

## بررسی تاثیرگذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد

محمد امین کشوری<sup>۱</sup>، صدیقه واحدی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور عسلویه.

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد تکنولوژی آموزش دانشگاه آزاد واحد یزد.

نام نویسنده مسئول:

محمد امین کشوری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیرگذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر حسب ماهیت تحقیق توصیفی - پیمانی است. به منظور گردآوری داده ها از جدول مورگان استفاده گردید و با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش ۵۰۰ نفر می باشد تعداد ۲۱۷ نفر براساس جدول مورگان و به روش تصادفی ساده از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده ها، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به آزمون های انجام شده نتایج فرضیه های این پژوهش بیانگر این می باشد که مولفه های مدیریت دانش (دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و بکارگیری دانش) بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد مولفه های مدیریت دانش (دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و بکارگیری دانش) افزایش یابند می توانند سلامت کارکنان را افزایش دهند. بنابراین هر چهار فرضیه فرعی این تحقیق تایید می گردد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، سلامت سازمانی، دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش.

## مقدمه

دنیاى متغیر امروز ایجاب می کند که سازمان ها برای بقاء به دنبال ابزاری نوین باشند، یکی از ابزارهایی که می تواند سازمان ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است. در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کاردانش، دانش کار، مدیریت دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند. سازمان ها نه تنها از طریق سازگاری منفعلانه، بلکه به واسطه کارکرد متقابل فعال، خود را با محیط های بی ثبات وفق می دهند. سازمان ها به راحتی می توانند تغییر شکل دهند، با این همه، بسیاری از دیدگاه های موجود در زمینه سازمان از یک حالت منفعلانه و ایستا برخوردارند. سازمانی که درصدد سازگاری کامل خود با محیط در حال تغییر است، باید علاوه بر خلق اطلاعات و دانش، بتواند آن ها را به طرز موثری، مورد پردازش قرار دهد هم چنین اعضای سازمان باید نه تنها منفعل نبوده، بلکه باید به عنوان عامل فعال در نوآوری عمل کنند. ایجاد سازمان های امروزی و مدیریت اثر بخش آنها با استفاده از تئوری های سازمان و علم مدیریت، شاید بزرگترین پیشرفت انسان در قرن حاضر باشد (توفیقی، ۱۳۹۴). به همین لحاظ اهمیت پیشرفت مدیریت دانش و شکل گیری دانش مربوطه را همتراز پیشرفت های شگفت انگیز فنی و تکنولوژیکی دانسته اند زیرا پیشرفت های فنی بشر خود ناشی از توان او در تشکیل سازمان های اجتماعی و کار سازمان یافته است. مدیریت، دانش را از حالت تفننی و تجملی در آورده و آن را به یک سرمایه ملی تبدیل می کند و موجبات توسعه اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی و... را فراهم می نماید. بی تردید موفقیت هر سازمان به شایستگی و توانائی های مدیر آن سازمان بستگی دارد. چه اینکه سازمان مورد نظر یک واحد صنعتی، نهاد دولتی، آموزشی، پزشکی، بانک و یا مذهبی باشد. شایستگی مدیریت سازمان تعیین کننده شایستگی سازمان خواهد بود و اهمیت آن چیزی نیست که در امور سازمان گم شود. در این راستا سبک و شیوه ای که مدیران برای اداره کارکنان خویش انتخاب می نماید بر بسیاری از جهات سازمانی از جمله کارایی کارکنان، انگیزش کارکنان و... تاثیر به سزایی خواهد داشت (آلونی و دانایی فرد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین، در راستای کمک به مدیران آموزش و پرورش شهرستان یزد در این پژوهش به بررسی تاثیرگذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی پرداخته شده است. همچنین امروزه سازمان ها به سرمایه های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می شوند، به عنوان یک عامل مهم و حیاتی می نگرند. دستیابی به اندوخته های دانش سازمانی، بدون یادگیری ممکن نمی باشد. اوجیراپونگیان و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) معتقد است که سازمان ها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح است. قابلیت و توانایی استفاده از اطلاعات و تکنولوژی و قابلیت نوآوری در مدیریت و فرایندها به نوبه خود متکی بر توانایی یادگیری نهفته درون سازمان است. سیستم مدیریت دانش درون یک سازمان یادگیرنده، باید قادر باشد که فعالیت های کاری و یادگیری افراد را با هم هماهنگ سازد و نیز باید در برگزیده محرک ها و انگیزه های کافی باشد تا بتواند همه اعضا را جذب نموده و آنها را درگیر فعالیت های درون سازمانی نماید (اوجیراپونگیان و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). طبق تحقیقات انجام شده یکی از موانع عمده استقرار مدیریت دانش در سازمان ها، فرهنگ سازمانی می باشد و بحث تغییر فرهنگ یکی از مهمترین جنبه های هر نظام مدیریت دانش می باشد (رودریگو و مانوئل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها یاری می دهد تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری ضروری است. (واتسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳) مدیریت دانش توجه به شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و روشی برای بهره وری و بهبود عملکرد می باشد. در این مدیریت توجه به بهینه سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق رویه های مختلف می باشد. امروزه کارکنان هوشمند و با دانش به عنوان مهم ترین سرمایه های یک سازمان با توجه به قدرت خلاقیت و نوآوری، خلق فرآیندهای سازمانی نوین، فناوری های

<sup>1</sup> Alvani, S. M., & Danayifard

<sup>2</sup> Aujirapongpan et al.

<sup>3</sup> Rodrigo and, Manoel

<sup>4</sup> Watson

جدید و توسعه محصولات و خدمات جدید، سازمان را به مزیت رقابتی پایدار رهنمون می کنند. تلاش های نوآورانه در سازمان نتیجه سرمایه گذاری هدفمند در فرآیند یادگیری و ارتقاء مدیریت دانش است. نظام مدیریت دانش، موجب می شود سازمان ها بطور هوشمند عمل کرده و فرآیندها با سرعت و کارایی بیشتر، انجام بگیرند و به دلیل کاهش نیاز به بازآفرینی راه حل ها، صرفه جویی های زیادی را متوجه سازمان می کند. از طرف دیگر سازمان های سالم و دارای قدرت دانش خواهند توانست تغییرات و پویایی های محیطی و فرصت های جدید را شناسایی و برتری های بلندمدت خود را در عرصه رقابتی حفظ نمایند. جوامع فراصنعتی امروز جوامع اطلاعاتی هستند که در آن به تدریج فن آوری های نیرو افزا جای خود را به فن آوری های دانش افزا می دهند. لذا می توان گفت مدیریت موثر بر سرمایه دانش پایدارترین منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی سازمان های هزاره سوم است. امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان های دانش محور به جای سازمان های تولید محور، دانش از عوامل مهم در سازمان ها به حساب می آید، و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. بنابراین مدیریت سازمان ها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوع های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش راه خود را پیدا کند. در کشور ما اغلب به اندازه کافی و متناسب با رقبا و هم تیان خود در کشورهای پیشرفته در تولید دانش علمی و مدیریت آن سرمایه گذاری نمی کنند که خود موجب فقر دانش علمی و عدم برخورداری از مزیت رقابتی در عرصه جهانی شده است با بکارگیری مدیریت دانش مزیت رقابتی بالا ایجاد می نمایند که نتیجه این اقدام موجب بهبود سلامت سازمانی، بهره مندی اصولی از منافع و توانمند سازی پایدار دانش در دوره عمر سازمانی خواهد بود. بنابراین هدف از این پژوهش بررسی تاثیر گذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد می باشد و سوال اصلی تحقیق عبارتست از: آیا مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر معنادار دارد؟

## اهداف تحقیق

هدف اصلی اول:

تعیین تاثیر گذاری مولفه های مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد.  
اهداف فرعی:

- هدف اول: تعیین تاثیر گذاری دانش آفرینی بر سلامت سازمانی.
- هدف دوم: تعیین تاثیر گذاری ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی.
- هدف سوم: تعیین تاثیر گذاری توزیع دانش بر سلامت سازمانی.
- هدف چهارم: تعیین تاثیر گذاری بکارگیری دانش بر سلامت سازمانی.

## فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی اول:

مولفه های مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی سوال اصلی اول:

- ۱- دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- ۲- ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- ۳- توزیع دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- ۴- بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

## روش شناسی تحقیق

از نظر هدف این پژوهش، تحقیقی توصیفی - پیمایشی (با استفاده از مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه در پی جنبه های توصیفی است، به صورت رابطه علت و معلولی یا مقایسه ای با جامعه ای دیگر نیست و تنها به توصیف رفتار پدیده می پردازد) و یک تحقیق کاربردی می باشد.

هدف مطالعه کنونی تاثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد بوده است. برای این منظور یکی از همبستگی پیرسون که تا حدود زیادی دست یابی به اهداف مطالعه را محقق می سازد انتخاب گردیده است. تجزیه و تحلیل نهایی نیز به کمک SPSS انجام شده است.

## جامعه، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واجد شرایط آموزش و پرورش شهرستان یزد در سال ۱۴۰۰ می باشد. همچنین نمونه آنها با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر می باشد.

## قلمرو تحقیق:

قلمرو موضوعی: بررسی تاثیرگذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد  
 قلمرو زمانی: از نظر زمانی سال ۱۴۰۰ در نظر گرفته می شود.  
 قلمرو مکانی: آموزش و پرورش شهرستان یزد مد نظر است.

## متغیرهای تحقیق:

متغیرهای مستقل در این پژوهش مولفه های مدیریت دانش که به شرح ذیل اعلام می گردد.  
 خلق دانش؛ توزیع دانش؛ بکارگیری دانش؛ ذخیره سازی دانش  
 متغیر وابسته:

سلامت سازمانی کارکنان

## یافته های پژوهش

تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق)

قبل از آزمون فرضیات تحقیق باید از نرمال بودن داده ها اطمینان پیدا کرد، برای آزمون نرمال بودن جملات خطا از آزمون های مختلفی می توان استفاده کرد. یکی از این آزمون ها، آزمون کولموگروف- اسمیرنوف می باشد که در این تحقیق نیز از این آزمون استفاده شده است.

$H_0$ : متغیرهای مدل نرمال هستند

$H_1$ : متغیرهای مدل نرمال نیستند

جدول شماره (۱): آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره Z	سطح معناداری
دانش آفرینی	۰/۹۶	۰/۱۸
ذخیره سازی دانش	۱/۰۵	۰/۱۲۱
توزیع دانش	۱/۲۶	۰/۰۷۳
بکارگیری دانش	۰/۷۱	۰/۲۷۳
سلامت سازمانی	۰/۳۹	۰/۶۱

آزمون نرمال بودن متغیرها، نوع آزمون های آماری را مشخص می کند. همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود نتیجه سطح معناداری این آزمون برای تمامی متغیرها، بالای ۵ صدم می باشد، بیانگر نرمال بودن این متغیرهاست.

## آزمون اول

همبستگی بین دانش آفرینی و سلامت سازمانی

H<sub>0</sub>: دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری ندارد

H<sub>1</sub>: دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد

از آنجاکه هر دو متغیر دانش آفرینی و سلامت سازمانی دارای مقیاس فاصله‌ای هستند، برای آزمون فرضیه اول نیز از روش همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

### جدول شماره (۲): همبستگی پیرسون بین دانش آفرینی و سلامت سازمانی

متغیر ۱	متغیر ۲	حجم نمونه	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
دانش آفرینی	سلامت سازمانی	۲۳۵	۰/۹۱۹	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود ضریب همبستگی پیرسون بین دانش آفرینی و سلامت سازمانی برابر ۰/۹۱۹ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نمودار پراکنش نیز به خوبی این مطلب را تأیید می‌کند. با توجه به نتایج تحقیق دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد، فرضیه اول تأیید می‌شود.

## آزمون دوم

همبستگی بین ذخیره سازی دانش و سلامت سازمانی تاثیر معناداری

H<sub>0</sub>: بین ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری رابطه وجود ندارد

H<sub>1</sub>: بین ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری رابطه وجود دارد

از آنجاکه هر دو متغیر بین ذخیره سازی دانش و سلامت سازمانی دارای مقیاس فاصله‌ای هستند، برای آزمون فرضیه دوم نیز از روش همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

### جدول شماره (۳): همبستگی پیرسون بین ذخیره سازی دانش و سلامت سازمانی

متغیر ۱	متغیر ۲	حجم نمونه	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
ذخیره سازی دانش	سلامت سازمانی	۲۳۵	۰/۹۰۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی پیرسون بین ذخیره سازی دانش و سلامت سازمانی برابر ۰/۹۰۰ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نمودار پراکنش نیز به خوبی این مطلب را تأیید می‌کند. با توجه به نتایج تحقیق ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی رابطه وجود دارد، فرضیه دوم تأیید می‌شود.

## آزمون فرضیه سوم

همبستگی بین توزیع دانش و سلامت سازمانی

H<sub>0</sub>: توزیع دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری ندارد

H<sub>1</sub>: توزیع دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد

از آنجاکه هر دو متغیر توزیع دانش و سلامت سازمانی دارای مقیاس فاصله‌ای هستند، برای آزمون فرضیه سوم نیز از روش همبستگی پیرسون استفاده می‌شود

## جدول شماره (۴): همبستگی پیرسون بین توزیع دانش و سلامت سازمانی

متغیر ۱	متغیر ۲	حجم نمونه	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
توزیع دانش	سلامت سازمانی	۲۳۵	۰/۷۹۶	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود ضریب همبستگی پیرسون بین توزیع دانش و سلامت سازمانی برابر ۰/۷۹۶ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نمودار پراکنش نیز به خوبی این مطلب را تأیید می کند. با توجه به نتایج تحقیق توزیع دانش بر سلامت سازمانی تأثیر معناداری دارد فرضیه سوم تأیید می شود.

## آزمون فرضیه چهارم

همبستگی بین بکارگیری دانش و سلامت سازمانی

$H_0$ : بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تأثیر معناداری ندارد

$H_1$ : بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تأثیر معناداری دارد

از آنجا که هر دو متغیر بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تأثیر معناداری دارد، برای آزمون فرضیه چهارم نیز از روش همبستگی پیرسون استفاده می شود.

## جدول شماره (۵): همبستگی پیرسون بین بکارگیری دانش و سلامت سازمانی

متغیر ۱	متغیر ۲	حجم نمونه	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
بکارگیری دانش	سلامت سازمانی	۲۳۵	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول مشاهده می شود ضریب همبستگی پیرسون بین بکارگیری دانش و سلامت سازمانی برابر ۰/۵۶۲ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نمودار پراکنش نیز به خوبی این مطلب را تأیید می کند. با توجه به نتایج تحقیق بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تأثیر معناداری دارد، فرضیه چهارم تأیید می شود.

## آزمون فرضیه اصلی رگرسیون چندگانه

$H_0$ : مولفه های مدیریت دانش پیش بینی کننده معنادار سلامت سازمانی نمی باشند

$H_1$ : مولفه های مدیریت دانش پیش بینی کننده معنادار سلامت سازمانی می باشند.

## خلاصه مدل

در صورتی که فرضیه استقلال خطاها از یکدیگر رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. بدین منظور از آزمون دوربین-واتسون<sup>۵</sup> برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده می شود. چنانچه این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار بگیرد،  $H_0$  آزمون یعنی عدم وجود همبستگی بین باقیمانده پذیرفته می شود و در غیر این صورت  $H_0$  رد می شود یعنی می توان پذیرفت که بین باقیمانده ها همبستگی وجود دارد. این آماره بر اساس یافته های جدول زیر برای این مدل برابر ۱/۹۸ می باشد. بنابراین فرض استقلال خطاها از یکدیگر با توجه به جدول زیر رعایت شده است. همچنین در ادامه بهینه بودن مدل موردسنجش قرار می گیرد.

<sup>5</sup>- Durbin-Watson

جدول شماره (۶): خلاصه مدل تحقیق

مدل	R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد شده	آماره آزمون دوربین-واتسون
1	۰/۹۹۲	۰/۹۸۳	۰/۹۸۳	۰/۱۰۷۶۴	۱/۹۸

مقدار R در این جدول ۰/۹۸ می باشد که نشان دهنده این است که مدل رگرسیون قدرت توضیح دهنده بسیار بالایی دارد. همچنین در جدول فوق مقدار  $R^2$  تعدیل شده ۰/۷۵ می باشد که می توانیم بگوییم که مدل انتخاب شده ۰/۵۷ واریانس در متغیر ملاک را به حساب آورده است. که نشان می دهد مدل انتخاب شده قدرت تبیین متوسط دارد. بررسی معناداری کل مدل و وجود رابطه خطی بین متغیر پیش بین و ملاک

جدول شماره (۷): آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) جهت تعیین معناداری فرضیه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۴	۲۲/۵۵	۱۹۷۱/۷۷۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۳۰	۰/۰۰۸		
	کل	۲۳۴			

مقدار F در جدول فوق برابر ۱۹۷۱/۷۷۳ است که بیانگر آن است که کل مدل در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین جدول فوق بیانگر این است که مفروضه وجود رابطه خطی بین متغیر پیش بین و ملاک رعایت شده است. ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین

جدول شماره (۸): ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد نشده		مدل
		ضریب استاندارد شده	خطای استاندارد	
۰/۰۳	۲/۱۸۵	۰/۰۳۲	۰/۰۷۱	اثر ثابت
۰/۰۰۰	۳۷/۱۱۲	۵/۳۲۵	۰/۱۵۲	دانش آفرینی
۰/۰۰۰	۴۰/۸۷۵	۲/۴۸۶	۰/۰۵۵	ذخیره سازی دانش
۰/۰۰۰	۴۱/۸۶۵	۱/۰۵۷	۰/۰۳۳	توزیع دانش
۰/۰۰۰	۳/۹۵	۰/۱۴۷	۰/۰۳	بکارگیری دانش

نتایج جدول نشان می دهد که سطح معناداری متغیرهای دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و بکارگیری دانش در سطح ۰/۰۵ معنادار است. با توجه به نتایج تحقیق متغیرهای دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و بکارگیری دانش به تنهایی نیز پیش بینی کننده معنادار سلامت سازمانی هستند، بنابراین مولفه های مدیریت دانش پیش بینی کننده معنادار سلامت سازمانی می باشند، تایید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق تاثیرگذاری مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان یزد بررسی شد. طبق فرضیه فرعی اول که تاثیر دانش آفرینی بر سلامت سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر دانش آفرینی با توجه به ضریب مثبت و این که سطح معناداری آن کمتر از سطح مورد قبول ۵ درصد می باشد، لذا بر سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر مثبت و معناداری دارد یعنی با توجه به افزایش در دانش آفرینی، در آموزش و

پرورش شهرستان یزد، سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی اول که دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد، تایید می‌گردد. با توجه به تحقیق هال (۲۰۰۴) که بیان نمود مدیریت دانش، یعنی افزایش توانایی و دانش کاری و این راهی است برای بهبود امور شغلی و پویایی کارکنان ضروری است و کارکنان برای موفقیت خود و سازمان نیازمند مدیریت دانش محور هستند تا بدین ترتیب سلامت سازمانی نیز حفظ گردد. همچنین، هلوتزی (۲۰۰۲) استفاده از مدیریت دانش را یک عامل مهم در موفقیت سازمانهای بزرگ گزارش می‌دهد و معتقد است دانش آفرینی موجب بوجود آمدن یک فرهنگ سازمانی قوی و پویا خواهد شد که این فرهنگ سازمانی باعث توانمند سازی سازمان شده و به دنبال آن افزایش، کارآیی و اثربخشی می‌گردد. این موضوع علاوه بر پژوهش حاضر در پژوهش هایویلیستون (۲۰۰۹)، چانگ و لیو (۲۰۰۸)، میرسون و کیلین (۲۰۰۸) ابزاری و کرمانی القریشی (۱۳۸۴)، نیز گزارش داده شد.

طبق فرضیه فرعی دوم که تاثیر ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر ذخیره سازی دانش با توجه به ضریب مثبت و این که سطح معناداری آن کمتر از سطح مورد قبول ۵ درصد می‌باشد، لذا بر سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر مثبت و معناداری دارد یعنی با توجه به افزایش در ذخیره سازی دانش، در آموزش و پرورش شهرستان یزد، سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی دوم که ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد، تایید می‌گردد. با توجه به اینکه ذخیره سازی دانش که موجب سازماندهی اطلاعات و استفاده بهینه از آنها می‌گردد، به دنبال خود آرامش بیشتری را در سازمان حاکم خواهد کرد و سلامت سازمان را افزایش خواهد داد. این موضوع علاوه بر پژوهش حاضر در اکثر تحقیقات از جمله مطالعات هایویلیستون (۲۰۰۹)، چانگ و لیو (۲۰۰۸)، میرسون و کیلین (۲۰۰۸)، ابزاری و کرمانی القریشی (۱۳۸۴) نیز مورد تایید قرار گرفته است. طبق فرضیه فرعی سوم که تاثیر توزیع دانش بر سلامت سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر توزیع دانش با توجه به ضریب مثبت و این که سطح معناداری آن کمتر از سطح مورد قبول ۵ درصد می‌باشد، لذا بر سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر مثبت و معناداری دارد یعنی با توجه به افزایش در توزیع دانش، در آموزش و پرورش شهرستان یزد، سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی سوم که توزیع دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد، تایید می‌گردد. توزیع دانش در ایجاد و ارتقاء سلامت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء توزیع دانش، سلامت سازمانی نیز ارتقاء می‌یابد. با توجه به اینکه توزیع دانش با نفوذ مدیر ارتباطی مستقیم و معنی دار دارد، در واقع کارکنان اعتقاد دارند هر چه از مؤلفه‌ی توزیع بیشتر استفاده گردد، احتمال رشد مؤلفه‌ی نفوذ مدیر بیشتر وجود خواهد داشت. بدین معنا که توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر اطرافیان و ترغیب دیگران نسبت به توجه به مسائل سازمانی افزایش پیدا خواهد کرد. از سوی دیگر با افزایش توزیع دانش رفتار باز و دوستانه مدیران کاهش یافته و احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی کمتری از سوی مدیران شاهد خواهیم بود. همچنین مواد و لوازم اساسی کار کمتر در اختیار کارکنان قرار خواهد گرفت و سازمان برتری علمی و تولیدی، خود را از دست خواهد داد. این نتیجه همچنین با نتایج تحقیقات هایویلیستون (۲۰۰۹) میرسون و کلین (۲۰۰۸)، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۹) و گودرزی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

طبق فرضیه چهارم که تاثیر بکارگیری دانش و سلامت سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر بکارگیری دانش با توجه به ضریب مثبت و این که سطح معناداری آن کمتر از سطح مورد قبول ۵ درصد می‌باشد، لذا بر سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد تاثیر مثبت و معناداری دارد یعنی با توجه به افزایش در بکارگیری دانش، در آموزش و پرورش شهرستان یزد، سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم که بکارگیری دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد، تایید می‌گردد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر قابل طرح است:

۱- با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش در مورد این که دانش آفرینی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.



هر چه از مؤلفه دانش آفرینی بیشتر استفاده گردد، احتمال رشد مؤلفه‌ی نفوذ مافوق بیشتر وجود خواهد داشت. بدین معنا که توانایی در تأثیرگذاری بر اطرافیان و ترغیب دیگران نسبت به توجه به مسائل سازمانی افزایش پیدا خواهد کرد. بنابراین با توجه به اهمیت دانش آفرینی به مدیران آموزش و پرورش شهرستان یزد پیشنهاد می‌شود به مؤلفه دانش آفرینی توجه داشته باشند. همچنین میزان آموزش را در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد مورد توجه قرار دهند تا بتوانند اشتباهات کمتری را کارمندان به دنبال داشته باشند. و همچنین به ایده‌های جدیدی که توسط کارکنان ارائه می‌شود توجه نمایند و فضای مناسب برای به اجرا درآوردن ایده‌های کارکنان را در اختیار قرار دهند. و همچنین توجه مدیران به این موارد و شرکت دادن کارکنان در زمینه‌های مختلف و استفاده از ایده‌های آنان در استراتژی‌های شرکت می‌باشد.

۲- با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش در مورد این که ذخیره سازی دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

هر چه در آموزش و پرورش شهرستان یزد از مؤلفه ذخیره سازی دانش بیشتر استفاده گردد، احتمال بوجود آمدن بیشتر مؤلفه‌های روحیه، حمایت از منابع، ساختاردهی و یگانگی نهادی وجود دارد. بنابراین در صورت استفاده از مؤلفه‌ی ذخیره سازی دانش در این سازمان، قابلیت سازگاری سازمان با محیط افزایش پیدا می کند وحدت رویه در برنامه های سازمانی ایجاد می شود، موانع اداری و سلسله مراتبی توسط مدیر رفع می گردد و استانداردهای عملکرد و انتظارات شغلی کارکنان به درستی تعریف و مشخص می شوند. به مدیران پیشنهاد می گردد در ثبت و نگهداری اطلاعات و پژوهش و تجارب ارزنده کارکنان تلاش بیشتری گردد و از پروژه‌های کارکنان استقبال بیشتری گردد.

۳- با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش در مورد این که توزیع دانش بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد. تلاش برای برقراری توزیع دانش و فراهم کردن علل و زمینه آن به صورت تسهیم تجربیات و به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات در سازمان میتواند شرایطی در سازمان فراهم کند تا رفتار کارکنان مدیر باز و دوستانه تر شود و احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی بیشتر نمود یابد. به مدیران آموزش و پرورش شهرستان یزد پیشنهاد می گردد از دانش و تجارب کارکنان در جهت صحیح و در راستای اهداف سازمانی نیروی دریایی استفاده گردد و آنها را تشویق به نشر دانش خود کنند و همچنین امکانات لازم را در راستای نشر دانش خود به کارکنان دهند. برای استفاده از دانش کارکنان نیاز به جلسات بیشتری در راستای تبادل اطلاعات میان مسئولین و کارکنان نیاز می‌باشد که مدیران باید به این موارد بیشتر توجه نمایند.

۴- با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش در مورد این که بکارگیری دانش و سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

می‌توان نتیجه گرفت که بین به‌کارگیری دانش و سلامت سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی افزایش یا کاهش به‌کارگیری دانش تأثیری تعیین‌کننده و معنادار بر سلامت سازمانی کارکنان داشته است. با این حال محقق توجه به این مؤلفه و استفاده از تجربیات کارکنان و دانش سازمان در راستای اهداف سازمان، برای دستیابی به سلامت سازمانی بهتر کارکنان را توصیه می‌کند. که هر چه میزان بکارگیری دانش در سطح بیشتری انجام شود، توانایی کارکنان در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل سازمان به نسبت کمتری کاهش خواهد یافت و سازمان تا حدودی با موانع اداری و سلسله مراتبی مواجه خواهد شد و همچنین به نسبت بیشتری توانایی مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش های انجام کار افزایش خواهد یافت و به طور کلی سلامت سازمانی را افزایش می یابد. به مدیران آموزش و پرورش شهرستان یزد پیشنهاد می‌گردد در تصمیم‌گیرهای خود از تجارب و دانش کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد استفاده نمایند تا اینکه کارکنان خود را جدا از سازمان نداند و با این امر مهم کارکنان درک می‌کنند که این تجارب و دانش آنها در راستای اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از مهمترین کارهای مدیران شناسایی کارکنان که دارای تجارب و دانش بیشتری دارند.

مدیران و دست اندرکاران آموزش و پرورش شهرستان یزد، زمینه ی ایجاد و بکارگیری مدیریت دانش و متغیرهای موثر بر آن را فراهم کرده و بر دانش آفرینی، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و بکارگیری دانش تمرکز نمایند و جهت تقویت جنبه های ضعیف تر سلامت سازمانی برنامه ریزی شایسته صورت گیرد.

## منابع

- [۱] ابزری، م؛ کرمانی، ا. (۱۳۸۴). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش درصنعت فولاد کشور (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۷(۳): صص ۱۲۱-۱۳۸.
- [۲] توفیقی، ت. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توانمند سازی منابع انسانی. سومین کنگره سراسری فناوریهای نوین ایران با هدف دستیابی به توسعه پایدار. سومین کنگره سراسری فناوریهای نوین ایران با هدف دستیابی به توسعه پایدار
- [۳] حجتی، ر. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه شاهد. پایان نامه دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه مرکزی
- [۴] سوادى، م؛ محبى، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان). مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران. سال هشتم/ شماره چهارم
- [۵] سلطان حسینی، م؛ موسوی، ز. (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره ی کل تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اصفهان. فصلنامه پژوهش های مدیریت . ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، ص ۵۱
- [۶] علیپور، ش؛ اردلان، ا؛ عباسزاده، ن. (۱۳۹۳). رابطه چگونگی استقرار مدیریت دانش با سلامت سازمانی در دانشگاه افسری امام علی. فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۵۳، سال ۱۴، صص ۷۱-۹۵
- [۷] گودرزی، م؛ ابوترابی، م؛ دستی گردی، م؛ دستی گردی، ک. (۱۳۸۸). رتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. پژوهش های مدیریت. ۲۰۱- ۲، صص ۲۱۴ ( ورزشی و علوم حرکتی، ۳)
- [8] Aujirapongpan, S., Vadhanasindhu, P., Chandrachai, A., & Cooperat, P. (2010). Indicators of Knowledge Management Capability for KM Effectiveness. The Journal of Information and Knowledge Management Systems, 40(2), 183-203.
- [9] Alvani, S. M., & Danayifard, H. (2009). Discourses in the philosophy of government organization theories, Eshraghi-Safar publication, seventh in press, Tehran (inPersian
- [10] Chang, T, Wang, T. (2009). Using the fuzzy multicriteria decision making approach for measuring the possibility of successful knowledge management”, the Journal of Information Sciences, No.179, p.p 355.
- [11] Elena, R, POPŞA, V. (2014). DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE IN ORGANIZATION – A NECESSARY APPROACH, BULLETIN ŞTIINŢIFIC, Nr. 1 (37) 2014
- [12] Hayolston, L. (2009). Levels of organizational Health in individualist versus. Collectivist Societies: A Seven– Nation study. Organization Science. Vol. 14. No.1.
- [13] Meyerson, L.S. and Kline. T.B. (2008). Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences. Leadership and Organization Development Journal, Vol. 29 No.5, 444-460.
- [14] Read, W. H (1996). Managing the knowledge based organization: five principles every manager can use” Technology Analysis and Strategic Management. 8, 3: 223-32.
- [15] Robinson, H.S., Anumba, C.J., Carrillo, P.M. and Al-Ghassani, A.M. (2006) STEPS: a knowledge management maturity roadmap for corporate sustainability. Business Process Management Journal Vol.12, pp. 793-808

- [16] Rodrigo, V, Dominguez, G, Manoel F. (2014). Knowledge Management: an Analysis From the Organizational Development” Journal of Technology Management & Innovation, Technol. Manag. Innov(2014) Volume 9, Issue 1
- [17] Watson, L. (2003). Appling Knowledge Management: Techniques for Building Corporate Memories, Morgan Kaufmann Publishers