

## The Effect of Knowledge Management on the Organizational Health of Physical Education Teachers in Guilan Province

Jalil Pourzarnegar 

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

### Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of knowledge management on the organizational health of physical education teachers in Guilan Province. The research method employed in this study is a descriptive survey. The statistical population consists of physical education teachers working in art schools located in Guilan Province. The sample size consisted of 92 participants selected through cluster sampling, as determined by the Morgan table. The data collection instrument was a researcher-developed questionnaire, which had its face and content validity confirmed by 10 experts in the field. The reliability coefficient of the questionnaire was found to be 0.80, as measured by Cronbach's alpha. The research data were analyzed using the mean statistical method and the Pearson correlation coefficient, employing SPSS version 21 software. The results of the research indicate that all components of knowledge management—namely, knowledge identification ( $p=0.001$ ,  $t=1.772$ ), knowledge creation ( $p=0.001$ ,  $t=2.365$ ), knowledge recording ( $p=0.001$ ,  $t=1.870$ ), knowledge sharing ( $p=0.001$ ,  $t=1.978$ ), knowledge implementation ( $p=0.001$ ,  $t=2.177$ ), learning ( $p=0.001$ ,  $t=2.419$ ), empowerment ( $p=0.001$ ,  $t=2.225$ ), innovation ( $p=0.001$ ,  $t=1.810$ ), and productivity ( $p=0.001$ ,  $t=2.622$ )—have a significant impact on the organizational health of physical education teachers in Guilan Province. Furthermore, there is a positive and significant relationship among all these components.

**Keywords:** Physical Education Secretary, Organizational Health, Employee, Knowledge Management, Sports, Guilan Province.

<sup>1</sup> Received: 2024/04/06 ; Revised: 2024/05/16 ; Accepted: 2024/06/12 ; Published online: 2024/09/26


Article type: Research Article

Publisher: Qom Islamic Azad University

© the authors



## تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان

جلیل پورزرنگار 

دکتری، مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، ایران. [pourzarnegar.1361@ut.ac.ir](mailto:pourzarnegar.1361@ut.ac.ir)

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت بدنی هنرستان‌های استان گیلان می‌باشند. حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان ۹۲ نفر بدست آمد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از صاحب‌نظران این حوزه رسید 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 شدند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش اعم از: مؤلفه شناسایی دانش ( $t = 1/772, p = 0/001$ )، ایجاد دانش ( $t = 2/365, p = 0/001$ )، ثبت دانش ( $t = 1/870, p = 0/001$ )، به اشتراک‌گذاری دانش ( $t = 1/978, p = 0/001$ )، اجرای دانش ( $t = 2/177, p = 0/001$ )، یادگیری ( $t = 2/419, p = 0/001$ )، توانمندسازی ( $t = 2/225, p = 0/001$ )، نوآوری ( $t = 1/810, p = 0/001$ ) و بهره‌وری ( $t = 0/001$ ) بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان تأثیر به‌سزایی دارند و بین تمامی این مؤلفه‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** دبیر تربیت بدنی، سلامت سازمانی، کارمند، مدیریت دانش، ورزش، استان گیلان.

<sup>۲</sup> نوع مقاله: مقاله پژوهشی      ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم      © نویسندگان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۸؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۲/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵



## مقدمه

امروزه دانش به عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت کشورهای توسعه‌یافته تلقی می‌شود و همه دانشمندان مدیریت بر این باور هستند که دانش یکی از منابع اصلی و جزو دارایی‌های اصلی سازمان محسوب می‌شود (جلوداری ممقانی، ۱۳۹۵). یکی از پیچیده‌ترین پدیده‌های اجتماعی در عصر حاضر سازمان‌ها هستند که عبارتند از واحد اجتماعی خاصی که ساختار آن از روی تعهد به وجود می‌آید و به منظور حصول هدف یا هدف‌های معین بارها مورد دوباره‌سازی قرار می‌گیرد (سجادی، ۱۳۹۵). در تعریف دانش آمده است که دانش عبارت است از برخورداری از ظرفیت و پتانسیل هرگونه اقدام (جلوداری ممقانی، ۱۳۹۵). رشد دانش در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده، به گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فن‌آوری و دانش و نیز ۹۰ درصد همه دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. همزمان با رشد ایده دانش به عنوان منبع استراتژیک در قرن ۲۱، دانش به مثابه 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، ۱۳۸۹). از مدیریت دانش در منابع مختلف تعاریف گوناگونی آمده است. مدیریت دانش به معنای 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 بوده که دانش و تجربه بتوانند به راحتی 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 (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۶). در مدیریت دانش، شکاف‌های دانش و انواع دانش مورد نیاز در زمینه‌های مختلف سازمان مورد شناسایی قرار می‌گیرد (جلوداری ممقانی، ۱۳۹۵). 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 سلامت محور محسوب می‌شود (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۶). 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 به عنوان منابع دانش در سلامت سازمان تأکید دارد. تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱). مفهوم سلامت سازمانی اولین بار بیش از ۴۰ سال پیش در ادبیات ظاهر شد و به طور پیوسته توسط پژوهشگران برجسته مورد بازبینی قرار گرفت (مکیتاش و همکاران، ۲۰۰۷).

سلامت سازمانی توانایی یک سازمان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت خود است (قرونه و ملکی‌نیا، ۱۳۹۴). امروزه سازمان‌ها توجه ویژه‌ای به سلامت سازمانی داشته و با تمرکز بر آن و توانمند نمودن کارکنان خود، سعی در بالا بردن توانایی‌ها و عملکرد شغلی آن‌ها دارند (پورزنگار، ۱۴۰۱). سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت 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، ۱۳۹۱). هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد، باید قبل از هر چیز 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 به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کند و نیروی آن‌ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیر دیگر از سلامت سازمانی برخوردار باشد (سلیمانی، ۱۳۸۹). 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، ۱۳۹۲). 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 معلم‌کلائی، ۱۴۰۱).

### پیشینه تحقیق

سلیمی و همکاران (۱۴۰۲)، در تحقیقی با عنوان «اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی، نقش میانجی جو اخلاقی»، نشان دادند که اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی معنی‌دار می‌باشد؛ اما اثر آن بر جو اخلاقی معلمان معنی‌دار نیست؛ همچنین اثر جو اخلاقی بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی معنی‌دار است. در نهایت مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با میانجی‌گری جو اخلاقی اثر معنی‌داری ندارد. به طور 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 با عنوان «بررسی سواد سلامت سازمانی در بافت کارکنان سلامت: یک پروتکل بازبینی محدوده هدایت‌شده توسط کارشناسان»، نشان دادند که سواد سلامت برهم‌کنش سواد سلامت فردی و سلامت سازمانی است. اشتراک سواد سلامت در همه زمینه‌های زندگی، خصوصاً در زمینه سلامت سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

محمودی و محسنی معلم‌کلائی (۱۴۰۱)، در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مدیریت دانش بر سلامت سازمان در ابعاد مختلف»، نشان دادند که توجه به عوامل گوناگون در به وجود آمدن سازمان‌های سلامت مبتنی بر دانش در سطح ملی و بین‌المللی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در ابعاد مدیریت دانش نیز عوامل جهانی شدن، توانمندی بخش خصوصی و افزایش دانش شهروندان اهمیت بالایی دارند. همچنین سلامت سازمانی 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.

کیاتو و همکاران (۲۰۱۹)، در بررسی تأثیرات مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی، نشان دادند 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. احمدوند و همکاران (۱۳۹۶)، 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. مؤلفه سیاست‌گذاری به میزان ۹۲ درصد از تغییرات عامل سطوح سازمانی را به‌طور مستقیم تعیین می‌کند و مدل ارائه شده در نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ نظیر سازمان‌های سلامت‌محور، مدلی ساده و در عین حال قابل پیاده‌سازی است که از آن می‌توان به‌عنوان یک پل در مدیریت دانش و عوامل سازمانی استفاده کرد. قرونه و ملکی‌نیا (۱۳۹۴)، با بررسی ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس، دریافتند 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 انجام نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر دارای نوآوری است.

### روش تحقیق

روش پژوهش، رویکرد کلی از تفکر و مطالعه درباره واقعت اجتماعی یا پدیده مورد مطالعه را مشخص می‌کند (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۰). تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی و 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. حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان ۹۲ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته 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 روش‌های آماری میانگین و ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 انجام شد.

### یافته‌ها

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 تربیت‌بدنی 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 ( $M = 3/22, SD = 1/003$ )، ایجاد دانش ( $M = 3/22, SD = 1/003$ )، یادگیری ( $M = 3/07, SD = 0/919$ ) و بهره‌وری ( $M = 3/05, SD = 0/767$ ) از میانگینی بالاتر از مقدار عددی آزمون (عدد ۳) برخوردار است. مؤلفه‌های شناسایی دانش ( $M = 2/98, SD = 0/623$ )، نوآوری ( $M = 2/89, SD = 0/767$ ) و اجرای دانش ( $M = 2/80, SD = 0/847$ ) با مقدار عددی آزمون تفاوت معنی‌داری ندارد؛ همچنین مؤلفه ثبت دانش ( $M = 2/44, SD = 0/775$ ) میانگینی پایین‌تر از مقدار عددی آزمون دارد (جدول ۲).

جدول ۲- نتایج توصیفی مؤلفه‌های اصلی تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
شناسایی دانش	۲/۹۸	۰/۶۲۳
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	۰/۹۲۰

در ادامه، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد 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 ( $t = 1/870, p = 0/001$ )، مؤلفه نوآوری ( $t = 1/810, p = 0/001$ ) و مؤلفه شناسایی دانش ( $t = 1/772, p = 0/001$ ) بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارند (جدول ۳).

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

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

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 ( $p = ۰/۰۰۱$ )،  $r = ۰/۶۲۹$ ، اجرای دانش ( $r = ۰/۷۳۸$ ،  $p = ۰/۰۰۱$ )، یادگیری ( $r = ۰/۹۰۶$ ،  $p = ۰/۰۲۲$ )، توانمندسازی ( $r = ۰/۶۵۵$ ،  $p = ۰/۰۰۰$ )، نوآوری ( $r = ۰/۶۱۸$ ،  $p = ۰/۰۰۰$ ) 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 شد. هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گیلان بود. مدیریت دانش نقش مهمی در آموزش و توسعه همه اعضای سازمان که منجر به سلامت سازمان خواهد شد، ایفا می‌کند. مدیریت دانش باعث تنظیم برنامه‌های مطلوب آموزشی، برنامه‌های توسعه کارکنان و ایجاد سلامت سازمانی می‌شود. به عنوان مثال: 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 (۱۳۹۵)، احمدی و صالحی (۱۳۸۹) همخوانی دارد و در یک راستا می‌باشد. از سوی دیگر، 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 (۱۳۸۹)، بونفور (۲۰۰۳)، بت، (۲۰۰۲) همخوانی دارد. ثبت دانش، به نگهداری، جمع‌آوری، ثبت و ضبط دانش شناسایی شده یا خلق شده 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؛ 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)، بت، (۲۰۰۲) همخوانی دارد. یکی از مباحث مهم، اجرای دانش است که 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 اجرای دانش تحقیق‌های پورزرنگار (۱۴۰۱)، محمودی و محسنی معلم‌کلائی (۱۴۰۱)، جلوداری ممقانی (۱۳۹۵)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱)، و احمدی و صالحی (۱۳۸۹) در یک راستا است. یادگیری، به معنای کشف بینش‌های جدید و توصیف از چیزی که شناخته شده 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 (۱۳۹۵)، بت، ۲۰۰۲؛ آمین و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد. از سوی دیگر توانمندسازی، شیوه‌ای برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان سازمان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن‌ها است که این شیوه کارکنان را تشویق می‌کند که در مورد کارهای خود تصمیم بگیرند و امکان کنترل بیشتر بر کار را داشته باشند. نتایج این تحقیق در مؤلفه توانمندسازی با تحقیق‌های سلیمی و همکاران (۱۴۰۲)، پورزرنگار (۱۴۰۱)، محمودی و محسنی معلم‌کلائی (۱۴۰۱)، عبدالوهاب (۲۰۱۶)، و ابراهیمی میمند (۱۳۹۲) همخوانی دارد و در یک راستا است. بحث نوآوری، فرایند استفاده از خلاقیت و ایده‌های نوین برای بهبود وضعیت سازمان بوده 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 معلم‌کلائی (۱۴۰۱)، احمدوند و همکاران (۱۳۹۶)، و سلیمانی (۱۳۸۹) 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 (۱۳۹۱)، و آمین و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد و در یک راستا می‌باشد.

در مجموع 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 توانایی‌ها و سلامت کارکنان را شکل می‌دهد و این مفهوم تنها شامل ظرفیت یک سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست؛ بلکه شامل ظرفیت یک سازمان برای رشد و توسعه پایدار نیز می‌شود. سازمان‌های دانش‌بنیان و سلامت‌محور 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 پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود 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.

## منابع

- ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- احمدوند، علی محمد؛ موحدی، مسعود؛ قاضی‌زاده فرد، سید ضیاءالدین؛ محمدپور، ستار (۱۳۹۶). طراحی نظام مدیریت دانش سازمان‌های بزرگ سلامت‌محور. پژوهش‌های پرستاری ایران، شماره ۴، ص ۷۶-۸۱.
- احمدی، علی اکبر؛ صالحی، علی (۱۳۸۹). مدیریت دانش. دانشگاه پیام نور.
- پورزرنگار، جلیل (۱۴۰۱). ارتباط سلامت سازمانی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی هنرستان‌های شهر رشت. در: اولین همایش ملی مدیریت ورزشی با رویکرد سلامت سازمانی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- جلوداری ممقانی، بهرام (۱۳۹۵). مدیریت دانش: فرایندها، ابزارها و تکنیک‌های استقرار. انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- خالصی، نادر؛ شمس، لیدا؛ یگانه، سمیه؛ جعفری پویان، ابراهیم؛ نصیری، طه؛ روستایی، نرگس؛ مرادی، طیبه (۱۳۹۱). ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پی‌اورد سلامت، ۶(۶)، ص ۴۱۲-۴۲۲.
- سجادی، سید نصراله (۱۳۹۵). مدیریت سازمان‌های ورزشی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها؛ مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۹). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ص ۲۳-۴۳.
- سلیمی، مهدی؛ نصیری‌خوزانی، مهدی؛ نظریان، علی (۱۴۰۲). اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی، نقش میانجی جو اخلاقی. تربیت بدنی و علوم ورزشی، شماره ۴، ص ۱۱-۲۹.

- قاسمی، حمید و همکاران (۱۴۰۰). مرجع پژوهش. تهران: انتشارات اندیشه آرا، چاپ دوم.
- قرونه، داوود؛ ملکی‌نیا، عماد (۱۳۹۴). ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۳)، ص ۱۱۱-۱۲۶.
- قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود؛ عارفی، محبوبه؛ خاتمی، میرحمید (۱۳۹۱). ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰).
- محمودی، حامد؛ محسنی معلم کلائی، نجمه (۱۴۰۱). *بررسی عوامل مدیریت دانش بر سلامت سازمان در ابعاد مختلف*. در: پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی.

- Abdulwahab, S.B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Business Management and Economics*, 4(1), p. 1-8.
- Amin, A. & et al. (2001). Building a Knowledge-Sharing Culture. *Oilfield Review. ResearchGate*, 13(1), p. 48-65.
- Bhatt, G.D. (2002). Management Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge. *Journal of Knowledge Management*, no.16, p. 31-9.
- Bounfour, A. (2003). *The Management of Intangibles, the Organisation's Most Valuable Assets*. Roudlege, Taylor & Francis Group, London.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What the Know*. Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. Knowledge management. *Baltic Journal of Management*, 14(2), p.178-197.
- 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 Enviromental Research and Public Health*, no. 19, p. 43-81.
- Lynden, J.A. & Klingle, W.E. (2000). *Supervising organizational health and student performance implication for school reform initiatives [Thesis]*. The Pennsylvania State University.
- MacIntosh, R., MacLean, D. & Burns, H. (2007). Health in Organization: Towards a Process Based View. *Journal of Management Studies*, 44(2), p. 206-210.