

نقش مدیریت دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل

هدایت الله عزیزی^۱

مادح دستمرد^۲

محمدحیدر یعقوبی^۳

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، بررسی نقش مدیریت دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل است. مسئله اصلی تحقیق پایین بودن سطح اثربخشی عملکرد کارکنان در ریاست معارف شهر کابل می باشد. نوع تحقیق از نگاه هدف، کاربردی و روش آن از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان رسمی ریاست معارف شهر کابل مشمول بستهای رتبه دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم به حجم ۳۲۰ تن می باشد که به تعداد ۱۷۵ نمونه با استفاده از فرمول کوکران برآورد شده است. در نمونه گیری آن از روش تصادفی ساده و در جمع آوری داده ها، از روش کتابخانه ای (منابع داخلی و خارجی) و پیمایشی (پرسشنامه) بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها و شاخص های مرکزی (درصد و فراوانی) با استفاده از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیه ها و مدل تحقیق از آزمون نرمالیت (کلموگروف - اسمیرنوف) آزمون همبستگی پیرسون به عنوان آزمون های پیش فرض و رگرسیون خطی با فرض توزیع نرمال داده ها، استفاده شده است. یافته های تحقیق بیانگر تأیید تمام فرضیه های اصلی و فرعی این تحقیق است و حاکی از آنکه مدیریت دانش با تمام ابعاد آن (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، اثربخشی، عملکرد کارکنان، ریاست معارف شهر کابل.

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور واحد کابل، افغانستان؛ ایمیل: hedayatullahazizi755@gmail.com

۲. استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور واحد کابل، افغانستان؛ ایمیل: m.dastmard@yahoo.com

۳. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بین المللی المصطفی، کابل، افغانستان؛ ایمیل: mhyaghobi32@gmail.com

مقدمه

در طول دو دهه اخیر مدیریت دانش از یک سازه و دانش نوظهور به یکی از فعالیت‌های مهم در سازمان‌های امروز مبدل شده است. بارش و بلوغ مدیریت دانش، بسیاری از مطالعات دانشگاهی و بسیار از ژورنال‌های بین‌المللی به این حوزه علمی مهم اختصاص یافته است (چانگ و همکاران، ۲۰۰۵). این امر باعث شد تا سازمان‌های و مؤسسات زیادی به روند دانش‌مداری بپیوندند و سازه‌های جدیدی همچون، کار دانشی، دانشگر، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی پدید آمدند. پیتز دراگر با استفاده از واژه مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی به نوع جدیدی از سازمان‌ها اشاره می‌نماید که در آن بجای قدرت بازو، قدرت و توانمندی ذهن حکم فرماست. بر مبنای این نظریه در آینده جوامعی مسیر پیشرفت و ترقی را خواهند پیمود که از دانش بیشتری برخوردار باشند و طوری که برخورداری از منابع طبیعی به اندازه دانش مهم نیست. از طرف دیگر مفاهیمی چون جهانی‌شدن، کوچک‌سازی دولت‌ها، شهروندمداری و مفهوم مشارکت شهروندان باعث شده است تا توجه بیشتری به مدیریت دانش صورت گیرد (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۲۸۳).

از طرف دیگر با توجه به تغییر مستمر محیط، شرایط و فضا برای رقابت در بین سازمان‌ها بیش از قبل پیچیده شده است طوری که سازمان‌ها کمتر قادر به پاسخگویی به نیازهای محیطی و انطباق با محیط هستند. همه این موارد باعث شده است تا منابع انسانی جایگاه خاصی در سازمان بیابند و هر روز بیشتر از قبل، عملکرد کارکنان در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرند. یافته‌های مطالعات اخیر در حوزه عملکرد کارکنان نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است که از جمله عوامل تأثیرگذار بر آن مدیریت دانش در سازمان است. این تحقیق به دنبال بررسی نقش مدیریت دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان است.

پایین بودن سطح اثربخشی عملکرد کارکنان به یکی از مهم‌ترین حوزه‌های مطالعاتی در سازمان‌ها بدل شده است که در سازمان‌های دولتی و غیردولتی افغانستان نیز مشهود است. ناتوانی دولت در ارائه خدمات عمومی، ناتوانی در پاسخگویی

به نیازهای شهروندان، نارضایتی شهروندان از عملکرد دولت، پایین بودن سطح شفافیت، گسترش فساد اداری، پایین بودن سطح اعتماد مردم نسبت به دولت همه و همه بیانگر این امر است که عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی از اثربخشی لازم برخوردار نیست. اما سؤال اصلی اینجاست که عامل اصلی عملکرد ضعیف کارکنان دولت چیست؟ آیا پرداخت غیرمنصفانه و غیرعادلانه حقوق به کارکنان است یا سبک رهبری نامناسب رهبران نسبت به کارکنان، آیا عامل اصلی آن برخوردهای جانب‌دارانه مدیران نسبت به کارکنان است یا عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان، آیا عامل اصلی آن نبود برنامه‌های آموزشی است و یا نبود امکانات و تجهیزات مورد نیاز، آیا بروکراسی‌های عظیم عامل آن است و یا فساد اداری و یا کمبود نیروی انسانی باکیفیت در جامعه است؟ پاسخ چیست؟ ما به یقین نمی‌توانیم هیچ‌کدام از عوامل فوق‌الذکر را رد کنیم، بلکه عوامل مذکور تنها چند نمونه از عوامل تأثیرگذار در این زمینه است.

با توجه به موارد فوق می‌توان گفت که این مسئله ابعاد مختلفی مدیریتی، اقتصادی و اجتماعی دارد. با توجه به اینکه بررسی همه عوامل یادشده از عهده این تحقیق خارج است، محقق با توجه به نگاه مدیریتی به بررسی این مسئله می‌پردازد. از آنجایی که از نگاه مدیریتی نیز عوامل زیادی از جمله، سبک رهبری، میزان حقوق و دستمزد، آموزش، انگیزش، تعهد، مدیریت دانش و ... بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیرگذار است در این تحقیق محقق صرفاً به دنبال بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان است.

مدیریت دانش به‌عنوان فرایندهای یادگیری اثربخشی توأم با ایجاد، سازمان‌دهی، تبادل دانش (اعم از ضمنی و آشکار که با استفاده مناسب از فناوری به‌عنوان ابزار و محیط فرهنگی محقق می‌گردد) و به کار بردن آن باعث ارتقای عقلانی سازمان و بهبود عملکرد می‌گردد، تعریف می‌شود (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). محقق در این نوشته سعی بر آن دارد تا روابط مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن را با عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار دهد.

از آنجایی که بررسی این موضوع در سطح دولت از عهده این تحقیق دانشگاهی خارج است و مستلزم هزینه گزافی است که در این پروژه تحقیقی دانشگاهی عملاً امکان‌پذیر نیست، محقق این تحقیق را در ریاست معارف شهر کابل انجام داده و به دنبال پاسخ به این سؤال است که مدیریت دانش چه تأثیری بر عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل دارد؟

۱. مبانی نظری تحقیق

مدیریت دانش

مدیریت دانش چیز جدیدی نیست، بشر از ابتدای تاریخ تمدن برای زنده ماندن و پیشرفت ناگزیر از کسب دانش و انتقال آن به نسل‌های آینده بوده است. استفاده از دانش و نحوه مواجهه با آن در عصرهای مختلف دستخوش تحول شده و در انقلاب صنعتی شتاب بیشتری گرفت و در عصر حاضر به اوج خود رسیده است؛ به طوری که هم‌اکنون دانش به عامل اصلی تولید ارزش افزوده مبدل شده است. مطالعات صاحب‌نظرانی مانند ایلکاتومی (۱۹۹۹) باب رودریگز و وینوگراد (۱۹۷۷) نشان می‌دهد که از اوایل دهه ۶۰ به طور پراکنده در مورد مدیریت دانش مطالبی ارائه شده است. در ۱۹۸۶ کارل ویگ در کتاب خود از مدیریت دانش نام برد، اما قبل از وی پیتر دراکر، تافلر و سایرین نیز به طور ضمنی ظهور این پدیده را بشارت داده بودند.

پیتر دراکر در ۱۹۶۴ اصطلاح «کارکنان دانشی و پیتر سنگه در ۱۹۹۰ اصطلاح «سازمان یادگیرنده» را مطرح کردند. علیرغم بحث‌های پراکنده‌ای که در زمینه‌های مدیریت دانش صورت می‌گرفت عملاً تا دهه ۹۰ پژوهش‌های عمده‌ای در زمینه آن صورت نگرفت. به همان اندازه که مباحث اقتصادی سنتی از منابع طبیعی به سرمایه‌ها و منابع فکری تغییر حالت پیدا کردند توجه به دانش به عنوان یک منبع مهم و حتی مهم‌ترین مزیت رقابتی پایدار افزایش یافت، ولی عمده تحقیق‌های انجام گرفته بعد از سال ۱۹۹۱ بوده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵، ص ۷۶).

مطالعه نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) نشان داد که چگونه دانش در سازمان‌ها خلق، استفاده و تسهیم می‌شود و چگونه چنین دانشی به توزیع نوآوری کمک می‌کند. شماری از محققان چون اسویی (۱۹۹۶)، کاپلان و نورتون (۱۹۹۶) و ادینسون و مالن (۱۹۹۷) با درک اهمیت سنجش سرمایه‌های فکری، اهمیت روزافزون دانش سازمانی به‌عنوان یک دارایی سازمان را خاطرنشان کردند. نظریه‌پردازان مدیریت که به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای به تکامل مدیریت دانش کمک کرده‌اند عبارت‌اند از: پیتر دراکر، پیتر سنگه، نوناکا، تاکوچی و توماس استوارت (قلیچ لی، ۱۳۸۸، ص ۲۲-۲۳).

پیتر دراکر معتقد بود که مدیریت دانش اصولاً بر مبنای کارهای تیلور پایه‌ریزی شده است. در خلال قرن ۱۹ اقتصاددانان از تفاوت در مهارت کارگران بحث می‌کردند و از مهارت‌های سطح پائین و بالا و کارگران مولد و غیر مولد گفتگو می‌نمودند. گرچه تیلور مستقیماً به موضوع مهارت اشاره نکرده است؛ اما مسئله روش علمی انجام دادن کارها را مورد توجه قرار داده است (مهر علیزاده، ۱۳۸۸، ص ۷).

تا به امروز مدیریت دانش حداقل سه فاز اصلی را پشت سر گذاشته است. اسویی (۲۰۰۰) باور دارد که اولین فاز در محدوده سال‌های ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۰ حادث شده است. در این دوره محققان الهامات خود را در زمینه مدیریت دانش از محققانی مانند پولانی و ویتگنستن دریافت و در آن به دنبال ارزشی بودند که از طریق شیوه کاربرد مناسب شایستگی‌ها و مهارت‌های کارکنان حاصل می‌شد. دومین فاز در محدوده سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۷ اتفاق افتاد.

انقلاب فناوری اطلاعات و اینترنت منجر به ایجاد تغییرات زیادی در سازمان‌ها گردید. در این دوره، از مدیریت دانش در استفاده مجدد از دانش‌های موجود و چگونگی خلق دانش‌های جدیدتر استفاده گردید و برای اولین بار اصطلاحات مربوط به سرمایه فکری و مدیریت دانش در کنفرانس‌ها و انتشارات اروپایی آمریکایی دیده شدند. شواهد نشان می‌دهند که از این اصطلاحات به‌عنوان ابزاری برای افزایش کارایی سازمان استفاده می‌گردید.

از سال ۱۹۹۸ به بعد سومین فاز مدیریت دانش و مدیریت سرمایه‌های فکری آغاز

شده است. امروزه مهم‌ترین عناوینی که در این زمینه دیده می‌شود عناوین مرتبط با خلق دانش سازمانی و مدیریت دانش نوآوری است. در حال حاضر مدیران بیشتری اهمیت خلق محیط‌های کاری مناسب برای راحتی بیشتر کارکنان در مشارکت، خلق کردن، انتشار و تسهیم دانش فردی‌شان را درک نموده‌اند (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۱۷۷).

بر مبنای نظریه لو (۲۰۰۰) امروزه بجای آنکه دارائی‌های فیزیکی بخش اعظم ارزش بازاری شرکت را تشکیل بدهد دارائی‌های نامشهود مثل نوآوری‌ها علامت تجاری‌ها و میزان آموزش این نقش را بر عهده دارند.

عوامل عمده به وجود آمدن مدیریت دانش را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. دگرگونی مدل کسب‌وکار صنعتی از سازمان‌هایی با سرمایه‌های قابل لمس و مالی سمت سازمان‌هایی که دارایی اصلی آن‌ها غیر قابل لمس بوده و با دانش، خبرگی و توانایی برای خلاق سازی کارکنان آن‌ها گره خورده است.

۲. حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات به‌طورکلی ارزش دانش را افزوده است.

۳. تغییر هرم سنی جمعیت و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی که بسیاری از سازمان‌ها را با این مسئله مواجه نموده است که حجم زیادی از دانش مهم آن‌ها در آستانه بازنشستگی است و اگر اندازه‌گیری و اقدام مناسبی انجام نشود قسمت عمده این دانش و خبرگی حیاتی به‌سادگی از سازمان خارج می‌شود.

۴. تخصصی‌تر شدن فعالیت‌ها نیز ممکن است خطر از دست رفتن دانش سازمانی و خبرگی به‌واسطه انتقال یا اخراج کارکنان را به همراه داشته باشد (پیری و آصف‌زاده، ۱۳۸۵، ص ۱۲۴).

اثربخشی عملکرد

یکی از مباحث مدیریتی که ممکن است برای عموم مدیران هم جالب باشد و هم کاربردی، بحث اثربخشی و کارایی سازمان است. بدیهی است مدیران متعهد و

مسئول مایل اند بدانند که سازمانشان در چه وضعیتی قرار دارد و برای دستیابی به اهداف سازمانی، باید چه معیارهایی را برای سنجش عملکرد واحد یا سازمان خود در نظر داشته باشند.

اثربخشی، مبحثی است که حدوداً پنجاه سال پیش پیتراکر، صاحب نظر بلندمرتبه مدیریت آن را به طور علمی مطرح کرد و در دهه ۷۰ در مورد آن مطالب گوناگونی آغاز شد که تاکنون ادامه یافته است از این روست که می توان گفت که درباره این موضوع مجموعه منسجمی از اطلاعات حاصل از پژوهش ها در جهان جمع آوری شده است. امروزه در سازمان های پیشرفته و موفق جهان، سعی می شود تا برای نیل سازمان به اثربخشی، اهداف روشن و مشخصی در نظر گیرند و سپس در جهت نیل به آنها، همه توان خود را بکار ببرند.

مطالعات انجام شده درباره اثربخشی نشان می دهد که «بهترین راه» برای اثربخشی وجود ندارد زیرا این موضوع، به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثربخشی بستگی دارد. آنچه می توان در همه سازمان های موفق مشاهده کرد و وجه اشتراک آنهاست، توجه به کیفیت و رضایت مشتری است اما برای نیل به این اهداف، باید فرهنگ سازمانی لازم، معیارها، ارزش ها، هنجارها و اصول مربوطه سازمان طراحی شود. در واقع، موضوع، هدف و راه های نیل به اثربخشی، باید در سازمان ها برای کارکنان روشن باشد و سپس مدیریت بکوشد ویژگی های مربوط به اثربخشی، به صورت دیدگاهی مشترک در بین همه افراد سازمان نهادینه شود. در این حالت است که می توان سازمان را به سوی اثربخشی سوق داد (مورکانی و صادقی، ص ۱۳۸۹).

ژوزف وایس، در این مورد به سه موضوع رسالت، ارزش ها و اصول راهنمایی اشاره کرده است. در مورد رسالت سازمان، ممکن است به طور نمونه موسسه ای در جهت بهبود مداوم محصولات یا خدماتش، افزایش درآمد و سود سازمان و نیز بهره مند شدن از آن توسط همه کارکنان و توسعه و گسترش آن، اقدام کند. سپس وجود ارزش های سازمان است که توجه به آنها، سازمان را در نیل به اهداف تعیین شده، یاری

می‌رساند. در این زمینه، ممکن است ارزش‌ها در یک سازمان در درجه اول، نیروی انسانی آن باشد که به‌عنوان منبع قدرت و توانایی سازمان شناخته می‌شود. احساس تعلق و انجام کارها به‌صورت گروهی و منسجم، ارزش‌های اصلی انسانی سازمان را در برمی‌گیرد. اصول راهنما، در واقع به کوشش‌هایی اطلاق می‌شود که سازمان را در جهت رسیدن به اهدافش کمک می‌کند. کیفیت به‌عنوان مهم‌ترین موضوع، کسب رضایت کارکنان و ارائه خدمات مربوط به نگهداری آن‌ها، انجام کارها به‌صورت گروهی و داشتن حس اعتماد و احترام نسبت به یکدیگر را در سازمان می‌توان از اصول هدایت‌کننده کارکنان سازمان محسوب نمود (نجف‌بیگی، ۱۳۸۵، ص ۸۷).

۲. پیشینه تحقیق

احمدی و فروردین (۱۳۹۹) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمی متانول کاوه) در میان ۲۹۱ تن از مدیران و کارکنان شرکت پتروشیمی متانول کاوه» با روش پیمایشی و همبستگی انجام داده‌اند. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار ایموس نشان می‌دهد که ایجاد دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری دانش از فرایندهای مدیریت دانش، تأثیر معنی‌دار و مثبت بر سه مؤلفه برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، خروجی شایستگی‌ها و توانایی تحلیل و حل مشکلات، دارند؛ اما ضبط و ذخیره دانش، تنها بر خروجی‌های شایستگی کارکنان تأثیرگذار است.

بذرکار و حاجی محمدی (۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان با توجه به نقش میانجی نوآوری و هوش سازمانی» در میان مدیران سی‌ویک بانک فعال در صنعت بانکداری با روش توصیفی - همبستگی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل با روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی آل اس نشان می‌دهد که مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان تأثیر معناداری دارد، طوری که یافته‌ها بیانگر ۶۴٪ تبیین تغییرات متغیر عملکرد مالی سازمان توسط متغیر مدیریت دانش است. در اخیر نیز

نتایج حاصل شده از آزمون سوبل و واف نشان داد که با ضریب اطمینان ۹۵ درصد مدیریت دانش به واسطه متغیرهای میانجی نوآوری و هوش سازمانی بر عملکرد مالی سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در تحقیق دیگر که توسط مهناز جورابچی و دکتر علی اکبر خسروی (۱۳۸۸)، پیرامون موضوع «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران» در میان دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران با روش پیمایشی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل آماری با نرم افزار اس پی اس اس و به کارگیری آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که هر چه میزان آشنایی دبیران با مؤلفه‌های مدیریت دانش (کشف و خلق دانش، به کارگیری مشارکت دانش آموزان توسط دبیران، به اشتراک گذاشتن دانش آموزان توسط دبیران، استفاده از فناوری، ارزیابی دبیران از دانش آموزان) بیشتر باشد، میزان دسترسی آن‌ها به مؤلفه بیشتر و موجب افزایش عملکرد آن‌ها می‌گردد. همچنان محاسبه ضریب تبیین بیانگر این امر است که ۱۸ درصد واریانس عملکرد دبیران به واسطه مؤلفه اول (کشف و خلق دانش)، ۱۴ درصد به واسطه مؤلفه دوم (مشارکت در دانش)، ۱۳ درصد به واسطه مؤلفه سوم (سازمان دهی دانش)، ۷ درصد به واسطه مؤلفه چهارم (کاربرد دانش)، ۱۱ درصد به واسطه مؤلفه پنجم (عملکرد دانش) و ۱۵ درصد از تغییرات متغیر عملکرد دبیران از طریق مدیریت دانش تبیین می‌گردد.

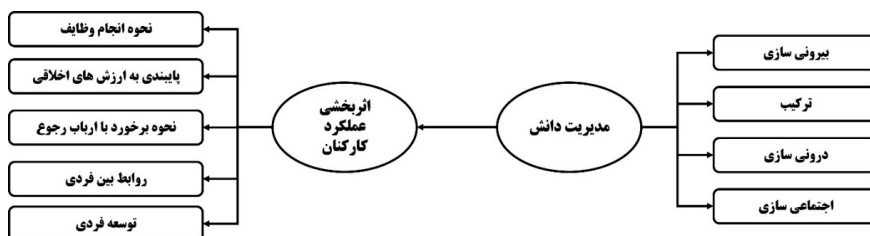
رجبی فرجاد و مطعیان نجار (۱۳۹۷) در تحقیقی که پیرامون موضوع «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی راهبردی مدیریت منابع انسانی» در میان ۲۵۴ تن از کارکنان شرکت ایران خودرو با روش توصیفی - همبستگی انجام دادند، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی آل اس نشان می‌دهد که مدیریت دانش به صورت مستقیم و به صورت غیر مستقیم توسط اقدامات راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد.

در تحقیقی دیگر که توسط محمد مهدی هاتفی و علیرضا روستا (۱۳۹۷) تحت عنوان

«بررسی رابطه مدیریت داشتن با عملکرد سازمانی: نقش میانجی سبک‌های مدیریتی» در میان ۴۰۰ تن از کارکنان شرکت‌های وابسته به صداوسیما با روش پیمایشی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که بین متغیرهای مستقل یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمان داشته است و در ارتباط میان فرایند ایجاد دانش و عملکرد سازمان، سبک مدیریت کارمدار بیشتر تأثیر را داشته است.

در تحقیقی دیگر که توسط یونسی فر، محقر و یونسی فر (۱۳۹۳) پیرامون موضوع «بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی (موردی مطالعه: بیمارستان شهید صدوقی یزد)» در میان ۲۹۱ تن از کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد با روش توصیفی-همبستگی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین چهار بعد مدیریت دانش (ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. در یک تحقیق که توسط مک‌کین و سینگ (۲۰۰۶) پیرامون موضوع «مدیریت دانش و عملکرد سازمان» در میان ۹۰ سازمان مختلف با تشخیص ۱۲ فعالیت مدیریت دانش صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل آماری حاکی از آن است که بین مدیریت دانش، عملکرد سازمان و عملکرد مالی رابطه وجود دارد.

۳. مدل مفهومی تحقیق



شکل شماره (۱-۳): مدل مفهومی تحقیق

۴. روش تحقیق

روش این تحقیق از نگاه هدف از نوع کاربردی و از نگاه روش از نوع توصیفی - همبستگی است. این تحقیق از آن جهت کاربردی است که بر مبنای پژوهش‌های انجام گردیده محققین صورت می‌گیرد. محقق به دلیل گستردگی جامعه مورد مطالعه، غنی بودن ادبیات تحقیق و نظریه آزمایی بودن هدف تحقیق، از این نوع تحقیق استفاده به عمل می‌آورد. این تحقیق از نگاه نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع پیمایشی است؛ این از آن جهت است که محقق به صورت پیمایشی با استفاده از ابزار پرسشنامه، داده‌های خود را جمع‌آوری می‌نماید و داده‌های جمع‌آوری شده را با استفاده از فنون آماری مورد تحلیل قرار می‌دهد. از جمله دلایل به کارگیری این روش می‌توان به کمی بودن نوع تحقیق، گستردگی جامعه آماری تحقیق و مطابقت با موضوع مورد تحقیق، اشاره کرد.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان رسمی ریاست معارف شهر کابل مشمول بست‌های رتبه دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم به حجم ۳۲۰ تن است.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: جامعه نمونه در این تحقیق به تعداد ۱۷۵ تن می‌باشد که از جامعه‌ای به حجم ۳۲۰ تن با استفاده از فرمول کوکران برآورد شده است. در این تحقیق برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده که یکی از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی است، استفاده گردیده است. در این روش تمام اعضای جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن را دارند. این روش یکی از معمول‌ترین و رایج‌ترین روش‌های نمونه‌گیری در پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود.

روش‌های جمع‌آوری داده‌ها: در این تحقیق از دو روش کتابخانه‌ای (کتاب، مقالات و پایان‌نامه‌ها) و میدانی (پرسشنامه استاندارد و محقق‌ساخته) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده صورت گرفته است. از آنجایی که روش کتابخانه در دنیای تحقیق بسیار معمول بوده که معمولاً در جهت ارزیابی و مطالعه ادبیات تحقیق استفاده می‌شود که در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده به عمل آمده است. از این

روش برای جمع‌آوری اطلاعات بخصوص، در زمینه مبانی نظری و پیشینه تحقیق استفاده شده است. بنابراین؛ با مطالعه کتاب‌ها، مقالات و پژوهش‌های منتشرشده دیگر محققان به زبان فارسی و لاتین، اطلاعات موردنیاز جمع‌آوری شده است. در این تحقیق در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استاندارد (برای متغیر مدیریت دانش و عملکرد کارکنان) به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه متشکل از دو بخش (مدیریت دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان) است که جمعاً مشمول ۴۹ سؤال است.

۵. یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه (آمار توصیفی)

جدول شماره (۱): توزیع فراوانی و درصدی بر مبنای جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۶۲	۹۲/۶
زن	۱۳	۷/۴
مجموع	۱۷۵	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره (۱) مشاهده می‌گردد که ۹۲/۵۷٪ درصد از افراد مورد بررسی مرد و ۷/۴۳٪ درصد از افراد مورد بررسی زن می‌باشند. ارقام ارائه شده بیانگر سهم بیشتر مردان نسبت به زنان در این تحقیق است.

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی و درصد موفق کاری

موقف کاری	فراوانی	درصد
بست رتبه دوم	۷	۴/۰
بست رتبه سوم	۱۰۱	۵۷/۷

۲۴/۶	۴۳	بست رتبه چهارم
۱۲/۶	۲۲	بست رتبه پنجم
۱/۱	۲	بست رتبه ششم
۱۰۰/۰	۱۷۵	مجموع

با توجه به جدول شماره (۲) مشاهده می‌گردد که ۴٪ از افراد مورد بررسی از نگاه موقف کاری مشمول بست رتبه دوم، ۵۷/۷۱٪ از افراد مورد بررسی مشمول بست رتبه سوم و ۵۷/۲۴٪ از افراد مورد بررسی مشمول بست رتبه چهارم، ۱۲/۵۷٪ از افراد مورد بررسی مشمول بست رتبه پنجم و ۱۴/۱٪ از افراد مورد بررسی مشمول بست رتبه ششم هستند. ارقام ارائه شده بیانگر این است که بیشتر افراد در بست‌های رتبه سوم و چهارم مشغول هستند.

جدول شماره (۳): توزیع فراوانی و درصد نمونه‌ها بر مبنای میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
بکلوریا	۱	۰/۶
فوق بکلوریا	۲۱	۱۲/۰
لیسانس	۱۳۱	۷۴/۹
ماستری	۲۲	۱۲/۶
مجموع	۱۷۵	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره (۳) ۵۷/۰٪ از افراد مورد بررسی دارای درجه تحصیل بکلوریا، ۱۲/۰۰٪ فوق بکلوریا، ۷۴/۸۶٪ لیسانس و ۱۲/۵۷٪ از افراد مورد بررسی دارای درجه تحصیل ماستری می‌باشند. ارقام ارائه شده بیانگر این نکته است که اشتراک کنندگان از ظرفیت دانشی خوبی برخوردارند، چون بیشتر آن‌ها از تحصیلات خوبی برخوردارند.

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی و درصد نمونه‌ها بر مبنای میزان سن افراد

سن افراد	فراوانی	درصد
۲۵-۱۸	۶۰	۳۴/۳
۳۵-۲۶	۸۳	۴۷/۴
۴۵-۳۶	۵	۲/۹
۴۵ به بالا	۲۷	۱۵/۴
مجموعه	۱۷۵	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره (۴) ۳۴/۲۹٪ افراد مورد بررسی دارای سن ۲۵-۱۸ سال، ۴۷/۴۳٪ از افراد مورد بررسی بین ۳۵-۲۶ سال، ۲/۸۶٪ ۴۵-۳۶ سال و ۱۵/۴۳٪ از افراد مورد بررسی سن بالاتر از ۴۵ سال داشتند. ارقام ارائه‌شده بیانگر این است که بیشتر افراد مورد بررسی دارای سن ۳۵-۲۶ سال بودند.

جدول شماره (۵): توزیع فراوانی و درصد نمونه‌ها بر مبنای میزان تجربه کاری

تجربه کاری به سال	فراوانی	درصد
۵-۱ سال	۹۰	۵۱/۴
۱۰-۵ سال	۶۹	۳۹/۴
۱۵-۱۰ سال	۱۲	۶/۹
بالاتر از ۱۵ سال	۴	۲/۳
مجموع	۱۷۵	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره (۵) و شکل شماره (۴-۵) ۵۱/۴۳٪ از افراد مورد بررسی دارای تجربه کاری ۵-۱ سال، ۳۹/۴۳٪ ۱۰-۵ سال، ۶/۸۶٪ ۱۵-۱۰ سال و ۲/۲۹٪ از افراد مورد بررسی بالاتر از ۱۵ سال تجربه کاری داشتند. ارقام ارائه‌شده بیانگر این است که اکثریت افراد مورد بررسی از تجربه خوبی برخوردار هستند.

تحلیل استنباطی داده‌ها

برای تحلیل بخش استنباطی داده‌ها از آزمون نرمال بودن جامعه، همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (آزمون نرمال بودن داده‌ها)

جدول شماره (۶): آزمون نرمال بودن داده‌ها

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		مدیریت دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان
N		175	175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4859	3.5757
	Std. Deviation	.63494	.65856
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.087
	Positive	.056	.057
	Negative	-.099	-.087
Test Statistic		.099	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060c	.105c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

طوری که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، مقدار معناداری برای متغیر مدیریت دانش (متغیر مستقل) بیشتر از مقدار $0/05$ و برای متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان (متغیر وابسته) نیز بیشتر از مقدار $0/05$ است که این مقدار مبین تأیید فرض H_1 (نرمال بودن توزیع داده‌ها برای هر دو متغیر) است؛ بنابراین فرض H_1 (توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است). برای متغیر مدیریت دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان تأیید می‌گردد. در نتیجه توزیع داده‌های هر دو متغیر مدیریت دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان از توزیع نرمال برخوردار است.

آزمون همبستگی پیرسون

جدول شماره (۷): آزمون همبستگی پیرسون

همبستگی پیرسون			
		مدیریت دانش	اثر بخشی عملکرد کارکنان
مدیریت دانش	Pearson Correlation	1	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
اثر بخشی عملکرد کارکنان	Pearson Correlation	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جهت بررسی رابطه بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) و اثر بخشی عملکرد کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون به خاطر توزیع نرمال داده‌ها به عمل آمده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) و اثر بخشی عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول شماره (۷) مقدار معناداری Sig. (۲-tailed) برابر با (۰/۰۰۰) به دست آمده است که کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. در نتیجه می‌توان گفت که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. میزان یا شدت رابطه برابر ۰/۸۸۷ است که مبین این است که بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) و اثر بخشی عملکرد کارکنان رابطه قوی وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت آن می‌توان گفت که جهت آن نیز مستقیم است. جهت مستقیم نشان می‌دهد که با افزایش میزان مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) اثر بخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل نیز افزایش خواهد یافت. با

توجه به علامت دو ستاره که در پایین جدول به نمایش داده شده است، می‌توان گفت که رابطه بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) و اثربخشی عملکرد کارکنان در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است؛ یعنی سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۱ شده است. ($r_s=0.887$ ، $n=175$ ، $P<0.01$)

آزمون فرضیه‌های تحقیق

آزمون فرضیه اصلی تحقیق: مدیریت دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۸): آماره‌های آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه اصلی تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مقدار	Sig	تعدیل شده R2	نتیجه
مدیریت دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان	0.887	25.210	0.000	0.785	تأیید فرضیه

طوری که در جدول شماره (۸) نمایش داده شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۸۸۷ به دست آمده است. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۷ است بنابراین، می‌توان گفت که همبستگی قوی بین متغیر مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) و اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل وجود دارد.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R Square) نیز برابر با ۰/۷۸۵ به دست آمده است و بدین معناست که متغیر پیش بین مدل (مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش)) توانسته است ۷۸ درصد از سهم واریانس متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش بینی کنند و به عبارت دیگر ۷۸ درصد از سهم واریانس متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان (ریاست معارف شهر کابل) ناشی از متغیر پیش بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، مدل معنی دار است. معنی دار بودن آزمون

تحلیل واریانس (مقدار F) نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین (مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش)) توانسته است به طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کنند.

مقدار t و مقدار Sig معنی دار بودن آماری تأثیر متغیر مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) را نشان می‌دهد. از آنجایی که مقدار $t=25.210$ بیشتر از مقدار $1/96$ و مقدار $Sig=0.000$ کوچک‌تر از $0/05$ است، نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین مدیریت دانش (بیرونی سازی دانش، ترکیب دانش، درونی سازی دانش و اجتماعی سازی دانش) بر متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول: بیرونی سازی دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۹): آماره‌های آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی اول تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مقدار	P مقدار	تعدیل شده R2	نتیجه
بیرونی سازی دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان	0.803	17.735	0.000	0.643	تأیید فرضیه

طوری که در جدول شماره (۹) نمایش داده شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر با $0/803$ به دست آمده است. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بیشتر $0/7$ (مقدار قابل قبول) است، می‌توان گفت که همبستگی قوی بین بیرونی سازی دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل وجود دارد.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R Square) نیز برابر با $0/643$ به دست آمده است و بدین معناست که متغیر پیش‌بین (بیرونی سازی دانش) مدل توانسته‌اند ۶۴ درصد از سهم واریانس متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کنند و به عبارت دیگر ۶۴ درصد از سهم واریانس متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان ناشی از متغیر پیش‌بین بیرونی سازی دانش است. از آنجایی که سطح

معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، مدل معنی دار است. معنی دار بودن آزمون تحلیل واریانس (مقدار F) نشان می دهد که متغیرهای پیش بین (بیرونی سازی دانش) توانسته است به طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش بینی کند.

مقدار t و مقدار Sig معنی دار بودن آماری تأثیر متغیر بیرونی سازی دانش را نشان می دهد. از آنجایی که مقدار $t=17.735$ بیشتر از مقدار $۱/۹۶$ و مقدار $Sig=0.000$ کوچک تر از ۰/۰۵ است، نشان می دهد که متغیر پیش بین (بیرونی سازی دانش) بر متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: ترکیب دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۱۰): آماره های آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی دوم تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مقدار	P مقدار	تعدیل شده R2	نتیجه
ترکیب دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان	0.748	14.824	0.000	0.557	تأیید فرضیه

طوری که در جدول شماره (۱۰) نمایش داده شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۷۴۸ به دست آمده است. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۷ (مقدار قابل قبول) است، می توان گفت که همبستگی قوی بین ترکیب دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان وجود دارد.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R Square) نیز برابر با ۰/۵۵۷ به دست آمده است و بدین معناست که متغیر پیش بین مدل (ترکیب دانش) توانسته است ۵۵ درصد از سهم واریانس متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش بینی کند و به عبارت دیگر ۵۵ درصد از سهم واریانس متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان ناشی از متغیر پیش بین ترکیب دانش است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، مدل معنی دار است. معنی دار بودن آزمون تحلیل واریانس (مقدار F) نشان می دهد که متغیرهای پیش بین (ترکیب دانش) توانسته است به طور

معناداری تغییرات متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کنند. مقدار t و مقدار Sig معنی‌دار بودن آماری تأثیر متغیر ترکیب دانش را نشان می‌دهد. از آنجایی که مقدار $t=14.824$ بیشتر از مقدار $۱/۹۶$ و مقدار $Sig=0.000$ کوچک‌تر از $۰/۰۵$ است، نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین (ترکیب دانش) بر متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) تأثیر معناداری دارد. فرضیه فرعی سوم: درونی‌سازی دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۱۱): آماره‌های آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی سوم تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مقدار	Sig	تعدیل شده R^2	نتیجه
درونی‌سازی دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان	0.710	13.268	0.000	0.502	تأیید فرضیه

طوری که در جدول شماره (۱۱) نمایش داده شده است، مقدار ضریب همبستگی برابر با $۰/۷۱۰$ به دست آمده است. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بیشتر از $۰/۷$ (مقدار قابل قبول) است، می‌توان گفت که همبستگی با شدت قوی بین درونی‌سازی دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان وجود دارد.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R Square) نیز برابر با $۰/۵۰۲$ به دست آمده است و بدین معناست که متغیر پیش‌بین مدل (درونی‌سازی دانش) توانسته است ۵۰ درصد از سهم واریانس متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کنند و به عبارت دیگر ۵۰ درصد از سهم واریانس متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان ناشی از متغیر پیش‌بین درونی‌سازی دانش است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از $۰/۰۵$ است، مدل معنی‌دار است. معنی‌دار بودن آزمون تحلیل واریانس (مقدار F) نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین (درونی‌سازی دانش) توانسته است به‌طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کند. مقدار t و مقدار Sig معنی‌دار بودن آماری تأثیر متغیر درونی‌سازی دانش را نشان می‌دهد. از آنجایی که مقدار $t=10.499$ بیشتر از مقدار $۱/۹۶$ و مقدار $Sig=0.000$

کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین (درونی سازی دانش) بر متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: اجتماعی سازی دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۱۲): آماره‌های آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی چهارم تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	t مقدار	Sig	تعدیل شده R2	نتیجه
اجتماعی سازی دانش	اثربخشی عملکرد کارکنان	0.739	14.416	0.000	0.543	تأیید فرضیه

طوری که در جدول شماره (۱۲) نمایش داده شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۷۳۹ به دست آمده است. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۷ (مقدار قابل قبول) است، می‌توان گفت که همبستگی با شدت قوی بین اجتماعی سازی دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان وجود دارد.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (Adjusted R Square) نیز برابر با ۰/۵۴۳ به دست آمده است و بدین معناست که متغیر پیش‌بین مدل (اجتماعی سازی دانش) توانسته است ۵۴ درصد از سهم واریانس متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کنند و به عبارت دیگر ۵۴ درصد از سهم واریانس متغیر اثربخشی عملکرد کارکنان ناشی از متغیر پیش‌بین اجتماعی سازی دانش است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، مدل معنی دار است. معنی دار بودن آزمون تحلیل واریانس (مقدار F) نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین (اجتماعی سازی دانش) توانسته است به طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) را پیش‌بینی کند.

مقدار t و مقدار Sig معنی دار بودن آماری تأثیر متغیر اجتماعی سازی دانش را نشان می‌دهد. از آنجایی که مقدار $t=14.416$ بیشتر از مقدار ۱/۹۶ و مقدار $Sig=0.000$ کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین (اجتماعی سازی دانش) بر متغیر ملاک (اثربخشی عملکرد کارکنان) تأثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به منظور بررسی نقش مدیریت دانش بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل انجام شده است. مسئله اصلی که مبنای این تحقیق را تشکیل می‌دهد، پایین بودن سطح اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل می‌باشد. محقق با درک این مشکل، این تحقیق را با روش توصیفی-پیمایشی انجام داده و به پاسخ سؤالات و آزمون فرضیه‌های این تحقیق پرداخته است.

یافته‌های توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که در جامعه نمونه سهم مردان نسبت به زنان در این تحقیق بیشتر بوده است، طوری که ۵۷/۹۲٪ درصد از افراد مورد بررسی مرد و ۴۳/۷٪ درصد از افراد مورد بررسی را طبقه زنان تشکیل می‌دهد. از نگاه موقف کاری بیشتر اشتراک کنندگان مشمول بست رتبه سوم ۷۱/۵۷٪ و ۵۷/۲۴٪ مشمول بست رتبه چهارم بودند. از نگاه درجه تحصیل بیشتر اشتراک کنندگان دارای درجه تحصیل لیسانس (۸۶/۷۴٪) بودند. از نگاه توزیع سنی بیشتر اشتراک کنندگان دارای سن بین ۲۶-۳۵ سال (۴۳/۴۷٪) بودند. از نگاه تجربه کاری بیشتر اشتراک کنندگان بین ۱-۵ سال (۴۳/۵۱٪) تجربه کاری داشتند. به طور کلی یافته‌های جمعیت‌شناختی به سهم‌گیری افراد با تحصیلات عالی، از هر دو قشر مردان و زنان اشاره دارد که خود مهر تأیید بر اعتبار بیشتر پاسخ‌های سؤالات می‌زند.

یافته‌های استنباطی نیز با به کارگیری آزمون‌های نرمال‌یته، همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار IBM-SPSS23 صورت گرفته است. محقق بعد از بررسی پیش فرض‌های آماری این تکنیک با فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها و بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق به تجزیه و تحلیل و بررسی سؤالات به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته است.

یافته‌های حاصل از آزمون نرمال بودن داده‌ها نشان داده که مقدار معنی برای هر دو متغیر مدیریت دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان بیشتر از ۰/۰۵ بوده که بیانگر نرمال بوده توزیع داده‌ها برای هر دو متغیر بود. به همین منظور برای سنجش رابطه

از آزمون همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمده است و یافته‌های بیانگر همبستگی بسیار قوی با جهت مثبت در میان متغیرهای مدیریت دانش و اثربخشی عملکرد کارکنان می‌باشد.

برای آزمون فرضیه‌ها تحقیق از آزمون رگرسیون خطی استفاده به عمل آمده است که بیانگر این است که مدیریت دانش و ابعاد آن (درونی‌سازی، بیرونی‌سازی، ترکیب و اجتماعی‌سازی) بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته است.

به‌صورت خلاصه از یافته‌های تحقیق می‌توان چنین استنتاج کرد که مدیریت دانش یکی از عوامل کلیدی و تأثیرگذار بر بهبود اثربخشی عملکرد کارکنان است که مدیریت دانش با تمام مؤلفه‌های آن (بیرونی‌سازی دانش، درونی‌سازی دانش، ترکیب دانش و اجتماعی‌سازی دانش) بر اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست معارف شهر کابل تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. تسهیم و تبادل دانش در میان کارکنان با تبادل اطلاعات، تبادل نظر، مستندسازی، بحث و تبادل اطلاعات پیرامون مسائل و انتقال تجربیات باعث می‌شود تا کارکنان فرصت یادگیری پیدا کرده و سعی نمایند تا نقاط ضعف خویش را به نقاط قوت تبدیل کرده و از این طریق عملکرد خویش را بهبود بخشند. به‌طورکلی می‌توان نتیجه گرفت که تشریک تجربیات، دانش و اطلاعات در میان کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود.

فهرست منابع و مآخذ

۱. ابطحی، سید حسین و عادل صلواتی، (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، تهران: انتشارات پیوند نو.
۲. احمدی، عباس و محمدنبی فروردین، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمی متانول کاوه)، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۳ (۲۲).
۳. الوانی، مهدی، (۱۳۸۰)، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲ (۵).
۴. بذرکار، اردشیر و محمد حاجی محمدی، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان با توجه به نقش میانجی نوآوری و هوش سازمانی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳ (۲۶).
۵. پیری، زکیه و سعید آصفزاده، (۱۳۸۵)، چگونه می‌توان مدیریت دانش را بکار گرفت، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، ۱۰ (۱).
۶. جورابچی، مهناز و علی اکبر خسروی، (۱۳۸۸)، تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم انسانی، ۵ (۱).
۷. رجبی فرجاد، حاجیه و مجید مطیعان نجار، (۱۳۹۷)، تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، ۱۰ (۳).
۸. شمس مورکانی، غلامرضا و عبدالله صادقی، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۳ (۴).

۹. عالم تبریز، اکبر، ایمان رجبی فر، و علی حاجی بابا، (۱۳۸۸)، سرمایه فکری، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات ایران.
۱۰. قلیچ لی، بهروز، (۱۳۸۸)، مدیریت دانش، تهران: انتشارات سمت.
۱۱. مهر علیزاده، یدالله و محمدرضا عبدی، (۱۳۸۸)، نظام مدیریت دانش، تجربه سازمان امور مالیاتی کشور، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
۱۲. نجف بیگی، رضا، (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۳. هاتفی، محمد مهدی و علیرضا روستا، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مدیریت داشتن با عملکرد سازمانی: نقش میانجی سبک های مدیریتی، پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۲ (۱).
۱۴. یونسی فر، سید محمد، علی محقر و سید عزیز یونسی فر، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی (موردی مطالعه: بیمارستان شهید صدوقی یزد)، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، ۵ (۳).