

طراحی مدل عملکرد سازمانی و مدیریت دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین

❖ علی خالق خواه^{۱*} ❖ ناصر رزم طلب^۲ ❖

صفحه: ۹۹-۱۲۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی انجام شده است. روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش پژوهش، توصیفی - همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان، مدیران و معاونان شاغل در شهرستان سرعین تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به کار بودند. به خاطر کم بودن جامعه آماری، نمونه از طریق سرشماری انتخاب شدند (۱۰۸ نفر). برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه مدیریت دانش Conrad & Newman (۱۹۹۹)، یادگیری سازمانی Neefe (۲۰۰۱) و عملکرد سازمانی Hershey ang Goldsmith (۲۰۰۳) استفاده شد که نتایج حاصل از بررسی اعتبار پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۸۱ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان و استاد راهنما تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک دو نرم‌افزار SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

۱. عضو هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی و دبیر آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

سال دوم، شماره اول، تابستان ۱۴۰۲

۹۹

فصلنامه مدیریت دانشگاهی

امروزه که در دنیا عصر رقابت و آموزش است، نیروی دانش‌محور از اهمیت بسزایی برخوردار است (Hoskins & Fredriksson, 2008). در چنین فضایی، آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای سطح جامعه برای پرورش و آموزش افراد است (Mohammadi Gheshlagh & Seyed Abbaszadeh, 2020). تجدیدنظر در عملکرد سازمانی و توسعه و کسب موفقیت و انجام تعهدات نسبت به ارباب رجوع، کلید موفقیت در عصر حاضر برای ماندگاری در صحنه رقابت امری ضروری و الزام‌آور است. در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه‌جانبه سازمان‌ها و مراکز آموزشی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند در جستجوی روش‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند (Rezayi & Salahi Moghadam, 2014).

سازمان‌ها برای پاسخگویی به چالش‌ها و تغییرات محیطی نیاز دارند تا کارکنانی داشته باشند که فراتر از وظایف رسمی خود عمل کرده و به سازمان خود خدمت کنند. یکی از مهارت‌هایی که می‌تواند در این زمینه به سازمان و کارکنان کمک کند عملکرد مناسب سازمانی است. عملکرد سازمانی، تغییر شکل و تبدیل داده‌ها به ستانده‌ها به‌منظور دستیابی به نتایج خاص است (Islam Panah & Chehri, 2020). تداوم حیات هر سازمان بستگی به تعامل پویای آن با محیط درونی و بیرونی دارد. بر اثر این تعامل تازه‌ترین اطلاعات و یافته‌های علوم و فنون بشری دریافت و منجر به تغییراتی در شیوه‌های عمل و رفتار سازمان باید منابع کافی و موردنیاز خود را کسب کند و هم‌سازی لازم را با درخواست‌های واقعی محیط به عمل آورد (Javanmard & Sakhayi, 2009). حیات سازمان تا حدودی زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی کارکنان دارد. هر چه این زمینه‌ها به‌هنگام و بهینه باشد قابلیت سازگاری با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود، آموزش و توسعه منابع انسانی نه‌تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد در ارتقا سطح کار آیی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (Lee, 2001). همچنین تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است، اما در این راه سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجادشده به نفع خود استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست به‌طوری‌که در این رابطه دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع اتخاذ تصمیمات مدیریتی و دستیابی به مزیت رقابتی یک سازمان، از دانش منحصر به فرد آن سرچشمه می‌گیرد. دانش ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیط است و عامل مهمی است که به مدیران و مسئولان آموزشی توان می‌دهد که خود را از رقابش متمایز کند (Rajabifarjad & Nazari, 2020).

اهمیت توجه به دانش در سازمان‌ها در بیست سال اخیر چه در حوزه تئوریک چه در عمل به‌طور فراوانی افزایش یافته است دانش همواره یک دارایی باارزش در ساختن قابلیت‌های افراد و مؤسسات آموزشی مطرح است. سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط پرفرازونشیب نیاز دارند تا از راهبردهای قابل انطباق و هوشمندی مشتمل بر رویه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش بهره‌جویی کنند. براین اساس مدیریت دانش به‌عنوان یکی از راه‌های دستیابی به عملکرد مطلوب در سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط امروزی الزامی است (Ostani, 2012). امروزه اهمیت مدیریت دانش به‌عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش‌های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد به‌طوری‌که اگر کیفیت دانش سازمانی خوب باشد می‌توان انتظار داشت که عملکرد سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد. مدیریت دانش و فعالیت‌های مرتبط با آن نیز دارای کارکردهای متعددی در سازمان‌هاست که یکی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین آن‌ها افزایش توان رقابت سازمان در محیط رقابتی و خلق مزیت‌های پایدار برای سازمان‌هاست و این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌محور که دانش کارکنان آن‌ها عامل اصلی ارائه محصول یا خدمت آن‌ها محسوب می‌شود نمود بیشتری دارد (Esmailpor et al., 2021). نتایج پژوهش (Zaied et al., 2012) حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد به‌طوری‌که اگر کیفیت دانش سازمانی خوب باشد می‌توان انتظار داشت که عملکرد سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد (Hatefi & Rosta, 2019).

یادگیری سازمانی

عامل مؤثر دیگر بر عملکرد سازمان، یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی عبارت است از کسب دانش و انتقال آن در سطوح سازمان برای تجلی در تغییر رفتار مورد انتظار سازمان (Khanalizadeh, 2010). اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که گروه یاد می‌گیرد تعامل داشته باشد، دانش را سهیم شود و به‌صورت جمعی عمل کند، به‌گونه‌ای که ظرفیت ترکیب‌شده‌ی گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورد (Hang, 2010). یادگیری پایدار را می‌توان مشتمل بر مفاهیم استمرار و پیوستگی یادگیری، معنی‌داری و اثربخشی یادگیری و رفتار و مشارکت یادگیری در یک جامعه یادگیرنده دانست (Zakikhani & Solimani and Ahmadi, 2020). یادگیری سازمانی رابطه‌ای متعادل برای حفظ تعادل با محیطی است که در آن فعالیت‌های سازمان به‌صورت پویا برای به دست آوردن دانش تنظیم شده

است که در نتیجه آن بینش توسعه می‌یابد و به سازمان پتانسیل نفوذ در رفتار افراد را می‌دهد (Segra & Navarro, 2007).

به دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییر محیطی مفهوم یادگیری سازمانی به‌طور روزافزون شهرت پیدا کرده است. همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد اساسی است برای سازمان‌ها هم یادگیری اهمیت بسزایی دارد (zarei et all, 2020). امروزه واژه یادگیری برداشت جدیدی دارد که با مفهوم آن در نظریه‌های اداری و سازمانی در چند دهه اخیر تفاوت دارد. به علت ماهیت پیچیده مسائل امروزی پیشرفت‌های تکنولوژی، محیط ناپایدار و به‌ویژه تغییر ارزش‌های فردی و گروهی اینک تأکید بر فرایندهای نوین توزیع و نشر اطلاعات و دانش درباره مسائل اجتماعی و سازمان است. به‌نحوی که اتخاذ راه‌حل‌های عملی‌تر برای بررسی این مسائل و همچنین مشارکت دریافت‌کننده اطلاعات را در تمامی مراحل تنظیم و اجرای خط‌مشی‌ها میسر می‌سازد (Javanmard & sakhayi, 2009).

تحقیقات (Pornaderi, Nasr, 2014) در مورد یادگیری سازمانی پایدار نشان داد که ظرفیت یادگیری سازمان‌ها اثر قابل توجهی بر روی کار آیی سازمان دارد (V.Zakikhani et all, 2020).

معتقد است (Dogson, 1993) که سازمان‌ها یاد می‌گیرند تا قدرت سازگاری و کار آیی خود را در مقابل تغییرات محیطی اصلاح و بهبود بخشند. (1993) Grantham اظهار می‌دارد که یادگیری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد سریع‌تر و مؤثرتر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس‌العمل نشان دهند. بنابراین می‌توان گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره‌وری و ابداع خود را در محیط‌های نامعلوم حفظ و اصلاح کند. هم‌چنین یادگیری می‌تواند کیفیت تصمیم‌های سازمان‌ها را بهبود بخشد (Rahnavard, 2009).

با توسعه دانش و فناوری و گسترش حیطه‌های کسب‌وکار و تنوع فعالیت‌های آموزشی مخصوصاً در مراکز آموزشی از جمله سازمان‌های مجازی و فعالیت در محیط مجازی یا تحت شبکه و محیط کسب‌وکار به محیطی رقابتی و پرچالش تبدیل گردیده و پارادایم‌های جدیدی ظاهر شده است که بقا را برای بسیاری از سازمان‌ها مشکل ساخته است. در چنین شرایطی طبیعی است که امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهند. بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم‌های جدید، یادگیری بیان شده است. بنابراین سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر و سریع‌تر از رقبای دیگر یاد بگیرند و به همین دلیل است که مفهوم یادگیری سازمانی در سالهای اخیر رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمان‌ها به‌جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن دربرگیرنده آموزش نیز بود، به سازمانی تبدیل می‌شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به‌عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند (Mir esmaeely, 2007).

سیستم یادگیری دارای ویژگی‌هایی است که می‌تواند چشم‌اندازهای نوینی را برای استقرار یک سیستم مشارکتی در یافتن راه‌حلی برای مسائل پیچیده اجتماعی و اداری در جوامع متحول به دست دهد. امروزه یادگیری سازمانی در میان سازمان‌هایی که با افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقه‌مندند، به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه ویژه قرار گرفته است (Javanmard & Sakhayi, 2009). اگر هر فردی در سازمان به‌طور پیوسته متدهای کاری خود را به‌منظور افزایش استانداردهای عملکردی مورد بازبینی قرار دهد، همیشه می‌توان راهی سریع‌تر، ارزان‌تر و بهتر برای انجام کارها یافت، یادگیری سازمانی می‌تواند به افراد سازمان در نیل به این هدف کمک کند (Abdollahi & Karimi, 2019).

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی در لغت یعنی حالت یا کیفیت کار کردن (Rajabifarjad & Nazari, 2020). عملکرد سازمانی عبارت است از فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: اول کار آبی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات است، دوم اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمان است (Andalibeardakani & Rostami, 2016). بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین عملکرد توسط (Neely et al, 2002) ارائه شده است: فرایند تبیین اثربخشی و کار آبی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: ۱. کار آبی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است. یعنی بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید برون‌دادهای معین ۲. اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (Dalier & Worthington, 1996). این اهداف معمولاً در قالب مناسب (درجه انطباق برون‌دادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه میان گروه‌های اولویت‌دار و فاصله فیزیکی)، و کیفیت (درجه تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند (Rajabifarjad & Nazari, 2020). مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. (Tacocho, 1995) هم‌چنین در تعریف مدیریت دانش (Malhotra, 2000)، بیان می‌دارد که مدیریت دانش، فرآیندی است که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش)، توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (Abtahi & Salavatizadeh, 2006). هم‌چنین Blunt معتقد است مدیریت دانش فرآیند است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. رویکردها به مدیریت دانش وابسته به

چشم‌انداز مدیریت می‌باشد. تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از چشم‌اندازهای اطلاعات بنیان، فناوری بنیان و فرهنگ بنیان باشد (Hatefi & Rosta, 2019).

به کارگیری واژه مدیریت دانش از سالهای ۱۹۸۶ با تلاش Sveiby and Conrad در ترازنامه نامشهود و کاردیگک شروع شد. بدون تردید اثر معروف Nonaka & Takeuchi تحت عنوان "سازمان دانش آفرین" در سال ۱۹۹۵ تأثیر بسزایی را در معرفی و ترویج مدیریت دانش بر جای نهاد است. این دو دانشمند با ارائه الگویی مفهومی به توصیف چهار رویکرد متمایز در زمینه تبدیل دانش و نحوه تولید آن پرداخته و بر این نکته تأکید می‌نمایند که تبدیل و تولید دانش یک فرایند اجتماعی بوده و به یک فرد محدود نمی‌شود (Shams Mourkani & Sadeghi, 2010).

سازمان‌های دولتی و خصوصی و محیطی که این سازمان‌ها در آن به فعالیت مشغول‌اند، شدیداً تغییر یافته‌اند. سازمان‌ها ناگزیرند برای سازگاری با محیط متغیر و پر از رقابت، در ساختار خود تجدیدنظر کرده و بدین منظور بایستی در مقابل تغییرات محیط انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان دهند و همچنین برای مدیریت سرمایه‌های دانشی خود به روش‌ها و فنون پیچیده‌تری نیاز دارند. اگرچه تاکنون سیستم‌های مدیریت دانش زیادی پا به عرصه وجود نهاده‌اند و همچنان در حال به وجود آمدن هستند، اما آن‌ها تنها به میزان بسیار اندکی توانسته‌اند نیازهای افراد و سازمان‌ها را در رابطه با دانش سازمانی برآورده نمایند. این چنین سیستم‌هایی دارای سه محدودیت می‌باشند که در زیر آن‌ها را معرفی می‌کنیم:

محدودیت مربوط به مدیریت دانش ضمنی

محدودیت مربوط به توانایی درگیر ساختن استفاده‌کنندگان دانش در یک مبادله پویا، فعال و مداوم دانش

محدودیت مربوط به حمایت از هر کاربر (استفاده‌کنندگان از دانش) و همچنین توجه داشتن به تأثیر متقابل ویژه هر کاربر در سازمان با شایستگی، سبک‌شناختی، علائق و انگیزه کاربر (Habibi & et all, 2014).

امروزه برای اینکه سازمان‌ها زنده بمانند و در دنیای رقابت، حضوری فعال داشته باشند، باید مدام به‌منظور بالا بردن اطلاعات، دانش و توانایی خودشان بکوشند و برای آموزش کارکنان خودشان ارزش قائل شوند. بنابراین سازمانها برای بقا و موفقیت در دنیای رقابتی باید به مدیریت دانش و یادگیری سازمانی توجه ویژه ای داشته باشند. یکی از چالشهای اصلی در اجرای مدیریت دانش، کمبود منابع مالی و انسانی است که در صورت عدم توجه به اینها می‌تواند به عنوان مانعی در عملکرد سازمان ایفای نقش نماید. در عصر حاضر، سازمانها از طریق مدیریت دانش می‌کوشند تا دانش خود را شناسایی، جمع‌آوری، ذخیره، مدیریت و به

اشتراک بگذارند. یادگیری سازمانی نیز به عنوان یک فرایندی است که در آن، سازمانها از طریق تجربه، دانش خود را توسعه می دهند. بنابراین در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ این سوالات هستیم که رابطه بین عملکرد سازمانی و مدیریت دانش در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟ رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است و آیا یادگیری سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی می تواند ایفای نقش کند؟

پیشینه پژوهش

در پژوهشی (Hatafi & Rosta, 2019) با عنوان بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی: نقش میانجی سبک‌های مدیریتی، دریافته‌اند که از بین متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده، یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد سازمانی دارد و در ارتباط بین فرایند ایجاد دانش و عملکرد سازمان سبک مدیریتی کارمدار بیشترین تأثیر را دارد.

در پژوهشی (Mazloumi & et all, 2014) با عنوان رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد سازمانی با عملکرد سازمانی دریافته‌اند که رابطه معنی‌داری میان یادگیری سازمانی، اعتماد میان سازمانی، بهبود مستمر و عملکرد سازمانی وجود دارد.

در پژوهشی (Shams Mourkani & Sadeghi, 2010) با عنوان بررسی تأثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی نتیجه‌گیری کردند که سه نوع ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت دانش است: غیرمکمل، مکمل و مقارن غیرانتقادی. از ترکیب استراتژی‌های مدیریت دانش از نوع آشکار و ضمنی یک غیرمکمل به دست می‌آید که در نهایت سطوح بالاتری از عملکرد سازمانی را فراهم می‌آورد. تحلیل‌های انجام شده نشان می‌دهد که سازمان‌ها از طریق به کارگیری استراتژی‌های برون‌گرا یا درون‌گرا از مدیریت دانش بهره می‌برند. با ترکیب استراتژی‌های ضمنی، درون‌گرا و آشکار، برون‌گرای مدیریت دانش یک رابطه مکمل به وجود می‌آید که بیانگر تأثیرات هم‌افزای استراتژی‌های مدیریت دانش بر روی عملکرد است. مقدار شاخص مکمل از ترکیب دانش صریح و ضمنی برابر $0/78$ است که این میزان بسیار کمتر از 1 می‌باشد. مقدار شاخص مکمل برابر با $1/14$ (یعنی بیشتر از 1) که نشان‌دهنده این است که حالت فرا تابعی برقرار است. مقدار شاخص مکمل برابر است با $1/28$ (یعنی بیشتر از 1) و نشان می‌دهد که وضعیت فرا تابعی برقرار است.

در پژوهشی (Rashmeh, 2007) با عنوان بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران دریافته‌اند که بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در مدارس

هوشمند و مدارس عادی تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مدیران و معلمان مدارس هوشمند از مدارس عادی بالاتر است.

(Ni & sun, 2019) در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تأمین پایدار؛ بهبود عملکرد از طریق رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، دریافته‌اند که نتایج سازمان یادگیرنده، به اشتراک‌گذاری اطلاعات (دانش)، ایجاد دانش مشترک، فن‌آوری اطلاعات و ذخیره‌سازی دانش جزو بالاترین قدرت‌های وابستگی است. بنابراین این ویژگی‌ها بیش‌ترین تأثیر را در بهبود عملکرد سازمان‌ها مخصوصاً مراکز آموزشی دارد.

پژوهشی (Tsang, 2014) در مورد تأثیر توانمندی‌های مدیریت دانش و مدیریت ارتباط‌کنندگان انجام داد و نتیجه‌گیری کرد که توانمندی‌های مدیریت دانش روی عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد. و می‌تواند به هم‌افزایی متقابل منجر شود. هم‌چنین مدیریت دانش می‌تواند به واسطه توانمندسازی کارکنان بر مدیریت پیاده‌سازی ارتباط مشتریان تأثیر مثبت و معناداری بگذارد. بنابراین توانمندسازی کارکنان می‌تواند اثر مدیریت دانش را تقویت کند ($t=0/87$). یافته Tsang حاکی از این است که آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌ها شغلی شده و در نتیجه موجب نیل به هدفهای سازمان در رسیدن به کارآیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر می‌شود. آموزش می‌تواند مهارت‌ها، دانشها، نگرشها یا رفتار اجتماعی افراد را تغییر دهد، آموزش می‌تواند در تغییر آنچه کارکنان می‌دانند، در چگونگی انجام کار آنها، در نگرش نسبت به کارشان موثر باشد.

پژوهشی (Lay & Lee, 2007) با عنوان ارتباط بین توانمندسازی‌های مدیر یا دانش و عملکرد به بررسی نقش توانمندسازی‌های مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری شاخص‌های عملکرد مدیریت دانش پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که ارتباط توانمندسازی‌های مدیریت دانش با شاخص‌های عملکردی مدیریت دانش نظیر راهبرد و رهبری مثبت و معنادار می‌باشد.

در نتیجه پژوهش حاضر، باهدف طراحی و تبیین مدل بررسی رابطه عملکرد سازمانی و مدیریت دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی برآمده و قصد دارد به سؤالات زیر پاسخ دهد:

سوال پژوهشی:

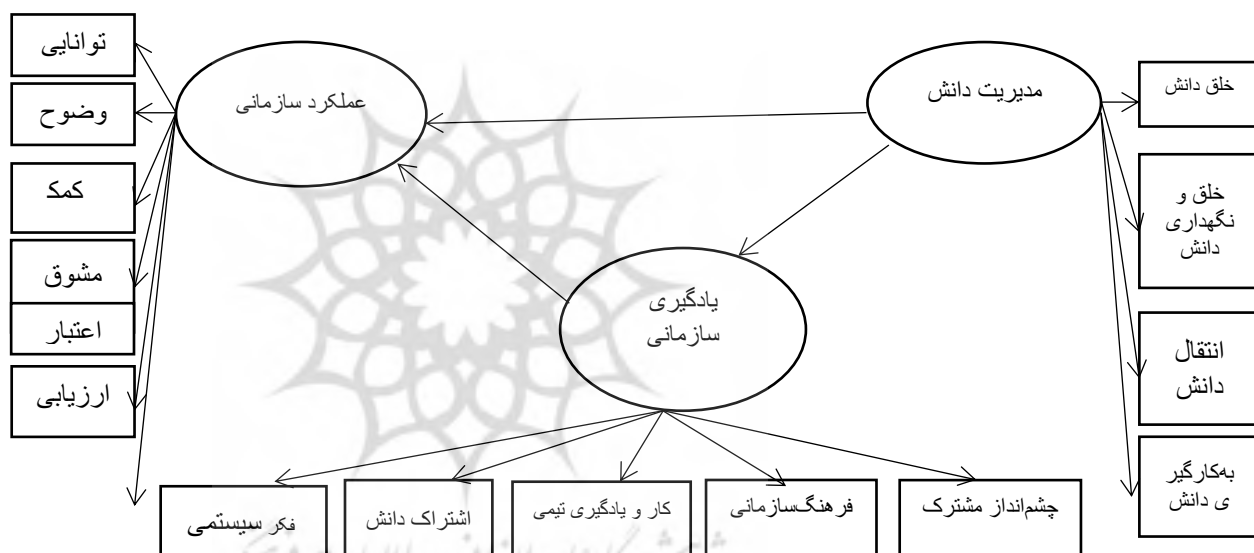
۱. رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟

۲. آیا یادگیری سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین دارد؟

فرضیه‌ها:

۱. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین رابطه مثبت و معناداری دارند.

۲. یادگیری سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین دارد.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

باتوجه به اینکه هدف این پژوهش طراحی مدل مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی می‌باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع

همبستگی و از نظر رویکرد، باتوجه به جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، از نوع کمی می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار SPSS و Lisrel 8.8 استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان، مدیران و معاونان شهرستان سرعین به تعداد ۱۰۸ نفر می‌باشند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مدارس شهرستان سرعین مشغول به فعالیت بوده‌اند. روش انتخاب نمونه به خاطر کم بودن تعداد نمونه به شیوه سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه ۲۱ سوالی مدیریت دانش Conrad & Newman (۱۹۹۹)، و پرسشنامه ۱۵ سوالی یادگیری سازمانی Neefe (۲۰۰۱) و پرسشنامه ۴۲ سوالی عملکرد سازمانی Hershey ang Goldsmith (۲۰۰۳) استفاده شد. که در همه این پرسشنامه‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۸۱ محاسبه شد که بیانگر سطح مطلوب پایایی ابزار مورد نظر است. روایی ابزارها از طریق بررسی روایی صوری و محتوایی و نظرخواهی و اعمال نظرسنجی نظران این حوزه از جمله توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱. جدول جامعه آماری و نمونه

مدیر و معاون	معلم	جامعه
۱۳	۹۵	۱۰۸
تعداد نمونه	۹۵	۱۰۸

ابزار گردآوری اطلاعات: شامل سه پرسشنامه مدیریت دانش Conrad & Newman (۱۹۹۹)، پرسشنامه یادگیری سازمانی Neefe (۲۰۰۱) و پرسشنامه عملکرد سازمانی Hershey ang Goldsmith (۲۰۰۳) استفاده شد.

جدول ۲. ابعاد و مولفه‌های پرسشنامه مدیریت دانش Conrad & Newman (۱۹۹۹)

ابعاد	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	پایایی در پژوهش اصلی	پایایی در پژوهش حاضر
خلق دانش	۷	۷-۱	۰/۸۵۶	۰/۷۶
به‌کارگیری دانش	۶	۱۳-۸	۰/۸۱۴	۰/۷۹
انتقال دانش	۴	۱۷-۱۴	۰/۷۲۹	۰/۷۴
نگهداری دانش	۴	۲۱-۱۸	۰/۷۶۶	۰/۷۹
کل پرسشنامه	۲۱	۲۱-۱	۰/۹۰۴	۰/۸۴

جدول ۳. ابعاد و مولفه های پرسشنامه یادگیری سازمانی Neefe (۲۰۰۱)

مؤلفه ها	تعداد سوال ها	شماره سؤالات	پایایی در پژوهش اصلی	پایایی در پژوهش حاضر
چشم انداز مشترک	۳	۱-۲-۳	۰/۸۸۹	۰/۸۵
فرهنگ سازمانی	۳	۴-۵-۶	۰/۸۴۶	۰/۸۲
کار و یادگیری تیمی	۳	۷-۸-۹	۰/۸۶۶	۰/۸۱
اشتراک دانش	۳	۱۰-۱۱-۱۲	۰/۸۳۶	۰/۷۹
تفکر سیستمی	۳	۱۳-۱۴-۱۵	۰/۸۷۹	۰/۸۲
کل پرسشنامه	۱۵	۱-۱۵	۷۱٪	۰/۸۰

جدول ۴. ابعاد و مولفه های پرسشنامه عملکرد سازمانی Hershey ang Goldsmith (۲۰۰۳)

مؤلفه ها	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	پایایی در پژوهش اصلی	پایایی در پژوهش حاضر
توانایی	۴	۲۰-۳-۲-۱	۰/۷۶	۰/۷۰
وضوح	۷	۳۹-۳۸-۸-۷-۶-۵-۴	۰/۷۹	۰/۸۲
کمک	۵	۱۵-۱۳-۱۲-۱۱-۹	۰/۸۲	۰/۷۸
مشوق	۶	۲۵-۲۲-۲۱-۱۹-۱۸-۱۶	۰/۷۹	۰/۸۱
ارزیابی	۹	۳۷-۳۶ ۳۵-۳۴-۳۳-۳۲-۳۱-۳۰-۲۳	۰/۸۶	۰/۸۲
اعتبار	۶	۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۴-۱۷	۰/۸۴	۰/۷۹
محیط	۵	۴۲-۴۱-۴۰-۱۴-۱۰	۰/۷۹	۰/۸۰
کل پرسشنامه	۴۲	۴۲- ۱	۰/۸۶	۰/۸۱

یافته‌های توصیفی

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مدیریت دانش	یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی
مدیریت دانش	۳.۱۰۷	۰.۶۵۵	۱		
یادگیری سازمانی	۳.۰۶۸	۰.۶۱۳	۰.۷۴۱	۱	
عملکرد سازمانی	۳.۲۴	۰.۸۱	۰.۶۵۶	۰.۶۹۴	۱

**سطح معنی‌داری در سطح ۰.۰۱

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است. این نتایج نشان می‌دهند که میانگین مدیریت دانش (۳.۱۰۷) و یادگیری سازمانی (۳.۰۶۸) و عملکرد سازمانی (۳.۲۴) و همگی بالاتر از مقدار متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه‌ای) می‌باشد. بنابراین هر سه متغیر اندکی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتایج همبستگی نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ($r=0.741$) رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آمار در سطح ۰.۰۱ وجود دارد. همچنین بین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی ($r=0.694$) در سطح ۰.۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نهایت بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی ($r=0.656$) در سطح ۰.۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های استنباطی

سوال پژوهش:

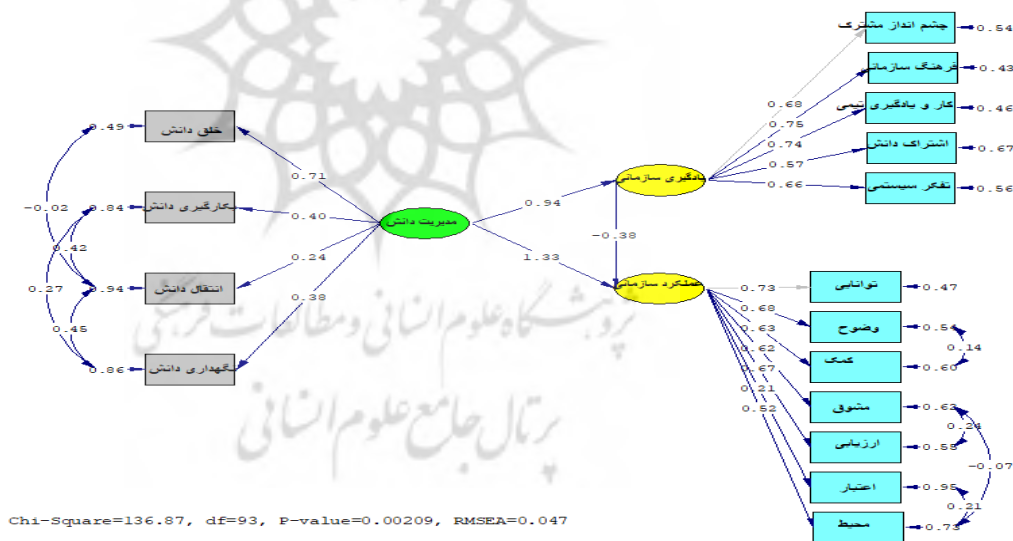
۱. رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟
۲. آیا یادگیری سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین دارد؟

هدف از ارزیابی برازش نیکویی مدل این است که مشخص شود تا چه حد مدل به‌طور کلی با داده‌های واقعی جمع‌آوری شده سازگاری و توافق دارد. برای تعیین شاخص برازش مقادیر زیر توسط صاحب‌نظران ارائه شده است:

جدول ۵. شاخص برازش نیکویی

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	X ² /df	شاخص برازندگی
0-1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.05	<0.05	1-5	
0.99	0.98	0.96	0.89	0.93	0.047	0.050	3.42	شاخص برازش در پژوهش حاضر

با توجه به جدول شاخص برازش نیکویی و داده‌های ارائه شده در جدول ۵ و مقدار RMSEA (۰.۰۴۷) نشان می‌دهد که همه داده‌ها در محدوده قابل قبول قرار دارد و برازش مدل تأیید می‌شود و داده‌ها حاکی از برازش مطلوب مدل دارد.



فرضیه‌ها:

فرضیه اول: مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین رابطه مثبت و معناداری دارند.

جهت تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول زیر ضرایب غیراستاندارد و استاندارد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی ارائه شده است:

جدول ۶. داده‌های مربوط به فرضیه اول

متغیر اثرگذار	متغیر اثرپذیر	اثر مستقیم	R ²
مدیریت دانش	عملکرد سازمانی	۰.۸۲	۰.۳۰۹

باتوجه به خروجی لیزرل در جدول ۶ و ضرایب اثر مستقیم استاندارد شده و استاندارد نشده مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم ندارد و باتوجه به مقدار t (۰.۸۲) به دست آمده و پایین‌تر از حد مطلوب یعنی (۱.۹۶) قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه دوم: یادگیری سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین دارد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول زیر ضرایب غیراستاندارد و استاندارد تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی ارائه شده است:

جدول ۷. داده‌های مربوط به تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی

متغیر اثرگذار	متغیر اثرپذیر	متغیر میانجی	اثر غیرمستقیم	R ²
مدیریت دانش	عملکرد سازمانی	یادگیری سازمانی	۷.۹	۰.۵۹۸

با توجه به خروجی لیزرل در جدول ۷ و ضرایب اثر مستقیم و غیرمستقیم مدیریت دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد. و با توجه به میزان t (۷.۹) به دست آمده و بالاتر از حد مطلوب یعنی (۱.۹۶) قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرهنگی در سازمانها ایجاد می‌کند. از طرفی مدیریت دانش ناموفق نیز می‌تواند موجب تحمیل هزینه‌های جبران‌ناپذیری بر سازمانها گردد. شناخت عوامل موفقیت مدیریت دانش و به‌کارگیری صحیح آن می‌تواند در مدیریت و راهبری سازمان مثمر‌ثمر باشد. به دلیل اینکه مدارس و مراکز آموزشی در حال گذار از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند، باید مدیریت دانش را بخشی از ماموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند، زیرا مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره موثر آن دانش می‌تواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه مدارس دانایی محور باشند. استفاده از مدیریت دانش در سازمانها و مراکز آموزشی حائز اهمیت بوده و می‌تواند نقش راهبردی و اساسی در بهبود و کارآیی مراکز ایفا نمایند. با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمانها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان به یک ضرورت تبدیل شده است.

بنابراین، مدیریت سازمانها باید با تکیه بر مدیریت دانش امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود؛ و ایجاد محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضای سازمان از اهداف اولیه‌ای است که بدین منظور ضروری به نظر می‌رسد، چرا که مدیریت دانش می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمانها به عملکرد هوشمندانه‌تر، بهبود بخشد. در سازمانهای مبتنی بر دانش، محصولات و سازمانها بر اساس دانش ساخته می‌شوند و موفق‌ترین سازمانها آن‌هایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده می‌کنند، لذا توجه به اجزای چهارگانه مدیریت دانش (خلق دانش، به‌کارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش) می‌تواند در بهبود عملکرد شرکت‌ها و موسسات آموزشی و در دستیابی به مزیت رقابتی نقش قابل توجهی می‌تواند داشته باشد و توجه به تمامی این اجزا برای سازمانها و موسسات آموزشی از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار است. با توجه به تایید رابطه بین متغیر مدیریت دانش با عملکرد سازمانی، توجه به این مولفه و استفاده از تجربیات کارکنان و دانش سازمان در جهت اهداف، برای دستیابی به عملکرد بهتر بیش از پیش می‌تواند در رسیدن به اهداف سازمانی موثر باشد. بدون شک یکی از مهم‌ترین بسترها برای به دست آوردن عملکرد بهتر سازمان، کسب و به‌کارگیری دانش است. در این راستا، تحقیق Heris & et al (۲۰۱۳)، بیان می‌دارد، عملکرد مطلوب و پایدار تنها از طریق به‌کارگیری دانش برای بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. بنابراین با توجه به ارتباط غیر قابل انکار دانش با بهبود عملکرد و درک نقش و تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی مطلوب از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد.

فرضیه دوم: یادگیری سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از خروجی لیزرل و شاخص‌های تاثیر مستقیم و غیر مستقیم می‌توان گفت که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در مطالعات پژوهشگران پیشینه‌ای که هر سه متغیر را باهم بررسی کرده‌اند، تا آن جایی که بنده جستجو کردم، یافت نشد تا به مقایسه نتایج پرداخته شود اما در مورد رابطه بین عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های (Araei & Mohamadi Mehr, 2020)، (Hatefi & Rousta, 2017) Rahimi, (2014) Mazlomi, Zamani, Seyednaghavi & Rabbani Prieto و (2009) Michna, (2009) Liao and Wou, (2009) Anvarie Rostami & Shahaee, (2019) and Revilla (2006) هم‌سو می‌باشد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مراکز آموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به این معنی که هر چه یادگیری سازمانی در مراکز آموزشی افزایش یابد میزان عملکرد سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر هر چه یادگیری سازمانی ارتقا یابد، عملکرد آنها نیز از طریق بهبود مهارت‌های فنی و دانش کارکنان ارتقا می‌یابد. امروزه یادگیری سازمانی به طور فزاینده‌ای در میان سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی و اثربخشی علاقه مند هستند، مورد توجه ویژه قرار گرفته است. دانش و چگونگی دانستن، منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند.

(Algera & Chiva, ۲۰۰۸) یادگیری سازمانی را به عنوان فرایندی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگرفتن به معنی هر گونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می‌شود. از دیدگاه OIT (۲۰۰۰)، یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربر دارنده رفتار سازمانی مشخصی است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌شود. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط برای یادگیری اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آن چه یاد گرفته‌اند همت می‌گمارند. کارکنان از طریق یادگیری تیمی به ایجاد تغییر در چگونگی انجام عملکردها بر اساس بصیرت جدید می‌پردازند. زمینه مناسب برای توانمندسازی ایجاد می‌کنند و از طریق توانمندسازی به بهبود عملکرد کارکنان و تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کنند. سیستم‌ها و روش‌های نو و کارآمد را جایگزین روش‌های سنتی می‌کنند. با محیط درون و بیرون سازمان ارتباط برقرار می‌کنند. جهت‌دهی کلی برای سازمان می‌سازند و همه موارد ذکر شده می‌تواند کارآیی و اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی را افزایش دهد. کار تیمی داغ‌ترین مباحث سازمان‌های

جدید است که (French & Bell, 1995) استدلال می‌کنند عقیده بنیادی در بهبود سازمانی آن است که گروه‌ها واحدهای بنیادین و اهرم کلیدی برای بهبود کارکرد سازمانها هستند. به عبارت دیگر، یادگیری تیمی در سازمانها عامل حیاتی است، زیرا تیمها و نه افراد، واحدهای یادگیری بنیادین در سازمانهای نوین هستند.

یادگیری سازمانی را می‌توان به صورت افزایش ظرفیت فردی یا سازمانی تعبیر کرد که به عملکرد موثری می‌انجامد. از طریق یادگیری، سازمانها می‌توانند خود را با تغییرات محیطی وفق دهند و از اشتباهات گذشته خود پرهیز کنند. جهانی شدن امور، انتظارات بالای مراجعان، فشارهای رقابتی و مانند اینها علائمی هستند که نیاز به کار متفاوت و یادگیری را ضروری می‌سازد. درجه یادگیری افراد و سازمانها ممکن است در آینده تنها منبع پایدار برای کسب مزیت رقابتی شوند. ترغیب به مشارکت و یادگیری در سازمانها برای پایداری مزیت رقابتی بسیار اساسی هستند. سازمانها مبتنی بر اطلاعات با تجهیز خود به ابزارهای برتر، قدرت رقابت بیشتری پیدا خواهند کرد. همانطور که (Edmondson & Moingeon, 1996) استدلال می‌کنند، منابع غیرملموس نظیر دانش سازمانی و نحوه مدیریت آن منابع پایداری برای مزیت رقابتی تلقی می‌شوند زیرا مفاهیمی مبهم هستند و مشکل بتوان آنها را تقلید کرد.

اما یادگیری سازمانی سهمی عمده در بهبود عملکرد سازمانی دارد. سازمانها به صورت مجموعه رسمی از اهداف (استراتژی)، تقسیم مسئولیت، جوابگویی و اختیارات (ساختار)، مجموعه ای از ارزشها، هنجارها، عقاید (فرهنگ) و عملکرد آنها از طریق فرایندها، جریان اطلاعات، مقررات (سیستم) ادراک می‌کنیم. اما در واقع سازمانها مجموعه ای از افراد با هدفها و گرایشهای مختلف نیز هستند. بنابراین یادگیری باید هم به تغییر رفتار افراد و هم سازمان به عنوان یک کل بینجامد. با این همه، یادگیری سازمانی به عوامل زیادی بستگی دارد. بر اساس نظریه اقتضایی، فرض بر این است که برای یادگیری در سازمانها، راهی واحد که در ضمن بهترین راه نیز باشد وجود ندارد. هیچ مجموعه ای از سبکهای یادگیری بهتر از بقیه نیستند و در به کارگیری سیستمهای یادگیری، متغیرهای وضعی مانند فرهنگ، تکنولوژی، ساختار، محیط رقابتی و رهبری باید لحاظ شود. سازمانها با فائق آمدن بر موانع یادگیری می‌توانند سبکهای یادگیری خود را متناسب با متغیرهای وضعی به کار گیرند.

محدودیتهای پژوهش:

محدود بودن ابزار جمع آوری اطلاعات به پرسشنامه

محدود بودن نمونه پژوهش به شهرستان سرعین

عدم دسترسی مستقیم به پرسش شوندگان به خاطر بیماری کرونا، بنابراین لینک پرسشنامه آنلاین در فضای مجازی شاد در بین معلمان توزیع شده و داده‌ها جمع‌آوری گردید.

پیشنهاد کاربردی:

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان سرعین اقدامات زیر را برای بهبود مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در بین معلمان انجام دهند:

۱. ایجاد فرهنگ یادگیری در مدرسه: مدیران مدارس باید فرهنگ یادگیری را در مدرسه ایجاد کنند. این کار می‌تواند از طریق ایجاد فرصت‌های یادگیری برای معلمان، تشویق معلمان به اشتراک دانش و تجربه خود و ایجاد محیطی حمایتی برای یادگیری انجام شود.

۲. تقویت زیرساخت‌های مدیریت دانش: مدیران مدارس باید زیرساخت‌های مدیریت دانش را در مدرسه تقویت کنند. این کار می‌تواند از طریق ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و فراهم کردن دسترسی به منابع دانش انجام شود.

۳. آموزش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی برای معلمان: مدیران مدارس باید معلمان را در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی آموزش دهند. این کار می‌تواند از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های آموزشی انجام شود.

این پیشنهادات می‌تواند به مدیران مدارس ابتدایی کمک کند تا مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را در بین معلمان بهبود بخشند و در نتیجه، عملکرد سازمانی را افزایش دهند.

اجرای پیشنهادات بالا می‌تواند مزایای زیر را در بر داشته باشد:

۱. بهبود عملکرد معلمان

۲. افزایش رضایت دانش‌آموزان

۳. کاهش هزینه‌های آموزش

پیشنهاد پژوهشی:

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش که به صورت کمی کار شده، پیشنهاد می‌شود از روش کیفی برای انجام پژوهش استفاده شود. روش کیفی به پژوهشگران کمک می‌کند تا به عمق دانش و تجربه معلمان ابتدایی در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پی ببرند. استفاده از پژوهش کیفی مزایای زیر را دارد:

امکان دسترسی به اطلاعات عمیق و غنی از معلمان ابتدایی

امکان فهم بهتر از نحوه ادراک و تفسیر معلمان ابتدایی از مدیریت دانش و یادگیری سازمانی

امکان شناسایی عوامل کلیدی موفقیت یا شکست مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در بین معلمان ابتدایی

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از متغیرهای دیگری نیز برای مدل سازی استفاده شود. برخی از این متغیرها عبارتند از سبک‌های مدیریتی و رهبری، ابعاد سازمان یادگیرنده و سایر عواملی که می‌توانند بر رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارند. این کار مزیت زیر را به دنبال خواهد داشت:

امکان ارائه تصویر کامل‌تری از رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های کمی و کیفی به صورت ترکیبی استفاده شود. این کار می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا به نتایج دقیق‌تری دست یابند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از نمونه‌های بزرگ‌تری استفاده شود. این کار می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا نتایج خود را تعمیم دهند.



References

- Abdollahi, Mahbobeh & karimi, Fahimeh (2019). Model design to explain the relationship between organizational learning and organizational health the performance of employees of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. Educational Management Research Quarterly. 41. 57-73 [In Persian].
- Abtahi, hosein & Salavatizadeh, Adel (2006). Knowledge management in the organization. Tehran, New Link Publications [In Persian].
- Alegre, J. and Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. Technovation, Vol. 28, PP. 315-32
- Andalibe Ardakani, Davood & Rostami, Khodamorad (2016). Remote work and improvement of organizational performance. Two scientific research quarterly journals of commercial management explorations, 8 (16), 141-159 [In Persian].
- Anvarie Rostami, Ali & Shahae, Behnam (2009). Knowledge management and learning organization: an analysis on the role of documenting knowledge and experience, 1 (2). 3-18 [In Persian].
- Araei, Mahmood & Mohammadi Mehr, Mojgan (2020). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship between Knowledge Management and Organizational Innovation (Case Study: Faculty Members of a Military University). Journal of Military Medicine, 22 (4). 373-383 [In Persian].
- Asgari, Morteza & Asgharni, Morteza (2020). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in municipal employees Region 4. Monthly Shabak (information network of conferences of the country). 3 (4). 13-24 [In Persian].
- Dollery, B.E. and Worthington, A.C.(1996) «The Evaluation of PublicPolicy: Normative Economic Theories of Government Failure», Journal of Interdisciplinary Economics, 7, p. 27-39.
- Edmondson, A. Moingeon, B., (1996). When to Learn How and When to Learn Why. In Moingeon, B. and Edmondson, A., (Eds), Organizational Learning and Competitive Advantage, London, Sage Publications.
- Esmailpor, Haidar; Bazoband, Zahra & Rastegar, Ahmad (2021). Investigating the mediating role of social intelligence in the relationship between knowledge management and organizational wisdom in the staff of Payame Noor universities in Fars province. Scientific journal of applied educational leadership, :2 (5). 65-76 [In Persian].
- French, W. L. & Bell, C.H. (1995). Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement. (5th ed.), Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Habibi, Rohambakhsh, Ghasemzadeh, Parviz & Aslani, Soroush (2014). Knowledge management. Sistan and Baluchistan Police Knowledge Quarterly, 5 (11). 143-158 [In Persian].

- Hatefi, Mohammad & Rousta, Alireza (2019). Examining the relationship between knowledge management and organizational performance; the mediating role of management styles. Research paper on police order and security. 1. 231-251 [In Persian].
- Hoskins, B., and Fredriksson, U.(2008). Learning to learn: What is it and can it be measured? Centre for Research in Lifelong Learning (CRELL) report. JRC- Scientific and Technical Reports, European Commission. Retrieved June 1, 2010, from <http://publications.jrc.ec>.
- Islam Panah, Maryam & Chehri, Kolsoom (2020). The mediating role of citizenship behavior in the relationship between spiritual intelligence and organizational performance of Kermanshah University staff. Journal of New Approaches in Educational Administration, 13 (1). 92-102 [In Persian].
- Javanmard, Habibollah & Sakhayi, Fatemeh (2009). Investigating the relationship between individual skills, organizational learning, innovation and organizational performance in small and medium industries of central province. Basirat Quarterly. 16 (44). 81-96 [In Persian].
- Khanalizadeh, Rahim & Meshki, Iman (2010). The relationship between empowerment and organizational learning, case study: Tarbiat Modares University. Change management research paper, 2 (3), 20-45 [In Persian].
- Lee, H.J., 2004. The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. Journal of Managerial Psychology, 19(6), pp. 623-39.
- Malhotra, Yogesh (2000), From Information Management to Knowledge Management: Beyond the "Hi-Tech Hidebound" Systems. In K. Srikantaiah & M.E.D. Koenig (Eds.), Knowledge Management for the Information Professional.
- Mazloumi, Nader, Zamani, ahmoud, SEyednaghavi, Mirali & Rabani, Arefeh (32014). The relationship between organizational learning, continuous improvement and inter-organizational trust with organizational performance (insurance agency companies). Quarterly Journal of Insurance Research, 29 (2). 163-182 [In Persian].
- Miresmaeli, Elham (2007). Investigation and comparison of knowledge management and organizational learning in smart schools and normal schools in Tehran. The quarterly magazine of new thoughts on education in educational sciences. 2 (2). 149-169 [In Persian].
- Mohammadi Gheshlgh, Parivash, Seyed Abbaszadeh, Mir Mohammad (2022). Providing a Model for Promoting Personal Knowledge Management (PKM) in Teachers: an Applied Research, Grounded Theory Approach Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(1): 50-64 [In Persian].
- Nonaka, I, & Takeuchi. (2003). The Knowledge – Creation company, Oxford University press.
- Orr, B. (2000). Organizational learning: characteristics of learning organizations. Canadian HR Reporter, 13 (10).

- Ostani, Mohammad; Shabani, Morteza & Rajayipour, Ahmad (2012). The status of establishment of knowledge management among librarians". Isfahan University of Medical Sciences, Department of Education in Medical Sciences, 12, 160-175 [In Persian].
- Pornaderi, P. Nasr, A. Nili, M., & Bagheri, Z. (2014). Evaluation of the Implementing Different Methods of Measurement and Sustainable Learning Based Measurements. *Technology of Education*. 8(2): 124-115. [In Persian]
- Rahavard, Farajollah (2009). Organizational learning and learning organization. *Public Administration Quarterly*. 23, 11-22 [In Persian].
- Rahimi, Ebrahim (2017). Investigating the effect of knowledge management on financial performance with the mediation of organizational learning. *Educational management innovations quarterly*, :12 (4). 7-21 [In Persian].
- Rajabifarjad, Hajieh & Nazri, Mohsen (2020). The effect of knowledge management on organizational performance with the role of sustainable supply chain management. 75, 141-168 [In Persian].
- Rashmeh, Javad, Badragheh, Ali & Ahmadi, Fakhredin (2007). Investigation and comparison of knowledge management and organizational learning in smart schools and normal schools in Tehran. *Educational Research Quarterly of Islamic Azad University, Bojord branch*, 13. 31-54 [In Persian].
- Rezaee, Rohollah; Salahimoghadam, Nafiseh Shabanifami, Hoseyn (2014). Investigating the effect of knowledge management on organizational performance in the Jihad Agricultural Organization of Alborz province. *Extension research and agricultural education*. 7 (4). 7-91 [In Persian].
- ShamsMourkani, Gholamreza & Sadeghi, Abdollah (2014). Effects of knowledge management strategy on organizational performance. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*. 3 (4). 67-97 [In Persian].
- Tsang, w.k. (2014), Organizational Learning ND THE Learning Organization; A Dichotomy between Descriptive and Prescriptive Reseach, *Human Relation*, 50 (1). 73-89.
- Zaied, A., Soliman Hussein, G& . Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4 (5), 27-35.
- Zakikhani, Vahid, Zakikhani, Majid & Ahmadi, Sirous (2020). The effect of organizational capacity building on sustainable learning through the mediation of multimedia education and innovation Education in selected sports science faculties of the country. *Journal of Research in Teaching*, 8 (3). 75-96 [In Persian].
- Zarei, Seifollah, Ashoori, Iraj & Goudarzvand-Chegini, Mehrdad (2020). Investigating the Relationship Between Organizational Structure and Organizational Learning. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, :107, 45-53 [In Persian].

Designing a model of organizational performance and knowledge management with the mediation of organizational learning among primary teachers in Sarein city

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between knowledge management and organizational performance with the mediation of organizational learning. The present research method was descriptive-correlational in terms of applied purpose and research method with emphasis on structural equations. The statistical population of the present study consists of all the teachers, managers and assistants working in Sarein city, who were working in the academic year of 1401-1402. Due to the small number of statistical population, the sample was selected through census (108 people). To collect data, three questionnaires of knowledge management, Conrad & Newman (1999), organizational learning by Neefe (2001) and organizational performance by Hershey and Goldsmith (2003) were used. 0.80 and 0.81 were obtained and their face and content validity was confirmed using the opinions of experts and supervisors. Data analysis was done with SPSS and LISREL software. The research results showed that there is no positive and significant relationship between knowledge management and organizational performance. There is a positive and significant relationship between knowledge management and organizational performance with the mediation of organizational learning.

Keywords: Organizational performance, knowledge management, organizational learning

1. Member of the academic staff of Mohagheh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. PhD student in educational management of Mohagheh Ardabili University and teacher of education and training, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran.