

بررسی رابطه بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران از دیدگاه مدیران و دبیران

اقدس مختار خان^۱، آریتا علوی پور رفسنجانی^۲، ریحانه روز نو طلب^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

^۳ کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشکده رفاه

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران از دیدگاه مدیران و دبیران بر اساس مدل امگا (۲۰۰۶) می باشد. این پژوهش در تقسیم بندی روشهای تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیق کاربردی بوده و از هر حیث روش توصیفی-پیمایشی محسوب میشود. حجم نمونه تحقیق شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران به تعداد ۱۰۶ نفر در سال تحصیل ۹۷-۱۳۹۶ می باشد که به روش سرشماری انتخاب گردیده اند، همچنین به ازای هر مدیر، ۳ دبیر ثابت به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند که تعداد آنها ۳۱۸ نفر می باشد. داده ها و اطلاعات مورد نیاز براساس شیوه پرسشنامه فراهم گردیده است، پرسشنامه عملکرد با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و پرسشنامه مدیریت دانش فیللیسیوس ترجمه حسین قلی پور (۱۳۸۷) با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد. همچنین داده ها با استفاده از آمار استنباطی (پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد: بین عملکرد مدیران و تلاش آنان برای کسب دانش، ثبت و ضبط دانش، انتقال دانش، خلق دانش، کاربرد دانش و در مجموع بین عملکرد مدیران و مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: عملکرد، مدیریت دانش، کسب دانش، ثبت و ضبط دانش، انتقال دانش، خلق دانش، کاربرد دانش.

مقدمه

امروزه همه سازمانها، سهام داران، ذینفعان، مشتریان و اعضاء آن به ویژه مدیران، نیازمند درک روشنی از مدیریت دانش و دانش سازمانی هستند، آنها باید بدانند که فرایند خلق دانش چگونه فعال می شود، بوسیله چه کسانی آفریده می شود، چگونه نگهداری می شود، و به چه ترتیب گسترش می یابد؟ ضرورت این داناییها بویژه برای سازمانهای آموزشی (به خصوص مدیران مدارس) که دانش را در دل خود پردازش می کنند بیشتر است سازمانهای آموزشی به دلیل سروکار داشتن با رشد تحول انسانها از پویاترین سازمانها محسوب می شوند، تحول تغییر نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است برای سازگاری سازمانها با تغییرات و تحولات جهانی و حفظ بقای آنها، آموزش مهارتها و دانش به کارکنان ضروری است که رسیدن به این امر جزء با داشتن مدیری که دارای ذهن فلسفی و آگاه به دانش روز است امکان پذیر نیست. مدیران آموزشی خود خالق و کاربر دانش می باشند و عملکرد آنها نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد، از این رو لازم است که با اعمال مدیریت صحیح منابع انسانی بویژه در حوزه عملکرد و از طریق ایجاد هماهنگی بین عملکرد و مدیریت دانش زمینه طراحی سیستم عملکرد دانش محور فراهم گردد.

بیان مساله

سازمان های امروزی باید توانایی تطابق با دگرگونی مدام را برای نیل به موفقیت داشته باشند. گسترش روز افزون علوم و فنون و پیچیده تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه، مطرح شدن اندیشه های نو و گوناگون، عدم قطعیت و تغییرات چالشهای زیاد دنیا، بازار داغ رقابت و انقلاب نوآوری ها و جهانی شدن و اثرات آن بر ساختار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ایجاب می کند که سازمانها خود را به فنون و استراتژی های لازم مجهز سازند تا بتوانند با تحولات سریع هماهنگ شده و به موقع به محرکهای محیطی پاسخ گویند و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکل پویا و زنده در حوزه بهسازی سازمان به حیات خود ادامه دهند. با توجه به مواردی که ذکر گردید مدیریت دانش باید در آموزش و پرورش انعکاس پیدا کند و از آنجا که کارکرد اصلی آموزش و پرورش انتقال دانش است، مدیریت دانش در این سازمان از چشم انداز نسبی برخوردار است. آموزش و پرورش باید دریابد که پذیرش فرایندها، فنون و ایده های مدیریت دانش برای آن بسی آسانتر از سازمانهای دیگر است. از طرف دیگر، مدارس کار آمد نیازمند کارکنانی نو آور، پر تحرک و ماهر هستند که درکار تیمی خوب عمل کنند. مدیران سازمانهای آموزشی باید به ارزش فکری و اهمیت دانش که کارکنان از آن بر خوردارند واقف باشند [۱].

مدیریت دانایی همواره به توانایی تفکر و تجزیه و تحلیل مسائل نیروی انسانی در سازمان تاکید نموده است زیرا در شرایط کنونی کارکنان سازمانها بایستی کمتر به فعالیتهای یدی بپردازند و با تاکید بر خرد خویش وظایف سازمان را به انجام برسانند لذا در این راستا بایستی شرایطی بوجود آید که افراد سازمان آزادانه تفکر و اظهار نظر نمایند [۲] از این رو سازمان ها در تلاش هستند که به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند و برای تحقق چنین امری از مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی کسب و کار به منظور ایجاد سازمان یادگیرنده بهره می جویند. بنابراین مدیریت دانش نقش مهمی در سازمان ایفا می کند به طوری که هدف اصلی آن کمک به افراد سازمان برای خلق سازمان یادگیرنده است، سازمانی که توانایی انطباق مناسب و سریع را با محیط پویا، متغیر و رقابتی اطراف خود داشته باشد [۳] یکی از بزرگترین مشکلات قرن بیست و یکم به کار گیری مدیریت دانش در سازمان ها می باشد. مدیریت دانش از طریق فرایند های یکپارچه و اصولی به سازمان ها به منظور خلق دانش، کسب دانش، ذخیره، تقسیم و انتشار و به کارگیری دانش کمک و یاری می رساند. از این رو مدیریت، مقوله ای مهم محسوب می شود که در سازمان ها به دنبال آن است تا نحوه تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی تبیین و روشن سازد. مدیران مدارس و معلمان به عنوان عوامل اجرایی آرمان های آموزش و پرورش، مهمترین

عامل برای حرکت آموزش و پرورش و مهمتر از آن جامعه به سوی دانش مداری و جامعه دانش مدار هستند. راولی (۲۰۰۰)^۱ بیان می دارد، نظر به اینکه کلیه سازمان های آموزشی (مدارس) دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روز مره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می کنند و با در آمیختن با ارزش ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم گیری و اقدامات آینده سازمان را شکل می دهند آنچه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. سازمانهای آموزشی و مدارس در نقش سازمانهای دانش محور عمدتاً فعالیتهای اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می کنند. مدارس به عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیتهای مربوط به دانش را انجام می دهند. بنابراین، لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و آموزش و پرورش تصریح، آنگاه با نظریه مولفه های اصلی مدیریت دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه های فکری را برای حضور فعال و مستمر در جامعه ی بشری به تصویر کشید. همچنین شناخت و بررسی چگونگی عملکرد مدیران به طور کلی و مدیران مدارس به طور اخص به دلیل نقش حیاتی آن در هدایت و باروری نیروها، امکانات مادی و انسانی هر جامعه اولین گام در جهت پیشرفت و استقلال همه جانبه آن محسوب می شود. امروزه یکی از راهبردهای اساسی برای هر نوع توسعه و پیشرفت در هر جامعه ای سرمایه گذاری و توجه به مدیریت کلیه سازمانهاست. از آنجایی که پایه و اساس هر کشور بر استقلال فکری افراد آن جامعه بنا شده، هر چه افراد جامعه عالم تر باشند، جامعه موفق تر خواهد بود. بی شک، موفقیت یک جامعه به وضع فرهنگی و تربیت افراد آن بستگی دارد. آموزش و پرورش در پیشرفت و توسعه ملل، توجه به مدیریت را در اولویت قرار داده است [۴] از آنجا که مقوله مدیریت دانش بیشتر در سازمانهایی غیر از مدارس بررسی گردیده و با توجه به اینکه مدیران مدارس و مدارس نقش بسیار عمده ای را در تولید دانش بازی می کنند، پژوهش حاضر سعی دارد که رابطه بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران را بررسی کند و پس از تجزیه و تحلیل آنها به نتایجی برسد که بتواند راهگشای مدیریت بهتر دانش و افزایش و بهبود عملکرد در بین مدیران مدارس باشد با توجه به مواردی که ذکر گردید سؤال اصلی این تحقیق عبارت از این است که آیا بین عملکرد و مدیریت دانش (خلق، کسب، ثبت وضبط، انتقال و کاربرد دانش) مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

دانش لغتی است در تئوری ها که به توضیح مشارکت و رقابت می پردازد. با توجه به دانش شرکت ها برای کشف دانش فعلی و تبدیل به سازمان های یادگیرنده و یا به حداکثر رساندن نوآوری و خلاقیت تحت فشار قرار می گیرند. یکی از مشهورترین انواع دانش منشأ گرفته از ایده پولانی است. پولانی دو نوع دانش ضمنی و صریح را متمایز از هم می داند. ایده پولانی^۲ توسط نوناکا و تاکوچی^۳ گسترده تر شد و شهرت بیشتری یافت [۵] رده بندی ها و طبقه بندی هایی از جمله: ضمنی/صریح، فردی/سازمانی، داخلی/خارجی، ساختاری/غیرساختاری، عینی/ذهنی، درگیر/مجسم، فرهنگ سازی شده/جاسازی شده و کدگذاری شده. در میان این طبقه بندی ها، طبقه بندی ضمنی/صریح بیش از سایر طبقه بندی ها مورد استفاده قرار گرفته است، دانش صریح دانشی مدون است، درحالی که دانش ضمنی کمتر مدون بوده و در تجربه و قضاوت فرد نهفته است [۶].

به طور خلاصه، تشخیص تفاوت میان دانش ضمنی و دانش صریح می تواند به سازمان ها و اعضای آن ها در کسب اهداف مدیریت دانش کمک شایانی کند. در نتیجه یک سازمان و اعضای آن سازمان باید قسمت های صریح دانش را تشخیص داده و سپس نزدیک ترین روش ها و شیوه های مناسب را برای مدیریت انواع مختلف دانش به کار گیرند [۷] تمایز بین دانش ضمنی و دانش

^۱ Ravelley

^۲ Polanyi

^۳ Nonaka & Takeuchi

صریح مبانی تعریف انواع فرآیندهای دانش بوده و سازمان‌ها به واسطه‌ی این فرآیندها قادر به قوی‌تر کردن این فرآیندها هستند. دانش صریح با استفاده از فناوری، به راحتی قابل اشتراک‌گذاری و قوی‌تر شدن می‌باشد، و این در حالی است که دانش ضمنی مستلزم تعاملات و ارتباطات بین فردی است. این تمایز به سازمان‌ها کمک می‌کند تا راه‌های قوی‌تر شدن دانش به عنوان یک منبع را گسترش دهند. روش دیگری در تعریف دانش این است که دانش بر اساس تمرین بنا شده است و به وسیله‌ی تمرین نیز گسترش می‌یابد، این روش بر این اصل است که دانش مبنای اعمال ماست و شناخت ما در عمل ما، و اعمال ما بر اساس ساخت‌وساز و درک درستی از جهان بنا شده است [۸].

در طی سال‌های متمادی، یک سری از مطالعات بر ضرورت اشتراک‌گذاری دانش متمرکز بوده‌اند، چراکه اشتراک‌گذاری دانش این امکان را فراهم می‌کند که سازمان، عملکرد نوآوری خود را تقویت کرده و تلاش‌های تکراری و زائد در جهت یادگیری کاهش یابد [۹]. بنابراین یک سازمان که خود را متعهد به یادگیری مراحل و فرآیندهای مبتنی بر اشتراک‌گذاری دانش می‌داند می‌تواند قابلیت‌های نوآوری را از سه طریق ترویج دهد: اول اینکه وقتی فناوری‌های پیشرفته درون سازمان‌ها وجود داشته باشد و مورد استفاده قرار گیرد، احتمال نوآوری بیشتر خواهد بود؛ دوم اینکه، سازمان‌ها توانایی درک و پیش‌بینی نیازهای مشتری‌ها را دارند و بنابراین فرصت‌های ایجاد شده توسط تقاضای بازار را از دست نمی‌دهند؛ و سوم اینکه سازمان‌های درگیر در فرایند یادگیری، با نظارت بر رقبای بازاری خود و آگاهی به نقاط ضعف و قوت آن‌ها، و درس گرفتن از این نقاط ضعف و قوت، قابلیت‌های بالاتری در نوآوری خواهند داشت [۱۰].

مدیریت دانش

پیچیدگی مفهوم دانش و همچنین وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش باعث شده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد.

از نظر سوکنا نان (۱۹۹۸) برخی از تعاریف مدیریت دانش به گونه‌ای است که آن را حتی تا سطح مدیریت داده‌ها تنزل داده است [۱۱].

مدیریت دانش به اقداماتی اشاره می‌کند که بطور سیستماتیک برای یافتن، سازماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تقسیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد [۱۲].

ویگ (۲۰۰۲) معتقد است که مدیریت دانش یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی سازمان و انتقال آنها به درون تصمیم‌ها و عملیات سازمان.

مدیریت دانش به عنوان روشی برای ساده سازی، توسعه و بهبود فرایندهای خلق، اکتساب و جمع آوری، به اشتراک گذاری و انتشار دانش در سازمان تعریف شده است [۱۳].

بویترز (۲۰۰۰) مدیریت دانش عبارتست از تبدیل اطلاعات به دانش، شناسایی و بازیابی دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، بازیابی و کاربرد دانش، ترکیب، خلق، انتشار و فروش دانش [۱۴].

مدیریت دانش یعنی استفاده خلاق، موثر و کارآمد از کلیه دانش‌ها و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود سازمان [۱۵].

مدیریت دانش چارچوبی برای به کارگیری ساختارها و فرایندها در سطوح فردی، گروه، تیم و سازمان است به طوری که سازمان بتواند از آنچه که می‌داند، یاد بگیرد تا برای مشتریان و جوامع خود ارزش ایجاد کند این چارچوب مدیریت دانش، افراد، فرایندها و تکنولوژی را (در بستر فرهنگی) ترکیب می‌نماید تا عملکرد و یادگیری برای رشد پایدار را مطمئن سازد [۱۶].

مدیریت دانش فرایند، خلق، کسب، پالایش، ذخیره سازی، انتقال، تسهیم و کاربرد دانش می‌باشد که عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند [۱۷].

مدیریت دانش بکارگیری سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمانهای هم‌تا، همچنین پاسخ‌های نوآورانه‌ای برای چالش‌های جدید و اهرمی برای عمل و یک میانجی است [۱۸].

مدیریت دانش، فرایند شناسایی، کسب، توسعه، اشتراک، بکارگیری، نگهداری و ارزیابی منبع استراتژیک دانش در یک جو یادگیرنده برای افزایش قابلیت ها و توانایی های سازمان به منظور بهسازی و بالندگی سازمانی در یک محیط متغیر پویاست [۱۹]

تعاریفی از عملکرد

از نظر لغوی عملکرد، به معنی حاصل و نتیجه کار و میزان کار می باشد، در منابع عملکرد را به تعبیر گوناگون تعریف کرده اند. منظور از عملکرد وظایف و اعمالی که سازمان در جهت معین و مشخص، برای رسیدن به هدفهای خاص، برای فرد تعیین می کند و افراد برای رسیدن به این هدف هر نوع رفتاری که انجام می دهند، عملکرد نام دارد. شعبانی، عملکرد را، مقادیری از تغییرات حاصل از یادگیری، که ممکن است به علت مساعد بودن شرایط، به رفتار بالفعل تبدیل شود، که در اصلاح به آن عملکرد، می گویند (شعبانی، ۱۳۹۳). [۲۰]

اتکینسون، عملکرد را کنش انگیز و توانایی می داند. علاقه بند عملکرد را عبارت است از میزان کارایی و اثر بخشی مدیر، در تعیین هدفهای مناسب و تحقق آنها (علاقه بند ۱۳۹۳). [۲۱]

صاحب نظردیگری با رویکردی علت شناختی می نویسد، عملکرد تابعی از انگیزش یا تمایل، شناخت، حمایت سازمانی، بازخورد عملکرد، سازگاری محیطی و اعتبار است. (رضائیان، ۱۳۹۲). [۲۲]

بنابراین تعریف عملکرد مطلوب، عبارتست از: انطباق عملکرد و رفتار کارمند بر وظایف شغلی و الگوی رفتاری مورد انتظار از وی [۲۳]

پیتز درکرا عملکرد مدیر را با توجه به دو معیار اثر بخشی و کارایی تعریف می کند. اثر بخشی (Effectiveness) یعنی انجام دادن کارهای درست و کارایی (Efficiency)، یعنی درست انجام دادن کار

شعاری نژاد، عملکرد را رفتاری می داند، که به عنوان پاسخ یک امر از موجود زنده سر می زند و به نتایجی منجر می شود و به ویژه نتیجه ای که تا حدی محیط را تعدیل می کند [۲۴]

علاقه بند، عملکرد را، حاصل فعالیت های کارکنان از لحاظ اجرای وظایف محوله، پس از مدت زمان معین می داند [۲۵]

عملکرد، عبارت است از حاصل فعالیتهای کارمند به لحاظ اجرای وظایف محوله، پس از مدت زمان معین، که این حاصل می تواند، جنبه های تولیدی یا خدماتی داشته باشد [۲۶]

ماهیت عملکرد

تعریف واژه عملکرد، قدری پیچیده است که نیاز به توضیحات بیشتری دارد. مفهوم این واژه از آنجا حائز اهمیت است که با تعریف عملکرد میتوان آن را ارزیابی یا مدیریت نمود. بتز و هولتون (۱۹۹۵) عملکرد را مفهومی چند بعدی می دانند که ارزیابی آن بسته به انواع عوامل متفاوت می باشد. آنها همچنین به اهمیت این موضوع که آیا ملاک ارزیابی بایستی نتایج عملکرد باشد یا رفتار، اشاره می کنند. در مورد اینکه "عملکرد چیست" نگرشهای متفاوتی وجود دارد. فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد عملکرد را به صورت "انجام، اجرا، تکمیل، انجام کار سفارش شده یا تعهد شده" تعریف می کند. این تعریف هم به انجام کار (نحوه) و هم به نتایج حاصله از آن اشاره می کند. بنابراین می توان عملکرد را به عنوان رفتار (یعنی روشی که سازمانها، تیمها یا گروهها افراد کار را انجام می دهند) تلقی کرد کان^۴ (۱۹۹۶) اشاره می کند که عملکرد چیزی است که فرد به جای می گذارد و آن از هدف مجزاست [۲۷]

برناردین و همکاران او (۱۹۹۶)^۵ معتقدند که عملکرد باید به عنوان نتایج کار تعریف شود، به علت آنکه نتایج، رابطه بسیار قوی با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و نقش های اقتصادی دارد. همچنین برناردین در مورد عملکرد چنین ذکر می کند که "عملکرد به مجموعه ای از نتایج ایجاد شده در طی دوره زمانی معین اشاره می کند نه به خصایص و ویژگیها یا شایستگی های شخصی. ما نمی گوئیم که ارزیابی و سنجش شایستگی ها یا خصایص اهمیت ندارد، بلکه معتقدیم که باید تمایز تفاوت روشنی بین سنجش شخص و سنجش عملکرد وجود داشته باشد کمپ بل (۱۹۹۶) معتقد است که که عملکرد، رفتار را در بر می گیرد و باید از نتایج متمایز شود، زیرا عوامل سیستمی می تواند نتایج را منحرف سازند. بروم براچ (۱۹۹۸) در مورد این مفهوم دیدگاه جامعی ارائه نموده است. او عملکرد را هم به معنای نتایج می داند، رفتارها از فرد اجرا کننده وظایف ناشی می شوند و بدین طریق عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می کنند. رفتارها صرفا ابزارهایی برای نتایج نیستند بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می آیند. یعنی رفتارها خود محصول تلاش فیزیکی و ذهنی است که برای انجام وظایف اعمال میشود و می توان جدا از نتایج در مورد آنها قضاوت کرد [۲۸]

رایینز مفهوم عملکرد را با استفاده از یک فرمول به این شرح بیان کرده است، یکی از راههای شناخته شده و ساده برای اندیشه در خصوص عملکرد کارگر یا کارمند این است که عملکرد وی را به عنوان تابعی از تعامل یا رابطه متقابل بین توانایی و انگیزش بپنداری، یعنی: $f(A * M)$ = عملکرد. در این رابطه A نمایانگر توانایی و M نشان دهنده انگیزش است. اگر یکی از این دو عامل نامناسب باشد، بر عملکرد اثر معکوس خواهد داشت. ما باید به معادله خود عامل فرصت برای عملکرد را نیز بیفزاییم که در آن صورت معادله مزبور به شکل زیر در می آید $F(A * M * O)$ = عملکرد با وجود اینکه، ممکن است شخصی خواهان انجام کار بوده و توانایی آن را هم داشته باشد، ولی امکان دارد مانع یا موانعی بر سر راه^۶ عملکرد قرار گیرند [۲۹] بنابراین برای عملکرد بایستی توانایی و زمان انجام وظیفه را در نظر داشته باشیم.

پس عملکرد همان نتیجه واقعی و قابل اندازه گیری تلاش است. اگر چه تلاش منجر به عملکرد می گردد، این دو را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و میان این دو تفاوت فاحشی وجود دارد. اختلاف میان تلاش (یعنی آنچه کارمند می کوشد تا حاصل آید) و عملکرد (یعنی آنچه واقعا حاصل شده است) بستگی به ترکیب دو متغیر دارد: خصوصیات و تواناییهای کارمند و تصویری که کارمند از نقش خود دارد. بنابراین تلاش و عملکرد با یکدیگر تفاوت دارند تلاش چیزی است که هنوز انجام نشده است و عملکرد آن چیزی است که انجام شده است. برای اینکه کارکنان بتوانند وظایف و مسئولیتهای خود را با کارایی و عملکرد بهتر انجام دهند، لازم است مدیران برنامه ریزی جامعی در جهت آموزش و ارشاد کارکنان داشته باشند. مدیران بایستی قابلیت و توانایی های فعلی کارکنان را شناخته و جهت توسعه و تکامل آنها گام بر دارند. هر چه کارکنان و کارگران یک شرکت یا سازمان ماهرتر و آگاه تر باشند تلاش مدیریت برای عملکرد و بهره وری آنها ثمره بیشتری خواهد داشت و بهبود عملکرد منجر به ارزش افزوده اقتصادی بیشتر می شود [۳۰]

کیخا و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی به این نتایج دست یافتند که متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی توان پیش بینی عملکرد کارکنان را دارا می باشند و متغیر امنیت شغلی پیش بینی کننده قوی تری برای عملکرد مناسب کارکنان شهرداری زاهدان می باشد. [۳۱]

۱-Ber nardyan

۲-Campbel

۳-Abiliti *M·tivation*Opportunity

آزاده دل و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد کارکنان به این نتایج دست یافتند که هوش هیجانی رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان را تعدیل می کند. علاوه بر آن نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور وجود دارد. [۳۲]

قلی پور و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان مطالعه تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هوش عاطفی به این نتایج دست یافتند که ادراک از استراتژی مدیریت استعداد بر هوش عاطفی کارکنان اثری مستقیم و معنادار دارد؛ هوش عاطفی بر عملکرد شغلی کارکنان اثری مستقیم و معنادار دارد؛ ادراک از استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان اثری مستقیم و معنادار دارد و در نهایت هوش عاطفی در رابطه بیم ادراک از استراتژی مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی را ایفا می کند. [۳۳]

حسینی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان شایستگی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان به این نتایج دست یافتند که آزمون توافقی کای دو، بخش های حاصل از خوشه بندی انجام شده با دو روش، ارتباطی را با یکدیگر نشان نمی دهد اما بر اساس آزمون ضریب همبستگی رابطه میان افراد انتخاب شده در کانون ارزیابی برای توسعه و ارزیابی عملکرد آنها رابطه معنادار و مثبتی است. [۳۴]

هوپی -هائو شات (۲۰۱۶) در یک مطالعه ای با عنوان شخصیت، هوش هیجانی و عملکرد کارکنان به بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که ویژگی های شخصیتی و هوش هیجان کارکنان تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. [۳۵]

آلتینداگ و همکاران (۲۰۱۵) در یک مطالعه ای با عنوان ارتباط میان هوش هیجانی مدیران، عملکرد کارکنان و فرهنگ نوآورانه بررسی ارتباط میان هوش هیجانی مدیران، فرهنگ نوآورانه و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری میان هوش هیجانی مدیران و فرهنگ نوآورانه شرکت و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. [۳۶]

سرکار (۲۰۱۶) در پژوهش خود به توصیف عواملی می پردازد که سیستم ارزیابی عملکرد ستنی را تحت تاثیر قرار می دهد. این مطالعه توضیح می دهد که چگونه سیستم جدید بازخورد با نیاز به سیستم مدیریت عملکرد در یک راستا قرار دارند. نتایج حاکی از آن است که سیستم ارزیابی عملکرد جدید بر اساس مکانیسم بازخورد مستمر به توسعه کارکنان مبادرت می ورزد. [۳۷]

سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین عملکرد و تلاش مدیران برای کسب دانش از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران معنی داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عملکرد و ثبت و ضبط دانش مدیران در مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین عملکرد و انتقال دانش مدیر به سایرین از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین عملکرد مدیران و تلاش آنان برای خلق دانش از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۶- آیا بین عملکرد مدیران و کاربرد دانش آنان از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

یافته های پژوهش

سوال اول پژوهش : آیا بین عملکرد با مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و مدیریت دانش بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۱) آمده است. چنان چه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد با مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران $r = 0.61$ و از دیدگاه دبیران $r = 0.50$ است که در سطح 0.01 معنی دار است. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۱ بررسی رابطه بین عملکرد و مدیریت دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
	مدیریت دانش
عملکرد	۰/۶۱ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران
	۰/۵۰ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران

سوال دوم پژوهش : آیا بین عملکرد و تلاش مدیران برای کسب دانش از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و تلاش مدیران برای کسب دانش بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) آمده است. چنان چه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد با تلاش مدیران برای کسب دانش از دیدگاه مدیران $r = 0.50$ و از دیدگاه دبیران $r = 0.78$ است که در سطح 0.01 معنی دار است. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و تلاش مدیران برای کسب دانش از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره (۲) بررسی رابطه بین عملکرد و کسب دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
	کسب دانش
عملکرد	۰/۵۰ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران
	۰/۷۸ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران

سوال سوم پژوهش : آیا بین عملکرد و ثبت و ضبط دانش مدیران در مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد ؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و ثبت و ضبط دانش در مدرسه بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) آمده است. چنان چه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد با ثبت و ضبط دانش در مدرسه از دیدگاه مدیران $r = 0.54$ و از دیدگاه دبیران $r = 0.27$ است که این روابط از دیدگاه مدیران در سطح 0.01 و از دیدگاه دبیران در سطح 0.05 معنی دار هستند. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و ثبت و ضبط دانش در مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره (۳) بررسی رابطه بین عملکرد و ثبت و ضبط دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
ثبت و ضبط دانش	عملکرد
۰/۵۴ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران	
۰/۲۷ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران	

سوال چهارم پژوهش: آیا بین عملکرد و انتقال دانش مدیر به سایرین از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و انتقال دانش مدیر به سایرین بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۴) آمده است. چنانچه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد و انتقال دانش مدیر به سایرین از دیدگاه مدیران $r = 0/23$ و از دیدگاه دبیران $r = 0/57$ است که این روابط از دیدگاه دبیران در سطح $0/01$ معنی دار است اما از دیدگاه مدیران معنی دار نیست. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و انتقال دانش مدیر به سایرین از دیدگاه دبیران رابطه معنی دار وجود دارد، اما از دیدگاه مدیران رابطه وجود ندارد.

جدول شماره (۴) بررسی رابطه بین عملکرد و انتقال دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
انتقال دانش	عملکرد
۰/۲۳ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران	
۰/۵۷ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران	

سوال پنجم پژوهش: آیا بین عملکرد و تلاش مدیران برای خلق دانش از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه

۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و تلاش مدیران برای خلق دانش بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۵) آمده است. چنانچه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد و تلاش مدیران برای خلق دانش از دیدگاه مدیران $r = 0/51$ و از دیدگاه دبیران $r = 0/22$ است که این روابط از دیدگاه مدیران در سطح $0/01$ و از دیدگاه دبیران در سطح $0/05$ معنی دار هستند. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و تلاش مدیران برای خلق دانش از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره (۵) بررسی رابطه بین عملکرد و خلق دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
خلق دانش	عملکرد
۰/۵۱ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران	
۰/۲۲ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران	

سوال ششم پژوهش: آیا بین عملکرد مدیران و کاربرد دانش آنان از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه منطقه ۳ و ۶ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین عملکرد و کاربرد دانش آنان بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره (۶) آمده است. چنان چه که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی عملکرد و کاربرد دانش آنان از دیدگاه مدیران $r = 0/55$ و از دیدگاه دبیران $r = 0/59$ است که این روابط از دیدگاه مدیران و دبیران در سطح $0/01$ معنی دار هستند. بنابراین نتایج حاکی از این است که بین عملکرد و کاربرد دانش آنان از دیدگاه مدیران و دبیران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره (۶) بررسی رابطه بین عملکرد و کاربرد دانش مدیران از دیدگاه مدیران و دبیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل
	کاربرد دانش
عملکرد	۰/۵۵ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه مدیران
	۰/۵۹ ضریب همبستگی پیرسون از دیدگاه دبیران

نتیجه گیری:

نتایج پژوهش نشان می دهد که میانگین مدیریت دانش به طور کلی و در پنج مولفه آن بیش از میانه است و در پنج مولفه مدیریت دانش، کسب دانش بیشترین و انتقال دانش کمترین میانگین را دارد. در تحلیل سوالهای پژوهش این نتایج به دست آمد که بین عملکرد مدیران و مدیریت دانش (کسب دانش، ثبت وضبط دانش، انتقال دانش، خلق دانش، و کاربرد دانش) از دید دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. و از دیدگاه مدیران نیز جز انتقال دانش، بین مدیریت دانش و مولفه های (کسب دانش، ثبت وضبط دانش، خلق دانش و کاربرد دانش) با عملکرد مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. در یک نتیجه گیری کلی از تحقیق حاضر میتوان گفت که عملکرد مدیران دارای همبستگی مثبتی با مدیریت دانش و فرایندهای آن می باشد، لذا سازمان مورد مطالعه می تواند با استفاده از اطلاعات حاصله، سیستم عملکردی مبتنی بر مدیریت دانش را در راستای چشم انداز و اهداف سازمان طراحی و اجرا نماید و در طراحی آن لازم است ترکیبی از سیستم عملکرد رسمی و غیر رسمی را به کار گیرد و در آن به عواملی که هماهنگی بیشتری با مدیریت دانش دارد، توجه جدی نماید.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- به منظور افزایش دانش مدیران و دبیران و کارکنان آموزشی سعی شود سلسله مراتب سازمانی که بزرگترین مانع برای انتقال، تبادل و افزایش دانش میان کارکنان است برداشته شود.
- ۲- با توجه به نقش نیروی انسانی و گروهها در مدیریت دانش، آموزش کار گروهی و گروه سازی در نظام آموزش کشور مورد توجه قرار گیرد.
- ۳- توجه و حمایت مدیریت سازمان از برنامه های بهبود مدیریت دانش در آموزش و پرورش.
- ۴- ثبت تجربه های موفق و نا موفق و تلاش در جهت رفع نواقص برنامه های گذشته و استفاده از آنها در برنامه های آتی سازمان آموزش و پرورش و مدارس.
- ۵- سازمان آموزش و پرورش و مدیران باید برنامه ریزی و تلاش لازم را به منظور ارتقای سطح مشارکت کارکنان، در تصمیم گیری ها فراهم آورند. تا برنامه ها و اقدامات مربوط به استقرار مدیریت دانش، از اثربخشی برخوردار شود.

منابع

- ۱- قلی پور ، رحمت الله ؛ خزایی ، محمود (۱۳۹۵). تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هوش عاطفی ، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و هفتم ، شماره ۸۷، ص ۱-۲۸.
- ۲- Manuth, A. and Borgman, p. and Heier, H.(۲۰۰۵), *Siemens:Expanding the knowledge Management system share Net to Research &Development . journal of cases on Information Technology. Vol ۷No . ۱, pp ۴۵-۵۳*
- ۳-Yahya, sallah; Goh, weekeat (۲۰۰۲) managing human resource toward achiving know ledge management; jurnal of knowledye mangment vol.۶.no۵.pp۴۵۷-۴۶۸.
- ۴-بهرنگی، محمد رضا، (۱۳۸۰). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، انتشارات تابان.
- ۵-Patrik, M. & Gary, C. M. (۲۰۱۱). Exploring Human Capital: Putting Human Back into Strategic Human Resource Management. *Journal of Human Resource Management*, ۲۱(۲), ۹۳-۱۰۴.
- ۶-Yu, C. P., Zhang, Z. G., & Shen, H. (۲۰۱۷). The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, ۱۳(۸), ۵۴۷۵-۵۴۸۷.
- ۷-Pohonțu, A. I., Baulant, C., Rusu, C. (۲۰۱۲). Knowledge Organization Based and Competency Based Organization: A Review Of Theories and Approaches. *Academic Journal*, ۲(۵۳), ۱۴-۲۳.
- ۸-Mehralian, G. H., Akhavan, P., Rasekh, H. R., & Rajabzade, GH. A. (۲۰۱۳). A Framework for Human Capital Indicators in Knowledge-based Industries: Evidence from Pharmaceutical Industry. *Measuring Business Excellence*. ۱۷(۴), ۸۸-۱۰.
- ۹- Altundag, E, Kosedagi, Y, (۲۰۱۵), The Relationship between Emotional Intelligence OfManagers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance, Social and Behavioral Sciences, ۲۱۰, ۲۷۰ – ۲۸۲.
- ۱۰-Pohonțu, A. I., Baulant, C., Rusu, C. (۲۰۱۲). Knowledge Organization Based and Competency Based Organization: A Review Of Theories and Approaches. *Academic Journal*, ۲(۵۳), ۱۴-۲۳.
- ۱۱-ابطحی، سیدحسین، صلواتی، عادل (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان چاپ اول، تهران، انتشارات پیوند.
- ۱۲- حسینی خواه، یعقوب، (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی واستقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس، تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
- ۱۳-بیلی، خدایار و همکاران (۱۳۹۰). نقش عوامل موثر بر اشتراک گذاری دانش سازمانی در موسسه مطالعات بین المللی انرژی، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم شماره ۱۴.
- ۱۴-فراهانی ، حسن،(۱۳۸۸) . مدیریت دانش و کارکردهای آن در سازمان ،نشریه تدبیر ،سال هیجدهم شماره ۱۳۷، صص ۹۷-۱۱۴.
- ۱۵-مک داندل،جان،(۱۳۸۱). مدیریت دانش،ترجمه بدری نیک فطرت، تهران، کیفیت و مدیریت.
- ۱۶-قلی پور ، رحمت الله ؛ خزایی ، محمود (۱۳۹۵). تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هوش عاطفی ، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و هفتم ، شماره ۸۷، ص ۱-۲۸.

۱۷-Omega (۲۰۰۶) knowledge management and organization learning the International journal of management science vol ۳۶.pp (۱۶۷-۱۷۲).

- ۱۸-علاقه بند، علی، (۱۳۹۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان.
- ۱۹-میرکمالی، سیدمحمد، (۱۳۹۲). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، نشر یسطرون، ص ۲۸۴.
- ۲۰-شعبانی، حسن (۱۳۷۸). مهارت های آموزشی و پرورشی مدیران، تهران: سمت
- ۲۱-علاقه بند، علی، (۱۳۹۴). مدیریت عمومی، تهران، نشر روان.
- ۲۲-رضائیان، علی، (۱۳۹۱). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها، کاربردها)، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲۳-رضوان دوست، اسماعیل (۱۳۸۱). مقایسه کارایی لیسانسیه های فارغ التحصیل از دانشگاه های مختلف، شورای تحقیقات آموزش و پرورش تبریز.
- ۲۴-فتح الهی، بختیار (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بانه، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران
- ۲۵-علاقه بند، علی، (۱۳۹۴). مدیریت عمومی، تهران، نشر روان.
- ۲۶-الوانی، مهدی، دانایی فرد، حسن (۱۳۸۸). گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، تهران انتشارات مگار.
- ۲۷-قلی پور، رحمت الله؛ خزایی، محمود (۱۳۹۵). تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هوش عاطفی، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و هفتم، شماره ۸۷، ص ۱-۲۸.
- ۲۸-محمودی ملکی، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تعهد مدیریت بر/ارکان سازمان های دانش بنیان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران.
- ۲۹-رابینز، استیفن (۱۳۸۴) «مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول» ترجمه پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران.
- ۳۰-سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، چاپ دوازدهم، تهران، نشر سمت.
- ۳۱-کیخا، عالمه؛ شهرکی، فاطمه؛ کیخا، حسن. (۱۳۹۷). پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال دهم، شماره سی و پنجم.
- ۳۲-آزاده دل، محمدرضا؛ احمدی، ایوب (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۷۱.
- ۳۳-قلی پور، رحمت الله؛ خزایی، محمود (۱۳۹۵). تاثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی گری هوش عاطفی، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و هفتم، شماره ۸۷، ص ۱-۲۸.
- ۳۴-حسینی، سید یعقوب؛ آرمان، مانی؛ محمدی زاده، زهرا. (۱۳۹۵) شایستگی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و هفتم، شماره ۸۷، ص ۱-۲۸.
- ۳۵-Hui-Hua, Z, Schutte, N S, (۲۰۱۵), Personality, emotional intelligence and other-rated task Performance, Personality and Individual Differences, ۸۷, ۲۹۸-۳۰۱.