



## بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پیرانشهر

نام نویسندگان:

محسن ایزان<sup>۱</sup>، فاروق احمدی<sup>۲</sup>، لقمان سلیمی<sup>۳</sup> و رقیه نصرتی سرایدشتی<sup>۴</sup>

### چکیده

مدیریت دانش غالباً به عنوان منبع اصلی نوآوری شناخته شده و از الزامات اساسی فرایند نوآوری در سازمان محسوب می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش بر انگیزش شغلی معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان پیرانشهر در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می‌باشد. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. تعداد ۱۰۰ معلم بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌بندی شده‌اند. به عنوان نمونه مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری در سطح توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تی تست) استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و بکارگیری دانش با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت دانش، انگیزش شغلی، معلمان، ابتدایی، پیرانشهر

<sup>۱</sup> . معلم ابتدایی آموزش و پرورش پیرانشهر و دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان

<sup>۲</sup> . معلم ابتدایی آموزش و پرورش پیرانشهر و کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

<sup>۳</sup> . معلم ابتدایی آموزش و پرورش پیرانشهر و کارشناسی ارشد مهندسی منابع طبیعی دانشگاه صنعتی اصفهان

<sup>۴</sup> . استاد مدعو دانشگاه، کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه کردستان

## بیان مسئله

جهان کنونی و دنیای کار به طور خاص، در حال تجربه کردن یک انتقال بی سابقه است. انتقال به سوی سازمان‌هایی با محوریت دانش. در چنین سازمان‌هایی، سرمایه فکری، به عنوان یک منبع با ارزش وجدی تلقی شده و کلیه تلاش‌ها جهت به حداکثر رساندن بهره‌برداری از این منبع با ارزشمند شدیداً حمایت می‌شود. مهم‌ترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در انواع موسسات انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر می‌باشد. در نتیجه، مدیریت دانش به فرایند چگونگی خلق، انتشار و به کارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر هدف نهایی مدیریت دانش شامل تسهیم دانش میان کارکنان به منظور ارتقاء ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می‌باشد (منوریان، ۱۳۸۳).

مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان دانش و ایجاد تسهیلات برای آن‌ها با توجه به استراتژی سازمان است ناتوانی آن‌ها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنا بخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود. مدیریت دانش، مدیریت صریح، سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است (گروور و مادهاوم<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). پژوهشگران بر این عقیده اند که مدیریت دانش پشتیبان نوآوری، ایجاد ایده‌های جدید و بهره‌برداری از قدرت تفکر سازمان است. مدیران می‌توانند با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آن‌ها و ایجاد یک فرهنگ عادی از سرزنش، آن‌ها را نسبت به سازمان متعهد کنند. تا زمانی که نیازهای روحی و روانی کارمندان برآورده نشود هرگز به طور کامل نسبت به سازمان



احساس تعهد نخواهند کرد. یکی از موثرترین راه های حفظ تعهد در کارکنان و نگه داشتن آن ها در سازمان، غنی سازی شغل و افزایش انگیزه در آنان است (احدی نیا، ۱۳۸۴).

موضوع انگیزش یکی از ارکان مهم مدیریت را تشکیل می دهد. امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می باشد. انگیزش شغلی از مهم ترین عامل تاثیر گذار در موفقیت و عقب ماندگی سیستم بوده و در مورد بی توجهی به آن، باعث هدف رفتن منابع سازمان می شود. برای افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارکنان بایستی، ضرورت ها و عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی شناسایی شود که می تواند باعث بالا رفتن بهره وری محقق شدن اهداف سازمان و ایجاد محیط پر شور برای انجام فعالیت باشد. انگیزش<sup>۱</sup> حالتی در افراد که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می سازد (هیگس و گولت<sup>۲</sup>، ۱۳۸۲).

انگیزش شغلی به معنای کلیه عوامل و شرایطی است که باعث برانگیختن هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت شغلی در فرد می گردد برای انجام کارهای مختلف از جمله یادگیری و تحصیل انگیزه های متفاوتی وجود دارد که انگیزش شغلی یکی از آنهاست. انگیزش نیروی درونی است که باعث لذت بردن از کار و فعالیت های شخصی می شود. احساس خوب داشتن و کارایی ارتباط نزدیکی باهم دارند. یک مدیر خلاق و هوشمند همواره با کارکنان خود ارتباطی نزدیک و صمیمانه دارد و سعی در ایجاد محیط امن و آزاد می نماید زیرا که تنها در چنین محیطی است که تولید افزایش و کیفیت کار بهتر می شود. (هاکمن و الدهام<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰).

چالش عمده ی مدیریت دانش، تبدیل هر چه بیشتر و بهتر دانش ضمنی به دانش صریح است (عدلی، ۱۳۸۴). سازمان ها در ابتدا باید دانش را شناسایی و ضمن ذخیره، طبقه بندی، نشر و کاربرد دانش به ایده ها و تفکرات جدیدی برسند و برای این کار از الگوها و مدل های مختلفی

<sup>۱</sup> motivation

<sup>۲</sup> Heaks & Golt

<sup>۳</sup> Hakman & Oldham

استفاده می‌کنند. مدیریت دانش، کاملاً یک مفهوم و روش جدید مدیریتی را معرفی می‌کند. این مفهوم بر تبدیل موهبت های عقلانی کارکنان و سازماندهی نیروهای سودمند درونی اعضاء کارکنان نیروی رقابت و ارزش جدید عمل می‌کند. مدیریت دانش بر پیوند اطلاعات با اطلاعات، اطلاعات با فعالیت‌ها و اطلاعات با فرد برای تحقق اشتراک دانش (از قبیل دانش ضمنی و دانش صریح) توجه دارد. و با مدیریت اطلاعات کاملاً متفاوت است. کارکرد های سنتی کتابخانه؛ گردآوری، پردازش، اشاعه، ذخیره سازی، بهره برداری از اطلاعات مدرک به منظور فراهم آوردن خدمت برای جامعه است. در دوره اقتصاد دانش، کتاب خانه به عنوان گنجینه دانش بشری، سهمین شدن در پیشرفت دانش و حلقه ارتباطی مهم در زنجیره پیشرفت دانش خواهد بود (انوری و شهائی، ۱۳۸۶). مسئله انگیزش کارکنان و عوامل موثر بر آن و همچنین عواملی که موجب رضایت شغلی یا بالعکس نارضایتی کارکنان می‌شود و نقش مهم این مسائل در کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها از دیر باز مورد توجه مدیران بوده است وجود نظریات فراوان ارائه دیدگاه های متفاوت و نو در این زمینه خود موید این ادعا است. عمده‌ترین دلیل این تلاش ها جستجوی راه های ایجاد انگیزش و شناخت اولویت عوامل انگیزش میزان اهمیت هر یک از آنها است (اتکینسون<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰). از جمله عوامل موثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق مزایا، شور و نشاط در محیط کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد. انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیش برد آن است هر سازمان برای تامین اهداف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می‌شود (خلیلی، شروینی و همکاران، ۱۳۸۹).

ایجاد انگیزه در افراد مساله مهمی به حساب می‌آید. چنان که واضح و روشن است رفتار کارمند بدون انگیزه، زیان بار است فقدان انگیزه در آنان را می‌توان از طریق حضور نامرتب

---

<sup>۱</sup> Atkinson



سرکار، بی‌توجهی به ساعات کار، بدبینی و بدگمانی، بی‌دقتی، بی‌علاقگی، بی‌توجهی و برخی اوقات با پرخاش و مرافع با کارکنان و سرپرستان شناسایی کرد. چنین کارکنانی وجود فشار و استرس در خود را به سایرین نیز منتقل می‌کنند. مسولیتی که از این رفتارها به تنگ آمده اند، معتقدند که اگر بتوان در آنان ایجاد انگیزه کرد می‌توان به چیزهای بیشتری دست یافت. شناخت عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پر شور و مفید باشد. آگاهی از نیازهای کارکنان در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود. زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت هاست و این مسولان هستند که باید به طور مستمر عوامل موثر بر انگیزش را زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند (تامس داونپورت و پروساک ۱، ۱۳۷۹).

## روش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع تحقیق همبستگی می‌باشد.

## جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ابتدایی شهرستان پیرانشهر به تعداد ۷۰۰ نفر که در مدارس سطح شهرستان در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ مشغول تدریس بوده‌اند راتشکیل می‌دهد.

## برآورد حجم نمونه

حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان ( $N=100$ ) نفر برآورد گردید. این تعداد ابتدا به شیوه تصادفی خوشه ای چند مرحله ای و سپس تصادفی طبقه ای از جامعه آماری انتخاب شدند.

## ابزار اندازه گیری و روش اجرا

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است. برای اندازه گیری مدیریت دانش از پرسشنامه‌ی مدیریت دانش شرون لاسون (۲۰۰۳) و برای انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) استفاده شده است. همان طوری که ذکر شد نمونه کاری این پژوهش به طور تصادفی از میان معلمان ابتدایی پیرانشهر انتخاب شدند. روش کار به این صورت بود که پس از انتخاب تصادفی به آزمودنی‌ها توضیحاتی راجع به اهداف پژوهش ارائه گردید و سپس آنان را از محرمانه بودن اطلاعات شان مطمئن ساخته و در آخر پرسشنامه در اختیار هر یک نهاده شد. تمام پرسشنامه‌ها کد گذاری شده‌اند، بدون نام بوده و بر اساس کد مشخص شده، شناسایی خواهند شد تا در تحلیل تفاوت وجود داشته باشد.

## روش‌های آماری

برای تحلیل داده‌های آماری از فنون آمار توصیف (انحراف استاندارد، میانگین، حداقل و حداکثر نمره و کجی و کشیدگی) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون) استفاده خواهد شد.

## یافته‌ها

**فرضیه اصلی:** بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد.



جدول ۱: ماتریس همبستگی بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی

|                    | مدیریت دانش | انگیزش شغلی |
|--------------------|-------------|-------------|
| پیرسون مدیریت دانش | ۱           | ۰/۱۴۳       |
| سطح معنادار        |             | ۰/۰۰۳       |
| تعداد              | ۱۰۰         | ۱۰۰         |
| پیرسون انگیزش شغلی | ۰/۱۴۳       | ۱           |
| سطح معنادار        | ۰/۰۰۳       |             |
| تعداد              | ۱۰۰         | ۱۰۰         |

همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

همانگونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود مقدار همبستگی بدست آمده میان انگیزش شغلی و مدیریت دانش ( $r = 0/143$ ) می‌باشد. این مقدار از نظر آماری معنادار است ( $p < 0/05$ ,  $r = 0/143$ ).

رابطه مدیریت دانش و انگیزش شغلی با شش فرضیه جزئی زیر بیان می‌شود:

فرضیه فرعی ۱: دانش آفرینی با انگیزش شغلی معلمان رابطه دارد.

همانگونه که در جدول ماتریس همبستگی ۱ مشاهده می‌شود، بین دو متغیر دانش آفرینی و انگیزش شغلی ضریب همبستگی ۰/۲ وجود دارد و این مقدار از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین، بین دانش آفرینی با انگیزش شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0/2$ ,  $p < 0/05$ ).

فرضیه فرعی ۲: جذب دانش با انگیزش شغلی رابطه دارد.

برای نشان دادن رابطه این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید، با مشاهده نتایج جدول ۲، بین دو متغیر جذب دانش با انگیزش شغلی ضریب همبستگی ۰/۰۲۵ - وجود

دارد، این مقدار از نظر آماری معنادار می‌باشد. بنابراین، بین جذب دانش با انگیزش شغلی معلمان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد ( $r = -0.25, p < 0.05$ ).

**فرضیه فرعی ۳:** سازماندهی دانش با انگیزش شغلی رابطه دارد.

همان‌گونه که در جدول ماتریس همبستگی ۲ مشاهده می‌شود، بین دو متغیر سازماندهی دانش با انگیزش شغلی ضریب همبستگی  $0.12$  وجود دارد و این مقدار از نظر آماری در سطح  $0.05$  معنادار می‌باشد. بنابراین، بین سازماندهی دانش با انگیزش شغلی معلمان همبستگی مثبت و وجود معناداری دارد ( $r = 0.12, p < 0.05$ ).

**فرضیه فرعی ۴:** ذخیره دانش با انگیزش شغلی معلمان رابطه دارد.

با مشاهده نتایج جدول ۲، بین دو متغیر خود انگیزی با رضایت شغلی معلمان ضریب همبستگی  $0.98$  وجود دارد، این مقدار از نظر آماری در سطح  $0.05$  معنادار می‌باشد. بنابراین، بین ذخیره دانش با انگیزش شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0.98, p < 0.05$ ).

**فرضیه فرعی ۵:** انتشار دانش با انگیزش شغلی معلمان رابطه دارد.

با مشاهده نتایج جدول ۲، بین دو متغیر انتشار دانش با انگیزش شغلی معلمان ضریب همبستگی  $0.84$  وجود دارد، این مقدار از نظر آماری در سطح  $0.05$  معنادار می‌باشد. بنابراین، بین انتشار دانش با انگیزش شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0.84, p < 0.05$ ).

**فرضیه فرعی ۶:** بکارگیری دانش با انگیزش شغلی رابطه دارد.

با مشاهده نتایج جدول ۲، بین دو متغیر بکارگیری دانش با انگیزش شغلی معلمان ضریب همبستگی  $0.26$  وجود دارد، این مقدار از نظر آماری در سطح  $0.05$  معنادار می‌باشد. بنابراین، بین بکارگیری دانش با انگیزش شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0.26, p < 0.05$ ).





بر اساس یافته‌های جدول ۲، ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی  $<0/05$   $p$  معنی دار است. به عبارت دیگر براساس یافته‌های تحقیق، با اطمینان  $0/95$  می‌توان اذعان داشت که بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی معلمان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

R محاسبه شده در سطح  $p < 0/05$  بیانگر رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین پنج مولفه‌ی جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش با انگیزش شغلی معلمان دارد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

| مدیریت دانش  | انگیزش شغلی | دانش آفرین  | جذب دانش | سازماندهی دانش | ذخیره دانش | انتشار دانش | بکارگیری دانش |
|--------------|-------------|-------------|----------|----------------|------------|-------------|---------------|
| مدیریت دانش  |             |             |          |                |            |             |               |
| ضریب همبستگی | ۰/۱۲۱       | ۰/۱۷۶       | ۰/۲۶۲    | ۰/۲۸۰          | ۰/۳۸۲      | ۰/۳۶۳       | ۰/۳۶۵         |
| سطح معنی‌دار | ۰/۲۲۱       | ۰/۰۷۹       | ۰/۰۰۸    | ۰/۰۰۵          | ۰/۰۰۰      | ۰/۰۰۰       | ۰/۰۰۰         |
| تعداد        | ۱۰۰         | ۱۰۰         | ۱۰۰      | ۱۰۰            | ۱۰۰        | ۱۰۰         | ۱۰۰           |
| انگیزش شغلی  | مدیریت دانش |             |          |                |            |             |               |
| ضریب همبستگی | ۰/۱۲۳       | ۰/۲۰۳       | -۰/۰۲۵   | ۰/۱۲۱          | ۰/۰۹۸      | ۰/۰۸۴       | ۰/۰۲۶         |
| سطح معنی‌دار | ۰/۲۲۱       | ۰/۰۴۳       | ۰/۰۰۳    | ۰/۰۰۲          | ۰/۰۰۳      | ۰/۰۰۴       | ۰/۰۰۱         |
| تعداد        | ۱۰۰         | ۱۰۰         | ۱۰۰      | ۱۰۰            | ۱۰۰        | ۱۰۰         | ۱۰۰           |
| دانش آفرینی  |             | مدیریت دانش |          |                |            |             |               |
| ضریب همبستگی | ۰/۱۷۶       | ۰/۲۰۳       | ۰/۳۸۷    | ۰/۴۸۶          | ۰/۲۰۶      | ۰/۲۷۰       | ۰/۰۷۴         |
| سطح معنی‌دار | ۰/۰۷۹       | ۰/۰۴۳       | ۰/۰۰۰    | ۰/۰۰۰          | ۰/۰۴۰      | ۰/۰۰۷       | ۰/۴۶۳         |
| تعداد        | ۱۰۰         | ۱۰۰         | ۱۰۰      | ۱۰۰            | ۱۰۰        | ۱۰۰         | ۱۰۰           |



|       |       |       |       |       |       |       |       |                                                             |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------------------------------|
| ۰/۲۸۰ | ۰/۴۱۸ | ۰/۳۴۴ | ۰/۳۳۹ | ۱     | ۰/۳۸۷ | ۰/۰۲۵ | ۰/۲۶۲ | جذب دانش<br>ضریب همبستگی<br>سطح معنی دار<br>تعداد           |
| ۰/۰۵۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۱۰۰   | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۰۱ | ۰/۰۰۸ |                                                             |
| ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   |                                                             |
| ۰/۲۵۰ | ۰/۲۸۴ | ۰/۴۱۹ | ۱     | ۰/۳۳۹ | ۰/۴۸۶ | ۰/۱۲۱ | ۰/۲۸۰ | سازمان دهی<br>دانش<br>ضریب همبستگی<br>سطح معنی دار<br>تعداد |
| ۰     | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۰۰ | ۱۰۰   | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۳۱ | ۰/۰۰۵ |                                                             |
| ۰/۰۱۲ | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   |                                                             |
| ۱۰۰   |       |       |       |       |       |       |       |                                                             |
| ۰/۲۰۰ | ۰/۳۵۰ | ۱     | ۰/۴۱۹ | ۰/۳۴۴ | ۰/۲۰۶ | ۰/۰۹۸ | ۰/۳۸۲ | ذخیره دانش<br>ضریب همبستگی<br>سطح معنی دار<br>تعداد         |
| ۰/۰۴۶ | ۰/۰۰۰ | ۱۰۰   | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۴۰ | ۰/۳۳۱ | ۰/۰۰۰ |                                                             |
| ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   |                                                             |
| ۰/۳۰۲ | ۱     | ۰/۳۵۰ | ۰/۲۸۴ | ۰/۴۱۸ | ۰/۲۷۰ | ۰/۰۸۴ | ۰/۳۶۳ | انتشار دانش<br>ضریب همبستگی<br>سطح معنی دار<br>تعداد        |
| ۰/۰۰۲ |       | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۷ | ۰/۴۰۴ | ۰/۰۰۰ |                                                             |
| ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   |                                                             |

|     |       |       |       |       |       |       |       |                                                         |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------------------------------------|
| ۱   | ۰/۳۰۲ | ۰/۲۰۰ | ۰/۲۵۰ | ۰/۲۸۰ | ۰/۰۷۴ | ۰/۰۲۶ | ۰/۳۶۵ | بکار گیری دانش<br>ضریب همبستگی<br>سطح معنی دار<br>تعداد |
|     | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۴۶ | ۰/۰۱۲ | ۰/۰۰۵ | ۰/۴۶۳ | ۰/۸۰۱ | ۰/۰۰۰ |                                                         |
| ۱۰۰ | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   | ۱۰۰   |                                                         |



برای تعیین اثر هر یک از متغیرهای مدیریت دانش بر واریانس متغیرهای انگیزش شغلی، متغیرهای ذکر شده وارد معادله ی رگرسیون شدند. نتایج تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون میانگین ها، در جدول ۵ ارائه گردیده است.

جدول ۳: مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

| خطای استاندارد | ضریب تعیین تعدیل شده | R <sup>۲</sup> | R     | سطح معناداری | F     | میانگین مجذورات | مجموع مجذورات | مدل       |
|----------------|----------------------|----------------|-------|--------------|-------|-----------------|---------------|-----------|
| ۳/۹۴۴۷۷        | ۰/۰۵                 | ۰/۰۶           | ۰/۱۲۷ | ۰/۰۰۰        | ۱/۶۰۷ | ۲۵/۰۰۰          | ۲۵/۰۰۰        | رگرسیون   |
|                |                      |                |       |              |       | ۱۵/۵۶۱          | ۹۸            | باقیمانده |
|                |                      |                |       |              |       |                 | ۱۵۵۰/۰۰۰۹۹    | کل        |

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی

| سطح معنی دار | T    | Beta | SEB  | B    | متغیر       |
|--------------|------|------|------|------|-------------|
| ۰/۰۴         | ۲/۶۲ | ۰/۲۵ | ۰/۰۸ | ۰/۲۲ | انگیزش شغلی |

بر اساس جداول ۳ و ۴ میزان F مشاهده شده معنادار ( $p < ۰/۰۱$ ) است و ۶ درصد واریانس مربوط به انگیزش شغلی توسط مدیریت دانش تبیین می شود ( $R^2 = ۰/۰۶$ ) میزان رابطه بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی ( $\beta = ۰/۲۵$ ) می باشد و این به این معناست که در ازای یک انحراف استاندارد تغییر در مدیریت دانش، انگیزش شغلی ۲۵٪ افزایش می یابد و با توجه به آماره های t نشان می دهند که این متغیر به با ضریب اطمینان ۹۵٪ (مدیریت دانش) تغییرات مربوط به انگیزش شغلی را پیش بینی می کند، یعنی معلمان با مدیریت دانش بالا با افزایش میزان انگیزش شغلی مواجه شده اند.

سپس برای بررسی اینکه هر کدام از مؤلفه های مدیریت دانش چند درصد از واریانس های انگیزش شغلی را تبیین می کند، هر کدام از مؤلفه های مدیریت دانش به طور مجزا با متغیر انگیزش شغلی وارد معادله رگرسیون شدند تا به وسیله آن ضرایب تبیین هر کدام از مؤلفه های مدیریت دانش بر روی انگیزش شغلی مشخص شود. نتایج این آزمون در جدول ۵ نشان داده شده است:

جدول ۵: ضرایب رگرسیونی

| مدل            | t      | Beta  | خطای<br>انحراف<br>استاندارد | B      | sig   |
|----------------|--------|-------|-----------------------------|--------|-------|
| مقدار ثابت     | ۳۶/۰۶۲ |       | ۰/۰۴۱                       | ۳۷/۵۳۲ | ۰/۰۰۰ |
| جذب دانش       | -/۲۵۹  | -/۰۵۶ | ۰/۱۵۰                       | -/۰۳۹  | ۰/۰۳  |
| دانش آفرینی    | ۰/۹۳۵  | ۰/۱۵۵ | ۰/۱۰۴                       | ۰/۰۹۸  | ۰/۰۴  |
| سازماندهی دانش | -/۰۴۰  | -/۰۰۸ | ۰/۱۵۱                       | -/۰۰۶  | ۰/۰۲  |
| ذخیره دانش     | -/۲۳۴  | -/۰۰۴ | ۰/۱۳۱                       | -/۰۳۱  | ۰/۰۳  |
| انتشار دانش    | ۱/۲۶۲  | ۰/۲۵۰ | ۰/۱۳۴                       | ۰/۱۶۹  | ۰/۰۴  |
| بکارگیری دانش  | -/۵۱۷  | -/۰۹۹ | ۰/۱۲۶                       | -/۰۶۵  | ۰/۰۱  |

بر اساس جدول فوق و جدول ۴ میزان  $F$  مشاهده شده معنادار ( $P < ۰/۰۰۰$ ) است. ضرایب تاثیر مولفه های مدیریت دانش و اعم از دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش و ذخیره دانش و انتشار دانش و بکارگیری دانش در جدول فوق نمایش داده شده که در این بین مولفه دانش آفرینی با ضرایب تاثیر ( $\beta = ۰/۱۵$ ) نشان دهنده این است که هر چه میزان دانش آفرینی معلمان بیشتر شود به همان میزان ( $۰/۱۵$ ) انگیزش شغلی افزایش می یابد. و همچنین بیشترین



ضریب تاثیر مربوط به متغیر «انتشار دانش» با ضریب تاثیر ( $\beta=0/25$ ) دارای بیشترین تاثیر و به این معناست که در ازای یک انحراف استاندارد تغییر در انتشار دانش معلمان، انگیزش شغلی ۲۵٪ افزایش می‌یابد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد که معلمان با مدیریت دانش بالا تمایل بیشتری دارند که دارای سطوح بالای انگیزش شغلی باشند زیرا آن‌ها در ارزیابی و تنظیم عواطف خاص خود نسبت به معلمان دارای مدیریت دانش کمتر، سازگارترند.

فرضیه‌ی جزئی اول: بین دانش آفرین و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین دانش آفرین با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده ( $0/043$ ) که از سطح  $0/05$  کوچکتر است فرض تحقیق در سطح  $0/05$  قبول می‌شود. بنابراین با احتمال  $0/095$  بیان می‌کنیم که بین دانش آفرین با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌ی جزئی دوم: بین جذب دانش و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین جذب دانش با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده ( $0/03$ ) که از سطح  $0/05$  کوچکتر است فرض تحقیق در سطح  $0/05$  قبول می‌شود. بنابراین با احتمال  $0/095$  اطمینان بیان می‌کنیم که بین جذب دانش با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد در خصوص تفسیر نتیجه بدست آمده، می‌توان گفت که هر قدر میزان جذب دانش در میان معلمان افزایش یابد، تاثیر بیشتری بر انگیزش شغلی داشته و باعث ارتقای انگیزش شغلی می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مدارس می‌شود.

فرضیه‌ی جزئی چهارم: بین سازماندهی دانش و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین سازماندهی دانش با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده (۰/۰۲) که از سطح ۰/۰۵ کوچکتر است فرض تحقیق در سطح ۰/۰۵ قبول می‌شود. بنابراین با احتمال ۰/۰۹۵ اطمینان بیان می‌کنیم که بین سازماندهی دانش با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری مثبت و معناداری وجود دارد در خصوص تفسیر نتیجه بدست آمده، می‌توان گفت هر قدر میزان سازماندهی دانش در میان معلمان افزایش یابد، تاثیر بیشتری بر انگیزش شغلی داشته و باعث ارتقای انگیزش شغلی می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مدارس می‌شود.

### پیشنهادات

با توجه به فرهنگ اسلامی که نشر دانش را زکات آن بیان می‌کند با آموزش این فرایند آن را در نظام آموزشی نهادینه می‌کند.

کمک به مدارس در جهت پیشبرد اهداف شان با اجرای مدیریت دانش در مدارس و آموزش آن به معلمان.

- توجه به موضوعات افزایش تعهد شغلی و سازمانی در بین کارکنان و مطالعه واقعی اثرات رفتار سازمانی بر نحوه کارکرد و توسعه فرهنگ سازمانی.

- همیشه به جنبه‌های مثبت کار نگاه کنید: اکثر ما عادت داریم که همیشه جوانب منفی را ببینیم. یک استراحت کوتاه، یا شاید هم یک مسافرت، می‌تواند به شما این فرصت را بدهد تا در مورد مسائل کاری خود بهتر فکر کنید. باید رفتارهای خودتان را در برابر کارتان خوب بررسی کنید. گاهی اوقات استرس باعث می‌شود نتوانید همه ی جوانب را به خوبی بسنجید. برخورد



مثبت به همه چیز، زندگی شما را راحت تر و خوشایندتر می کند. پس همیشه به آینده خوش بین باشید.

## منابع

- انوری، شهائی؛ حسن، شهریار (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش: مطالعه موردی شهرستان ملکان. مجله تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۱۷(۴)، ۶۴۹-۶۷۵.
- احدی نیا، ناصرالدین (۱۳۸۴). ارائه چارچوب حرکت از مدیریت اطلاعات به مدیریت دانش در سازمانهای تحقیق و توسعه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی مالک اشتر.
- اتکینسون (۱۹۸۰). رفتار سازمانی در کار. ترجمه: محمد علی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت.
- دانیپورت، تامس؛ پروساک، لارنس (۱۳۷۹). مدیریت دانش. ترجمه: حسین رحمان سرشت. تهران: نشرسپکو
- خلیلی، شروینی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه.
- عدلی، فریبا (۱۳۸۲). مدیریت دانش. حرکت به فراسوی دانش. فراشناختی اندیشه.
- منوریان، عباس (۱۳۸۳). مدیریت دانش و دانایی فصلنامه کار و جامعه. شماره ۴۷ و ۳۷.
- هیکس و گولت (۱۳۸۲). انگیزش شغلی، ترجمه: محمدرضا باطنی. تهران: انتشارات فراوان.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (۱۹۸۰). Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, ۱۶(۲), ۲۵۰-۲۷۹.

Surf and download all data from SID.ir: [www.SID.ir](http://www.SID.ir)

Translate via STRS.ir: [www.STRS.ir](http://www.STRS.ir)

Follow our scientific posts via our Blog: [www.sid.ir/blog](http://www.sid.ir/blog)

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: [www.sid.ir/workshop](http://www.sid.ir/workshop)