

بررسی رابطه سازگاری کارکنان نسبت به موقعیت شغلی جدید با استراتژی‌های مدیریت دانش در آموزش و پرورش میاندوآب

فرهاد محبوب‌خواه، گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

علی شمس‌ی، گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

فرناز محبوب‌خواه، دانشجوی مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور بناب

چکیده - هدف این تحقیق بررسی رابطه سازگاری کارکنان نسبت به موقعیت شغلی جدید یا استراتژی‌های مدیریت دانش می‌باشد، لذا این تحقیق در ردیف تحقیقات توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب تشکیل داده است و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. برای توصیف داده‌های این پژوهش از شاخص‌های آماری توصیفی (گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و ...) استفاده شد. برای تحلیل استنباطی داده‌ها با توجه به نرمال بودن توزیع داده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و تمامی تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام گردید. نتایج نشان داد که بین سازگاری کارکنان نسبت به موقعیت شغلی جدید با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، موقعیت شغلی، سازگاری

مقدمه

امروزه نقش کلیدی نیروی کار در افزایش کمیت و کیفیت تولید بر همگان پر واضح است در واقع نیروی کار سالم محور توسعه پایدار بوده و با تکیه بر نیروی کار سالم و کارآمد است که می‌توان به اهدافی همچون رشد اقتصادی، توسعه پایدار، ارتقای سطح رفاه جامعه و ... دست یافت. لذا تأمین، حفظ و ارتقاء سطح سلامت شاغلین از اهمیتی فوق‌العاده برخوردار می‌باشد. مدیریت دانش شامل فرآیندهایی می‌باشد که ایجاد، توزیع و به کار بردن دانش را در جهت اهداف سازمانی هدایت می‌کند (Davenport, 1998). در واقع این فرآیندها به افراد سازمان کمک می‌کند تا خلاقیت و توانایی‌هایشان را جهت ایجاد ارزش‌های مطلوب بکار گیرند (Cullen, 2002). سازمان‌ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت

نظارت و کنترل سازمان می‌باشد. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می‌تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. امروزه محیط سازمان‌ها به لحاظ تحولات علمی و فن‌آوری روزبه‌روز بی‌ثبات‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند اما عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می‌کند (در چنین شرایطی سازمان‌هایی برنده و کامیاب هستند که زمینه‌ی رشد، پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقاء بخشند (عدلی، ۱۳۸۴). به مدیریت دانش باید به عنوان یک طرح مدیریتی یکپارچه نگریسته شود که بر هدف‌های استراتژی متمرکز است و بر محور فرآیندهای سبک و کار حرکت می‌کند و از فناوری اطلاعات کمک می‌گیرد (نوهر^۱، ۲۰۰۵) مدیریت دانش با کشف و ارتقای دارایی دانش یک سازمان، با دیدگاه‌ها که پیش برنده-اهداف سازمان است مرتبط می‌شود. دانشی که مدیریت می‌شود شامل هم دانش آشکار و هم دانش پنهان است (دوان پورت، ۱۹۹۸).

شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده، متغیر و گسترده شده است و به سرعت در حال تغییر است به گونه‌ای که سرعت تغییر برای بیشتر سازمان‌ها به مراتب بیش از سرعت توان پاسخگویی تطبیقی آنهاست (Barney, 1998). به عبارت دیگر به مجدد اینکه تغییری در شرایط یاد شده به وجود آید و تا سازمان بخواهد به آن تغییر واکنش نشان دهد و خود را با آن هماهنگ سازد تغییر دیگری از راه می‌رسد و در چنین فضایی فرصت‌ها و تهدیدات به سرعت فراروی سازمان‌ها قرار می‌گیرد، هرگونه تغییری در فضای رقابتی از یک سو فرصتی را فراهم آورده و احتمالاً فرصت دیگری را از بین می‌برد و از سوی دیگر چالش یا تهدیدی ایجاد و احتمالاً چالش و تهدید دیگری را حذف می‌کند. تغییرات مستمر دانش نیز عدم تعادل جدیدی را در سازمان به وجود آورده است در این میان تنها سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند و پویا باشند. اهمیت موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌نمایند و به منزله سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها و سازمان‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌نمایند (سعادت، ۱۳۷۶). لذا تامین، حفظ و ارتقاء سطح سلامت شاغلین از اهمیتی فوق‌العاده برخوردار می‌باشد. شاید یکی از بحث‌های مهم در زمینه داشتن نیروی شاغل کارآمد، توجه به سلامت شاغلین و همچنین رعایت استانداردهای سلامت در محیط‌های کاری است (دسلر، ۱۳۷۱) که این موضوع نیازمند داشتن نیروهای متخصص در عرصه بهداشت حرفه‌ای است که متأسفانه آنچه را

آمار و ارقام اعلام می‌کنند، وضعیت چندان مطلوبی در این زمینه نداریم. فرضیات تحقیق حاضر به قرار زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی

۱. بین سازگاری کارکنان آموزش و پرورش میاندوآب نسبت به موقعیت شغلی جدید با استراتژی‌های مدیریت رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین وضعیت سازگاری کارکنان آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

۲. بین وضعیت منابع انسانی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

۳. بین وضعیت برنامه‌ریزی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

خاستگاه مدیریت دانش به گذشته بر می‌گردد؛ یعنی زمان گذر از دانش بر تکنولوژی که در انقلاب صنعتی رخ داد همان‌طور که پیتر و راکر عنوان نموده کاربرد دانش به عنوان ابزارها، فرآیندها و محصولات در نتیجه انقلاب صنعتی به وقوع پیوسته است. بعد از خاتمه جنگ جهانی دوم انقلاب مدیریت صورت پذیرفت و دانش به صورت کاربردی جایگاه اجتماعی خود را پیدا کرد.

در حوالی سال‌های ۱۹۸۰ دانش به صورت فزاینده‌ای به عنوان یک منبع ضروری موجود مورد توجه واقع شد و در این زمان بود که مفهوم مدیریت دانایی شناخته شد، که به طور گسترده در تشریح ابزارها، فرایندها، سیستم‌ها، ساختارها، فرهنگ‌ها و به صورت صریح و آشکار در بهبود خلاقیت و مشارکت مورد استفاده قرار گرفت. در اواسط سال‌های ۱۹۸۰ با کوچک سازی سازمان‌ها افرای که سازمان را ترک می‌کردند و دارای دانش ارزشمندی بودند، مشکلاتی را به وجود آوردند از این جهت لازم بود این دانش را که منجر به استراتژی مدیریت دانش می‌شد برای منافع آینده‌سازان حفظ و حراست شود یکی از پیشگامان مدیریت دانایی اکیونوناکا است. او با بنا نهادن بنیان مدیریت دانایی به عنوان یک موضوع قانونی و ارائه مشاوره و توضیح در

مورد عقیده دارای اعتبار زیادی شد. او در سال ۱۹۹۰ با ارائه مقاله‌ای تحت عنوان (شرکت دانش آفرین) مفاهیم ایجاد دانش را بنا نهاد. به نظر هرنشسون سازگاری شغلی شامل سه جز است که عبارتند از: ۱- رفتار نقش شغل. ۲- عملکرد وظایف. ۳- رضایت کارمند (هرسنشون، ۱۹۹۶، به نقل از احمدنژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

همچنین پژوهش گلشریسدا (۲۰۰۴) بر روی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه آگرا درباره سازگاری شغلی آنان نشان داد که یک معلم سازگار و متعادل منبعی از الهام برای دانش‌آموزان و نعمتی برای جامعه است. محمدخانی (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود نشان داد که مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی بر افزایش میزان بهره‌وری کارمندان موثر است ولی بر رضایت شغلی آنان تاثیر ندارد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه این تحقیق به بررسی سازگاری کارکنان نسبت به موقعیت شغلی جدید یا استراتژی‌های مدیریت دانش می‌پردازد، لذا به توصیف وضع موجود پرداخته و رابطه بین متغیرهای تحقیق را مورد مطالعه قرار می‌دهد، از این رو این تحقیق در ردیف تحقیقات توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی که علاقه‌مند هستیم یافته‌های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلاور، ۱۳۸۶، ص ۱۱۳). در واقع جامعه آماری عبارت است از جایی که نمونه از آن انتخاب شده است و یا جایی که نتایج اصل از تحقیق در آنجا مورد تعمیم قرار داده می‌شود جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان آموزش و پرورش می‌اندوآب تشکیل می‌دهد که برحسب مدرک تحصیلی و جنسیت آورده شده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است و تعداد ۶۰ از کارکنان اداری محاسبه گردیده است و به ازای هر کارمند اداری تعداد ۵ نفر از کارکنان غیر اداری کارکنان اعم از مدیر، معاون، معلم و نیروی دفتری و اجرایی در نظر گرفته شده است که تعداد کارکنان غیر اداری شرکت کننده در این پژوهش ۴۰ نفر تعیین گردید و لازم به توضیح است که برای هر کارمند اداری ۵ نفر در نظر گرفته شد که ارتباط کاری نزدیک با یکدیگر داشته باشند. نمونه‌گیری یعنی انتخاب تعدادی از افراد، حوادث، و اشیا از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده‌ی آن جامعه. مزیت انتخاب یک نمونه از یک جامعه، جلوگیری از اتلاف وقت محقق و صرفه‌جویی در منابع مالی است. برای اینکه اطمینان از اینکه نمونه‌ی انتخاب شده نماینده واقعی جامعه است، نمونه را باید به صورت تصادفی از جامعه‌ی مورد نظر انتخاب کنیم، برای استنباط رفتار افراد جامعه از روی مشاهده رفتار افراد گروه

نمونه، منطق حکم می‌کند که گروه نمونه معرف جامعه باشد. در چنین حالتی مفهوم نمونه‌گیری تصادفی اهمیت پیدا می‌کند (دلاور، ۱۳۸۶، ص ۱۱۳). در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است، که هر یک از اعضای جامعه‌ی تعریف شده، شانس برابر و مستقلی جهت انتخاب شدن دارند. منظور از مستقل این است که انتخاب یک عضو به هیچ شکلی در انتخاب سایر اعضای جامعه تاثیر نداشته باشد. به این ترتیب با توجه به محدودیت‌های تحقیق تعداد ۶۰ نفر به صورت تصادفی و نمونه از بین ۱۰۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب و به دلیل کمبود عنوان ۳۰ نفر از دانشجویان به صورت نمونه انتخاب خواهند شد. در تحقیق حاضر برای گردآوری و تدوین ادبیات مربوط به موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است در این راه از انواع کتب و مقالات انگلیسی و فارسی و همچنین پایان‌نامه‌های فارسی مرتبط با موضوع استفاده شده است.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های لازم از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه محقق ساخته مربوط به مدیریت دانش و پرسشنامه محقق ساخته مربوط به عملکرد کارکنان چون پرسشنامه استاندارد در مورد مدیریت دانش براساس نظریه نانوکا در دسترس نبود، از این‌رو با الهام گرفتن از منابع قبلی و پژوهش‌های اجرا شده مشابه و با مطالعه پرسشنامه‌های تهیه شده توسط پژوهشگران علوم مدیریتی و تربیتی تعدادی از گزینه‌های مربوط به مدیریت دانش و عملکرد کارکنان تهیه و با راهنمایی اساتید محترم و ملحوظ داشتن نظرات اصلاحی و رهنمودهای آنان پرسش‌های مناسب انتخاب و پرسشنامه‌های مدنظر توسط پژوهشگر تهیه گردید. پرسشنامه مدیریت دانش شامل ۲۰ سوال بسته پاسخ که براساس ۴ مولفه مد نظریه نانوکا (اجتماعی سازی دانش، برونی سازی دانش، و درونی سازی دانش) مدیریت دانش را می‌سنجد که جهت ارائه و جمع‌آوری داده‌ها از کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب تنظیم گردید. پرسشنامه سازگاری کارکنان شامل ۳۰ سوال بسته پاسخ براساس مولفه‌هایی از قبیل (برنامه‌ریزی سازماندهی، نوآوری، انگیزش همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط، هماهنگی، پاسخگویی و کارایی اثربخش) که جهت ارائه به کارکنان غیر اداری (مدارس و دیگر دواير مرتبط با اداره) و جمع‌آوری داده‌ها در مورد عملکرد اداره تنظیم گردید که هر دو پرسشنامه در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، خیلی کم و کم) می‌باشد.

سوالات مدیریت دانش سوال‌های ۱ تا ۵ مولفه اجتماعی سازی ۵ تا ۱۰ مولفه برونی سازی، ۱۰ تا ۱۵ مولفه ترکیب و ۱۵ تا ۲۰ مولفه درونی سازی دانش را می‌سنجد. برای تعیین روایی پرسشنامه مدیریت دانش و

سازگاری کارکنان، سوالات تحقیق با دقت بیشتر و ابهام کمتر و برگرفته از متغیرهای مربوط با توجه به اهداف پرسشنامه طراحی شده و همچنین پرسشنامه‌های مذکور به رؤیت اساتید راهنما و مشاور رسیده و نکات مبهم و نارسا برطرف گردیده و برخی از گویه‌ها که ارتباط با اهداف تحقیق نداشت حذف گردید و پس از اعمال نظر اصلاحی، پرسشنامه‌ها تهیه و اعتبار آنها توسط اساتید راهنما و مشاور و چند تن از اساتید مدیریت تایید و مورد استفاده قرار گرفتند. برای بدست آوردن پایایی ابزارهای اندازه‌گیری در تحقیق حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور نمونه محدودی از پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از کارکنان بطور تصادفی توزیع گردید و نتایج آنها توسط نرم‌افزار SPSS تحلیل و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد.

یافته‌ها:

فرضیه شماره ۱: بین وضعیت سازگاری کارکنان آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

جدول (۱). ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و سازگاری کارکنان

سازگاری کارکنان	مدیریت دانش	آزمون پیرسون
۰/۴۰۹	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۳۵		سطح معناداری
۳۰	۰/۴۰۹	تعداد نمونه
۱	۰/۰۳۵	همبستگی پیرسون

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار برابر ۰/۰۳۵ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار آلفا در سطح معناداری ۰/۰۵ است پس فرضیه تحقیق تایید می‌شود و بین سازگاری کارکنان و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. بنابراین نتایج فرضیه حاضر نشان می‌دهد که وضعیت سازگاری کارکنان آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین وضعیت منابع انسانی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

جدول (۲). ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و منابع انسانی و محیط کار

منابع انسانی و محیط کار	مدیریت دانش	آزمون پیرسون
۰/۵۱۰	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۳۰	۰/۵۱۰	تعداد نمونه
۱	۰/۰۰	همبستگی پیرسون

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار (سگنی فکن) برابر ۰/۰۰ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار (آلفا) در سطح معناداری ۰/۰۰۵ است پس فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و وضعیت منابع انسانی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳: بین وضعیت برنامه‌ریزی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

جدول (۳). ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و وضعیت برنامه‌ریزی

وضعیت برنامه‌ریزی	مدیریت دانش	آزمون پیرسون
۰/۶۱۵	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱		سطح معنادار
۳۰	۰/۶۱۵	تعداد نمونه
۱	۰/۰۰۱	همبستگی پیرسون

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار آلفا در سطح معناداری ۰/۰۰۵ است پس فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و وضعیت برنامه‌ریزی در محیط کار آموزش و پرورش میاندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بیشتر صاحب‌نظران معتقدند که غیرممکن است تنها از طریق ایجاد شرایط سالم (کم کردن شرایط ناسالم) بتوان مانع از بروز حوادث شده حتی این اعتقاد وجود دارد که اکثر حوادث ناشی از اشتباه انسانی می‌باشند، چون

بسیاری از کارکنان و کارگران تمایلی به بکارگیری دستورالعمل‌های ایمنی نشان نمی‌دهند و یا اجرای مقررات ایمنی را از جهت فرهنگی برای خود ضعف می‌دانند.

داشتن عملکرد بالای سازمانی مستلزم شناسایی عواملی است که روی عملکرد تأثیر می‌گذارند که یکی از این عوامل مهم فشار روانی (استرس) می‌باشد. برای فشار روانی تعاریف گوناگونی ارائه گردیده است. دکتر «هانس سیله» فشار روانی را این‌گونه تعریف می‌کند: «فشار روانی عبارتست از کنش‌های جسمی و روانی افراد در پاسخ به وقایع محیطی و خارجی، که این وقایع عوامل موثر بر فشار روانی نامیده می‌شوند».

علاقه‌بند (۱۳۸۴)، مدیریت دانش را فراگرد استفاده فکری برای توفیق سازمان در رقابت با سازمان‌های هم‌تا می‌داند و بیان می‌دارد برتری رقابتی از عمل کردن به طریق موفقیت‌آمیزی که تقلید آن دشوار است ناشی می‌شود. حیدری (۱۳۸۶) بر این عقیده است؛ مدیریت دانش، مدیریت آشکار و نظام‌مند دانش اساسی و فرایندهای خلق، جمع‌آوری، سازماندهی، پخش و استفاده و بهره‌برداری مرتبط آن است؛ که مستلزم انتقال دانش شخصی به دانش شرکت است که بتواند به طور گسترده تمام اوقات در دسترس باشد و احتمالاً به کاربرده شود.

کانتز (۱۹۹۹) بیان می‌دارد مدیریت دانش فرایند سیستماتیک و سازمانی برای کسب، سازماندهی و انتقال دانش صریح و تلویحی کارکنان است؛ با این هدف که دیگران از دانش برای اثربخشی و بهره‌وری استفاده کنند.

بقایی‌نیا (۱۳۸۶) معتقد است مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و به کارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد.

به طور کلی، مدیریت دانش به شناسایی و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان با هدف و پیشبرد اهداف سازمانی می‌پردازد تمامی انواع دانش از جمله ضمنی و آشکار باید در مدیریت دانش مدنظر قرار گیرد.

نتایج فرضیه یک: برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار برابر ۰/۰۲۵ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار آلفا در سطح معناداری ۰/۰۵ است پس فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و بین سازگاری کارکنان و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. بنابراین نتایج فرضیه حاضر نشان می‌دهد که وضعیت سازگاری کارکنان آموزش و پرورش می‌اندوآب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه دو: برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار (sign) برابر $0/00$ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار (آلفا) در سطح معناداری $0/005$ است پس فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و وضعیت منابع انسانی در محیط کار آموزش و پرورش میان دو آب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دو: برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده است جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار برابر $0/001$ می‌باشد چون این مقدار کمتر است از مقدار آلفا در سطح معناداری $0/05$ است پس فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و وضعیت برنامه‌ریزی در محیط کار آموزش و پرورش میان دو آب مطابق با استراتژی‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد. پیشنهادها با توجه به نتایج تحقیق به شرح ذیل می‌باشد.

۱- با توجه به آزمون فرضیه اصلی و وجود رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌گردد به منظور تقویت عملکرد کارکنان، شناسایی عوامل تقویت‌کننده بصورت متناوب باید صورت گیرد و نتایج آن به استحضار کارکنان برسد تا از این طریق موجبات بهبود عملکرد مدیران فراهم آید.

۲- اجتماعی‌سازی یا جامعه‌پذیری دانش شاخص مهم دیگر برای بهبود عملکرد مدیران می‌باشد با توجه به وجود رابطه بین اجتماعی‌سازی دانش عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌گردد در آموزش و پرورش افراد در مورد آن چه برایشان مهم است به گفتگو بنشینند و از اندیشه‌های همدیگر استفاده نمایند تا از طریق تسهیم و تشریک ایده‌ها زمینه برای بهبود و کیفیت عملکرد فراهم آید.

۳- با توجه به وجود رابطه بین برونی‌سازی دانش و عملکرد کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر، بنابراین پیشنهاد می‌گردد برای اینکه عملکرد کارکنان بهبود یابد، تجربیات موفق همکاران در سازمان مستند شود و در قالب گزارش‌ها در اختیار افراد قرار گیرد و از اسلایدها و بروشورها نیز جهت بهبود عملکرد کارکنان استفاده گردد.

۴- ترکیب عامل دیگری بود که اندیشمندان مدیریت بسیار بدان تاکید فرموده‌اند که در این تحقیق رابطه معنی‌داری با عملکرد کارکنان نداشت ولی با توجه به تحقیقات دیگر انجام شده به نظر محقق اگر پایگاه‌های اطلاعاتی در سازمان توسعه یابد، خلاصه‌سازی مطالب در بسته‌های آموزشی صورت پذیرد، اطلاعات گوناگون و دانش مورد نیاز بیش از این در اختیار کارکنان قرار گیرد این مولفه نیز می‌تواند معنی‌دار گردد.

- ۵- درونی سازی دانش عامل تاثیرگذار دیگری در نحوه عملکرد کارکنان است. با توجه به وجود رابطه بین درونی سازی دانش و عملکرد کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر بنابراین پیشنهاد می گردد در سازمان به یادگیری فردی و گروهی بها داده شود کارکنان تشویق شوند تا بیشتر به جذب دانش اقدام نمایند و ایده های خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند.
- ۶- در سازمان آموزش و پرورش برای بهبود عملکرد باید بینشی مبتنی بر دانش ایجاد گردد و زمینه های اشتراک، خلق و توسعه دانش جدید مدنظر قرار گیرد و کانال هایی جهت انتقال و اشتراک دانش ایجاد گردد.
- ۷- ایجاد انگیزه و احساس نیاز به دانش و مدیریت آن در سازمان های آموزشی و توجه ویژه به منابع انسانی سازمان و تقسیم دانش اثربخش از طریق سازمان و کارکنان دانش محور آن و ایجاد زمینه افزایش آگاهی افراد نسبت به مزایای دانش بدین صورت که به افراد آموخت. اگرچه در اعضای داشتن دانش یک قدرت محسوب می شود ولی تسهیم آن قدرتی مضاعف است می تواند در بهبود عملکرد کارکنان بسیار تاثیرگذار باشد.
- ۸- ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد جهت تسهیم دانش بین افراد و نهادینه کردن ایجاد احساس ضرورت و فوریت تغییر نیز می تواند در بهبود عملکرد آنان بسیار تاثیرگذار باشد.

منابع

۱. احمدی، حسین (۱۳۸۱) تجارت الکترونیک، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۲. بقایی، مریم (۱۳۸۶)، مدیریت دانش، نشریه پرتو ملت، شماره ۱۶، سال دوم، ص ۱۵.
۳. داوینپورت، توماس و پروساک، لارنس (۱۳۷۹)، مدیریت دانش، ترجمه دکتر حسین رحمان سرشت، تهران؛ انتشارات ساپکو.
۴. دسلر، گری (۱۳۷۱)، مبانی مدیریت، ترجمه داود مدنی، تهران؛ انتشارات آذرین.
۵. سعادت، اسفندیار (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران؛ انتشارات سمت.
۶. عدلی، فریبا (۱۳۸۴)، مدیریت دانش حرکت به سمت فراسوی دانش، تهران؛ انتشارات اندیشه.
۷. علاقه بند، علی (۱۳۸۴)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزش، تهران؛ انتشارات روان.
۸. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران؛ انتشارات امیر.

9. Barney, J.B & Wright. p.m (1998), on becom a strategic partner: the releof human reassures in gaining competitive advantage, Human resource management, volume 37, lssve 1, pp 31-46 .
- 10.Cullen. J (2001), Knowledge management (Review), Journal of the Americam society for information science an the technology , vol s2 , no 13. Pp 1190-1192.
- 11.Dovenport, I. H (1998), working knowledge How organization manage what they Know Harvard Business school press, Boston, mA.
- 12.Nohr, H (2005), Information squalityaetals in strument dees wis sens management, Arbirts papier wis sens management.