

بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توسعه قابلیت های فردی معلمان

الهام سمندر*^۱، علیرضا سودی^۲، عارف کیانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۰ بهمن ماه ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۰ فروردین ماه ۱۴۰۴

چکیده

مدیریت سازمان وابسته به منابعی است که مدیران برای تحقق اهداف سازمان و به طور صرفه جویانه به خدمت می گیرند. از جمله منابع سازمانی، مدیریت دانش و به عبارتی وجود افراد دانشی و دانشکار در سازمان می باشد. هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توسعه قابلیت های فردی معلمان است. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان مدارس دولتی شهرستان بيله سوار می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۴ نفر انتخاب شده اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده به روش آنالاین استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از نمونه آماری پرسشنامه استفاده شده که روایی آن توسط اساتید رشته مدیریت تأیید شده و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی گرسون خطی استفاده گردیده است. یافته های تحقیق نشان داد که تمامی متغیرهای در پیش بینی قابلیت فردی دخیل هستند. با این توضیحات که متغیر بیرونی سازی بیش از سایر متغیرها در قابلیت فردی تاثیر دارد. همچنین مدیریت دانش بر تک تک ابعاد قابلیت فردی (قابلیت رفتاری، قابلیت مهارتی، قابلیت دانشی، قابلیت ویژگی فردی، و قابلیت استعدادی) تاثیر مثبت و معنا داری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توسعه قابلیت های فردی، معلمان

* گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد، ایران (نویسنده مسئول)

alhamsmndr2@gmail.com

^۲ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد، ایران

^۳ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد، ایران

۱- مقدمه

اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمند سازی منابع انسانی را بعنوان یک راهبرد اثر گذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده اند و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است. کوئین و اسپرتیزر^۴ معتقدند با وجود آنکه توانمند سازی می تواند مزیت رقابتی به یک سازمان بدهد و بر رغم اینکه بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند که توانمند سازی مطلوب است . اما اغلب سازمانها در اجرای آن دچار مشکل شده اند. باون و لاولر^۵ در مورد اهمیت توانمند سازی منابع انسانی می نویسند: کارکنان توانمند به نیاز های مشتریان سریع و به موقع پاسخ می دهند احساس تعهد نسبت به خود و شغل نشان دادند. با مشتریان به گرمی وبا آغوش باز ارتباط برقرار می کنند اسکاف و ژاف^۶ در مورد این که چرا کارکنان را توانمند سازیم می نویسند که سازمان هم از درون و هم از بیرون مورد هجوم قرار می گیرد از جنبه بیرونی رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باور نکردنی تقاضای جدید برای کیفیت و خدمات و محدودیت منابع پاسخگویی سریع را از سازمانها می طلبد (لطفی و حبیب پور، ۱۳۹۳).

امروزه اهمیت مدیریت دانش بر هیچ سازمانی پوشیده نیست و رهبران میکوشند تا عوامل موفقیت مدیریت دانش را در سازمان خود بیابند. بیتزید جوامع موفق و توسعه یافته جوامعی هستند که جایگاه علم، دانش و اندیشه در آنها گسترده تر و منزلت پژوهشگران، عالمان و دانشمندان در نزد آنها بالاتر و افزون تر است. دولتمردان هوشمند در کشورهای توسعه یافته نیز به اهمیت مدیریت دانش پی بردند و فعالیتهای مرتبط را از بالاترین سطوح تصمیمگیری مینمایند (اخوان و جعفری، ۲۰۰۶). مدیریت دانش رویکرد جامعی جهت ترسیم چشم انداز گسترده و همه جانبه برای سازمان است و تمرکز اصلی آن بر ایجاد بکار گیری دانش و نهایتا دستیابی به اثر بخش سازمانی است (عدلی، ۱۳۸۴).

ویگ (۲۰۰۲)^۷ معتقد است مدیریت دانش می تواند سازمانها را قادر سازد تا عملکرد معمول خود را به عملکرد هوشیارانه توأم با خلاقیت بهبود دهند هدف مدیریت دانش کشف دیدگاههای جدید در یادگیری، خلق دانش و توسعه رقابتهای درون مرزی و برون مرزی با رویکردی کنکاش گرانه در دنیای معاصر است. در واقع مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها به واسطه دارائیهای عقلانی و منطقی و پایگاههای دانش خود تولید ارزش می کنند (سانتوسوس^۸، ۲۰۰۱). تولید ارزش از این دارائیها شامل مشخص کردن آنچه کارکنان سازمان می دانند و مهارتهای آنها، دانش شرکا و حتی رقبا برای عملکرد بهتر می باشد.

4 . Quin and spertzner

5 . Bown and lowler

6 . Scouph and jaf

7 . Wig

8 . Santosus

مدیریت دانش رساندن دانش درست به افراد مورد نظر در زمان مورد نظر برای تصمیم گیری و عملکرد بهتر می باشد. به همین علت امروزه در اکثر سازمانها الویت مدیریت از مدیریت مالی و منابع به مدیریت دانش تغییر یافته است (آمریت^۹، ۲۰۰۲).

انتخاب و توسعه کارکنان با مهارت های متنوع، به سازمان ها کمک می کند تا در محیط رقابتی امروزی موفق باشند. یک کارمند خوب نه تنها در مهارت های فنی قوی است، بلکه توانایی برقراری ارتباط مؤثر، حل مشکلات و همکاری با دیگران را نیز دارد (کاظمی، ۱۴۰۳).

قابلیت های کارکنان به ظرفیت یک کارمند برای انجام وظایف شغلی خود به طور مؤثر و برآورده کردن استانداردهای مورد نیاز اشاره دارد. این قابلیت ها شامل طیف وسیعی از مهارت ها، دانش و رفتارهایی است که برای دستیابی به اهداف سازمانی ضروری هستند. درک و ارزیابی این قابلیت ها برای تصمیم گیری آگاهانه در زمینه هایی مانند مدیریت عملکرد، آموزش و برنامه ریزی استراتژیک نیروی کار بسیار مهم است (مندوی^{۱۰}، ۲۰۲۴).

قابلیت های کارکنان به دو دسته کلی مهارت های سخت (فنی) و مهارت های نرم (شخصیتی و ارتباطی) تقسیم می شوند. مهارت های سخت شامل دانش و تخصص در یک زمینه خاص هستند، در حالی که مهارت های نرم به توانایی های ارتباطی، حل مسئله، کار تیمی و رهبری اشاره دارند. یک کارمند موفق ترکیبی از هر دو نوع مهارت را داراست و قادر است به طور مؤثر در محیط کار عمل کند و به اهداف سازمان کمک کند (راونا^{۱۱}، ۲۰۲۳).

مدیریت دانش با تسهیل اشتراک گذاری و استفاده از دانش در سازمان، نقش مهمی در توسعه قابلیت های فردی دارد. این امر منجر به افزایش مهارت ها، دانش تخصصی و توانایی های حل مسئله در کارکنان می شود و در نهایت به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می انجامد. مدیریت دانش به عنوان یک فرایند سازمان یافته، شامل شناسایی، جمع آوری، ذخیره سازی، اشتراک گذاری و استفاده از دانش موجود در سازمان است. این فرایند به طور مستقیم بر توسعه قابلیت های فردی تأثیر می گذارد.

۲- مدل مفهومی تحقیق

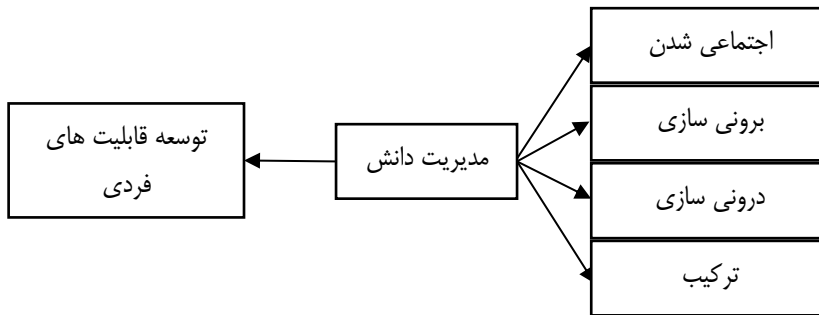
مدل مفهومی تحقیق ترکیبی از مدل سانگی سیما (۲۰۰۳) در قابلیت های کارکنان و همچنین مدل نوناکا و تایاما^{۱۲} (۲۰۰۳) در خصوص مدیریت دانش می باشد:

⁹ Amrit

¹⁰ Mandloi

¹¹ Raouna

¹² Nonaka and Toyama



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳- روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان مدارس دولتی شهرستان بيله سوار می باشد . حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۴ نفر انتخاب شده اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده به روش آنالین استفاده شده است.

برای جمع آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده از پرسش نامه ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است. پرسش نامه مدیریت دانش، با توجه به چهار مؤلفه اصلی تشکیل دهنده نظریه نوناکو تدوین شد. این پرسش نامه حاوی ۲۶ سؤال می باشد که بر اساس طیف ۵ مرحله ای لیکرت تنظیم می شود. برای سنجش قابلیت های کارکنان از پرسش نامه محقق ساخته در پنج بعد رفتار ، دانش ، مهارت ، “ویژگی های فردی و استعداد استفاده شده است. این پرسش نامه و ۳۱ سؤال براساس طیف ۵ مرحله لیکرت تنظیم گردید.

برای تعیین روایی ابزار پرسشنامه ها در در اختیار اساتید رشته مدیریت و کارشناسان امر قرار داده شده و اعتبار آن تأیید شده است.

برای تعیین پایایی پرسش نامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. میزان پایایی آزمون ۰/۷۸ به دست آمد. با توجه به عدد به دست آمده می توان گفت که پرسش نامه از پایایی بالایی برخوردار است .

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه های جمع آوری شده از نرم افزار SPSS26 استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی در گرسون خطی استفاده گردیده است.

۴- یافته ها

برای استفاده از برخی آزمون های آماری پارامتریک، بایستی متغیرهای تحقیق نرمال باشند. بررسی نرمال بودن توزیع داده های از آزمون آماری کلموگروف- اسمیرونوف استفاده شده است که در جدول شماره ۱ نتایج آن آورده شده است.

جدول ۱- آزمون آماری کلموگروف- اسمیرونوف برای نرمال بودن داده ها

تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
۲۶۴	۳/۰۵۲	۰/۰۸۸
۲۶۴	۲/۸۷۸	۰/۰۷۶

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می گردد سطح معناداری بدست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰.۰۵ است که حاکی از نرمال بودن متغیرهای تحقیق است، لذا می توان از برخی آماره های پارامتریک برای بررسی صحت و سقم فرضیه ها استفاده نمود.

فرضیه فرعی ۱: مدیریت دانش بر قابلیت رفتاری کارکنان تاثیر معناداری وجود دارد.

جدول ۲- آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر مدیریت دانش و قابلیت رفتاری معلمان

نام متغیر	R	R2	ضریب B	Beta	T	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
مدیریت دانش	۰/۴۴۲	۰/۴۱۷	۰/۱۱۰	۰/۳۴۲	۶/۸۸۵	۶۴/۶۳۷	۰/۰۰۰	۱/۶۸۸

به منظور بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت رفتاری معلمان از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج حاصله، همبستگی بالایی $R = ۰/۴۴۲$ بین مدیریت دانش و قابلیت رفتاری معلمان وجود دارد. مقدار $R^2 = ۰/۴۱۷$ نشان میدهد که متغیر مستقل تأثیر متوسطی در تبیین تغییرات مشاهده شده در جمعیت نمونه از نظر میزان قابلیت رفتاری، داشته است. آماره واتسون نیز در بازه ۲.۵-۱.۵ قرار گرفته که مجوز استفاده از تحلیل رگرسیونی در بررسی این فرضیه است.

ضریب $B = ۰/۱۱$ حاکی از این است که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (مدیریت دانش)، ۰.۴۴۲ واحد بر متغیر وابسته (قابلیت رفتاری) افزوده می شود. در مورد معنی دار بودن رابطه فوق باتوجه به مقادیر سطح معناداری حاصله (۰/۰۰۰) رابطه فوق معنی دار میباشد، لذا فرضیه فوق تأیید می شود.

فرضیه فرعی ۲: مدیریت دانش بر قابلیت مهارتی معلمان تاثیر معناداری وجود دارد.

جدول ۳ - آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر مدیریت دانش و قابلیت مهارتی

نام متغیر	R	R2	ضریب	Beta	T	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
همبستگی	B							
مدیریت دانش	۰/۳۴۳	۰/۲۹۲	۰/۰۸۹	۰/۳۰۳	۵/۶۵۲	۲۶/۱۴۱	۰/۰۰۰	۱/۶۳۴

به منظور بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت مهارتی معلمان از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج حاصله، همبستگی بالایی $R = ۰/۳۴۳$ بین مدیریت دانش و قابلیت مهارتی معلمان وجود دارد. مقدار $R^2 = ۰/۲۹۲$ نشان میدهد که متغیر مستقل تأثیر در تبیین تغییرات مشاهده شده در جمعیت نمونه از نظر میزان قابلیت مهارتی، داشته است. آماره واتسون نیز در بازه $۱/۵ - ۲/۵$ قرار گرفته که مجوز استفاده از تحلیل رگرسیونی در بررسی این فرضیه است.

ضریب $B = ۰/۰۸۹$ حاکی از این است که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (مدیریت دانش)، $۰/۳۴۳$ واحد بر متغیر وابسته (قابلیت مهارتی) افزوده می شود. در مورد معنی داربودن رابطه فوق باتوجه به مقادیر سطح معناداری حاصله ($۰/۰۰۰$) رابطه فوق معنی دار می باشد، لذا فرضیه فوق تأیید میشود.

فرضی فرعی ۳: مدیریت دانش بر قابلیت دانشی معلمان تأثیر معناداری وجود دارد.

جدول ۴ - آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر مدیریت دانش و قابلیت دانشی معلمان

نام متغیر	R	R2	ضریب	Beta	T	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
همبستگی	B							
مدیریت دانش	۰/۴۶۲	۰/۳۷۶	۰/۱۲۴	۰/۴۳۴	۷/۷۴۴	۶۰/۰۱۹	۰/۰۰۰	۱/۶۱۹

به منظور بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت دانشی معلمان از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج حاصله، همبستگی بالایی $R = ۰/۴۶۲$ بین مدیریت دانش و قابلیت دانشی معلمان وجود دارد. مقدار $R^2 = ۰/۳۷۶$ نشان میدهد که متغیر مستقل تأثیر خوبی در تبیین تغییرات مشاهده شده در جمعیت نمونه از نظر میزان قابلیت دانشی، داشته است. آماره واتسون نیز در بازه $۱/۵ - ۲/۵$ قرار گرفته که مجوز استفاده از تحلیل رگرسیونی در بررسی این فرضیه است.

ضریب $B = ۰/۱۲۴$ حاکی از این است که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (مدیریت دانش)، $۰/۴۶۲$ واحد بر متغیر وابسته (قابلیت دانشی) افزوده می شود. در مورد معنی داربودن رابطه فوق باتوجه به مقادیر سطح معناداری حاصله ($۰/۰۰۰$) رابطه فوق معنی دار میباشد، لذا فرضیه فوق تأیید می شود.

فرضی فرعی ۴: مدیریت دانش بر قابلیت ویژگی فردی معلمان تأثیر معناداری وجود دارد.

جدول ۵- آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر مدیریت دانش و قابلیت ویژگی فردی معلمان

نام متغیر	R همبستگی	R2	ضریب B	Beta	T	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
مدیریت دانش	۰/۳۸۲	۰/۲۵۴	۰/۱۴۸	۰/۳۹۲	۶/۸۴۱	۴۶/۷۹۳	۰/۰۰۰	۱/۶۹۵

به منظور بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت ویژگی فردی معلمان از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج حاصله، همبستگی بالایی $R = ۰/۳۸۲$ بین مدیریت دانش و قابلیت ویژگی فردی معلمان وجود دارد. مقدار $R^2 = ۰/۲۵۴$ نشان میدهد که متغیر مستقل تأثیر خوبی در تبیین تغییرات مشاهده شده در جمعیت نمونه از نظر میزان قابلیت ویژگی فردی، داشته است. آماره واتسون نیز در بازه ۱.۵-۲.۵ قرار گرفته که مجوز استفاده از تحلیل رگرسیونی در بررسی این فرضیه است. ضریب $B = ۰/۱۴۸$ حاکی از این است که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (مدیریت دانش)، $۰/۳۸۲$ واحد بر متغیر وابسته (قابلیت ویژگی فردی) افزوده می شود. در مورد معنی دار بودن رابطه فوق باتوجه به مقادیر سطح معناداری حاصله ($۰/۰۰۰$) رابطه فوق معنی دار میباشد، لذا فرضیه فوق تأیید میشود.

فرضی فرعی ۵: مدیریت دانش بر قابلیت استعدادی معلمان تأثیر معناداری وجود دارد.

جدول ۶- آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر مدیریت دانش و قابلیت استعدادی معلمان

نام متغیر	R همبستگی	R2	ضریب B	Beta	T	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
مدیریت دانش	۰/۴۸۳	۰/۲۳۳	۰/۱۴۸	۰/۴۸۳	۸/۷۷۲	۷۶/۹۴۹	۰/۰۰۰	۱/۵۶۶

به منظور بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت استعدادی معلمان از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج حاصله، همبستگی بالایی $R = ۰/۴۸۳$ بین مدیریت دانش و قابلیت استعدادی معلمان وجود دارد. مقدار $R^2 = ۰/۲۳۳$ نشان میدهد که متغیر مستقل تأثیر خوبی در تبیین تغییرات مشاهده شده در جمعیت نمونه از نظر میزان قابلیت استعدادی، داشته است. آماره واتسون نیز در بازه $۱/۲-۵/۵$ قرار گرفته که مجوز استفاده از تحلیل رگرسیونی در بررسی این فرضیه است. ضریب $B = ۰/۱۴۸$ حاکی از این است که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (مدیریت دانش)، $۰/۴۸۳$ واحد بر متغیر وابسته (قابلیت استعدادی) افزوده می شود. در مورد معنی دار بودن رابطه فوق باتوجه به مقادیر سطح معناداری حاصله ($۰/۰۰۰$) رابطه فوق معنی دار میباشد، لذا فرضیه فوق تأیید میشود.

فرضیه اصلی: مدیریت دانش بر قابلیت فردی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

جدول ۷- تحلیل رگرسیون پیش بینی قابلیت فردی بر اساس متغیر مدیریت دانش و مولفه های آن.

R	R ²	R اصلاح شده	خطای معیار تخمین
۰/۵۰۹	۰/۳۵۹	۰/۲۴۸	۲۵/۲۳۴۹۲

قابلیت فردی

در معادله رگرسیونی چندمتغیره برای مشخص کردن ضریب تعیین و میزان وزن هر متغیر مجموعه متغیرهای مستقل وارد معادله می شوند. لازم به یادآوری است؛ به منظور تعیین سهم هر یک از متغیرها در تبیین متغیر وابسته از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. مطابق جدول فوق می توان بیان کرد که ۳۶ درصد تغییرات در قابلیت فردی از روی مدیریت دانش پیش بینی می شود.

جدول ۸- خلاصه اطلاعات تحلیل واریانس

مدل	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین نمرات	F	Sig
کل	۵۶۸۵۲/۳۸۴	۴	۱۴۲۱۳/۰۹۶	۲۲/۳۲۰	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱۶۲۳۸۴/۳۰۵	۲۵۵	۶۳۶/۸۰۱		
باقیمانده	۲۱۹۲۳۶/۶۸۸	۲۵۹			
کل					

جدول فوق نشانگر معنادار بودن مدل کلی رگرسیون بوده ($Sig=0/000$) و در مجموع می توان گفت: مولفه های مدیریت دانش ، قابلیت فردی را تبیین می کند. در ادامه میزان تاثیر هر کدام از مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی قابلیت فردی بررسی میگردد.

جدول ۹ - پیش بینی قابلیت فردی بر اساس مولفه های مدیریت دانش

مدل	ضرایب	استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T	معناداری
B	خطای معیار	بتا			
ثابت	۳۳/۱۴۰	۴/۳۶۹	۷/۵۸۶	۰/۰۰۰	کلی
بیرونی سازی	۳/۰۰۵	۰/۵۷۵	۰/۵۲۵	۵/۲۲۴	۰/۰۰۰
ترکیب سازی	۰/۰۴۲	۰/۳۸۷	۰/۰۱۳	۰/۱۰۸	۰/۰۱۴
درونی سازی	۰/۵۴۷	۰/۷۲۹	۰/۰۷۲	۰/۷۴۹	۰/۰۴۵
اجتماعی سازی	۰/۰۹۶	۰/۶۴۱	۰/۰۱۷	۰/۱۴۹	۰/۰۳۳

همانگونه که در جدول (۹) مشاهده می شود تمامی متغیرهای مدیریت دانش در پیش بینی قابلیت فردی دخیل هستند. با این توضیحات که متغیر بیرونی سازی بیش از سایر متغیرها در قابلیت فردی تاثیر دارد.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان می دهد که تمامی فرضیه های مطرح شده مورد تأیید قرار گرفته اند بطوریکه در آزمون فرضیه اول نتیجه گرفته شد که مدیریت دانش بر قابلیت فردی کارکنان تاثیر معناداری دارد، بطوریکه تمامی متغیرهای مدیریت دانش در پیش بینی قابلیت فردی دخیل هستند. با این توضیحات که متغیر بیرونی سازی بیش از سایر متغیرها در قابلیت فردی تاثیر دارد. فرضیه دوم نیز عبارت بود از: مدیریت دانش بر قابلیت رفتاری معلمان تاثیر معناداری وجود دارد که طبق تحلیل های آماری صورت گرفته مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه سوم نیز مورد تأیید قرار گرفت و نتیجه گرفته شد که مدیریت دانش بر قابلیت مهارتی معلمان تاثیر معناداری وجود دارد. در خصوص فرضیه چهارم نیز گفتنی است که طبق نتایج آماری تحقیق: مدیریت دانش بر قابلیت دانشی معلمان تاثیر معناداری دارد. فرضیه پنجم نیز نشان داد که مدیریت دانش بر قابلیت ویژگی فردی معلمان تاثیر معناداری دارد. در خصوص فرضیه اصلی نیز نتیجه گرفته شد که مدیریت دانش بر قابلیت استعدادی معلمان تاثیر معناداری دارد. لازم به ذکر است که نتایج این تحقیق با تحقیق دانشور (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

منابع

آخوان پ، جعفری م. ۱۳۸۴. ناکامی مدیریت دانش در سازمان ها.
عدلی فریبا (۱۳۸۴) مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش، ناشر، تهران: نشر فراشناختی اندیشه
کاظمی حدیث (۱۴۰۳) مهمترین نقاط قوت یک کارمند خوب،
<https://nanotime360.com/high-performance-workforce/>
لفطی بهنام؛ حبیب پور ابراهیم (۱۳۹۳) نقش مدیریت دانش در توسعه قابلیت های فردی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی استان اردبیل)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی

Kyriaki Raouna (2023) ۲۰ Personal Qualities and Skills that Employers Look For The perfect formula for the perfect employee.
<https://www.careeraddict.com/personal-qualities-skills>
Aaditya Mandloi (2024) Understanding Employee Capabilities: The Key to Informed Decision-Making and Organizational Success,
<https://www.imocha.io/blog/employee-capabilities-for-decision-making-and-organizational-success>

- Santosus, N., Surmac, P. 2001. The ABCs of Knowledge Management. Available at: <http://www.cio.com/research/knowledge/edit/kmabc.html>
- Amrit, A. 2002. The knowledge Management Toolkit. PrenticeHall USA.
- Nonaka, I. and Toyama, R. (2003) The Knowledge-Creating Theory Revisited: Knowledge Creation as a Synthesizing Process. Knowledge Management Research & Practice, 1, 2-10. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500001>