

رابطه مدیریت دانش و بهره‌وری معلمان تربیت بدنی شهر رشت

با نقش میانجی‌گری خلاقیت و جوسازمانی

محمد رضا کارگر برزی^۱، مصطفی رشیدی نیا^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، دبیر تربیت بدنی شهرستان دورود، لرستان، ایران

چکیده:

هدف از این پژوهش رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری معلمان تربیت بدنی شهر رشت از طریق میانجی‌های خلاقیت و جوسازمانی بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش معلمان تربیت بدنی شهر رشت (۲۱۰ نفر) تشکیل می‌دادند نمونه آماری برابر با جامعه انتخاب شد (روش تمام‌شمار). ابزار پژوهش شامل ۴ پرسشنامه بهره‌وری هرسی و همکاران (۱۹۹۴)، مدیریت دانش شرون لاسون (۲۰۰۳)، جوسازمانی سوسمن و دیپ (۱۹۸۹)، خلاقیت صادقی مال امیری (۱۳۸۸) بود و از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS 3 جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده استفاده گردید. روایی محتوای ابزار توسط اساتید و پایایی ترکیبی با نرم‌افزار PLS به ترتیب (۰/۹۰۲، ۰/۹۶۸، ۰/۹۲۳ و ۰/۸۹۸) بررسی و تایید گردید. از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS جهت تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که مدیریت دانش با بهره‌وری ($R = 0/629$; $t\text{-value} = 12/860$)، مدیریت دانش با جوسازمانی ($R = 0/666$; $t\text{-value} = 13/733$)، خلاقیت با بهره‌وری ($R = 0/139$; $t\text{-value} = 3/092$) و جوسازمانی و بهره‌وری ($R = 0/275$; $t\text{-value} = 5/320$) رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ رابطه مدیریت دانش با خلاقیت ($R = 0/301$; $t\text{-value} = 0/305$) معنی‌دار نبود. در نتیجه جهت افزایش بهره‌وری، حرکت در مسیرهای منتهی به افزایش دانش در جوسازمانی پویایی امکان دارد که کارکنان آن در مواجهه با مشکلات از اعمال نگرش‌های جدید هراسی نداشته باشند تا بر مشکلات موجود بر سر راه بهره‌وری چیره شوند.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، مدیریت دانش، جوسازمانی، خلاقیت، معلمان تربیت بدنی.

* ایمیل نویسنده مسئول: Rashidiniamostafa100@yahoo.com

مقدمه:

در جامعه امروز آموزش و پرورش و دانشگاه از ارکان اصلی توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف به شمار می‌رود (خورشیدی، ۲۰۰۶؛ ۷). چرا که وظیفه سنگین تعلیم و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز کشور برای حرکت در مسیر توسعه پیش از هر چیز در ابتدا با نظام آموزش و پرورش می‌باشد تا سنگ بنای پرورش نیروی انسانی را در مدرسه آغاز کند. بهره‌وری به عنوان یکی از متغیرهای اساسی در دوام و بقای سازمان‌های امروزی تلقی می‌گردد. بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمانی محسوب می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۰). از اواخر قرن گذشته میلادی تا زمان حال، بحث مدیریت دارایی‌های نامشهود سازمان به توان‌بخشی از منابع حیاتی سازمان بسیار مورد توجه واقع شده است. از بین این دارایی‌ها، دانش بیشترین توجه را به خود معطوف ساخت و به عنوان مهم‌ترین دارایی نامشهود سازمان مورد تأکید قرار گرفته است (ون کروگ، نوناکا^۱، ۲۰۰۰). اهمیت دانش به عنوان یک، دارایی با ارزش برای سازمان‌های معاصر سبب شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره‌برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسئولیت‌ها و چالش‌های اصلی این سازمان‌ها تبدیل شود. امروزه تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش‌محور به جای سازمان‌های تولید محور است (داونپورت^۲، ۲۰۰۴). مدیریت دانش^۳ شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری، شیوه‌های به منظور بهره‌وری، بهبود عملکرد^۴ و کاهش هزینه‌هاست و ارزیابی دقیق روند تغییر و تحولات دانش در هزاره سوم، مبین این است که جهان صنعتی امروز جامعه‌ای است که در آن به تدریج فناوری‌های نیرو افزا جای خود را به فناوری‌های دانش افزا می‌دهند، از این رو سازمان‌ها باید به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در محصولات و خدمات به‌کارگیرند (باتی، ظاهیر و رحمان^۵، ۲۰۱۱). جوسازمانی^۶ همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی‌توانیم جوسازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می‌افتد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و خود نیز از آنچه در سازمان می‌گذرد، تأثیر می‌پذیرد؛ جوسازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیط کار است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می‌کنند درک شده است و فرض می‌شود که روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد. همچنین به عنوان منبعی مؤثر و با نفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند. رابینز^۷ خلاقیت را به معنای ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌ها تعریف می‌کند و از طرفی هورلاک خلاقیت را شکلی کنترل شده از تخیل می‌داند که منجر به نوعی ابداع و نوآوری می‌شود. خلاقیت در نتیجه یادگیری پیوسته است که خود حاصل ترکیب دانش‌های مجزا بر اساس یادگیری از یکدیگر در محیطی است که در آن اعتماد نقش مهمی دارد. به طور کلی نظام آموزش و پرورش گران‌بهرترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد (برونلی^۸، ۱۹۹۲). بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمان محسوب

1. Van krog & nonaka

2. Davenport

3. knowledge management

4. performance

5. Bhatti, Zaheer, & Rehman

6. Organizational climate

7. Robbins

8. Brownlee

می‌شود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان، به دیگر سخن، بهره‌گیری بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی است (سلطانی، ۱۳۸۵). بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب به کارگیری بهینه همه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان بیشترین بهره را برد (هنری^۱، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالعات اخیر و بررسی پیشینه‌های گذشته، در رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری، فهامی، ملکی و کردمیرزا (۱۳۹۵)، ایران‌زاده، فخمی و جداری (۱۳۹۴)، هلالیان و حسن‌زاده (۱۳۹۴)، ایران‌زاده و پاکدل‌بناب (۱۳۹۳)، هاشمی (۱۳۹۳)، محمدی، هنری و کشر (۱۳۹۳)، انگوتی و نجف‌زاده (۲۰۱۵)، لیاو، چیچونا، داچاین و کانگ^۲ (۲۰۱۰)، مه‌ایدین، آزیروانی، کاملرودین و مارگونو^۳ (۲۰۰۷) و پاریخ (۲۰۰۱) رابطه مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر گزارش کرده‌اند. در رابطه با رابطه مدیریت دانش و خلاقیت، شهلائی (۱۳۹۵)، حاتمی (۱۳۹۴)، عامری (۱۳۹۳)، موسوی، شریعت‌نژاد، زارع و ساعدی (۱۳۹۳)، پورسلطانی، زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۲)، محمدنیا (۱۳۹۱)، انصاری (۱۳۹۰) رابطه مثبت و معنی‌داری را بین مدیریت دانش و خلاقیت گزارش داده‌اند. در رابطه مدیریت دانش و جوسازمانی، همتی غفیف و همکاران (۱۳۹۵)، فرمپهنی فراهانی و شفیع‌زاده (۱۳۹۴)، رحمتی‌نیا و ملکی (۱۳۹۲) و چن، هانگ و هسیاو^۴ (۲۰۱۰) رابطه مثبت و معنی‌داری را گزارش کرده‌اند. در رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری احمدی (۱۳۹۵)، محمدنیا (۱۳۹۱) و حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۷) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ارتباط با رابطه جوسازمانی و بهره‌وری حاتمی، صابونچی و سبحانی (۱۳۹۵)، جهانیان و حسینی (۱۳۹۴)، ناظم و محسن‌شیخی (۱۳۸۸)، کریم‌زاده (۱۳۸۱) و رابطه مثبت و معنی‌داری را گزارش کرده‌اند و در رابطه با دو متغیر میانجی این پژوهش، بین جوسازمانی و خلاقیت، مودی (۱۳۹۲)، زارع، فیضی و محبوبی (۱۳۸۹)، چن و همکاران (۲۰۱۰)، امران و ائیسون حق (۲۰۱۱)، چکمه جی اوغلو (۲۰۱۳) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. موسوی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که استراتژی‌های مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری دانش و رفتار نوآورانه در سازمان دارد. همچنین نقشه‌های دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری دانش و رفتار نوآورانه دارد. نتایج آدینه‌لو، سهیلی و فرجی (۱۴۰۰) در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت و دانش فرهنگ سازمانی با مدیریت عملکرد کارآمد وجود دارد و همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به ترتیب ۰/۴۷ و ۰/۲۸ درصد مدیریت عملکرد کارآمد کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت بکارگیری صحیح مولفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در مدیریت عملکرد کارآمد بسیار هوشمندانه است و راه پیشبرد اهداف را هموار می‌سازد و ابزار رشد، موفقیت و ارتقا سازمان را در اختیار مدیریت قرار می‌دهد. کالدین^۵ (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که مدیریت دانش بر بهره‌وری

¹ Henri

² Liao, Chi-chuan, Da-chian, & Kuang

³ Mohayidin, Azirawani, Kamaruddin, & Margono

⁴ Chen, Huang, & Hsiao

⁵ Kaldeen

و همچنین بر مشارکت بیشتر کارکنان تاثیرگذار است. احمد، سومبال، اختر و تاریق^۱ (۲۰۲۱) نشان دادند که بین فرآیند مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان دانش رابطه مثبت و بسیار معناداری وجود دارد. مطالعه و بررسی تحقیقات گذشته نشان می‌دهد توسعه و پیشرفت سازمان‌ها اعم از سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی و همچنین خدماتی و تولیدی و سازمان‌های آموزشی به بهره‌وری نیروی انسانی آن وابسته می‌باشد. مرور تحقیقات فوق نشان می‌دهد رابطه مدیریت دانش و بهره‌وری رابطه‌ای معنی‌دار است، همچنین رابطه خلاقیت و جوسازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه قرار گرفته که در این تحقیقات نیز رابطه معنی‌دار گزارش شده است که این تحقیقات به صورت غیر ترکیبی و بدون مدل مفهومی بوده است. با توجه به دانش محور بودن معلمان تربیت بدنی و همچنین نقش آن‌ها در تعلیم و تربیت نسل‌های آینده، در این زمینه نیاز به مطالعه علمی و بررسی بیشتر می‌باشد، در این پژوهش سعی بر این است که با طراحی مدل مفهومی مدیریت دانش با بهره‌وری معلمان تربیت بدنی شهر رشت مورد بررسی قرار گیرد، متغیرهای خلاقیت و جوسازمان نقش میانجی دارند که به صورت ترکیبی بررسی و مطالعه شد.

روش شناسی:

این پژوهش از نظر نوع توصیفی - همبستگی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا میدانی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهر رشت، ۲ ناحیه آموزش و پرورش در سال ۱۴۰۰ می‌باشد (۲۱۰ نفر). نمونه آماری به دلیل محدود بودن، به صورت تمام شمار انتخاب و نظرخواهی شد (۱۴۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد). ابزار اندازه‌گیری شامل چهار پرسشنامه بود که عبارت‌اند از: پرسشنامه بهره‌وری هرسی و همکاران^۲ (۱۹۹۴)، پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاسون^۳ (۲۰۰۳)، پرسشنامه جوسازمانی سوسمن و دیپ^۴ (۱۹۸۹)، پرسشنامه خلاقیت صادقی مال امیری (۱۳۸۸) می‌باشد. در این پژوهش از تحلیل مسیر با روش حداقل مربعات جزئی^۵ جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل استفاده شده است. در این پژوهش از تحلیل مسیر با روش حداقل مربعات جزئی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل استفاده شده است. برای این منظور از نسخه سوم نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید.

جدول ۱. ضرایب بارهای عاملی مدیریت دانش

سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی
دانش آفرینی	۱	۰/۸۵۲	تربیت دانش	۵	۰/۸۷۱
	۲	۰/۸۵۹		۶	۰/۸۸۵
	۳	۰/۸۷۸		۷	۰/۸۸۲
	۴	۰/۸۸۳		۸	۰/۸۹۳
دینبر	۱۳	۰/۸۱۲	کارایی	۱۷	۰/۷۷۳
	۱۴	۰/۸۷۱		۱۸	۰/۸۲۶

¹ Ahmed, Sumbal, Akhtar, & Tariq

² Hersey et al

³ Sheron Lawson

⁴ Sussman & Deep

⁵ Partial Least Squares

۰/۸۸۲	۲۳	۰/۸۲۶	۱۹	۰/۸۳۰	۱۵
۰/۸۵۳	۲۴	۰/۷۵۷	۲۰	۰/۷۹۲	۱۶

جدول ۲. ضرایب بارهای عاملی بهره‌وری

سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی
توانایی	۲۵	۰/۸۲۷	هماهنگی سازمانی	۳۲	۰/۸۶۷	آنگیزش	۳۶	۰/۸۰۶
	۲۶	۰/۸۰۸		۳۳	۰/۸۴۲		۳۷	۰/۶۷۳
	۲۷	۰/۷۷۸		۳۴	۰/۹۰۱		۳۸	۰/۸۴۲
	۲۸	۰/۷۱۰		۳۵	۰/۸۶۶		۳۹	۰/۸۱۸
درک و شناخت	۲۹	۰/۸۰۶	بازخورد	۴۰	۰/۵۷۹	اعتبار	۴۴	۰/۷۷۷
	۳۱	۰/۸۶۴		۴۱	۰/۸۸۰		۴۵	۰/۸۷۸
سازگاری	۴۸	۰/۸۰۰		۴۲	۰/۸۷۹		۴۶	۰/۸۲۳
	۵۰	۰/۸۹۹		۴۲	۰/۹۷۳		۴۷	۰/۸۲۱

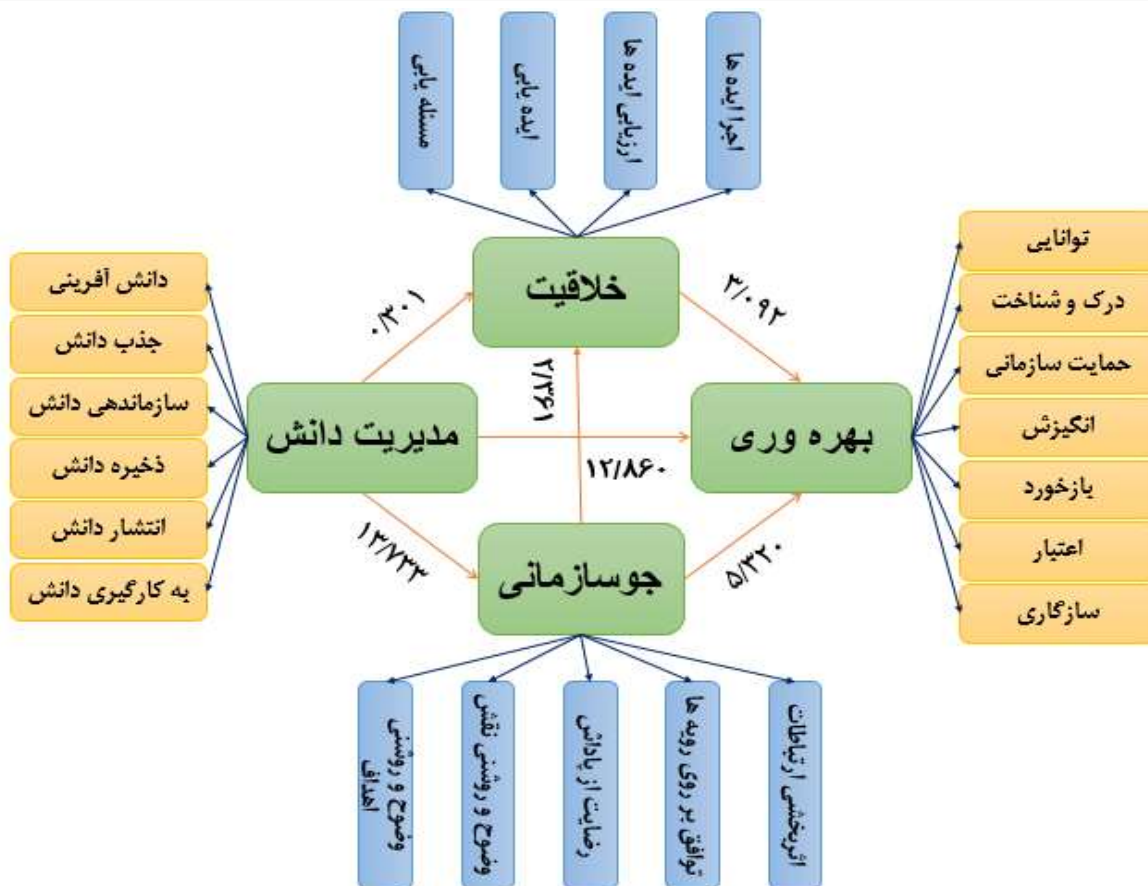
جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی خلاقیت

سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی
مسئله یابی	۵۱	۰/۸۲۴	ایده یابی	۵۶	۰/۸۰۸
	۵۲	۰/۸۴۴		۵۸	۰/۸۸۹
	۵۳	۰/۸۲۷		۵۹	۰/۷۹۵
	۵۴	۰/۷۷۳		۶۰	۰/۸۴۲
ارزیابی ایده‌ها	۵۵	۰/۸۱۵	اجرای ایده‌ها	۶۷	۰/۸۱۷
	۶۱	۰/۸۳۵		۶۸	۰/۸۶۰
	۶۲	۰/۸۳,۹		۶۹	۰/۸۲۰
	۶۳	۰/۸۳۱		۷۰	۰/۸۴۵
	۶۴	۰/۸۷۲		۷۱	۰/۸۴۲
	۶۵	۰/۸۱۰		۷۲	۰/۷۴۲

جدول ۴. ضرایب بارهای عاملی جوسازمانی

سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی	سازه	سؤالات	بار عاملی
وضوح و توافقی اهداف	۱	۰/۸۰۵	رضایت از پاداش	۹	۰/۷۳۷	رضایت و توافقی بر روی رویه‌ها	۱۳	۰/۸۸۰
	۲	۰/۷۸۵		۱۰	۰/۷۰۱		۱۴	۰/۸۱۴
	۳	۰/۸۹۸		۱۱	۰/۷۳۴		۱۵	۰/۸۲۲
	۴	۰/۷۳۶		۱۲	۰/۷۲۵		۱۶	۰/۸۴۳
وضوح و توافقی نقش‌ها	۵	۰/۸۶۴	اثر بخشی ارتباطات	۱۷	۰/۴۹۵			
	۶	۰/۷۷۵		۱۹	۰/۸۲۶			
	۷	۰/۷۶۷		۲۰	۰/۸۰۵			
	۸	۰/۷۸۸						

همان طوری که در جدول ۱ تا ۴ ملاحظه می‌شود، تمامی بارهای عاملی سنجه‌ها در سازه مربوط به خود بالاتر از ۰/۴ می‌باشند؛ و سوالاتی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ بودند از مدل پژوهش حذف شدند که شامل پنج سوال (Q30, Q49, Q57, Q66, A18) بود. لذا در ادامه تجزیه و تحلیل پژوهش بر اساس سوال‌های تأیید شده صورت گرفته است. پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضمن اینکه در پژوهش حاضر از پر کاربردترین معیارها برای برآزش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها شامل؛ ضریب معنادار (t-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) است. اولین و ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t-values است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. در شکل زیر مدل مربوط به مقادیر t-values ارائه شده است.



شکل ۱. ضریب معناداری (t-values) روابط هریک از عامل‌های اصلی با یکدیگر و با زیر عامل‌ها

جدول ۵. مقادیر communalities و R² به منظور محاسبه شاخص برازش کلی مدل (GOF)

مقدار R ²	مقدار communalities	ابعاد پژوهش
۰/۷۷۵	۰/۶۸۲	اعتبار
۰/۷۰۷	۰/۶۲۰	انگیزش
۰/۷۲۴	۰/۶۶۷	بازخور
۰/۴۱۸	۰/۶۴۸	توانایی
۰/۵۸۳	۰/۷۵۶	حمایت
۰/۶۵۲	۰/۶۳۴	درک و شناخت
۰/۱۳۴	۰/۷۲۴	سازگاری
۰/۵۰۵	۰/۵۲۶	اثر بخشی ارتباطات
۰/۷۶۲	۰/۶۵۳	توافق و وضوح اهداف
۰/۷۵۴	۰/۵۲۵	رضایت از پاداش
۰/۷۲۹	۰/۷۱۶	توافق بر رویه‌ها
۰/۱۸۶۰	۰/۶۳۸	توافق و وضوح نقش

۰/۸۶۰	۰/۶۷۶	اجرای ایده‌ها	خلاقیت
۰/۸۴۵	۰/۷۰۲	ارزیابی ایده‌ها	
۰/۸۴۳	۰/۶۹۶	ایده یابی	
۰/۶۱۸	۰/۶۶۷	مسئله یابی	
۰/۷۰۸	۰/۶۳۴	انتشار دانش	مدیریت دانش
۰/۷۷۳	۰/۷۱۰	به‌کارگیری دانش	
۰/۸۷۷	۰/۷۷۹	جذب دانش	
۰/۷۷	۰/۷۵۳	دانش آفرینی	
۰/۸۲۷	۰/۶۸۴	ذخیره دانش	
۰/۸۳۳	۰/۷۶۰	سازمان‌دهی دانش	
۰/۷۸۶	مرتبه دوم	بهره‌وری	
برون‌زا	مرتبه دوم	مدیریت دانش	
۰/۴۴۴	مرتبه دوم	جوسازمانی	
۰/۰۹۸	مرتبه دوم	خلاقیت	
۰/۶۳۳	۰/۶۷۵	میانگین	

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/675 * 0/633} = 0/653$$

بنابر پژوهش‌های وتزلز^۱ و همکاران (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری:

هدف از این پژوهش رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت با میانجی خلاقیت و جوسازمانی بود. این مطالعه بر مبنای اهمیت مدیریت دانش، خلاقیت و جوسازمانی می‌تواند با بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشد، به تبیین و تعیین ارتباط بین این متغیرها در معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت پرداخت.

بر اساس یافته‌های پژوهش مدیریت دانش با بهره‌وری رابطه معنی‌داری ($t\text{-value} = ۱۲/۸۶۰$; $\text{ضریب مسیّر} = ۰/۶۲۹$) دارند. این نتایج با یافته‌های فهامی و همکاران (۱۳۹۵)، ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، هلالیان مطلق و همکاران (۱۳۹۴)، ایران-زاده و پاکدل‌بناب (۱۳۹۳)، هاشمی (۱۳۹۳)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، محمدنیا (۱۳۹۱)، زرگار محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، انگوتی و نجف‌زاده (۲۰۱۵)، لیائو و همکاران (۲۰۱۰)، مه‌ایدین و همکاران (۲۰۰۷) و پاربخ (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. یافته‌های مدیریت دانش با خلاقیت رابطه معنی‌داری ($t\text{-value} = ۰/۳۰۱$; $\text{ضریب مسیّر} = ۰/۰۳۵$) ندارند. این نتایج با یافته‌های شهلاهی (۱۳۹۵)، حاتمی (۱۳۹۴)، عامری (۱۳۹۳)، موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، پورسلطانی، زرنیدی و ایرجی نقندر (۱۳۹۲)، محمدنیا (۱۳۹۱)، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۰)، انصاری (۱۳۹۰)، رحیمی و همکاران (۲۰۱۱)، ازبگ و

^۱. Vtzlz

همکاران (۲۰۱۳)، هیند (۲۰۰۸) و وال و همکاران (۲۰۰۵) ناسازگاری دارد. یافته‌های مدیریت دانش با جوسازمانی رابطه معنی داری ($t\text{-value}=13/733$; $p=0/666$) = ضریب مسیر) دارند. این نتایج با یافته‌های همتی عقیف و همکاران (۱۳۹۵)، فرمیپنی فراهانی و شفیع‌زاده (۱۳۹۴)، رحمتی‌نیا و ملکی (۱۳۹۲) و چن و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. همچنین خلاقیت با بهره‌وری رابطه معنی داری ($t\text{-value}=3/092$; $p=0/139$) = ضریب مسیر) دارند. این نتایج با یافته‌های احمدی (۱۳۹۵)، محمدنیا (۱۳۹۱) و حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۷) همخوانی دارند و با یافته‌های رضایی صوفی (۱۳۹۳) همخوانی ندارد. بر اساس یافته‌های جوسازمانی و بهره‌وری رابطه معنی داری ($t\text{-value}=5/320$; $p=0/275$) = ضریب مسیر) دارند. این نتایج با یافته‌های حاتمی و همکاران (۱۳۹۵)، جهانیان و حسینی (۱۳۹۴)، الماسی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی (۱۳۹۲)، ملاجعفری (۱۳۹۱)، ناظم و محسن‌شیخی (۱۳۸۸)، کریم‌زاده (۱۳۸۱) و رونالد و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد؛ یافته‌های مدیریت دانش با جوسازمانی رابطه معنی داری ($t\text{-value}=2/361$; $p=0/288$) = ضریب مسیر) دارند. این نتایج با یافته‌های مودی (۱۳۹۲)، زارع و همکاران (۱۳۸۹)، چن و همکاران (۲۰۱۰)، امران و ائیسون حق (۲۰۱۱)، چکمه‌جی اوغلو (۲۰۱۳) همخوانی دارد ولی با یافته‌های نشاط و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد.

با توجه به نتایج تحقیق واضح است که در بین متغیرهای تحقیقی مدیریت دانش بیشترین سهم را برافزایش بهره‌وری می‌گذارد. مدیریت دانش به واسطه جمع‌آوری و تدوین اطلاعات موجب می‌شود تا نقاط ابهام برطرف گردد، این امر در گرو تشکیل ساختاری است که به واسطه مدیریت دانش شکل گرفته است. می‌توان چنین استنباط نمود که در گام اول باید نقاط مبهم موجود در آموزش را از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی جویا شد. در گام بعدی به دنبال یافتن پاسخ‌هایی برای این نقاط ابهام گشت، در اینجا می‌توان از ارتباط معنی‌دار بین مدیریت دانش و جوسازمانی بهره جست. گویه‌های مربوط به جوسازمانی در این تحقیق بر وضوح و روشنی اهداف و نقش‌ها، رضایت از پاداش‌ها و رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات تأکید دارد، شاید با کمی‌سازی اهداف و تعریف جزئیات نقش مورد انتظار از معلمان تربیت‌بدنی برای بخشی از نکات مبهم و سؤالات پیش روی معلمان تربیت‌بدنی پاسخ‌هایی دریافت. همچنین نکته حائز اهمیت دیگر که در متغیر جوسازمانی می‌تواند در پیدا نمودن گزینه‌های بهتر یاری نماید توجه به اثربخشی رویه‌ها و سیستم‌های ارتباطی موجود در سازمان آموزش و پرورش است. واضح است که مشکلات موجود در ارتباطات بین سلسله مراتب سازمان و اعضای هم‌رده و همچنین به‌کارگیری رویه‌هایی با کارایی پایین خود نیز می‌تواند به راحتی موجب بروز مشکلات در مسیر ارتباطات بین اعضای سازمان شود که در تبع آن شاهد افت در بهره‌وری هستیم. از این رو توجه به انتقال صحیح و به موقع مفاهیم که یکی از اصول مدیریت دانش نیز می‌باشد می‌تواند یکی از گزینه‌های پاسخگو به برخی ابهامات باشد. با وجود اینکه مدیریت دانش در این تحقیق به واسطه خلاقیت بر بهره‌وری رابطه معناداری ندارد، اما باید توجه داشت که پاسخ‌های خلاقانه و نوآوری‌ها می‌توانند در جمع‌آوری دانش و ارتباط بین عوامل گوناگون مؤثر باشد که در تحقیقات دیگری این اثرگذاری معنادار به دست آمده است. شاید ایجاد محیطی که از تفکر خلاق در آن حمایت شود تحت تأثیر جوسازمانی باشد، اما با توجه به ارتباط متقابل بین عناصر تحقیق، ما در مدیریت دانش باید بر تفکر خلاق تأکید داشته باشیم، این تأکید بر به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری در پاسخگویی به مشکلات باید در جوسازمانی القا شود تا بتوان از پتانسیل‌های موجود در خلاقیت به

طور دائمی و نه مقطعی و گذرا استفاده نمود. شاید یکی از دلایل عدم معناداری تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت در این تحقیق نبود بدنه‌ای منسجم در آموزش و پرورش باشد که بر گسترش دائمی خلاقیت و استفاده از نوآوری‌ها تأکید نمایند. یکی از گویه‌های مربوط به مدیریت دانش در این تحقیق دانش‌آفرینی است که ما در آن علاوه بر جست‌وجو از نظرات پیشکسوتان و افراد با تجربه به دنبال نگرش‌ها و نگاه‌های جدید به مشکلات نیز هستیم. هر چند جهت پیشبرد مدیریت دانش نیازمند متخصصینی در این امر هستیم که بتوانند با ایجاد انگیزه خلاقیت را در کارکنان نهادینه کنند، با این وجود چنین به نظر می‌رسد با توجه به اینکه در مدیریت دانش به دنبال مکتوب کردن اطلاعات و راه‌حل‌ها جهت پاسخگویی به مشکلات و ابهامات هستیم این امر اندکی با روحیه خلاقیت در تضاد باشد، چرا که در پاسخ خلاقانه در یک لحظه بروز می‌نماید و امکان مکتوب یا ثبت نمودن آن بعضاً امری آسان نیست همچنین در تفکر خلاقانه به دنبال کنار زدن تعاریف و محدودیت‌های ناشی از مفاهیم و باورها هستیم. پس عبور از موانع بر سر راه دانش‌آفرینی می‌توان اطلاعات را از منابع و اشخاص مختلف جذب نمود و آن‌ها را جهت به کارگیری در موارد مورد نیاز سازمان‌دهی و ذخیره نمود تا در صورت لزوم به آسانی به کار گرفته شوند. هر چند که ما در مدیریت دانش به دنبال افزایش کارایی اطلاعات جهت پاسخگویی به مشکلات و پیشبرد اهداف خود هستیم؛ اما باید این نکته را در نظر داشت که با ارائه دانش بیش از حد به مخاطبان آنان را دچار سردرگمی در انجام امور نکنیم. در مجموعه آموزش و پرورش اصولاً کلاس‌های تحت عنوان کلاس‌های ضمن خدمت برای فرهنگیان در نظر گرفته شده است تا به کمک برگزاری این کلاس‌ها در مرحله اول به فرهنگیان آموزش داده شود تا برای پاسخگویی به مشکلات پیش روی خود در امر آموزش چگونه عمل نمایند و در مرحله دوم با ارائه دانش‌های جدیدی موجبات تسهیل در امر آموزش را برای معلمان فراهم کنند. زمان‌بندی مناسب این کلاس‌ها می‌تواند تأثیر بسزایی در افزایش بهره‌وری این کلاس‌ها داشته باشد. در پایان می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که جهت افزایش بهره‌وری حرکت در مسیرهای منتهی به افزایش دانش در جوسازمانی پویایی امکان دارد که کارکنان آن در مواجهه با مشکلات از اعمال نگرش‌های جدید هراسی نداشته باشند تا بر مشکلات موجود بر سر راه بهره‌وری چیره شوند. در نهایت بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد؛ آموزش و پرورش باید با تشویق معلمان به بهره‌گیری از تعارض‌های سازنده، کارایی را افزایش داده و به این ترتیب بهره‌وری را افزایش داد. هماهنگی، یکپارچگی و انسجام بین معلمان باعث وحدت رویه و هم‌سویی میان آن‌ها می‌شود. در آموزش و پرورش با وجود گرایش‌ها و نظریه‌های مختلف و برخورد احترام‌آمیز، فضای مناسبی فراهم شود تا معلمان آزادی عمل و استقلال حرفه‌ای داشته باشند و همچنین مورد تشویق و توجه سیاست‌گذاران قرار گیرند تا زمینه برای ارائه ایده‌ها و پیشنهادها و تجلی افکار جدید فراهم شود.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

منابع:

- آدینه‌لو، مریم، سهیلی، بهزاد؛ فرجی، غلامرضا. (۱۴۰۰). رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با مدیریت عملکرد کارآمد در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۸(۲۹): ۴۱-۶۶.
- احمدی، عبدالله (۱۳۹۵)، رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال هفتم، شماره ۳، صفحات ۲۰۹-۲۲۲.
- انصاری، محمدحسین (۱۳۹۰)، مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران، *مدیریت ورزشی*، شماره ۹، صفحات ۸۵-۶۷.
- ایران زاده، سلیمان؛ فخری، آذر، سیروس؛ جداری سفیدگری، ایوب (۱۳۹۴)، "بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی در مؤسسات مالی و اعتباری شهرستان تبریز"، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۹، شماره ۳۳، صفحات ۲۷-۴۵.
- ایرجی نقندر، رامین؛ هادوی، سیده فریده؛ تندنویس، فریدون (۱۳۹۴)، تعیین مدل معادلات ساختاری مدیریت دانش با نوآوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، *مدیریت ورزشی*، دوره هفتم، شماره ۳، صفحات ۴۱۹-۴۰۳.
- جهانیان، رمضان و حسینی، سمیرا (۱۳۹۴)، نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال سیزدهم، شماره ۴، صفحات ۱۱۵۷-۱۱۳۵.
- حاتمی، سعید؛ صابونچی، رضا و سبحانی، یزدان (۱۳۹۴)، ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، *نشریه مدیریت ورزشی*، دوره هفتم، شماره ۲، صفحات ۲۵۳-۲۶۶.
- حاج کریمی، عباسعلی؛ پیرایش، رضا (۱۳۸۵)، تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، *نشریه فرهنگ مدیریت*، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحات ۵۷-۸۵.
- حقیقت‌جو، زهرا (۱۳۵۸)، *خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- رحمتی نیا، خدیجه؛ ملکی، مریم (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، پیام نور و علمی-کاربردی تربت‌جام"، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال ۸، شماره سوم، صفحات ۵۷-۶۶.
- زارع، حسین؛ فیضی، آوات؛ محبوبی، طاهر (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، *نشریه تحقیقات علوم رفتاری*، دوره ۸، شماره ۲، صفحات ۱۲۴-۱۱۴.
- شهبانی، اسدالله؛ معمارزاده، غلامرضا؛ الوانی، سید مهدی؛ مدیری، محمود (۱۳۹۵)، مدل طراحی بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۱۰، شماره ۳۷، صفحات ۲۷-۷.
- شهبازی، جواد (۱۳۹۵)، رابطه نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت در مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران، *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال پنجم، شماره ۶، صفحات ۵۲-۳۳.
- فرمیهنی فراهانی، محسن و شفیق‌زاده، حمید (۱۳۹۴)، رابطه کاربرد مدیریت دانش و جوسازمانی با رضایت مشتریان در شعب منطقه شرق بانک سپه تهران از دیدگاه کارکنان، *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، سال سوم، شماره ۷ و ۸، صفحات ۴۹-۳۹.
- فهامی، ریحانه؛ ملکی، حمید؛ سرمدی، محمدرضا و کردمیرزا، عزت اله (۱۳۹۵)، تعیین برازش مؤلفه‌های مدیریت دانش در ارتقا بهره‌وری آموزش از دور، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال هفتم، شماره ۳، صفحات ۱۸-۱.
- محمدی، زرگار؛ هنری، حبیب؛ کشکر، سارا (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه زیر سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب"، *مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۵۷-۷۴.
- موسوی، سیدجعفر؛ صفانیا، علی‌محمد و شیروانی، سمیه (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی بر خلاقیت کارکنان، *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، سال چهارم، شماره ۷، صفحات ۹۵-۸۱.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت‌نژاد، علی؛ زارع، فرجام؛ ساعدی، عبدالله (۱۴۰۰)، تحلیل اثر استراتژی‌های مدیریت دانش و نقشه‌های دانش بر بهره‌وری دانش به منظور نیل به رفتارهای نوآورانه. *مدیریت مدرسه*، ۱(۱): ۳۲۲-۳۴۰.
- ناظم، فتح؛ محسن‌شیخی، عباس (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین موضع کنترل، جوسازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان تهران، *فصلنامه مدیریت*، سال ششم، شماره ۱۳، صفحات ۲۲-۱۱.

نشاط، نرگس؛ جمالی مهموثی، حمیدرضا و حسنزاده دیزجی، الهه (۱۳۹۱)، تأثیر جوسازمانی بر خلاقیت کارکنان، مطالعه موردی سازمان اسناد و کتابخانه ملی، پژوهش‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره اول، شماره ۲، صفحات ۱۳۶-۱۲۳.

هاشمی، سید احمد (۱۳۹۳)، رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، فصلنامه پژوهشی نو در مدیریت آموزش، سال پنجم، شماره ۴، صفحات ۱۲۸-۱۱۱.

هلالیان مطلق، فاطمه؛ حسنزاده، محمد (۱۳۹۴)، نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع گازی پارس جنوبی)، نشریه مطالعات دانش‌شناسی، سال اول، شماره ۴، صفحات ۶۶-۵۱.

- Ahmed, Q., Sumbal, M. S., Akhtar, M. N., & Tariq, H. (2021). Abusive supervision and the knowledge worker productivity: the mediating role of knowledge management processes. *Journal of Knowledge Management*.
- Bhatti, W. A., Zaheer, A., & Rehman, K. U. (2011). The effect of knowledge management practices on organizational performance: A conceptual study. *African Journal of business management*, 5(7), 2847-2857.
- Boyd, Shirley, s (1997). *Community ocllegeclimate and the effects on the academic departments*. Dissertation abstract, EDD. North Carolina state
- Çekmecelioğlu, H.G. and Günsel, A., (2013). The effects of individual creativity and organizational climate on firm Innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, pp.257-264.
- Chen, C. J., Huang, J.W. & Hsiao, Y.C. (2010). Knowledge management and innovativeness: the role of organizational climate and structure. *International journal of manpowe*. 31(8): 848-870.
- Chen, S.H. Yang, C.C. Shiau, J.Y. (2006) Scorecard in the Performance Evaluation of Higher Education. *The TQM Magazine*; 18(2):190-205.
- Davenport, T.H. (2004). Some principles of knowledge management: [www. Mcombs. utexas. edu / kman /kmprin.htm](http://www.Mcombs.utexas.edu/kman/kmprin.htm).
- Hibler, Charles W. (1995). A Study of the Relationship of Organization Climate to Organizational Role. Unpublished Ph.D degree university of Missouri.
- Hoy, F (1985). A Theoretical Framewok and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools, *Educational Administrative Quarterly*, 117-134.
- Hui, M., & Myksl, S.A. (1997). Theory, Research and Practice in educational management. Translation: Abbaszadeh, M. second edition. Urmia. Urmia University Press.
- Khorshidi R (2006). The survey of Quality of teaching doctoral courses at two time periods in Shiraz University. Available from: <http://shmotoun.ihcs.ac.ir/PDF/kongere/2/4.pdf>
- Liao, Sh, Chi-chuan W, Da-chian H, and Kuang-an T(2010) . "Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capability: an empirical study on Taiwan's financial and manufacturing industries." *Journal of Information Science* 36, no. 1 19-35.
- Mohayidin, M. G., Azirawani, N., Kamaruddin, M. N., & Margono, M. I. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian universities. *Electronic journal of knowledge management*, 5(3)
- VonKrog, G. & Nonaka, I.(2000) .*Knowledge Creation: A Source of Value* Palgrave. Palgrave Macmillan.

Relationship between knowledge management and productivity of physical education teachers in Rasht with the mediating role of creativity and organizational climate

Mohammadreza kargarbarzi¹, Mostafa Rashidinia^{2*}

1. Master of Sport Management, Gilan University, Iran
2. Master of Sport Management, Gilan University, Secretary of Physical Education, Durood City, Lorestan, Iran

Abstract:

The purpose of this research was the relationship between knowledge management and the productivity of physical education teachers in Rasht city through the mediators of creativity and organizational atmosphere. The statistical population of the study consisted of physical education teachers in Rasht (210 people). The research instruments included 4 questionnaires of productivity of Hersi et al. (1994), knowledge management of Sharon Lawson (2003), organizational training of Susman and Deep (1989), creativity of Sadeghi Mal Amiri (2009) and structural equation modeling using SMART software. PLS 3 was used to analyze the collected data. The content validity of the tool was evaluated by professors and the combined reliability was verified by PLS software (0.902, 0.968, 0.923 and 0.898), respectively. Structural equation modeling method was used in PLS software to analyze the data. The results showed that knowledge management with productivity (t value = 12.860; R = 0.629), knowledge management with organizational climate (t value = 13.733; R = 0.666), creativity with productivity (0.92.09) 3 = t value; R = 0.139) and there is a significant relationship between organizational climate and productivity (t value = 320.5; R = 0.275); The relationship between knowledge management and creativity (t value = 0.301; R = 0.035) was not significant. As a result, in order to increase productivity, it is possible to move in the paths leading to increasing knowledge in a dynamic organization so that its employees are not afraid of applying new attitudes in the face of problems in order to overcome the existing problems on productivity.

Keywords: *Productivity, Knowledge management, Organizational climate, Creativity, Physical education teachers.*

* Correspondence: Rashidiniamostafa100@yahoo.com