

The effect of knowledge management on the organizational health of Guilan physical education teachers

Jalil Pourzarnegar

Ph.d in Sport Management, University of Tehran, Iran. pourzarnegar.1361@ut.ac.ir

Abstract

Today, knowledge has become a key resource in society and the success factor of organizations, and this has led to the emergence of new concepts in knowledge management. The purpose of this research is the effect of knowledge management on the organizational health of physical education teachers in Guilan province. The research method is descriptive-survey. The statistical population of the research is physical education teachers of conservatories in Guilan province, and the statistical sample size was 92 people using cluster sampling and Morgan's table. The data collection tool is a researcher-made questionnaire, whose form and content validity has been confirmed by 10 experts in this field, and the reliability coefficient of the questionnaire was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.80. The research data were analyzed using the statistical method of mean and Pearson's correlation coefficient and using SPSS 21 software. The research results show that all components of knowledge management, including: knowledge identification component ($p=0.001$, $t=1.772$), knowledge creation ($p=0.001$, $t=2.365$), knowledge registration component ($p=0.001$, $t=1.870$), knowledge sharing component ($p=0.001$, $t=1.978$), knowledge implementation component ($p=0.001$, $t=2.177$), learning component ($p=0.001$, $t=2.419$), empowerment component ($p=0.001$, $t=2.225$), innovation component ($p=0.001$, $t=1.810$) and productivity component ($p=0.001$, $t=2.622$) have a significant impact on the organizational health of physical education teachers in Guilan province, and there is a positive and significant relationship between all these components. It seems that the results obtained from this research can help to improve the organizational health of physical education teachers in Gilan province by using knowledge management.

Keyword: Effect, physical education, teacher, organizational health, employee, knowledge management, sports.

تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنیاستان گیلان

جلیل پورزرنگار

دکتری تخصصی مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، ایران. pourzarnegar.1361@ut.ac.ir

چکیده

امروزه، دانش به عنوان یک منبع کلیدی در جامعه و عامل موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است و همین امر باعث مطرح گردیدن مفاهیم جدیدی در مدیریت دانش شده است. هدف از انجام این تحقیق، تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت‌بدنی هنرستان‌های استان گیلان می‌باشند که حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان ۹۲ نفر بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از صاحب‌نظران این حوزه رسیده است و ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. داده‌های تحقیق با استفاده از روش آماری میانگین و ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش اعم از: مؤلفه مؤلفه شناسایی دانش ($t = 1/772, p = 0/001$)، ایجاد دانش ($t = 2/365, p = 0/001$)، مؤلفه ثبت دانش ($t = 1/870, p = 0/001$)، مؤلفه به اشتراک‌گذاری دانش ($t = 1/978, p = 0/001$)، مؤلفه اجرای دانش ($t = 1/810, p = 0/001$)، مؤلفه یادگیری ($t = 2/177, p = 0/001$)، مؤلفه توانمندسازی ($t = 2/225, p = 0/001$)، مؤلفه نوآوری ($t = 1/810, p = 0/001$) و مؤلفه بهره‌وری ($t = 2/622, p = 0/001$) بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان تأثیر به‌سزایی دارند و بین تمامی این مؤلفه‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به نظر می‌رسد نتایج برگرفته از این تحقیق بتواند به بر ارتقای سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان با بهره‌گیری از مدیریت دانش یاری رساند.

کلید واژه‌ها: اثر، تربیت‌بدنی، دبیر، سلامت سازمانی، کارمند، مدیریت دانش، ورزش.

مقدمه

امروزه دانش به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت کشورهای توسعه‌یافته تلقی می‌شود و تمامی دانشمندان مدیریت بر این باور هستند که دانش یکی از منابع اصلی و جزو دارایی‌های اصلی سازمان محسوب می‌شود (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶). یکی از پیچیده‌ترین پدیده‌های اجتماعی در عصر حاضر سازمان‌ها هستند که عبارتند از واحد اجتماعی خاصی که ساختار آن از روی تعهد به‌وجود می‌آید و بارها مورد دوباره‌سازی‌های مجدد به‌منظور حصول هدف با هدف‌های معین قرار می‌گیرد (سجادی، ۲۰۱۵). در تعریف دانش گفته‌اند که دانش، عبارت است از برخورداری از ظرفیت و پتانسیل هرگونه اقدام (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶). رشد دانش در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به‌گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فن‌آوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. هم‌زمان با رشد ایده‌دانش به‌عنوان منبع استراتژیک در قرن ۲۱ دانش به‌مثابه یک مزیت رقابتی مهم در سازمان‌های پیشرو، مورد توجه جدی قرار گرفت و باب جدیدی را در مدیریت با عنوان «مدیریت دانش» آغاز کرد (احمدی و صالحی، ۲۰۱۰). مدیریت دانش به‌معنای جمع‌آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش می‌باشد. تمرکز مدیریت دانش، بر بهبود توانایی سازمانی می‌باشد و موفقیت در زمینه مدیریت دانش نیازمند ایجاد یک محیط جدید کاری می‌باشد که دانش و تجربه بتوانند به‌راحتی تسهیم شوند (آمین و همکاران، ۲۰۰۱). پیاده‌سازی مدیریت دانش موجب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت دانش، مجموعه‌ای از رویه‌ها، زیرساخت‌ها و ابزارهای فنی و مدیریتی است که در جهت خلق، تسهیم و به‌کارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان‌ها طراحی شده‌اند (بونفور، ۲۰۰۳). مدیریت دانش، فرایند تسهیل امور مربوط به دانش مانند: خلق، ضبط، انتقال و استفاده از دانش است و مدیریت دانش شامل، طیفی از فعالیت‌ها، یادگیری، همکاری و آزمایش تا اتحاد مجموعه‌های مختلف کاری و اجرایی می‌باشد (بت، ۲۰۰۲). سازمان‌ها برای بهبود و حفظ قدرت رقابتی خود به عرصه مدیریت دانش گام می‌نهند (محمدپور و همکاران، ۲۰۱۷). در مدیریت دانش، شکاف‌های دانش و انواع دانش مورد نیاز در زمینه‌های مختلف سازمان مورد شناسایی قرار می‌گیرد (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶). اصول مدیریت دانش عبارتند از:

- دانش، نشأت گرفته از افراد است و در افکار افراد جای دارد؛
- تسهیم دانش مستلزم اعتماد است؛
- فن‌آوری، رفتارهای دانشی جدید را امکان‌پذیر می‌سازد؛
- تسهیم دانش باید تشویق و پاداش داده شود؛
- حمایت مدیریت و تخصیص منابع برای مدیریت دانش ضروری است؛
- دانش، ماهیتی خلق‌شونده دارد و تشویق افراد موجب می‌شود که دانش به شیوه‌ای غیرمنتظره گسترش یابد؛
- برنامه‌های مدیریت دانش باید با برنامه‌های آزمایشی آغاز شود (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸).

دانش، منبع ارزشمند و راهبردی و نیز مهم‌ترین متغیر رشد همه‌جانبه سازمان‌ها و بنگاه‌های سلامت‌محور محسوب می‌شود (محمدپور و همکاران، ۲۰۱۷). دانش برخلاف دیگر منابع، پایان‌ناپذیر است و با استفاده بیشتر، حجم آن فزونی می‌یابد و در ذهن افراد جای می‌گیرد. مدیریت دانش بر افراد و کارکنان به‌عنوان منابع دانش در سلامت سازمان تأکید دارد. تمرکز بر سلامت سازمان به‌معنی تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است (خالصی و همکاران، ۲۰۱۲). مفهوم سلامت سازمانی اولین بار بیش از ۴۰ سال پیش در ادبیات ظاهر شد و به‌طور پیوسته توسط پژوهشگران برجسته مورد بازبینی قرارگرفت (مکینتاش و همکاران، ۲۰۰۷). سلامت سازمانی توانایی یک سازمان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت خود است (قرونه و ملکی‌نیا، ۲۰۱۵). امروزه سازمان‌ها توجه ویژه‌ای را به سلامت سازمانی نشان می‌دهند و با تمرکز بر آن و توانمند نمودن کارکنان خود سعی در بالابردن توانایی‌ها و عملکرد شغلی آن‌ها دارند (پورزرنگار، ۲۰۲۲). سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (قهرمانی و همکاران، ۲۰۱۲). هر سازمان برای این که اثربخش باشد باید قبل از هرچیز بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به‌کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کند و نیروی آن‌ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی بقای خود، آن‌را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامت سازمانی برخوردار باشد (سلیمانی، ۲۰۱۰). سازمان‌هایی که دارای سلامت سازمانی هستند، کارکنان متعهد و وظیفه‌شناسی را می‌یابند که روحیه و عملکرد بالایی دارند و کانال‌های ارتباطی آن‌ها باز است (لیندن و کلینگل، ۲۰۰۰). توجه به کارکنان، به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (عبدالوهاب، ۲۰۱۶). ارزش کنونی و موفقیت آینده

هر سازمان بستگی کامل به توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان آن دارد، این کارکنان هستند که منبع اصلی مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، نه مواد خام، سرمایه یا فن‌آوری. سازمان‌هایی که افراد توانمند در اختیار داشته باشند می‌توانند در بازارهای جهانی به سرعت تصمیم‌گیری کرده و همگام با سرعت حرکت نمایند (ابراهیمی میمند، ۲۰۱۳). بیشتر گروه‌های تحقیقاتی در سراسر دنیا به دنبال پیدا کردن چهارچوب پیاده‌سازی سلامت سازمانی هستند تا از این طریق سیستم‌های مدیریتی‌شان از قابلیت‌های بالاتری برخوردار شود (محمودی و محسنی معلم کلائی، ۲۰۲۲).

پیشینه تحقیق

تحقق هدف‌های هر مطالعه‌ای به میزان زیادی به کیفیت بخش پیشینه تحقیق، یعنی مرور تحلیلی و انتقادی آثار و تحقیق‌های موجود بستگی دارد. در این بخش، به بررسی مطالعات و تحقیقات انجام شده مرتبط با تحقیق حاضر پرداخته شده است. پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که:

سلیمی و همکاران (۲۰۲۳): تحقیقی با عنوان «اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی، نقش میانجی جوّ اخلاقی» انجام دادند و نتایج تحقیق ایشان نشان داد که اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی معنی‌دار می‌باشد؛ اما اثر آن بر جوّ اخلاقی معلمان معنی‌دار نیست؛ همچنین اثر جوّ اخلاقی بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی معنی‌دار است و در نهایت مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی با میانجی‌گری جوّ اخلاقی اثر معنی‌داری ندارد. به صورت کلی براساس مدل تحقیق می‌توان گفت با اجرا و بهبود اقدامات مدیریت دانش که بی‌شک منجر به تمایل معلمان مبنی بر دانش‌محور شدن خواهد شد، می‌توان تمایل آن‌ها نسبت به افزایش روحیه توانمندسازی و خودکارآمدی را ارتقاء داد.

لیندرت و همکاران (۲۰۲۲): در تحقیقی به بررسی سواد سلامت سازمانی در بافت کارکنان سلامت: یک پروتکل بازبینی محدوده هدایت‌شده توسط کارشناسان پرداختند و اعلام نمودند که سواد سلامت برهم‌کنش سواد سلامت فردی و سلامت سازمانی است و در سلامت سازمانی بر این موضوع تأکید داشتند که اشتراک سواد سلامت در همه زمینه‌های زندگی، خصوصاً در زمینه سلامت سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

محمودی و محسنی معلم کلائی (۲۰۲۲): در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مدیریت دانش بر سلامت سازمان در ابعاد مختلف» نشان دادند که توجه به عوامل گوناگون در به‌وجود آمدن سازمان‌های سلامت مبتنی بر دانش در سطح ملی و بین‌المللی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در ابعاد مدیریت دانش عوامل جهانی شدن، توانمندی بخش خصوصی و افزایش دانش شهروندان از اهمیت بالایی برخوردار است؛ همچنین سلامت سازمانی نیز به چهار دسته شامل: به‌دست آوردن منابع کافی و انطباق با محیط، تعیین و تحقق هدف‌ها، حفظ همبستگی در درون نظام و ایجاد و حفظ ارزش‌های بی‌همتای نظام تقسیم می‌شود.

کیانتو و همکاران (۲۰۱۹): به بررسی تأثیرات مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی پرداختند و اعلام نمودند که پیاده‌سازی مدیریت دانش موجب افزایش بهره‌وری کارکنان دانشی می‌شود و خلق دانش و استفاده از دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی از لحاظ آماری تأثیر مثبت و معناداری است. با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشی ندارد و عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سمت مدیریتی و سطح تحصیلات رسمی) رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان دانشی را به‌طور معناداری تعدیل نمی‌کند.

محمدپور و همکاران (۲۰۱۷): در تحقیقی با عنوان «طراحی نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ سلامت‌محور» نشان دادند که سازمان‌ها برای بهبود و حفظ قدرت رقابتی خود به عرصه مدیریت دانش گام می‌نهند و نتایج تحقیق آن‌ها مشخص کرد که مؤلفه سیاست‌گذاری به میزان ۹۲ درصد از تغییرات عامل سطوح سازمانی را به‌طور مستقیم تعیین می‌کند و مدل ارائه‌شده در نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ نظیر سازمان‌های سلامت محور، مدلی ساده و درعین حال قابل پیاده‌سازی است که از آن می‌توان به‌عنوان یک پل در مدیریت دانش و عوامل سازمانی استفاده کرد.

قرونه و ملکی‌نیا (۲۰۱۵): به بررسی ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس پرداختند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که از نظر معلمان، میزان سلامت سازمانی مدارس مناطق مورد مطالعه به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین و رضایت‌بخش است و در بین مقاطع تحصیلی، مدارس مقطع ابتدایی از سلامت نسبتاً بهتری برخوردار هستند.

بررسی و مرور پیشینه تحقیق و نتایج مختلف تحقیق‌های داخلی و خارجی نشان داد که تاکنون مطالعه جامعی درباره موضوع تحقیق حاضر، مورد مطالعه قرار نگرفته است؛ بنابراین، در این تحقیق، پژوهشگر این مقوله را به شکلی نو بررسی می‌نماید و تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ همچنین، قلمرو موضوعی این تحقیق در حوزه مدیریت دانش و سلامت

سازمانی (خصوصاً در تربیت بدنی و علوم ورزشی) است که به تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان می‌پردازد. در مبحث قلمرو مکانی این پژوهش در استان گیلان صورت گرفته است و در رابطه با قلمرو زمانی نیز جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش در فاصله زمانی آبان ماه سال ۱۴۰۲ تا فروردین ماه سال ۱۴۰۳ انجام شده است.

روش تحقیق

روش‌شناسی پژوهش، رویکرد کلی از تفکر و مطالعه دربارهٔ واقعیت اجتماعی یا پدیدهٔ مورد مطالعه را مشخص می‌کند (قاسمی و همکاران، ۲۰۲۱). روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی از نوع همبستگی است و چون به توصیف عینیت‌های موجود اقدام می‌گردد در زمره تحقیقات توصیفی قرار داد. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت بدنی هنرستان‌های استان گیلان (اعم از مرد و زن) می‌باشند که حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان ۹۲ نفر به‌دست آمده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از صاحب‌نظران این حوزه رسیده است و ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به‌دست آمد. داده‌های تحقیق با استفاده از روش‌های آماری میانگین و ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 تحلیل گردید.

یافته‌ها

نگارش بخش یافته‌های پژوهش، یکی از موضوعات مهم مقالات علمی - پژوهشی است و درک چگونگی نوشتن یافته‌ها دارای اهمیت می‌باشد و این یافته‌ها باید به شکلی توسط پژوهشگر توصیف گردد که مخاطبان بتوانند درک روشنی از نوع مطالعه انجام گرفته شده را داشته باشند. یافته‌های تحقیق در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت نمونه‌های آماری نشان می‌دهد که ۶۳ درصد نمونه آماری را مردان و حدود ۳۷ درصد نمونه آماری را زنان تشکیل داده‌اند؛ همچنین بیشتر شرکت‌کنندگان این تحقیق، دبیران تربیت بدنی با دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت نمونه‌های آماری

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی	
۶۳/۱	۵۸	مرد	جنسیت
۳۶/۹	۳۴	زن	
N = ۹۲			

نتایج توصیفی مؤلفه‌های اصلی تحقیق (شناسایی دانش، ایجاد دانش، ثبت دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، اجرای دانش، یادگیری، توانمندسازی، نوآوری و بهره‌وری) را نشان می‌دهد که مؤلفه‌های به اشتراک‌گذاری دانش ($M = ۳/۲۲$ ، $SD = ۱/۰۰۳$)، ایجاد دانش ($M = ۳/۱۵$ ، $SD = ۰/۵۳۹$)، توانمندسازی ($M = ۳/۱۲$ ، $SD = ۱/۰۱۲$)، یادگیری ($M = ۳/۱۲$ ، $SD = ۰/۹۱۹$) و بهره‌وری ($M = ۳/۰۵$ ، $SD = ۰/۹۲۰$) از میانگینی بالاتر از مقدار عددی آزمون (عدد ۳) برخوردار است. مؤلفه‌های شناسایی دانش ($M = ۲/۹۸$ ، $SD = ۰/۶۲۳$)، نوآوری ($M = ۲/۷۶۷$ ، $SD = ۰/۷۶۷$)، و اجرای دانش ($M = ۲/۸۹$ ، $SD = ۰/۸۴۷۲$) با مقدار عددی آزمون تفاوت معنی‌داری ندارد؛ همچنین مؤلفه ثبت دانش ($M = ۲/۴۴$ ، $SD = ۰/۷۷۵$) میانگینی پایین‌تر از مقدار عددی آزمون دارد (جدول ۲).

جدول ۲- نتایج توصیفی مؤلفه‌های اصلی تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری
شناسایی دانش	۲/۹۸	۰/۶۲۳	۰/۰۰۱
ایجاد دانش	۳/۱۵	۰/۵۳۹	
ثبت دانش	۲/۴۴	۰/۷۷۵	

به اشتراک‌گذاری دانش	۳/۲۲	۱/۰۰۳
اجرای دانش	۲/۸۰	۰/۸۴۷
یادگیری	۳/۰۷	۰/۹۱۹
توانمندسازی	۳/۱۲	۱/۰۱۲
نوآوری	۲/۸۹	۰/۷۶۷
بهره‌وری	۳/۰۵	۰/۹۳۰

در ادامه، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه بهره‌وری ($t = ۲/۶۲۲, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه یادگیری ($t = ۲/۴۱۹, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه ایجاد دانش ($t = ۲/۳۶۵, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه توانمندسازی ($t = ۲/۲۲۵, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه اجرای دانش ($t = ۲/۱۷۷, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه به اشتراک‌گذاری دانش ($t = ۱/۹۷۸, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه ثبت دانش ($t = ۱/۸۷۰, p = ۰/۰۰۱$)، مؤلفه نوآوری ($t = ۱/۸۱۰, p = ۰/۰۰۱$) و مؤلفه شناسایی دانش ($t = ۱/۷۷۲, p = ۰/۰۰۱$) بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارند (جدول ۳).

جدول ۳- تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان

متغیر	درجه آزادی	آزمون t	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۹٪	
				کمترین	بیشترین
شناسایی دانش	۹۱	۱/۷۷۲	۰/۲۳۸	-۰/۲۷۴	۰/۵۱۰
ایجاد دانش	۹۱	۲/۳۶۵	۰/۰۸۳	-۰/۰۲۰	۰/۱۸۶
ثبت دانش	۹۱	۱/۸۷۰	۰/۳۴۵	۰/۱۶۷	۰/۵۱۴
به اشتراک‌گذاری دانش	۹۱	۱/۹۷۸	۰/۱۲۵	-۰/۶۳۵	۰/۳۸۵
اجرای دانش	۹۱	۲/۱۷۷	۰/۵۱۱	۰/۴۲۳	۰/۶۰۱
یادگیری	۹۱	۲/۴۱۹	۰/۳۴۳	۰/۲۶۶	۰/۴۲۰
توانمندسازی	۹۱	۲/۲۲۵	۰/۳۶۲	۰/۳۳۹	۰/۳۸۵
نوآوری	۹۱	۱/۸۱۰	۰/۰۶۶	-۰/۳۰۳	۰/۴۳۶
بهره‌وری	۹۱	۲/۶۲۲	۰/۳۷۲	۰/۱۸۸	۰/۵۵۷

و در پایان، نتایج آزمون همبستگی مؤلفه‌های اصلی تحقیق نشان می‌دهد که بین تمامی مؤلفه‌های اصلی تحقیق: شناسایی دانش ($p = ۰/۰۰۱$)، $r = ۰/۷۰۹$ ، ایجاد دانش ($r = ۰/۶۸۲, p = ۰/۰۰۰$)، ثبت دانش ($r = ۰/۶۱۲, p = ۰/۰۰۰$)، به اشتراک‌گذاری دانش ($r = ۰/۶۲۹, p = ۰/۰۰۱$)، اجرای دانش ($r = ۰/۷۳۸, p = ۰/۰۰۱$)، یادگیری ($r = ۰/۹۰۶, p = ۰/۰۲۲$)، توانمندسازی ($r = ۰/۶۵۵, p = ۰/۰۰۰$)، نوآوری ($r = ۰/۶۱۸, p = ۰/۰۰۱$) و بهره‌وری ($r = ۰/۸۰۵, p = ۰/۰۰۱$) با سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان با اطمینان ۹۹ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین وجود این رابطه قابل پذیرش است (جدول ۴).

جدول ۴- ارتباط بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
شناسایی دانش	۰/۷۰۹	۰/۰۰۱
ایجاد دانش	۰/۶۸۲	۰/۰۰۰
ثبت دانش	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰
به اشتراک‌گذاری دانش	۰/۶۲۹	۰/۰۰۱
اجرای دانش	۰/۷۳۸	۰/۰۰۱
یادگیری	۰/۹۰۶	۰/۰۲۲
توانمندسازی	۰/۶۵۵	۰/۰۰۰
نوآوری	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰
بهره‌وری	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱

نتیجه‌گیری

دانش به عنوان یک منبع کلیدی در جامعه و عامل موفقیت در سلامت سازمانی تبدیل شده است و همین امر باعث مطرح گردیدن مفاهیم مختلفی در مدیریت دانش شده است. هدف از انجام این تحقیق، تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی از نوع همبستگی بود و چون به توصیف عینیت‌های موجود پرداخت در زمره تحقیقات توصیفی قرار داشت. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت‌بدنی هنرستان‌های استان گیلان (اعم از مرد و زن) بودند که حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان ۹۲ نفر به‌دست آمد و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود، همچنین داده‌های تحقیق با استفاده از روش‌های آماری میانگین و ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 تحلیل گردید. یافته‌های تحقیق در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت نمونه‌های آماری نشان داد که ۶۳ درصد نمونه آماری را مردان و حدود ۳۷ درصد نمونه آماری را زنان تشکیل دادند؛ همچنین بیشتر شرکت‌کنندگان این تحقیق، دبیران تربیت‌بدنی با دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. نتایج توصیفی مؤلفه‌های اصلی تحقیق (شناسایی دانش، ایجاد دانش، ثبت دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، اجرای دانش، یادگیری، توانمندسازی، نوآوری و بهره‌وری) را نشان داد که مؤلفه‌های به اشتراک‌گذاری دانش ($M = 3/22$ ، $SD = 1/03$)، ایجاد دانش ($M = 3/15$ ، $SD = 0/539$)، توانمندسازی ($M = 1/012$ ، $SD = 1/012$)، یادگیری ($M = 3/12$ ، $SD = 0/919$)، بهره‌وری ($M = 3/07$ ، $SD = 0/920$) از میانگینی بالاتر از مقدار عددی آزمون (عدد ۳) برخوردار بود. مؤلفه‌های شناسایی دانش ($M = 2/98$ ، $SD = 0/623$)، نوآوری ($M = 2/89$ ، $SD = 0/767$) و اجرای دانش ($M = 0/8472$ ، $SD = 2/80$ ، $SD = 0/775$) با مقدار عددی آزمون تفاوت معنی‌داری نداشت؛ همچنین مؤلفه ثبت دانش ($M = 2/44$ ، $SD = 0/775$) میانگینی پایین‌تر از مقدار عددی آزمون داشت. در ادامه، یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه بهره‌وری ($t = 2/622$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه یادگیری ($t = 2/419$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه ایجاد دانش ($t = 2/365$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه توانمندسازی ($t = 2/225$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه اجرای دانش ($t = 2/177$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه به اشتراک‌گذاری دانش ($t = 1/978$ ، $p = 0/001$)، مؤلفه ثبت دانش ($t = 1/870$ ، $p = 0/001$)، نوآوری ($t = 1/810$ ، $p = 0/001$) و مؤلفه شناسایی دانش ($t = 1/772$ ، $p = 0/001$) بر سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد و در پایان، نتایج آزمون همبستگی مؤلفه‌های اصلی تحقیق نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های اصلی تحقیق: شناسایی دانش ($r = 0/709$ ، $p = 0/000$)، ایجاد دانش ($r = 0/682$ ، $p = 0/000$)، ثبت دانش ($r = 0/612$ ، $p = 0/000$)، به اشتراک‌گذاری دانش ($r = 0/629$ ، $p = 0/000$)، اجرای دانش ($r = 0/738$ ، $p = 0/001$)، یادگیری ($r = 0/906$ ، $p = 0/022$)، توانمندسازی ($r = 0/655$ ، $p = 0/000$)، نوآوری ($r = 0/618$ ، $p = 0/000$) و بهره‌وری ($r = 0/805$ ، $p = 0/001$) با سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان با اطمینان ۹۹ درصد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت و وجود این رابطه قابل پذیرش بود.

مدیریت دانش نقش مهمی را در آموزش و توسعه همه اعضای سازمان که منجر به سلامت سازمان خواهد شد ایفا می‌کند. مدیریت دانش، همه‌چیزهایی را که تسهیل‌کننده‌ها برای تنظیم برنامه‌های آموزشی قوی و برنامه‌های توسعه کارکنان برای ایجاد سلامت سازمانی نیاز دارند، ارائه می‌دهد. شناسایی دانش، اولین قدم حیاتی در مدیریت دانش به‌شمار می‌رود که منجر به شناسایی مزیت‌های برتر و شایستگی‌های اساسی یک سازمان سلامت می‌شود. نتایج این تحقیق در مؤلفه شناسایی دانش با تحقیق‌های (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۹)، (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶) و (احمدی و صالحی، ۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد و در یک راستا می‌باشد. ایجاد دانش، از طریق تبدیل و خلق دانش شکاف‌های دانشی را در سازمان‌ها برطرف می‌سازد و سلامت سازمان را تأمین می‌نماید. نتایج این تحقیق در مؤلفه ایجاد دانش با تحقیق‌های (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۹)، (احمدی و صالحی، ۲۰۱۰)، (بونفور، ۲۰۰۳) و (بت، ۲۰۰۲) هم‌خوانی دارد. ثبت دانش، به نگهداری، جمع‌آوری، ثبت و ضبط دانش شناسایی‌شده یا خلق‌شده در سازمان می‌پردازد و باید به نحوی سازمان‌دهی گردد که به راحتی در دسترس کارکنان قرار گیرد. نتایج این تحقیق در مؤلفه ثبت دانش با تحقیق‌های (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۹)، (بت، ۲۰۰۲) و (آمین و همکاران، ۲۰۰۱) در یک راستا است. به اشتراک‌گذاری دانش، هنگامی ایجاد می‌شود که تبادل دانش به‌صورت منظم در میان کارکنان سازمان صورت گیرد تا دسترسی به اهداف سلامت سازمانی به سهولت انجام شود. نتایج این تحقیق در مؤلفه به اشتراک‌گذاری دانش با تحقیق‌های (لیندرت و همکاران، ۲۰۲۲)، (بونفور، ۲۰۰۳) و (بت، ۲۰۰۲) هم‌خوانی دارد. اجرای دانش، عبارت است از به‌کارگیری و استفاده مجدد از دانش در سازمان و این اقدام دانش را به عملی ارزشمند برای سلامت سازمان تبدیل می‌کند. نتایج این تحقیق در مؤلفه به اجرای دانش با تحقیق‌های (پورزرنگار، ۲۰۲۲)، (محمودی و محسنی معلم‌کلائی، ۲۰۲۲)، (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶)، (خالصی و همکاران، ۲۰۱۲) و (احمدی و صالحی، ۲۰۱۰) در یک راستا است. یادگیری، به‌معنای کشف بینش‌های جدید و توصیف از چیزی که شناخته‌شده است، می‌باشد و باعث ارتقای فرایندهای مدیریت دانش شده و سلامت سازمان را تضمین می‌نماید. نتایج این تحقیق در مؤلفه یادگیری با

تحقیق‌های (جلوداری ممقانی، ۲۰۱۶)، (بت، ۲۰۰۲) و (آمین و همکاران، ۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. توانمندسازی، شیوه‌ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان سازمان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن‌ها که این شیوه کارکنان را تشویق می‌کند که درمورد کارهای خود تصمیم بگیرند و امکان کنترل بیشتر بر کار را داشته باشند. نتایج این تحقیق در مؤلفه توانمندسازی با تحقیق‌های (سلیمی و همکاران، ۲۰۲۳)، (پورزنگار، ۲۰۲۲)، (محمودی و محسنی معلم کلائی، ۲۰۲۲)، (عبدالوهاب، ۲۰۱۶) و (ابراهیمی میمند، ۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد و در یک راستا است. نوآوری، فرایند استفاده از خلاقیت و ایده‌های نوین برای بهبود وضعیت سازمان است و این روشی است که کارمندان را تشویق می‌کند تا خارج از چهارچوب فکر کنند و راه‌حل‌های جدیدی را برای حل مشکلات جهت ایجاد سلامت سازمان ارائه دهند. نتایج این تحقیق در مؤلفه نوآوری با تحقیق‌های (محمودی و محسنی معلم کلائی، ۲۰۲۲)، (محمدپور و همکاران، ۲۰۱۷) و (سلیمانی، ۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد؛ همچنین بهره‌وری، ترکیبی از کارایی و اثربخشی است. به عبارت دیگر، عملکرد یک سازمان در صورتی بهره‌ور خواهد بود که کارا و اثر بخش باشد؛ از این‌رو، در مقوله بهره‌وری، اولاً کاری که انجام می‌شود باید کار درست و مفیدی باشد و ثانیاً این کار باید به بهترین نحو انجام پذیرد و در راستای اهداف سلامت سازمانی باشد. نتایج این تحقیق در مؤلفه بهره‌وری با تحقیق‌های (کیان‌تو و همکاران، ۲۰۱۹)، (قهرمانی و همکاران، ۲۰۱۲) و (آمین و همکاران، ۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد و در یک راستا می‌باشد.

نتایج این تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی با بهره‌گیری از تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود توانایی‌های و سلامت کارکنانش را شکل می‌دهد و این مفهوم تنها شامل ظرفیت یک سازمان برای انجام وظایفش به‌طور مؤثر نیست؛ بلکه شامل ظرفیت یک سازمان برای رشد و توسعه پایدار نیز می‌شود. سازمان‌های دانش بنیان و سلامت محور با شاخص‌هایی مثل: تعهد سازمانی، توانمندسازی کارمندان، انگیزش کارمندان و رضایت شغلی آن‌ها معرفی می‌گردند که پیامد چنین شاخص‌هایی نیز در افزایش کارایی، اثربخشی و بهبود بهره‌وری سازمان، فزونی یادگیری و نوآوری‌ها نمایان می‌شود. این مطالعه از این جهت که مورد مشابهی نداشته است می‌تواند شروع‌کننده مسیر مناسبی باشد که تحقیق‌های دیگر نتایج آن را تأیید و یا رد نمایند. با این وجود، محدودیت‌هایی نیز وجود داشت که از مهم‌ترین آن می‌توان به نبود مطالعات مشابه جامع در این زمینه اشاره کرد. به نظر می‌رسد نتایج برگرفته از این تحقیق بتواند به بر ارتقای سلامت سازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان با بهره‌گیری از مدیریت دانش یاری رساند.

تقدیر و تشکر

اینک که به یاری ایزد مَنَّان و لطف بیکران او، این تحقیق به اتمام رسیده است، از همکاری صمیمانه تمامی اساتیدی که اینجانب را در انجام این مطالعه یاری نمودند، صمیمانه قدردانی می‌کنم و بهترین‌ها را برای آنان آرزومندم.

منابع

- Abdulwahab, S.B. (2016).** The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study, *Business Management and Economics*. 4(1): 1-8.
- Ahmadi, A.A. & Salehi, A. (2010).** knowledge management. Payam Noor University Publications.
- Amin, A., Bargach, S., Donegan, J., & Others. (2001).** Building a Knowledge-Sharing Culture, *Oilfield Review*.13(1): 48-65.
- Bounfour, A. (2003).** The Management of Intangibles, the Organisation's Most Valuable Assets, Roudlege, London.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998).** Working Knowledge: How Organizations Manage What the Know. Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Ebrahimi Meymand, M. (2013).** Investigating the effect of time management on the job performance of employees of the insurance department of social security organization of Kerman province. Master's thesis in public management, Islamic Azad University, Sirjan branch.
- Gahramani, M., Abolghasami, M., Arefi, M., & Khatami, M.H. (2012).** Evaluation of the organizational health of Shahid Beheshti University. *Career and organizational counseling*. 4(10): 10-13.
- Ghoroneh, D., & Maleknia, A. (2015).** Teachers' perception of the state of organizational health of schools. A new approach in educational management. 6(3): 111-125.
- Ghasemi, H., Adib, F., Akhgari, M., & Others. (2021).** Research reference. Tehran: Andisheh Ara Publications, second edition.
- Joladari Mamghani, B. (2016).** Knowledge management: processes, tools and deployment techniques. Publications of Iran Industrial Research and Education Center.

- Khalesi, N., Shams, L., Yeganeh, S., Jafari Poyan, E., Nasiri, T., Roostaei, n., & Moradi, T. (2012).** The relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in Tehran University of Medical Sciences hospitals. *Piyavard Salamat magazine*. 6(6): 412-422.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., & Nawaz, F. (2019).** The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Knowledge management*. *Baltic Journal of Management*.
- Lindert, L., Kuhn, L., Kuper, P., & Choi, K. (2022).** Organizational Health Literacy in the Context of Employee Health: An Expert-Panel-Guided Scoping Review Protocol. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19: 43-81.
- Lynden, J.A., & Klinge, W.E. (2000).** Supervising organizational health and student performance implication for school reform initiatives [Thesis]. The Pennsylvania State University.
- Pourzarnegar, J. (2022).** Relationship between organizational health and job performance of physical education teachers in vocational schools in Rasht. The first national sports management conference with organizational health approach. Mohagheh Ardabili University.
- MacIntosh, R., MacLean, D., & Burns, H. (2007).** Health in Organization: Towards a Process Based View. *Journal of Management Studies*. 44(2): 206-210.
- Mahmoodi, H., & Mohseni Moalemkolaei, N. (2022).** Examining the factors of knowledge management on the health of the organization in different dimensions. *International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*, 5.
- Mohammadpour, S., Ghazizadeh Fard, Z., Movahedi, M., & Ahmadvand, A.M. (2017).** Designing the knowledge management system of large health-oriented organizations. *Nursing research*. 12(4): 76-81.
- Sajadi, S.N. (2015).** Management of sports organizations. Tehran: Organization for Studying and Compiling Humanities Books of Universities. Humanities research and development center. 15th edition.
- Salilmi, M., Nasiri Khozani, M., & Nazarian, A. (2023).** The effect of knowledge management on the empowerment and self-efficacy of physical education teachers, the mediating role of moral climate. *Physical Education and Sports Science*. 8: 11-29.
- Soleymani, N. (2010).** Investigating the level of organizational health of schools in Tehran province based on Hoy and Feldman's model. *A new approach in educational management*. 1(4): 23-43.