برنامه‌ریزی راهبردی برای تسهیم و اجتماعی‌سازی دانش و تعریف بسته‌های دانش برای دبیران است. با توجه به تأثیر مثبت اجتماعی‌سازی دانش بر انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز و با توجه به مفهوم اجتماعی‌سازی دانش پیشنهاد می‌شود، جو اعتماد در بین دبیران تربیت بدنی به وجود آید، به

گونه‌ای که دبیران خطری را از جانب انتقال دانش شغلی خود به دیگر افراد احساس نکنند. فرایندی برای حفظ و نگهداری داده‌ها و اطلاعات شغلی دبیران تدوین شود، تا وفاداری و تعلق دبیران تربیت بدنی به شغلشان افزایش یابد و از خروج این افراد از مدارس جلوگیری شود. باتوجه به اینکه افزایش ترکیب دانش موجب افزایش انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز می‌شود و با توجه به مفهوم ترکیب دانش پیشنهاد می‌شود، کار گروهی به منظور حفظ، نگهداری و انتقال داده‌ها و اطلاعات در مدارس انجام شود. افراد دانش مدار در شرف بازنشستگی در مدارس شناسایی شوند و مدیران مدارس برنامه‌ای در جهت افزایش وفاداری و تعلق این افراد تنظیم کنند. دوره‌های آموزشی و ضمن خدمت هم به صورت تئوری و هم عملی به طور مستمر برای دبیران تربیت بدنی برگزار شود. با توجه به اینکه افزایش برونی‌سازی دانش در بین دبیران تربیت بدنی شهر شیراز، موجب افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود و با توجه به مفهوم برونی‌سازی دانش پیشنهاد می‌شود، دبیران ورزش تجربیات علمی و عملی خود را به صورت کتابچه در آورده و مستندسازی کنند و در نهایت، در پایان هر سال کتابچه‌ها جمع‌آوری شود و به صورت یک کتاب کامل از تجربیات تمام دبیران تربیت بدنی چاپ شود و در اختیار تمام دبیران تربیت بدنی گذاشته شود. این موضوع بهبود عملکرد دبیران تربیت بدنی را در پی خواهد داشت. برای حفظ و افزایش قدرت بدنی و آمادگی جسمانی و ایجاد انگیزه در دبیران تربیت بدنی، مسابقات ورزشی بین مدارس، تحت نظارت و پشتیبانی اداره آموزش و پرورش شهر شیراز صورت گیرد و امتیازات ویژه به شرکت‌کنندگان و دبیران تربیت بدنی برتر اختصاص یابد. با توجه به اینکه درونی‌سازی دانش در بین دبیران تربیت بدنی شهر شیراز، موجب افزایش انگیزش شغلی آن‌ها می‌شود و با توجه به مفهوم درونی‌سازی دانش پیشنهاد به برگزاری همایش‌ها، کارگاه‌های آموزش و توجیهی، گسترش شبکه‌های ارتباطی در درون و بیرون مدارس می‌شود. همچنین، ایجاد اجتماعات دانش با هدف برقراری تعامل بیشتر دانش و تجربه‌ها و ارتقای سطح انگیزش و عملکرد در مدارس نیز اثربخش است. به طور کلی، با توجه به این که انگیزش شغلی متغیر میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز می‌باشد، پیشنهاد می‌شود برای ارتقای عملکرد دبیران تربیت بدنی تسهیلاتی به منظور ایجاد انگیزه در آن‌ها در نظر

گرفته شود، مانند بن‌های خرید، کارت‌های هدیه، تسهیلات بانکی مناسب، ایجاد مراکز تفریحی و رفاهی، قرارداد بیمه‌ای با مراکز درمانی و پزشکی، همچنین، آموزش‌های لازم در مستندسازی دانش و طراحی پایگاه اطلاعاتی به منظور تشویق دبیران تربیت بدنی مدارس انجام شود. امید است، دبیران تربیت بدنی شهر شیراز به سطح مطلوبی از مدیریت دانش دست یابند و به دنبال آن انگیزش و عملکرد شغلی لازم را برای رسیدن به اهداف آموزشی و سلامتی دانش‌آموزان کسب کنند.



## منابع

- احمدی، عبادالله (۱۳۹۱). بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی بین مدیریت دانش و بهره‌وری معلمان منطقه درودزن فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- تورانی، حیدر (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های رهبری مدیران دبیرستان‌ها و افزایش انگیزه دبیران شهرستان تاکستان (استان قزوین). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- جعفری، مهرنوش، جعفری، پریش، و حسن‌بیگی، علی (۱۳۹۳). رابطه میزان استفاده از مدیریت دانش با انگیزه پژوهشی دبیران دوره متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. مدیریت فرد، ۱۳(۳۸)، ۲۸-۲۳.
- جورابچی، مهناز و خسروی، علی اکبر (۱۳۸۸). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسط مدارس شهر تهران. اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۵(۱)، ۶۱-۴۵.
- خاکپور، عباس، و عجمی، اعظم (۱۳۹۷). رابطه مدیریت دانش با کیفیت خدمات و عملکرد شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی شهرستان بندر لنگه. علوم دریایی، ۵(۳)، ۳۲-۲۳.
- رحیم، محمد (۱۳۹۵). نقش معلمان تربیت بدنی در مدارس. رشد تربیت بدنی، ۱۴(۵۶)، ۴۳-۳۲.
- زرین، حمیدرضا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچ‌یو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
- سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیئت‌های ورزشی شهر اصفهان. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳)، ۶۳-۵۱.
- سلطانی شاه‌آبادی، زهرا، و اسلامی، محمدحسین (۱۳۹۶). نقش میانجی مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس. اولین همایش سالانه مدیریت، حسابداری و اقتصاد/ایران، تابستان ۱۳۹۶، تهران.

شهبلائی باقری، جواد (۱۳۹۰). بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان ملارد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

قاسمی‌نژاد، محدثه، و آذری، همایون (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۵(۲)، ۵۸-۳۱.

قزلی، حسن (۱۳۹۴). رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان فارس. *دانشکده هنر و معماری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.

محمدحسینی، رضا (۱۳۹۶). دغدغه‌های معلمان ورزش. *صبح ورزش شیراز*، شماره ۷۳۴۲، صفحه ۵.

موسوی، ابراهیم، رنجبر، صمد، و رنگریز، حسن (۱۳۹۳). بررسی ارتباط رهبری تحول‌گرا، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی. *مجموعه مقالات نخستین کنفرانس مالی آینده‌پژوهی مدیریت و توسعه*، تهران، ص ۱۱۲-۱۰۳.

Azrain, N., & Rosli, S. (2016). Knowledge management and job performance in the public sector, the moderating role of organizational commitment. *Research IN Business Studies and Management*, 3(7), 28-36.

Gabriela, C., & Catrin, M. (2019). Knowledge management for sustainability in operations. *Journal Production Planning & Control the Management of Operations*, 30(10-12), 813-826.

Kong, Ch. (2008). A study on the relationships among knowledge management, suuooonll foooos, profsssoonll s' oore oompnnnssss ss d job prrformnee kklorg the vocational training centers and employment service centers as example. *Human Resource and Adult Learning*, 3(2), 116-127.

Marianne, G., & Mile, T. (2016). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Manufacturing Technology Management*, 15(5), 402-409.

Massa, S. (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. *European Journal of Management*, 27(2) 129-141.

Najmeh, Sh., & Tayfun, T. (2013). Performance improvement through knowledge management and innovooon in dduoooooll nrsuuuooos: Taahhrs' prrppooa. *Business Review (GBR)*, 2(4), 143-149.

- Oscar, U., & Nicolai, J. (2016). Understand the dim ate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34. 135-144.
- Shannak, R. (2017). Effect of knowledge management on job performance in higher education: The university of Jordan. *Enterprise Information Management*, 30(2), 244-262.
- Tungm Sh., Chiun, M., & Yin-Chai, W. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance. *Precedia-Social and Behavioral Sciences*, 224(6), 189-184.
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and motivation. *VINE Information and Knowledge Management Systems*, 368(8), 201-229.

