

# بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

لطف اله عباسی سروک\*

نسرین غلامی\*\*

## چکیده

در آینده، جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند. در این بین سلامت سازمانی منجر به مواجهه موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی می‌شود و ارتقای شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان موجب بهبود عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان می‌شود.

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌باشد. نوع تحقیق، کاربردی و روش انجام تحقیق پیمایشی بوده است. نمونه‌های تحقیق با روش تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۹۶ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل سه پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)، پرسش‌نامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) و پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتز و میشرا (۱۹۹۷) بوده است. روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها از دیدگاه صاحب‌نظران، مطلوب ارزیابی شد. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با انجام آمار توصیفی، آزمون‌های همبستگی و رگرسیون خطی، از طریق نرم‌افزار SPSS۲۴ انجام شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن بر روی متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، تأثیر مثبت و معناداری داشته است و تنها بین مؤلفه «کاربرد دانش» و سلامت سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد. نتایج تحقیق می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مناسب‌تر در حوزه‌های مدیریت دانش، سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، سلامت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

\*. دکترای مدیریت آموزی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

تصویب نهایی: ۹۶/۰۳/۲۸

دریافت مقاله: ۹۶/۰۱/۱۶

## مقدمه

امروزه دانش به‌عنوان منبع استراتژیک مزیت رقابتی در اقتصاد در نظر گرفته شده است. نیازهای مشتری به‌طور مداوم در حال تغییر است و سازمان‌ها باید این شرایط را بپذیرند. برای پایدار ماندن در محیط بسیار رقابتی امروز، سازمان‌ها باید دانش جدید را ایجاد، توزیع و آن را به محصولات و خدمات تبدیل کنند (سالاجقه<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). سازمان‌ها باید قادر به خلق و به‌کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند، چراکه سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره خود را بر عهده کارکنان بگذارند (اسفندیاری و آدابی، ۱۳۹۵) به‌عبارتی دیگر در محیط متحول امروزی که شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه‌های مختلف علم و فناوری و همچنین پیچیدگی و پویایی روزافزون عوامل محیطی هستیم، تنها سازمان‌هایی می‌توانند بقا یابند و رشد کنند که قادر به سازگاری فعال (تعامل پویا) با محیط پیرامون خود باشند (رخش و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت دانش فرآیندی است که سازمان‌ها را در شناخت، گزینش، سازمان‌دهی و توزیع دانش سازمانی یاری می‌نماید. ابطحی و صلواتی (۱۳۸۵) اعتقاد دارند که مدیریت دانش یعنی ایجاد فرآیندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های موردنیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آن‌ها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد. همچنین در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، ما با بحث جدیدی آشنا می‌شویم و آن عبارت از سلامت سازمانی است. صاحب‌نظران معتقدند اجرای فرآیندهای مدیریت دانش موجب بهبود سطح سلامت سازمانی<sup>۲</sup> خواهد شد. به نظر لایدن و کلینگل<sup>۳</sup> (۲۰۰۰)، سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود.

از سوی دیگر صاحب‌نظران معتقدند که به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها همچنین موجب افزایش و توانمندسازی کارکنان می‌شود. توانمندسازی مفهوم جدیدی است که در اواخر دهه ۸۰ توجه بسیاری از پژوهش‌گران، صاحب‌نظران و متصدیان مدیریت و روانشناسی سازمانی را به خود جلب کرده است.

توانمندسازی روانشناختی<sup>۴</sup> کارکنان به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها

۱. Salajeghe

۲. organizational health

۳. Luthans & Klingle.

۴. Psychological Empowerment

برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است و در واقع شامل ادراکات افراد نسبت خویش در شغل و سازمان می‌شود (امیرخانی، ۱۳۸۷).

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور انجام می‌شود. یکی از مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین مسئله‌ای که این پژوهش از آن نشأت گرفته این است که با توجه به پیشرفت‌های علمی و تربیتی، اطلاعات زیادی در خصوص تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور دانش وجود ندارد، لذا مطالعه در این زمینه می‌تواند دلیلی برای ضرورت انجام این تحقیق در بین کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای باشد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تعلیم و نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد (افراه، ۱۳۸۶). مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روز سازی و ایجاد دانش است (تابلی و کشاورزی، ۲۰۱۵).

به‌طور خلاصه طی دو دهه اخیر افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده مؤثر از آن‌ها در تصمیم‌های سازمانی، باعث ظهور پدیده‌ای بنام مدیریت دانش شده است. چهار عامل عمده را در ظهور مدیریت دانش مؤثر دانسته‌اند (تقی زاده و همکاران، ۱۳۸۹):

- ۱) گذر از عصر سلطه سرمایه‌های مادی به سلطه سرمایه‌های فکری،
- ۲) افزایش خارق‌العاده در حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات،
- ۳) تغییر هرم سنی جمعیت و خطر از دست دادن دانش سازمانی به‌واسطه بازنشستگی کارکنان،
- ۴) تخصصی‌تر شدن فعالیت‌ها.

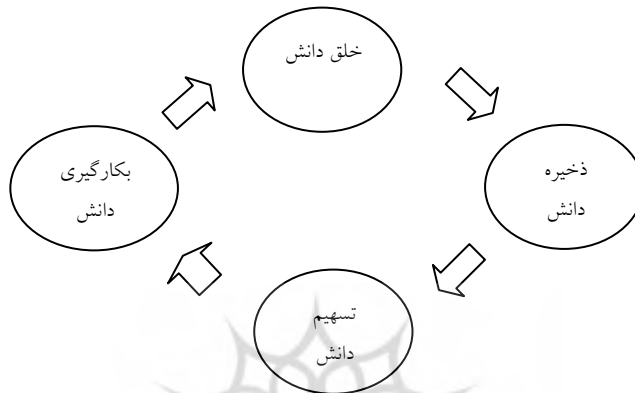
مدیریت دانش فرآیند گسترده جاده‌ی، سازمان‌دهی، انتقال و استفاده از اطلاعات و تخصص افراد درون یک سازمان است. مدیریت دانش بر پایه این ایده استوار است که ارزشمندترین منابع یک سازمان، دانش کارکنان آن سازمان است. در کل می‌توان گفت که مدیریت دانش فرآیند کسب دانش، توزیع، تفسیر، کاربرد و به‌روزرسانی و نگهداری دانش در حافظه سازمانی است (فلاحی، ۱۳۹۳).

#### فرآیند مدیریت دانش

فرآیند مدیریت دانش در قالب چرخه‌های حیات مدیریت دانش تعریف شده‌اند. به‌عنوان مثال نیومن و کنراد<sup>۱</sup> مدل عمومی مدیریت دانش شامل چهار گام خلق و اکتساب دانش، تسهیم

۱. Newman & Conrad

دانش، سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی دانش و کاربرد دانش را مطرح نمودند. ویگ همین چهار گام را به‌عنوان فعالیت‌های چرخه مدیریت مطرح می‌کند (افرازه، ۱۳۸۴). علوی و لیندر<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) ویژگی‌های مختلف این مدل‌ها را موردبررسی قرار داده‌اند و چهار فرآیند خلق، ذخیره/بازیابی، انتقال و کاربرد را معرفی نموده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). مدل هسیگ<sup>۲</sup>، که به‌عنوان یک مدل عمومی مطرح شده، دارای چهار فرآیند یا مؤلفه خلق، ذخیره، نشر و بکارگیری دانش به‌صورت شکل شماره ۱ می‌باشد (افرازه، ۱۳۸۴).



شکل (۱). فرآیند مدیریت دانش بر اساس مدل هسیگ (افرازه، ۱۳۸۴)

خلق دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می‌شود (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی دانش فعالیت‌هایی است که به‌منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد (الوانی و دیگران، ۱۳۸۶). تسهیم دانش عبارت است از یک مجموعه رفتارهایی است که تبادل اطلاعات یا کمک به دیگران را منجر می‌شود (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸) و به‌کارگیری دانش اشاره به این موضوع دارد که ایده‌ها و دانش حاصل‌شده، بدون جهت‌گیری در رابطه با اینکه چه فردی آن‌ها را مطرح کرده است، در صورت مناسب بودن مورد استفاده قرار گیرد، این حلقه به آمیختن دانش با عمل توجه می‌نماید (جاشپارا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

### مهارت‌های مدیریت دانش

هفت مهارت مدیریت دانش شخصی از نظر اوری عبارت‌اند از: (روح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۵)

۱. Alavi & Linder
۲. Hissig
۳. Jashpara

۱. بازیابی اطلاعات<sup>۱</sup>: بازیابی اطلاعات با گردآوری اطلاعات نه فقط از منابع چاپی و الکترونیکی، بلکه از طریق آزمایش کردن و پرسش‌های شفاهی و همچنین، محدوده گسترده‌ای از سایر تکنیک‌ها سروکار دارد.
۲. ارزیابی اطلاعات<sup>۲</sup>: ارزیابی مهارت اطلاعاتی ارتباط تنگاتنگی با مهارت بازیابی اطلاعات دارد. استراتژی‌های بازیابی اطلاعات باید بر اساس روش‌هایی باشند که داده‌ها و اطلاعاتی را انتخاب کنند که از برخی معیارهای ارزیابی‌کننده عبور کرده باشند.
۳. سازماندهی اطلاعات<sup>۳</sup>: مهارت سازماندهی اطلاعات، مهارت هسته‌ای و مرکزی مدیریت دانش شخصی است. شیوه کلیدی در سازماندهی اطلاعات این است که متقاضی، اطلاعات را به‌گونه‌ای مال خود کند و این کار هم از طریق مرتب کردن، و وصل کردن اصولی رخ می‌دهد که اطلاعات جدید را به اطلاعات قدیمی‌تر پیوند می‌زنند. مهارت‌های ابتدایی ترکیب و تجزیه و تحلیل در این فرایند، کلیدی و مرکزی هستند.
۴. اشتراک دانش و اطلاعات<sup>۴</sup>: اوری و همکاران استدلال کرده‌اند که ادبیات بین‌رشته‌ای موجود در باب تیم‌ها و گروه‌های مؤثر از اصول کار تعاملی کارآمد هستند. گوش دادن، نشان دادن احترام برای درک ایده‌های دیگران، گسترش و دنبال کردن روش‌های مشترک، برقرار کردن روابط به نفع هر یک از دو طرف، و حل کردن مناقشات جزء این اصول زیربنایی هستند.
۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات<sup>۵</sup>: تجزیه و تحلیل بر اساس سازمان‌دهی اطلاعات گسترش می‌یابد، اما در تأکیدش بر اهمیت احترام نسبت به استانداردهای اجتماعات عمومی از این هم فراتر می‌رود. این مهارت، چالش استخراج کردن معنی از داده‌ها را مطرح می‌کند.
۶. انتشار دانش و اطلاعات<sup>۶</sup>: اوری و همکاران استدلال می‌کنند که کلید ارائه اطلاعات، مخاطب است. این، بدان معناست که اغلب، مخاطب مهم است و هنجارها و استانداردهای آن‌ها از اهمیتی اصلی برخوردارند.
۷. امنیت اطلاعات<sup>۷</sup>: امنیت اطلاعات اغلب به‌عنوان مهارتی غیررسمی مورد بی‌اعتنایی واقع شده است. در نظر اوری و همکاران تأمین امنیت اطلاعات مرکزیت مسائل اموال فکری است و چندوجهی بودن مسائل امنیتی ناشی از تکثیر انفجارگونه محیط‌های شبکه‌های الکترونیکی، مسائل امنیتی را بیش‌ازپیش برجسته می‌سازد.

۱. retrieving information
۲. evaluating information
۳. organizing information
۴. collaborating around information
۵. analyzing information
۶. presenting information
۷. securing information

### سلامت سازمانی

این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، به‌عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (کورکماز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

از دیدگاه ماروین (۲۰۱۱) سلامت سازمانی به‌عنوان یک توانایی سازمانی برای عملکرد مؤثر، از عهده برآمدن آن به‌طور مناسب، تغییر به‌طور مناسب و مقتضی و برای رشد از درون تعریف شده است. ماتیو مایلز<sup>۲</sup> یک سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

### ابعاد سلامت سازمانی

بر اساس نظریهٔ پارسونز<sup>۴</sup> سلامت سازمانی در سه سطح اصلی فنی، اداری-مدیریتی و نهادی است و هر بعد، شامل مؤلفه‌هایی است: (هوی و میسکل، ۱۳۸۲)

سطح فنی (تکنیکی)<sup>۵</sup> در سطح پایین سیستم است که در آن به محصول واقعی سازمان پرداخته می‌شود و شامل روحیه و تأکید علمی است. روحیه<sup>۶</sup> به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که بین کارکنان وجود دارد اشاره می‌کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و درعین حال احساس می‌کنند که کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهند. همچنین تأکید علمی<sup>۷</sup> به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره می‌کند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع شده است؛ محیط یادگیری، منظم و جدی است.

سطح اداری-مدیریتی میانجی تلاش‌های داخلی سیستم بوده، آن‌ها را کنترل می‌کند و شامل موارد ذیل می‌باشد:

۱. Korkomaz
۲. Matthew B .Miles
۳. Hoy
۴. Parsons
۵. Technical
۶. Morale
۷. Academic Emphasis

ملاحظه‌گری<sup>۱</sup> (رعایت یا مراعات) عبارت از رفتار مدیری است که دوستانه و حمایت‌گر می‌باشد. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به‌عبارتی ملاحظه‌گری به معنای ملاطفت و خوش‌رویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به‌عنوان همکاران حرف‌های است.

ساخت‌دهی<sup>۲</sup> (وظیفه‌مداری) رفتاری است که مدیر به‌طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه را صراحتاً تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است.

پشتیبانی و حمایت منابع<sup>۳</sup> عبارت است از میزان تهیه مواد و وسایل لازم و مورد درخواست کارکنان. پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره می‌کند که دارای مواد و منابع لازم می‌باشد. سطح نهادی، سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد و شامل موارد ذیل می‌باشد: نفوذ مدیر<sup>۴</sup> و یگانگی نهادی<sup>۵</sup> است.

نفوذ مدیر عبارت از توانایی مدیر به تأثیر در تصمیمات مافوق‌ها است. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با مافوق به‌طور اثربخشی کار می‌کند اما درعین‌حال در فکر و عمل خود استقلال دارد. یگانگی نهادی عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه‌های سازمان را حفظ کند.

پولانای (۲۰۰۸) نیز مطالعه‌ای، ده مؤلفه کلیدی ایجادکننده سلامت سازمانی را شامل وضوح نقش و قابلیت دسترسی، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی در محیط کار، پاداش‌های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت‌بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن و ترتیبات استخدامی سالم بیان نموده است (به نقل از انصاری و دیگران، ۱۳۸۸).

### توانمندسازی روان‌شناختی

در فرهنگ لغت وبستر<sup>۶</sup> توانمندسازی به معنای تفویض اختیار با اعطای قدرت قانونی به سایرین می‌باشد. همچنین به اعتقاد کانگر و کانگو<sup>۷</sup> (۱۹۸۸)، توانمندسازی به معنای هرگونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که منجر به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان گردد، می‌باشد.

۱. Consideration
۲. Initiating Structure
۳. Resource Support
۴. Manager`s Influence
۵. Institutional Integrity
۶. Webster
۷. Conger & Kanungo

اگر توانمندسازی را به‌عنوان یک رویکرد ارتباطی در نظر بگیریم، آن شامل فرایندی می‌شود که طی آن مدیر قدرتش را با مرئوسین خود تقسیم می‌کند. در این مفهوم، قدرت به‌عنوان دارا بودن، اقتدار و کنترل رسمی بر منابع سازمانی تعبیر می‌شود. بارک معتقد است توانمندسازی به‌معنی تفویض اختیار می‌باشد. نظریه‌پردازان دیگری چون «وتن و کمرون» در سال ۱۹۹۶ بیان می‌داشتند که توانمندسازی به این معنی است که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به‌نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. همچنین این معنی است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج می‌کنیم. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی است. (هداوند، ۱۳۸۶). کانتر معتقد است که نه‌تنها عملکرد سازمانی با توانمندسازی دیگران بالا می‌رود، بلکه بهره‌وری جامعه نیز با افزایش سطح مهارت‌ها ارتقا می‌یابد (فرهنگی، ۱۳۸۲).

### ابعاد روان‌شناختی توانمندسازی

میشرا و اسپریتزر (به نقل از عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵) توانمندسازی روان‌شناختی را به پنج مؤلفه احساس شایستگی، احساس خودساماندهی، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد تقسیم کردند که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره (۱). ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی  
(میشرا و اسپریتزر، نقل از عبداللهی و نوه ابراهیم ۱۳۸۵)

ابعاد	توضیح
احساس شایستگی	اطمینان داشتن به توانایی‌های لازم برای فعالیت‌های مربوط به خود.
احساس خودساماندهی	اطمینان داشتن به‌حق انتخاب در آغاز کردن و نظم دادن به فعالیت‌های مربوط به خود
احساس معنادار بودن	اطمینان داشتن به دنبال کردن اهداف شغلی مهم و بارز
احساس مؤثر بودن	اطمینان داشتن به توان تأثیرگذاری بر نتایج و پیامدهای استراتژیک، اداری و عملیاتی شغل خود.
احساس اعتماد	اطمینان داشتن به منصفانه بودن رفتار زیردستان و فرا دستان در ارتباط با خود

### پیشینه تحقیق

نوشری معصومه (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های تیم‌های کاری با تسهیل مدیریت دانش سازمانی، به این نتیجه دست‌یافت که تیم‌هایی که در آن اعضایش استقلال و آزادی عمل دارند و تیم‌هایی که اعضای آن زبان مشترک حرفه‌ای دارند در تسهیل مدیریت



دانش نقشی ندارند. اما تیم‌های خود مدیریتی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در خلق دانش سازمانی مشخص گردید.

سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق تحت عنوان «نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مؤلفه‌های سلامت سازمانی» که در اداره راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مؤلفه اجتماعی سازی دانش قابلیت پیش‌بینی مؤلفه‌های تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی و یگانگی نهادی؛ مؤلفه ترکیب دانش قابلیت پیش‌بینی تمامی مؤلفه‌های سلامت سازمانی؛ مؤلفه بیرونی سازی دانش قابلیت پیش‌بینی تأکید علمی، رعایت، حمایت از منابع و نفوذ مدیر و مؤلفه درونی سازی قابلیت پیش‌بینی روحیه، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی از زیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی را دارد. بنابراین زیر مؤلفه‌های مدیریت دانش با برخی از زیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی ارتباط مثبت معنادار و با برخی ارتباط منفی معنادار دارد و با برخی دیگر ارتباط معناداری ندارد.

فرزین و هوشمندراد (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گلستان» به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی وجود دارد همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) با سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

حجازی نیا (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقق اقتصاد مقاومتی» با مرور تحقیقات انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش ۱۵ متغیر را شناسایی نمود. به‌منظور بررسی فرضیه‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته با پایایی ۰/۸ استفاده نمود. نتایج تحقیق نشان داد که تمامی متغیرها به‌عنوان متغیر مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی مطرح هستند و وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بیشترین اهمیت و انجام ارزیابی‌های دوره‌ای کمترین اهمیت را دارا می‌باشند.

اسفندیاری و آدابی در سال ۱۳۹۵ طی تحقیقی که باهدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی در شهرداری تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن بر توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی اثرگذار است. از میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه‌های ایجاد دانش، ثبت دانش و انتشار دانش با شدت تأثیر ۰/۹۵ بیشترین تأثیر را بر متغیر توانمندسازی روان‌شناختی دارا بودند.

اسمیت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد، متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به‌صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین می‌کنند.

۱. Smith, et al

دیکل و گیلنی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی عنوان نمودند که نوآوری و مدیریت دانش از عوامل مهم موفقیت و دوام سازمان هستند. ایشان مدلی را برای ارزیابی عملکرد سازمان با تأکید بر نوآوری و مدیریت دانش ارائه کردند و آن را به‌عنوان ابزاری مؤثر برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، شناسایی نقاط ضعف و بهبود عملکرد آن‌ها معرفی کردند.

اجمل و ککا و هلو<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۰ عوامل آشنایی با مدیریت دانش، هماهنگی بین کارکنان و سازمان، تشویق کارکنان، اختیار تام فعالیت‌های دانشی و وجود سیستمی برای اداره کردن دانش را به‌عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در پروژه‌های سازمانی مطرح کردند.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. این پژوهش از نوع هدف کاربردی<sup>۳</sup> است پژوهش‌های کاربردی همان‌طور که از نام آن‌ها پیداست، برای مقاصد کاربردی، آزمایشی و ارزشیابی مورداستفاده قرار می‌گیرند. همچنین پژوهش حاضر به لحاظ ارزش، پس‌رویدادی است.

جامعه آماری در تحقیق حاضر، کلیه کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که دارای تحصیلات دانشگاهی (فوق‌دیپلم به بالا) می‌باشند که ۴۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران نیز ۱۹۶ نفر تعیین شدند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق نیز به صورت نمونه‌گیری تصادفی و متناسب با حجم نمونه می‌باشد.

جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، از طریق اطلاعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ها صورت گرفته است. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در تحقیق عبارت بودند از:

**الف)** پرسش‌نامه ۲۵ سوالی استاندارد مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹): که دارای چهار بعد خلق دانش، تسهیل دانش، ذخیره‌سازی دانش و به‌کارگیری دانش می‌باشد. روایی این پرسش‌نامه در تحقیقات قبلی و همچنین در تحقیق حاضر از دیدگاه صاحب‌نظران، مطلوب ارزیابی شد. پایایی پرسش‌نامه در تحقیق خامدا (۱۳۸۸) در حدود ۰/۹۱ و در حد مطلوب ارزیابی شده است. همچنین قبل از اجرای اصلی در تحقیق حاضر، پرسش‌نامه در نمونه ۳۰ نفری به‌طور آزمایشی اجرا شد که میزان پایایی تحقیق ۰/۸۹ ارزیابی شد.

**ب)** پرسش‌نامه ۴۴ سوالی استاندارد سلامت سازمانی هوی<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۶): ابعاد این پرسش‌نامه همان‌گونه که در مبانی نظری تحقیق ذکر شد در سه سطح اداری، فنی و نهادی تعریف شد، پرسش‌نامه سلامت سازمانی به دلیل مبتنی بودن بر نظریه

۱. Dickel & Grazielle

۲. Ajmal, Helo & Keka

۳. Research applied

۴. Hoy

سلامت سازمانی مدارس (هوی و فیلمن، ۱۹۸۷ و ۱۹۹۹) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده از آن در تحقیقات داخلی (عباس زاده و آقاسی کرمانی ۱۳۸۶، اسکندری ۱۳۷۸ ...) و تحقیقات خارجی (تاتر، هوی، فانتر ۱۹۹۸ و ۱۹۹۲، هوی و تانتر ۱۹۸۹، تارفر و هوی ۱۹۹۵ و....) از روایی محتوایی برخوردار است. پرسش‌نامه روی نمونه ۳۰ نفری اجرا شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ /۹۱ به دست آمد.

ج) پرسش‌نامه ۱۹ سوالی توانمندسازی اسپریتز و میشر (۱۹۹۷): ابعاد و اعتبار سنجی این پرسش‌نامه با استفاده از معادلات ساختاری توسط عبداللهی (۱۳۸۵)، مورد ارزیابی قرار گرفت. در پژوهش وی، ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در نمونه صنعتی ۷۲٪ و در نمونه بیمه ۸۲٪ بوده است. این پرسش‌نامه توسط شلتون (۲۰۰۲) و سیگال و گاردنر (۲۰۰۰) اجرا شد که ضریب پایایی آنها به ترتیب ۰/۹ و ۰/۷ بود. اسپریتزر در پژوهش خود چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی را اعتباریابی کرده است. سپس اعتماد توسط وتن و کمرون (۱۹۹۹) اضافه شد. گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه اعتماد از پرسش‌نامه اعتماد میشر (۱۹۹۴) اقتباس شد. برای تعیین اعتبار سازه<sup>۱</sup> از روش تحلیل عاملی<sup>۲</sup> استفاده شد که در این تحلیل ضریب آلفای کرونباخ در مورد مولفه‌های شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد به ترتیب برابر ۰/۵۹، ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ بوده است. ضرایب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در تحقیق حاضر برای نمونه ۳۰ نفری، ۰/۸۶ بوده است.

#### یافته‌های تحقیق

نمونه‌های تحقیق شامل ۱۰۴ نفر زن و ۹۲ نفر مرد بوده‌اند. توصیف جمعیت‌شناختی نمونه آماری بر اساس جدول شماره ۲ بوده است.

جدول شماره (۲). توصیف جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

مقطع تحصیلی		حوزه خدمت		گروه سنی		سابقه خدمت	
فوق دیپلم	۲۶	معاونت اداری- مالی	۵۲	۳۰ و پایین‌تر	۹	۱ تا ۵ سال	۱۳
لیسانس	۹۷	معاونت آموزشی	۷۱	۳۱-۴۰ سال	۶۵	۶ تا ۱۰ سال	۲۹
فوق لیسانس	۵۷	معاونت پژوهشی	۴۴	۴۱-۵۰ سال	۶۸	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۲

#### ۱. Construct Validity

#### ۲. Reliability

۵۳	۱۶ تا ۲۰ سال	۴۳	۶۰- ۵۱ سال	۲۹	سایر حوزه‌ها	۱۶	دکتر
۴۹	بالای ۲۰ سال	۱۱	بالای ۶۰ سال	۱۹۶	جمع	۱۹۶	جمع
۱۹۶	جمع	۱۹۶	جمع				

مقادیر مربوط به شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای اصلی تحقیق در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. نتایج جدول نشان می‌دهد که سطح مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان در حد متوسط و سطح سلامت سازمانی، کمتر از حد متوسط بوده است.

جدول شماره (۳). توصیف جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	خلق دانش	۱۹۶	۴/۰۴	۰/۶۷۰	۰/۴۴۹
۲	تسهیم دانش	۱۹۶	۳/۷۶	۰/۶۳۲	۰/۴۰۰
۳	به‌کارگیری دانش	۱۹۶	۳/۵۶	۰/۹۰۰	۰/۸۱۲
۴	ذخیره‌سازی دانش	۱۹۶	۳/۲۶	۰/۷۴۲	۰/۵۵۲
۵	مدیریت دانش	۱۹۶	۳/۶۶	۰/۵۵۸	۰/۳۳۴
۱۶	سلامت سازمانی	۱۹۶	۲/۹۲	۰/۶۴۹	۰/۴۲۲
۲۲	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۹۶	۳/۵۹	۰/۵۹۴	۰/۳۵۳

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> و شاپیرو-ویلک<sup>۲</sup> استفاده شد. در این آزمون، اگر سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد می‌توان با اطمینان گفت که داده‌ها نرمال هستند در غیر این صورت نرمال نمی‌باشند. جدول شماره ۴ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۴). نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و و شاپیرو ویلک

شاپیرو ویلک			کولموگروف اسمیرنوف			متغیر
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	

۱. Kolmogorov-Smirnov

۲. Shapiro-Wilk

مدیریت دانش	۰/۰۸۲	۱۹۶	۰/۰۷۳	۰/۹۷۷	۱۹۶	۰/۰۷۱
سلامت سازمانی	۰/۱۳۴	۱۹۶	۰/۱۰۴	۰/۹۵۸	۱۹۶	۰/۰۹۸
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۰۷۱	۱۹۶	۰/۰۸۳	۰/۹۸۰	۱۹۶	۰/۰۷۹

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معناداری متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ در محدوده ضریب اطمینان ۰/۹۵ باشد لذا می‌توان گفت داده‌های مربوط به متغیرهای مدیریت دانش، سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، نرمال می‌باشند. لذا بایستی از آمار پارامتریک نظیر رگرسیون خطی و یا همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌ها و پاسخ به سوالات تحقیق استفاده نمود.

همچنین در آزمون دوربین-واتسون، مطابق با جدول شماره ۵ زمانی که سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته می‌شوند، مقدار آماره آزمون در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه می‌توان از رگرسیون استفاده نمود.

جدول شماره (۵). نتایج آزمون دوربین-واتسون در خصوص مولفه‌ها

مدل	آماره دوربین واتسون
مدیریت دانش-سلامت سازمانی	۱/۵۵۳
مدیریت دانش-توانمندسازی روان‌شناختی	۱/۸۰۲

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح جدول شماره ۶ می‌باشند. فرضیه‌های صفر بر پایه عدم رابطه معنادار متغیر ملاک و پیش‌بین و عدم تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک تدوین شده است. همچنین فرضیه‌های آماری بر اساس رابطه معنادار متغیر ملاک و پیش‌بین و تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک طراحی شده است.

جدول شماره (۶). نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه	متغیر	نتایج آزمون همبستگی پیرسون			نتایج آزمون رگرسیون خطی			
		متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب بتا (B)	آماره t
فرضیه اصلی	مدیریت دانش	سلامت سازمانی	۰/۲۵۷	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۲۵۷	۳/۷۰۵	۰/۰۰۰
	مدیریت دانش	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۹۴۷	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۹۴۷	۴۱/۰۵۴	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی ۱	خلق دانش	سلامت سازمانی	۰/۲۱۲	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۲۱۲	۳/۰۲۴	۰/۰۰۳
	خلق دانش	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۳۰۱	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۳۰۱	۴/۴۰۲	۰/۰۰۰

فرضیه فرعی ۲	تسهیم دانش	سلامت سازمانی	۰/۲۴۰	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۲۴۰	۳/۴۳۷	۰/۰۰۱
	تسهیم دانش	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۵۶	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۸۵۶	۲۳/۰۲۴	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی ۳	بکارگیری دانش	سلامت سازمانی	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۱۳۶	۱/۹۰۷	۰/۰۵۸
	بکارگیری دانش	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۵۲	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۸۵۲	۲۲/۶۴۶	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی ۴	ذخیره‌سازی دانش	سلامت سازمانی	۰/۲۵۵	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۲۵۵	۳/۶۷۳	۰/۰۰۰
	ذخیره‌سازی دانش	توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۳۰	۰/۰۰۰	۱۹۵	۰/۸۳۰	۲۲/۶۴۶	۰/۰۰۰

در آزمون فرضیه اصلی، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که مدیریت دانش با سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی به ترتیب به میزان ۰/۲۵۷ و ۰/۴۷ همبستگی وجود دارد. همچنین سطح معناداری آن کوچک‌تر از سطح معنی داری ۰/۰۵ با ضریب اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش با سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری داشته است.

همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰، مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبتی داشته است. همچنین مقدار آماره  $t$  که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است نشان می‌دهد ضریب بتای مشاهده شده معنی‌دار است بنابراین می‌توان گفت که فرضیه صفر، رد و فرضیه آماری تایید می‌شود.

به همین ترتیب نتایج آزمون‌های همبستگی در مورد فرضیه‌های فرعی، تمامی مولفه‌های مدیریت دانش (غیر از به‌کارگیری دانش) با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین نتایج آزمون‌های رگرسیون نشان داد که این مولفه‌ها (غیر از به‌کارگیری دانش) بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

دانش منبع بالقوه‌ای است که کشف‌کننده منابع دیگر است و دروندادهای هر سازمان را ابدی و لایزال می‌سازد (الوانی و دانایی فرد، ۲۰۰۹). از طرفی سلامت سازمانی منجر به مواجهه موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، استعداد‌های اعضا شناسایی می‌گردد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). همچنین از دیدگاه رابینز<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) ارائه چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن نقش

۱. Kathrine

۲. Robbins

متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی مهم است، در این فرایند، روابط بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری مؤثر است.

یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص ارتباط میان مدیریت دانش و سلامت سازمانی در راستای نتایج تحقیقات سنسوس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، خلیلیان (۱۳۹۳)، تابلی و همکاران (۱۳۹۳)، فرزین و هوشمندراد (۱۳۹۲)، سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱)، ناظم و همکاران (۱۳۸۹) بوده است.

همچنین یافته‌های این تحقیق در خصوص ارتباط میان مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی، تا حدودی با یافته‌های پژوهش، میگدادی<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲)، مدهوشی و نورنژاد ونوش (۱۳۹۲)، عسکری و همکاران (۱۳۹۳)، رضایی نور و همکاران (۱۳۹۳)، مطابقت دارد.

نتایج آزمون فرضیه نخست نشان داد که مدیریت دانش بر روی سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. سازمان‌ها بایستی برای نیروی انسانی خود برنامه‌ریزی مناسب انجام دهند. برای هر سازمانی، بررسی و شناسایی وضعیت موجود ابعاد سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بسیار اهمیت دارد. سپس لازم است با بررسی‌های لازم و شناسایی راهکارهای مناسب می‌توان در جهت رسیدن به وضعیت مطلوب حرکت نمود. سازمان با افراد توانمند خود می‌تواند ابعاد مختلف مدیریت دانش را به گونه‌ای موثرتر پیاده‌سازی نموده و اهداف دانشی آن را محقق نماید. هر چه سازمان بیشتر به سمت فرایندهای مدیریت دانش حرکت کرده و مهارت‌های کارکنان را در این زمینه توسعه دهد، باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود. با توجه به رابطه معنی‌دار میان تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان و اینکه دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان، از جایگاه بسیار والایی برخوردار است، باید دانش و اطلاعات بدون محدودیت در اختیار کارمندان قرار گیرد. هر قدر فرایند مدیریت دانش در سازمان توسعه پیدا کند، کارکنان از توانمندی‌ها و شایستگی‌های بیشتری برخوردار خواهد شد. تشویق یادگیری و ارتقای فرهنگ یادگیری مستمر موجب افزایش خلق، انتقال و حرکت سازمان به سمت سازمانی یادگیرنده می‌شود. لذا با توجه به اهمیت بالای مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی باید کلیه امور مربوط به دانش‌آفرینی، جذب، نگهداری، انتشار، سازمان‌دهی و کاربرد دانش مورد توجه قرار گرفته و بخش مدیریت با رویکردی ویژه فرایندهای مدیریت دانش را در اولویت اهداف خود قرار دهند.

مدیریت دانش به‌عنوان یک استراتژی کاری و شغلی به‌طور همزمان بر روی مرزهای چندگانه عمل می‌کند و نیز ابزاری برای پیشرفت کلی برنامه یک سازمان محسوب می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود تمهیدات لازم در خصوص تقسیم دانش، جمع‌آوری اطلاعات و

۱. Sensuse

۲. Migdadi

ثبت وقایع مهم سازمانی (مستندسازی شکست‌ها و موفقیت‌های گذشته سازمان) در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اندیشیده شود.

در آزمون فرضیه فرعی اول، این نتیجه حاصل شد که مؤلفه «خلق دانش» بر روی سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی دیگر، به اعتقاد کارکنان سازمان تولید دانش‌های نو در حوزه‌های مختلف موجب ارتقای شاخص سلامت سازمانی در تمامی سطوح و افزایش سطح توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌شود.

با توجه به نتیجه فرضیه فرعی اول، مدیران سازمان بایستی با اعمال مدیریت کارآمد و دانش‌بنیان، دانش نهفته موجود در نیروی انسانی را شکوفا سازند که در این صورت می‌توانند با محیط نامطمئن سازمان مقابله کنند و از سوی دیگر به اهداف سازمان و بقای سازمان در بلندمدت نائل آیند. در این راستا می‌توان در جهت خلق دانش، موافقت‌نامه‌های همکاری آموزشی تدوین نموده و دوره‌های آموزشی دانش‌افزایی در سازمان برگزار نمود. می‌توان پیشنهاد نمود که کمیته‌ای متخصص و مجرب برای کسب دانش جدید در زمینه کارآفرینی کارکنان متناسب با نیازمندی سازمان و به‌منظور انتقال دانش و اطلاعات به‌دست‌آمده به کارکنان در زمان مناسب تعیین گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود که سازمان از دانشگاه‌ها، مراکز و سایر مؤسسات پژوهشی برای دستیابی به دانش موردنیاز کارکنان استفاده نماید و نقش واحدهای تحقیقاتی و پژوهشی سازمان در ایجاد دانش جدید در سازمان پررنگ‌تر گردد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم، تسهیم تجربیات و به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات در سازمان می‌تواند شرایطی در سازمان فراهم کند تا رفتار رهبری مدیر باز و دوستانه‌تر شود و احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی بیشتر شود، همچنین رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش‌های انجام کار روشن‌تر شود و نهایتاً سازمان را در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های خود را حفظ کند توانا می‌کند. در این راستا مدیران سازمان بایستی مهارت‌های کارکنان را در زمینه‌های مختلف از جمله مهارت یادگیری شامل توانایی افراد در آموختن، برقراری ارتباط میان دانسته‌ها و آموخته‌ها، جستجو و استفاده از منابع دانش، سازمان‌دهی فعالیت‌های یادگیری و به‌کارگیری دانش اکتسابی در شرایط عملیاتی سازمان‌ها می‌باشد. همچنین مهارت ارتباطات مؤثر از جمله آموزش راهکارها و مهارت‌های شنیدن بهتر و انتقال افکار، روند برقراری ارتباطات مؤثر در سازمان‌ها را تسهیل می‌کند. به‌علاوه با انجام اقدامات زیر در جهت تسهیم دانش می‌توان به توانمند شدن کارکنان کمک نمود:

- ایجاد یک جو اعتماد و برقراری ارتباطات صادقانه، تقویت روحیه همکاری
- تشویق مشارکت کارکنان در تیم‌های کاری و مشارکت دادن کارکنان در اتخاذ تصمیمات، قبل از اخذ تصمیم نهایی
- آموزش شیوه‌های جدید فعالیت در تیم و تیم‌سازی
- ارائه ترکیبی از آموزش‌های رسمی و ضمن خدمت برای کارکنان



- در اختیار قرار دادن اطلاعات عملکردی در سرتاسر سازمان از طریق شیوه‌های مختلف مانند چارت، نمودار، خبرنامه

در راستای نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم، پیشنهاد می‌شود جهت بهبود وضعیت سلامت سازمانی به مؤلفه‌های سلامت سازمانی در سطوح نهادی، اداری و فنی توجه بیشتری شود. همچنین با تکیه بر نتایج تحقیق حاضر، مؤلفه‌هایی که میانگین پایین‌تری داشتند مورد بررسی و توجه بیشتری از سوی مدیران و مسئولین سازمان قرار گیرد. هرچه میزان به‌کارگیری دانش در سطح کمتری انجام شود، توانایی مدیر 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 روش‌های انجام کار کاهش خواهد یافت و به‌طور کلی سلامت سازمانی را کاهش می‌دهد.

قابلیت ذخیره‌سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم مؤثر دانش فراهم می‌شود، به وجود می‌آید. فعالیت‌هایی است که به‌منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند استفاده از پایگاه‌های داده برای ثبت دانش سازمانی، مستندسازی تجارب موفق و ناموفق از جمله فعالیت‌های ثبت دانش در سازمان می‌باشند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق، پیشنهاد می‌شود کمیته‌ای که به‌منظور ذخیره نمودن، طبقه‌بندی و در دسترس قرار دادن کلیه اطلاعات و ایجاد بانک مستندات در خصوص تجربیات به‌دست‌آمده در زمینه سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی فعالیت نمایند. همچنین در جهت تسهیل ذخیره‌سازی و تبادل اطلاعات و دانش سازمانی می‌توان به تقویت سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان پرداخت.

پیشنهادهای کاربردی که در راستای نتایج تحقیق می‌باشند به شرح ذیل می‌باشند:

اگر مدیریت عالی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در صدد است که مدیریت دانش در اولویت قرار گیرد، بایستی تعادل موجود بین افراد و فناوری‌ها را مورد تجدیدنظر قرار دهد. همچنین الگوی تقابل میان فناوری‌ها، افراد و فنون را مورد تجدیدنظر قرار دهد تا افراد از این ابزارها استفاده کنند و برنامه‌های یادگیری منسجم و مداوم (توسعه دانش در کلیه سطوح سازمان) جهت توانمندسازی کارکنان داشته باشند. فضاهای مذاکره و گپ‌های یادگیری، فرهنگ گفتگو و تبادل آرای که باعث ایجاد بستر مناسب برای کسب و انتقال دانش است، ایجاد کنند.

به مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و همچنین سایر سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی پیشنهاد می‌شود که به کارگروهی در جهت اهداف مشترک ارزش بگذارند و به توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان بپردازند. همخوانی اهداف مدیریت دانش با اهداف سازمان‌ها روشن و دقیق باشد و به مدیریت دانش به‌صورت یک فرایند نگریسته شود که کل

سازمان را در اختیار دارد و با اتمام یک پروژه، این فرایند پایان نپذیرد بلکه شروعی برای موقعیت بعدی باشد.

آنچه مدیران عالی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای باید به آن توجه کنند افزایش دانش و آگاهی کارکنان و ایجاد چالش‌های جدید و بررسی پیامدهای آن است. فعالیت‌ها و اعمال مدیریتی سازمان می‌توانند در این امر، مهم به نظر برسند چون اعمال مدیریت، مهارت و دانش کارکنان را افزایش می‌دهند، ارائه برنامه‌هایی چون جامعه‌پذیری، آموزش نیروی انسانی، بهسازی و بالندگی مدیریت، ارزیابی عملکرد، ارائه بازخورد به کارکنان، مشارکت کارکنان، تناسب شغلی، چرخش شغلی که در نهایت منجر به توانمندی کارکنان می‌شود.

اجزای مختلف مدیریت دانش، سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و سایر سازمان‌ها مورد مطالعه قرار گیرد و وضعیت سازمان‌ها از نظر وضعیت این مؤلفه‌ها بررسی شود و مشخص شود که در کدام بخش ضعیف و در کدام بخش قوی می‌باشند.

باید مشخص شود که برای پیاده‌سازی مدیریت دانش به چه چیزی احتیاج دارند و یا به‌عبارتی، چه عواملی بایستی مهیا شود تا پیاده‌سازی مدیریت دانش به بهترین شکل ممکن مقدور باشد؟

در کنار پیاده‌سازی مدیریت دانش، به‌صورت موازی به‌سلامت سازمانی هم پرداخته شود، زیرا بدون وجود سلامت در سازمان، نمی‌توان در پیشرفت برنامه‌ها موفق عمل نمود. با تشکیل کارگروه‌هایی، تبادل دانش، تجربیات و مهارت‌ها در میان کارکنان افزایش یابد و با تدوین راهبردهایی، مشکلات و بحران‌های مدیریت دانش را از میان بردارند. می‌توان با استفاده از نیروهای متخصص در بخش‌های مختلف سیستم مدیریت دانش، استفاده از دانش به‌روز پژوهشگران سازمان، آگاه نمودن کلیه کارکنان سازمان از مزیت‌ها و کارکردهای سیستم مدیریت دانش، استقرار فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان با استفاده از انواع مکانیزم‌های تشویقی و ترغیبی موجب افزایش چشمگیر اثربخشی مدیریت دانش شد. به‌منظور ایجاد یک نظام جامع و هماهنگ، الگوی مدیریت دانش و سلامت سازمانی و در سطح سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور طراحی گردد.

برای تحقیقات آینده می‌توان موارد ذیل را پیشنهاد نمود:

تحقیق حاضر به بررسی رابطه میان متغیرها در سطح ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پرداخته است، جهت افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج، می‌توان تحقیق را با نمونه‌های بیشتری در سطح ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نیز انجام داد.

غیر از مقیاس‌های به‌کاربرده شده در تحقیق حاضر برای متغیرهای اصلی، جهت بررسی تأثیر و رابطه میان متغیرها می‌توان در تحقیقات آینده از سایر مقیاس‌ها نظیر مقیاس مدیریت دانش لاوسن یا نیومن و همچنین مقیاس سلامت سازمانی مایلز استفاده گردد.

پیشنهاد می‌شود رابطه میان مدیریت دانش با ابعاد متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی نظیر احساس شایستگی، خودساماندهی، اعتماد و غیره، افسردگی موردبررسی قرار گیرد. بررسی گردد.

موانع و عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، سلامت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان موردبررسی قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود رابطه میان متغیرهای تحقیق حاضر، در سایر ادارات و سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی کشور بررسی گردد.



## منابع

- ابطحی، س.ح. و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، انتشارات پیوند نو اسفندیاری، م.ج. و آدابی، ح. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در شهرداری تهران، مطالعات مدیریت شهری دوره ۸، شماره ۲۵ افزا، ع. (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، تهران، ناشر مؤلف
- امیرخانی، ا. (۱۳۸۷) توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی: دیدگاه‌ها و ابعاد، فصلنامه بیک نور، سال ششم، شماره اول
- انصاری و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان، فصلنامه تخصصی مالیات، دوره جدید، شماره ششم تقی زاده، ه. سلطانی فسقندیس، غ. و مهدی لوی، ر. (۱۳۸۹)، بررسی میزان به‌کارگیری فرآیند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی، فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۳۳-۴۸
- حجازی‌نیا، ر. (۱۳۹۵)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقیق اقتصاد مقاومتی، فصلنامه رشد فناوری، سال ۱۲، شماره ۴۷
- خلیلیان، س. (۱۳۹۳)، رابطه بین سلامت سازمانی با مدیریت دانش مدیران دانشگاه علامه طباطبایی، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور دانشگاه پیام نور تهران، رخس، ف. جوادی، م. و یعقوبی، م. (۱۳۹۴)، تعیین عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور، سال ششم، شماره ۱، صص ۳۵-۴۲
- رضایی نور، ج. و همکاران (۱۳۹۳)، شناسایی رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان سازمان‌های تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان اردبیل)، فصلنامه مدیریت و بهره‌وری، سال ۸، شماره ۳۰.
- روح‌بخش، ه. و همکاران (۱۳۹۵)، توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی: مطالعه موردی، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، شماره ۸۸، زمستان ۱۳۹۵ صص ۳۷۵-۳۹۵
- سالارزهی، ح. و همکاران (۱۳۹۱)، نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مؤلفه‌های سلامت سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم
- عبدلهی، ب. و ن. ا. ع. (۱۳۸۵). «توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی»، تهران، نشر ویرایش.
- عسکری، ب. و همکاران (۱۳۹۳)، ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۳
- فرزین، ا. و هوشمند راد، م. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گلستان، دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان
- فرهنگی، ع. ا. و اسکندری، م. (۱۳۸۲) معرفی توانمندسازی در مدیریت و الگوهای آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره‌های ۳۹ و ۴۰

فلاحی، ز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران واحدهای منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی، پایان‌نامه برای اخذ مدرک کارشناسی ارشد محمدی استانی، م.، شعبانی، ا. و فروگذار، ح. (۱۳۹۲). سنجش و رتبه‌بندی دانشگاه‌های شهر شیراز در اجرای مدیریت دانش از دید کتابداران با استفاده از روش ANP-TOPSIS پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۳، صص ۷۳-۹۰

نوشری، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های کار تیمی با تسهیل مدیریت دانش سازمانی، دانشگاه بیان نور واحد تهران مرکز، پایان‌نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد الوانی، س. م.، ناطق، ت. و فراچی، م. م. (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت، شماره ۵، صص ۳۵-۷۰

هداوند، س. و صادقیان، ش. (۱۳۸۶). سازه‌های اثربخش در توان‌افزایی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۱۸۰ همتی، م. (۱۳۸۹). ارزیابی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌های پردیس فنی تهران. مقاله ارائه‌شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران.

هوی و میسکل مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل)، ترجمه: سید عباس زاده، م.م. (۱۳۸۲)، اورمیه: انتشارات دانشگاه اورمیه.

Aimal, M., Helo, P., & Kekäle, T. (۲۰۱۰). Critical factors for knowledge management in project business. *Journal of knowledge management*, ۱۴(۱), ۱۵۶-۱۸۸.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (۱۹۸۸). The empowerment process: Interating theory and practice. *Academy of management review*, ۱۳(۳), ۴۷۱-۸۸۲.

Dickel, D. G., & de Moura, G. L. (۲۰۱۶). Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI Revista de Administração e Inovação*, ۱۳(۳), ۱۱۱-۲۲۰.

Hov, W. K., & Miskel, C. (Eds.). (۲۰۰۶). *Educational leadership and reform*. IAP.

Hov, W. K., Sabo, D., & Barnes, K. (۱۹۹۶). Organizational health and faculty trust: A view from the middle level. *Research in Middle Level Education Quarterly*, ۱۹(۳), ۱۱-۳۹.

Kathrine, B. (۲۰۰۷). Staff and school level predictors of school organizational Health: A mu Stoner. James AF ۱۹۹۵. Management.

Migdadi, M. (۲۰۰۹). Knowledge management enablers and outcomes in the small-and-medium sized enterprises. *Industrial Management & Data Systems*, ۱۰۹(۶), ۸۴۰-۸۵۸.

Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (۱۹۹۷). Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment. *Southern California Studies Center, University of Southern California*.

Salaieghhe, S., Rashidi, R. P., & Mousaei, M. (۲۰۱۳). Analysis of psychological empowerment and its relationship with knowledge management (the case of Jam Petrochemical Company located in South Pars Area, Iran). *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, ۳(۴), ۲۴۵-۲۵۳.

- Sensuse, D. I., Cahvaningsih, E., & Wibowo, W. C. (۲۰۱۵). Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management. *Procedia Computer Science*, ۷۲, ۸۸۵-۴۹۴.
- Ashlev, E. A., Dhorda, M., Fairhurst, R. M., Amaratunga, C., Lim, P., Suon, S., ... & Sopha, C. (۲۰۱۴). Spread of artemisinin resistance in *Plasmodium falciparum* malaria. *New England Journal of Medicine*, ۳۷۱(۵), ۴۱۱-۳۲۳.
- Taboli, H., & Keshavarzv, H. (۲۰۱۵). The knowledge management in human resources. *Advances in Natural and Applied Sciences*, ۹(۴), ۲۳-۲۷.

