

اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی، نقش میانجی جو اخلاقی

مهدی سلیمی^{۱*}، مهدی نصیری خوزانی^۲، علی نظریان^۳

- ۱- دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
- ۲- دکترای تخصصی مدیریت ورزشی، گروه آموزش تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان، اصفهان، ایران
- ۳- دانش آموخته دکترای تخصصی مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی، نقش میانجی جو اخلاقی بود. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان (N:۱۴۹۷) بودند؛ که بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۲۰ نفر به صورت تصادفی در دسترس و هدفمند انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹)، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵)، پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی معلمان اسپان-موران و وولفوک (۲۰۰۱) و پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) استفاده شد، که روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط صاحب نظران (۱۲ نفر)، تأیید شدند. همچنین پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۲۳) و پایایی ترکیبی محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای PLS3-SPSS24 استفاده شده است. نتایج نشان داد که اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی (۰/۱۷۲) و خودکارآمدی (۰/۲۸۳) معلمان تربیت بدنی معنی دار بود، اما اثر آن بر جو اخلاقی (۰/۰۵۸) معلمان معنی دار نشد. همچنین اثر جو اخلاقی بر توانمندسازی (۰/۴۱۰) و خودکارآمدی (۰/۲۶۷) معلمان تربیت بدنی معنی دار بود. در نهایت مدیریت دانش بر توانمندسازی (۰/۰۲۳) و خودکارآمدی (۰/۱۵۸) معلمان تربیت بدنی با میانجی‌گری جو اخلاقی اثر معنی داری نداشت. به صورت کلی بر اساس مدل، می‌توان گفت با اجرا و بهبود اقدامات مدیریت دانش که بی شک منجر به تمایل معلمان مبنی بر دانش محور شدن خواهد شد، می‌توان تمایل آن‌ها نسبت به افزایش روحیه توانمندسازی و خودکارآمدی را ارتقاء داد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، توانمندسازی، خودکارآمدی، جو اخلاقی، معلمان تربیت بدنی.

* ایمیل نویسنده مسئول: m.salimi@spr.ui.ac.ir

مقدمه:

مدرسه از مهمترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی، اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت است که به منظور تربیت صحیح دانش آموزان در ابعاد دینی، اخلاقی، علمی، آموزشی، اجتماعی و کشف استعدادها و هدایت رشد متوازن روحی و معنوی و جسمانی آنان براساس اهداف مصوب دوره‌های تحصیلی و برابر ضوابط و دستورالعمل‌های وزارت آموزش و پرورش تأسیس و اداره می‌شود. لذا انتقال ارزش‌های اساسی جامعه در کانون اصلی توجه نظام آموزشی قرار دارد، به گونه‌ای که مدرسه دانش آموزان را متعهد می‌سازد، ارزش‌های جامعه را درونی سازند (روحانی و باقری، ۱۳۹۱، ۹۶). در نظام آموزش و پرورش، تربیت بدنی و ورزش به عنوان یک ابزار تربیتی، می‌تواند نقش ارزنده‌ای در این نظام داشته باشد، با اهمیت دادن به ورزش مدارس می‌توان در معرفی چهره واقعی تربیت‌بدنی و ورزش اقدامات اساسی انجام داد (قربانی قهفرخی، اسلامی و قیصری، ۱۳۹۶، ۹۸).

از آنجا که دانش آموزان به عنوان رکن اساسی نظام آموزشی کشور در دستیابی به اهداف نظام آموزشی نقش و جایگاه ویژه‌ای دارند، توجه به این قشر از جامعه از لحاظ آموزشی و سلامت جسمانی-روانی، باروری و شکوفایی هر چه بیشتر نظام آموزشی جامعه را موجب می‌گردد (فراهانی، کشاورز و جدیدیان، ۱۳۹۰، ۱۶). و به نظر می‌رسد یکی از پدیده‌های اجتماعی که در سال‌های اخیر رشد چشمگیری داشته و آحاد مردم به ویژه نسل نوجوان و جوان را تحت تأثیر قرار داده، تربیت بدنی و ورزش است. با این اوصاف، سرمایه‌گذاری در حوزه ورزش و تربیت بدنی می‌تواند اثرات مثبت شگرفی را به همراه داشته باشد، که از آن جمله می‌توان به کاهش هزینه‌ها در بخش‌های بهداشت، درمان و مراکز مبارزه با مفاصل اجتماعی و پایین آوردن سطح ناهنجاری‌های فردی و اجتماعی اشاره نمود (حیدری فرد و شریفیان، ۱۳۹۶، ۸۲). یکی از عواملی که می‌تواند کمک شایانی در حوزه ورزش دانش آموزی نماید مدیریت دانش می‌باشد، که زمینه آموزش، بازخورد و آموزش مجدد را برای معلمان فراهم می‌آورد و به طور معمول برای ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و احیای قابلیت‌های آنان استفاده می‌شود، امروزه آموزش و پرورش برای آگاهی و دانستن هرچه بیشتر معیارهای توسعه، اهمیت ویژه‌ای را برای پی بردن به فرایند دانش و چارچوبی که در حال حاضر به آن اجازه دهد تا به مدیریت دانش بپردازد، قائل می‌شود (فریدونی و فراهانی، ۱۳۹۵، ۸۶۲).

سازمان آموزش و پرورش به عنوان اصلی ترین متولی آموزش کشور در ارتباط مستقیم و مؤثر با دانش آموزان و آینده سازان بوده و معلمان، منابع اصلی شاغل در این سازمان می‌باشند و دانش این منابع ارزشمند در افزایش یادگیری دانش آموزان بسیار حائز اهمیت است، لذا معلمان تربیت‌بدنی به منظور اثربخشی بیشتر می‌بایست دانش و مهارت‌های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشند و بتوانند آن‌ها را در زمان مناسب و به شیوه مطلوب و مورد انتظار بکار گیرند، با این وجود یک معلم حرفه‌ای برای اینکه بتواند مؤثر باشد، باید یادگیرنده حرفه‌ای تکنیک‌های آموزشی بیشتر و فناوری پیچیده‌تر شود و قادر به تشکیل و اصلاح همکاری سازنده با همکاران، والدین، سازمان‌های جامعه، کسب و کار و دیگران باشد (شیرانی و ناد، ۱۳۹۵، ۱۱۶).

با این اوصاف، پیشگامان و رهبران دانش، با ایجاد محیط آموزشی، ترویج فرهنگ یادگیری در مدارس، تشویق به یادگیری گروهی، آموزش همکاری، اشتراک دانش و ایجاد ساز و کار ارزیابی عملکرد برنامه های کاربردی توسعه دانش، زمینه را برای پیشرفت حرفه ای معلمان فراهم می کنند (ژائو، ۲۰۱۰، ۱۶۸).

در این راستا، باید با ایجاد زیرساخت ها و فرایندهای مناسب و نیز آماده سازی اعضای سازمان به عنوان دانش کاران از این دارایی و منبع کلیدی به درستی استفاده کرد، لازمه تحقق این امر ایجاد مدیریت دانش در سازمان است، بنابراین مدیریت دانش باید از طریق ایجاد پیوند مناسب بین عناصر اصلی سازمان یعنی انسان، ساختار و فناوری و با اتخاذ تدابیر و روش های مناسب، وظایف خود یعنی خلق، کسب، توسعه، تسهیم، نگهداری، به کارگیری و ارزیابی دانش را به صورت اثر بخش انجام دهد (جعفری و آزمون، ۱۳۹۵، ۲۱). همچنین استفاده واقعی از دانش موجود، انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر، از یک فرد به گروه یا از یک گروه به گروه دیگر، کسب دانش سازمانی مورد نیاز از منابع داخلی و خارجی و قابلیت بازیابی و دسترسی کارکنان، جهت استفاده از دانش به ترتیب مؤثرترین اقدامات مدیریت دانش هستند که از طریق خواهان نوآوری کردن و بهبود عملکردها، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهند (اسمیت^۱، ۲۰۱۰، ۱۲۱).

بنابراین می توان ادعان نمود که فعالیت های مدیریت دانش از طریق افزایش قابلیت نوآوری، به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی و نوآوری تأثیر می گذارد، همچنین ایجاد دانش، ادغام دانش و کاربرد دانش، نوآوری و عملکرد را تسهیل می کند و ایجاد دانش اثرات مهمی بر سرعت، کیفیت و میزان نوآوری می گذارد (مردانی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸، ۱۳). قاسمی نژاد رائینی و آذری (۱۳۹۷) نیز در نتایج تحقیق خود بیان داشتند که مدیریت دانش بر ارتقاء عملکرد شغلی معلمان اثر گذار است. کاربرد مدیریت دانش با فراهم کردن شرایطی برای بهره وری بیشتر از سرمایه ی انسانی، ایجاد بازخوردهای شغلی برای معلمان، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر معلمان، رضایت مندی معلمان و متقاضیان، برانگیختن انگیزه و همچنین خلاقیت و نوآوری معلمان، زمینه میل و انگیزش به کار و پیشرفت شغلی را به وجود می آورد و در نهایت موجب بهبود عملکرد معلمان می شود (قاسمی نژاد رائینی و آذری، ۱۳۹۷، ۳۱).

امروزه همه سازمان ها با استفاده از انسانی ترین، کارآمدترین و انعطاف پذیرترین شیوه ها برای بقای خود تلاش می کنند. در این میان یکی از با ارزش ترین سرمایه های هر سازمان، نیروی انسانی ماهر، کارآموده و توانمند است یا استفاده از توانایی های بالقوه نیروی انسانی برای هر سازمان مزیتی بزرگ به شمار می رود. در واقع توانمندسازی، تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است، باید به جرأت گفت که بقای درس تربیت بدنی کشور، که تضمین کننده سلامت، ابتکار و خلاقیت نسل آینده است، به معلمان توانمند تربیت بدنی بستگی دارد، معلمان کار ورزیده و توانمندی که با خلاقیت، کارایی، هنر و نوآوری از حداقل امکانات حداکثر استفاده را ببرند و با برنامه ریزی های علمی و اصولی خود، بیش از پیش کاستی ها را جبران کنند و در ساختن نسلی توانمند، خلاق و مبتکر سودمند باشند (رضوی، آسیوند چمعالی و منوچهری نژاد، ۱۳۹۴، ۷۵۲). جعفری و طالع بند (۱۳۹۶) در نتایج پژوهش خود اظهار داشتند که توانمند کردن معلمان می تواند عملکرد مطلوب نظام های آموزشی را در جهت تسهیل به کارگیری نقش خود متناسب با شرایط اقتضات محیطی در آموزش و پرورش و بهبود کیفیت عملکرد معلمان به همراه داشته باشد. توانمندسازی معلمان در جهت تحقق اهداف تعیین شده آموزش و داشتن آزادی عمل و استقلال در تعیین

¹ Smith

² Mardani

فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف آموزشی، بستر مناسب را برای مدیریت اثربخش کلاس، شامل کاربرد راهبردهای اثر بخش در حین تدریس و استفاده از روش تدریس متناسب با نیازهای دانش آموزان را بوجود می‌آورد (جعفری و طالع بند، ۱۳۹۶، ۱۰۷).

توانمندسازی کارکنان به عنوان یک استراتژی برای موفقیت سازمان، می‌تواند از طریق گنجاندن برنامه‌های تخصصی در برنامه تحصیلی، توجه به ایده‌های جدید مطرح شده، تغییرات تدریجی در برنامه‌های آموزشی، تأکید بر پاسخگویی حرفه‌ای، ایجاد تعهد و وجدان کاری از طریق اعتماد، در اعطای مسئولیت تحقق یابد. چون هدف نهایی توانمندسازی معلمان بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان، تعهد سازمانی و رشد آنان و در نهایت بهبود عملکرد مدارس است (چانگ و لیو^۱، ۲۰۰۸، ۱۴۴۲). لذا امروزه برای دارا بودن معلمانی توانمند در فرایند آموزش، ضرورتاً دیگر نمی‌باید چشم به برگزاری دوره‌های آموزشی و برنامه‌های تربیت معلم داشت، زیرا ثبات و ماندگاری و استفاده بهینه از دانش و تجاربی که در این فرایند به دست می‌آید به منظور ایجاد توانمندی و بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان مستلزم انتقال و نشر دانش می‌باشد (شکوهِی فرد و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۵). همانطور که توسعه توانایی‌های آموزشی معلمان باعث ایجاد شرایط لازم برای غنی‌سازی و بهبود بیشتر مهارت‌های خاص آن‌ها می‌گردد (بارنو و نوریلو^۲، ۲۰۲۳، ۱۴۹). در همین راستا، معلمان تربیت بدنی در مدارس از جمله افرادی هستند، که در صورت توانمندی لازم می‌توانند با بهره‌گیری از رویکردها و روش‌های نوین و کسب مهارت‌های لازم در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه تربیت بدنی و تندرستی به تعلیم و تربیت نونهالان، نوجوانان و جوانان بپردازند و موجبات شکوفایی استعدادهای جسمی، روانی و سلامت آن‌ها را فراهم آورند (رضوی، اسیوند چمعالی و منوچهری نژاد، ۱۳۹۴، ۷۵۵). در این ارتباط تیمورلو و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهش خود در راستای توانمندسازی معلمان، پیشنهاد دادند که شفاف نمودن انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شخصیت و شغل آنان، ایجاد زمینه استفاده از فناوری‌های نوین مد نظر قرار گیرد (تیمورلو و همکاران، ۱۳۹۹، ۹۲).

یکی دیگر از عواملی که تأثیر به‌سزایی در پیشبرد فعالیت‌های معلمین دارد خودکارآمدی است، باور خودکارآمدی معلم به عنوان یکی از متغیرهای مهم، به گونه‌ای مداوم با تدریس بهتر و عملکرد دانش آموزان مرتبط است، معلمان با باور خودکارآمدی بالا، قادر به انجام بهتر و مؤثرتر حرفه خود هستند و تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش‌آموزان می‌گذارند (موالوسی^۳، ۲۰۱۳، ۳۹۸). به نظر بندورا^۴ (۲۰۰۶) خودکارآمدی، باور معلم در مورد توانایی تعیین‌کنندگی و تولید بستر پیشرفت در زمینه تکالیف خاص و در محیط خاص است و خودکارآمدی معلم در تدریس، باور وی در مورد انجام تکالیف و مسئولیت‌هایی است که با تجربه‌های آموزشی وی مرتبط می‌باشد (ینیس^۵، ۲۰۰۹، ۱۰۶۲).

در همین راستا رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد و همتی‌نژاد (۱۳۹۰) نیز در یافته‌های پژوهش خود اظهار داشتند که احساس خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی تا حدی به ویژگی‌های خاص کلاس تربیت بدنی مانند فضای

¹ Chang & Liu

² Barno & Nurillo

³ Moalosi

⁴ Bandura

⁵ Yenice

آموزشی، زمان کافی، حمایت مدرسه و نگرش دانش آموزان وابسته می باشد و هر چه این ابعاد مطلوب و مثبت باشد، خودکارآمدی معلمان نیز بیشتر می شود و خودکارآمدی قوی نیز سبب می شود معلمان کمتر از شیوه مدیریت پیشگیرانه استفاده کنند (رمضانی نژاد، همتی نژاد و همتی نژاد، ۱۳۹۰، ۱۳).

با این تفاسیر بکارگیری مدیریت دانش می تواند خودکارآمدی و باورهای معلمان به قابلیت های خود را افزایش و بر بهبود عملکرد آنان تأثیر به سزایی بگذارد و در نهایت منجر به یادگیری بهتر دانش آموزان شود. از سوی دیگر، ارتقاء دانش و آگاهی های معلمان، خودکارآمدی آنان را در امور آموزشی بالا می برد تا بتوانند از پس مسئولیت های خطیر خود در امر آموزش بخوبی برآیند، همچنین تولید و اکتساب دانش مورد نیاز توسط معلمان و بها دادن مدیران به دانش و ایده های ایجاد شده می تواند باورهای معلمان به توانایی های خود در انجام وظایف را به گونه ای موفقیت آمیز در برداشته باشد (باعزت، افلاکی فرد و شهیدی، ۱۳۹۵، ۱۷۰).

در این میان به نظر می رسد که یکی از عواملی که در بهبود کارایی و توانمندی معلمین می تواند تأثیر گذار باشد، جو اخلاقی در محیط کار معلمان است. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک درست و غلط امور در محیط کاری می باشد و هنجارهایی را برای پذیرفتن و نپذیرفتن رفتارهایی در این حوزه ارائه می کند و اگر جو اخلاقی مدارس همراه با وجدان کاری، عقلانیت، وجود فرهنگ دینی، دین باوری و اجتماعی و گزینه هایی از این دست باشد، معلمان شرایط مطلوبی را دنبال خواهند کرد که بدین سان ایجاد و تقویت ارزش ها در محیط کار نهادینه تر خواهد شد (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴، ۱۳۳). با این تفاسیر جو اخلاقی تأثیر مختلف خود را بر رفتار معلمان و همچنین مشارکت آن ها در فعالیت های مدیریت دانش می گذارد (شب گو، فدایی و افشین پور^۱، ۲۰۱۴، ۹). دهقان مروستی و رسولی (۱۳۹۳) در یافته های پژوهش خود بیان داشتند که جو اخلاقی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس نقش بسزایی دارد. به عبارتی محیط های آموزشی که از کارایی و کیفیت آموزشی بالاتری برخوردارند و مدیران و همکاران، رفتار مراقبت کننده و حمایت کننده داشته و قوانین مشخص و عادلانه حاکم باشد، لذا معلمان ابهام شغلی کمتر، توانایی تشخیص شرایط و کنترل شغلی بهتری در نقش خود نشان می دهند و در چنین حالتی امنیت شغلی معلمین افزایش می یابد. با افزایش سنوات خدمت، از مهارت های شغلی و رضایت شغلی کاسته می شود و معلمان با ابهام نقش روبرو شده و احتمال ابتلا به بیماری های جسمی و آسیب روانی افزایش می یابد. لذا وجود جو اخلاقی مناسب در محیط کاری منجر می شود که معلمان بهتر از پس مشکلات و سختی های شغل خود بر آیند. بنابراین پیشنهاد می شود برای عملکرد بهتر معلمان در محیط های آموزشی، با همکاری خود معلمان قوانین مشخص و عادلانه تنظیم شود و روابط کادر دفتری با آنان دوستانه، حمایت کننده و همدلانه باشد (دهقان مروستی و رسولی، ۱۳۹۳، ۷۶).

جو اخلاقی در آموزش و پرورش به دنبال کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در مدارس است و موجب رشد و بالندگی معلمان خواهد شد، زمانی که معلم به بالندگی برسد، رفتارهای غیر اخلاقی از جمله تخریب دیگران، انتقادات غیر سازنده، بدگویی پشت سر همکاران و بی ادبی و اهانت که زمینه ساز سایش بین همکارانش است، کاهش خواهد یافت (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۰). در نهایت ایجاد جو اخلاقی ایده ال باعث می شود

¹ Shabgoo, Fadaei & Afshin Pour

که، معلمان خود را جزئی از مدرسه و مدرسه را معرف خود بدانند، منافع آموزش و پرورش را در نظر می‌گیرند و نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت می‌کنند. و این حمایت سازمانی ادراک شده سبب افزایش بهره‌وری و عملکرد معلمان می‌شود (لمسترو^۱، ۲۰۰۰، ۱). بنابراین اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقاء عملکرد شغلی معلمان و نیز موفقیت فرآیندهای مدیریت دانش، در کنار دیگر عوامل مؤثر نقش ایفا می‌کند. بر این اساس، فراهم آوردن زمینه رعایت اصول اخلاقی منجر می‌شود تا معلمان در ارتقاء عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و مؤثرتری ایفا کنند و نیز در فرآیندهای مدیریت دانش مشارکت فعالتری داشته باشند. لذا حمایت و تقویت کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی، منجر به نهادینه شدن اصول اخلاقی در سراسر آموزش و پرورش و تبدیل آن به یک سازمان اخلاق مدار می‌گردد و تمام مؤلفه‌های سازمانی به ویژه سطح عملکردی و کارایی سیستم‌های مدیریت دانش، رشد و افزایش خواهند یافت (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲، ۱۲). در این میان شاید جو اخلاقی به تنهایی موجب ارتقاء و بهبودی عملکرد معلمان تربیت بدنی نشود؛ اما می‌تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده، اثرگذاری مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی را بهبود ببخشد. با این تفاسیر تحقیق حاضر بدنبال این است که اثر مدیریت دانش را بر توانمند سازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی و تسهیل کننده جو اخلاقی بررسی کند. در ضمن مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل (۱) ارائه شده است.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد؛ که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان تشکیل دادند که بر اساس برآورد به عمل آمده از اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان، این تعداد از ۱۴۹۷ نفر بودند، حداقل حجم نمونه آماری به تعداد قابل کفایت بر اساس تعداد ۱۶ متغیر پنهان ۳۲۰ نفر تعیین شده است، به عبارتی بابت هر متغیر پنهان ۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری مشخص شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). این تعداد بسیار بیشتر از حجم نمونه ارائه شده توسط جدول کرجسی و مورگان^۲ می‌باشد، لذا می‌تواند برآورد مناسبی از جامعه را در اختیار قرار دهد. پرسشنامه پژوهش شامل پنج بخش می‌باشد که در بخش اول ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها مورد سنجش قرار گرفته است. بخش دوم پرسشنامه شامل متغیر مدیریت دانش است که دارای چهار بعد خلق دانش (سؤالات ۱ تا ۷)، تسهیم دانش (سؤالات ۸ تا ۱۳)، بکارگیری دانش (سؤالات ۱۴ تا ۱۸) و ذخیره‌سازی دانش (سؤالات ۱۹ تا ۲۵) می‌باشد که برگرفته از پرسشنامه استاندارد نیومن و کنراد^۳ (۱۹۹۹) است. بخش سوم پرسشنامه شامل متغیر توانمندسازی است که دارای چهار بعد مؤثر بودن (سؤالات ۲۶ تا ۲۸)، معنی‌داری (سؤالات ۲۹ تا ۳۱)، احساس شایستگی (سؤالات ۳۲ تا ۳۴) و حق انتخاب (سؤالات ۳۵ تا ۳۷) می‌باشد که برگرفته از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر^۴ (۱۹۹۵) است. بخش چهارم پرسشنامه شامل متغیر خودکارآمدی معلمان است که دارای سه بعد درگیر کردن فراگیر (۷ سؤال)، راهبردهای آموزشی (۹ سؤال) و مدیریت کلاس (۸ سؤال) می‌باشد که برگرفته از پرسشنامه استاندارد

¹ Lamastro

² Krejcie & Morgan

³ Newman & Conrad

⁴ Spreitzer

اسچان- موران و وولفوک (۲۰۰۱) است. در نهایت بخش پایانی پرسشنامه شامل متغیر جو اخلاقی است که دارای پنج بعد جو نوع دوستی (۷ سؤال)، جو حقوقی و اصولی (۴ سؤال)، جو قانونی (۴ سؤال)، جو ابزاری (۷ سؤال) و جو مستقل (۴ سؤال) می باشد که برگرفته از پرسشنامه استاندارد ویکتور و کولن^۱ (۱۹۸۸) است. در این پژوهش روایی محتوی و صوری پرسشنامه توسط صاحب نظران (۱۲ نفر) تأیید شد؛ همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۲۳) محاسبه شد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: مدیریت دانش بر جو اخلاقی معلمان تربیت بدنی استان اثر معنی داری دارد.
فرضیه دوم: مدیریت دانش بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی استان اثر معنی داری دارد.
فرضیه سوم: مدیریت دانش بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی استان اثر معنی داری دارد.
فرضیه چهارم: جو اخلاقی بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی استان اثر معنی داری دارد.
فرضیه پنجم: جو اخلاقی بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی استان اثر معنی داری دارد.
در نهایت برای تشریح کار در زیر مدل مفهومی اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان، با نقش میانجی جو اخلاقی آورده شده است، (شکل ۱):



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته های پژوهش:

یافته های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات) نمونه آماری تحقیق گزارش شده است. که نشان داد، ۵۲/۴ درصد آزمودنی ها تحقیق حاضر را مردان و ۴۷/۶ درصد آنان را زنان تشکیل داده اند، در ضمن ۶۵/۹ درصد

¹ Victor & Cullen

افراد مورد مطالعه متأهل و ۳۴/۱ درصد مجرد بودند، همچنین ۱۹/۵ درصد دارای ۲۰ تا ۳۰ سال سن، ۳۷/۵ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال سن، ۳۱ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال سن و ۱۲ درصد بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. میزان تحصیلات آنان ۶۸/۱ درصد کارشناسی، ۲۸/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۳ درصد دکتری تخصصی بودند. در بخش دیگر یافته‌های توصیفی پژوهش، تمرکز میانگین و همچنین انحراف معیار برای متغیرهای پرسشنامه‌های پژوهش مورد بررسی آورده شده است (جدول ۱).

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش

ابعاد	متغیرهای پژوهش	میانگین (Mean)	انحراف استاندارد (S.D)
مدیریت دانش	خلق دانش	۲/۸۰	۰/۷۳۶
	تسهیم دانش	۲/۶۱	۰/۸۸۴
	بکارگیری دانش	۲/۹۶	۰/۷۳۰
	ذخیره‌سازی دانش	۲/۷۴	۰/۷۷۷
توانمندسازی	مؤثر بودن	۳/۲۱	۰/۹۱۶
	معنی‌داری	۳/۵۰	۰/۸۹۸
	احساس شایستگی	۴/۳۳	۰/۸۱۶
	حق انتخاب	۴/۱۳	۰/۷۵۳
خودکارآمدی	درگیر کردن فراگیر	۳/۷۳	۰/۵۴۳
	راهبردهای آموزشی	۳/۸۸	۰/۵۵۵
	مدیریت کلاس	۳/۸۶	۰/۵۷۲
	جو نوع دوستی	۳/۱۸	۰/۶۶۰
جو اخلاقی	جو حقوقی و اصولی	۳/۷۳	۰/۸۱۷
	جو قانونی	۳/۶۲	۰/۸۱۲
	جو ابزاری	۲/۸۵	۰/۶۳۲
	جو مستقل	۲/۶۸	۰/۷۲۲

با توجه به جدول ۲، ملاحظه می‌شود که متغیر احساس شایستگی دارای بیشترین میانگین (۴/۳۳) و متغیر تسهیم دانش دارای کمترین میانگین (۲/۶۱) می‌باشد. در ادامه نرمال بودن متغیرهای پژوهش (جدول ۲) و دربخشی دیگر از ضریب شاخص R^2 و فرمول (جی آف) ^۱ جهت مناسب بودن برازش مدل ساختاری استفاده شده است (جدول ۳ و فرمول ۱).

جدول ۱- نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	K-S	sig	Normal
مدیریت دانش	۱/۷۴	۰/۱۹۲	√
توانمندسازی	۰/۹۲۸	۰/۳۳۵	√
خودکارآمدی	۰/۸۹۸	۰/۳۸۳	√
جو اخلاقی	۰/۹۸۰	۰/۲۹۶	√

^۱ GOF (Goodness Of Fit)

جدول ۳. ضرایب شاخص R Square متغیرهای درون‌زای مدل

Communalites	R	متغیرهای درون‌زا
۰/۸۹۴	۰/۷۲۶	احساس شایستگی
۰/۵۴۵	۰/۸۱۴	بکارگیری دانش
۰/۶۷۴	۰/۸۶۴	تسهیم دانش
۰/۵۱۵	۰/۲۰۶	توانمندسازی
۰/۶۲۹	۰/۱۳۴	جو ابزاری
۰/۵۷۷	۰/۰۰۳	جو اخلاقی
۰/۷۶۶	۰/۷۶۱	جو حقوقی و اصولی
۰/۶۸۷	۰/۷۸۲	جو قانونی
۰/۶۲۷	۰/۱۲۴	جو مستقل
۰/۵۲۰	۰/۷۲۳	جو نوع دوست
۰/۸۰۴	۰/۶۷۷	حق انتخاب
۰/۶۰۴	۰/۷۸۳	خلق دانش
۰/۴۶۸	۰/۰۸۳	خودکارآمدی
۰/۵۲۲	۰/۸۷۶	درگیر کردن فراگیر
۰/۵۶۳	۰/۷۹۰	ذخیره‌سازی دانش
۰/۵۲۳	۰/۸۵۶	راهبردهای آموزشی
۰/۵۶۶	برونزا	مدیریت دانش
۰/۵۷۷	۰/۸۶۹	مدیریت کلاس
۰/۸۲۴	۰/۶۱۲	معنی‌داری
۰/۸۲۴	۰/۴۴۱	مؤثر بودن

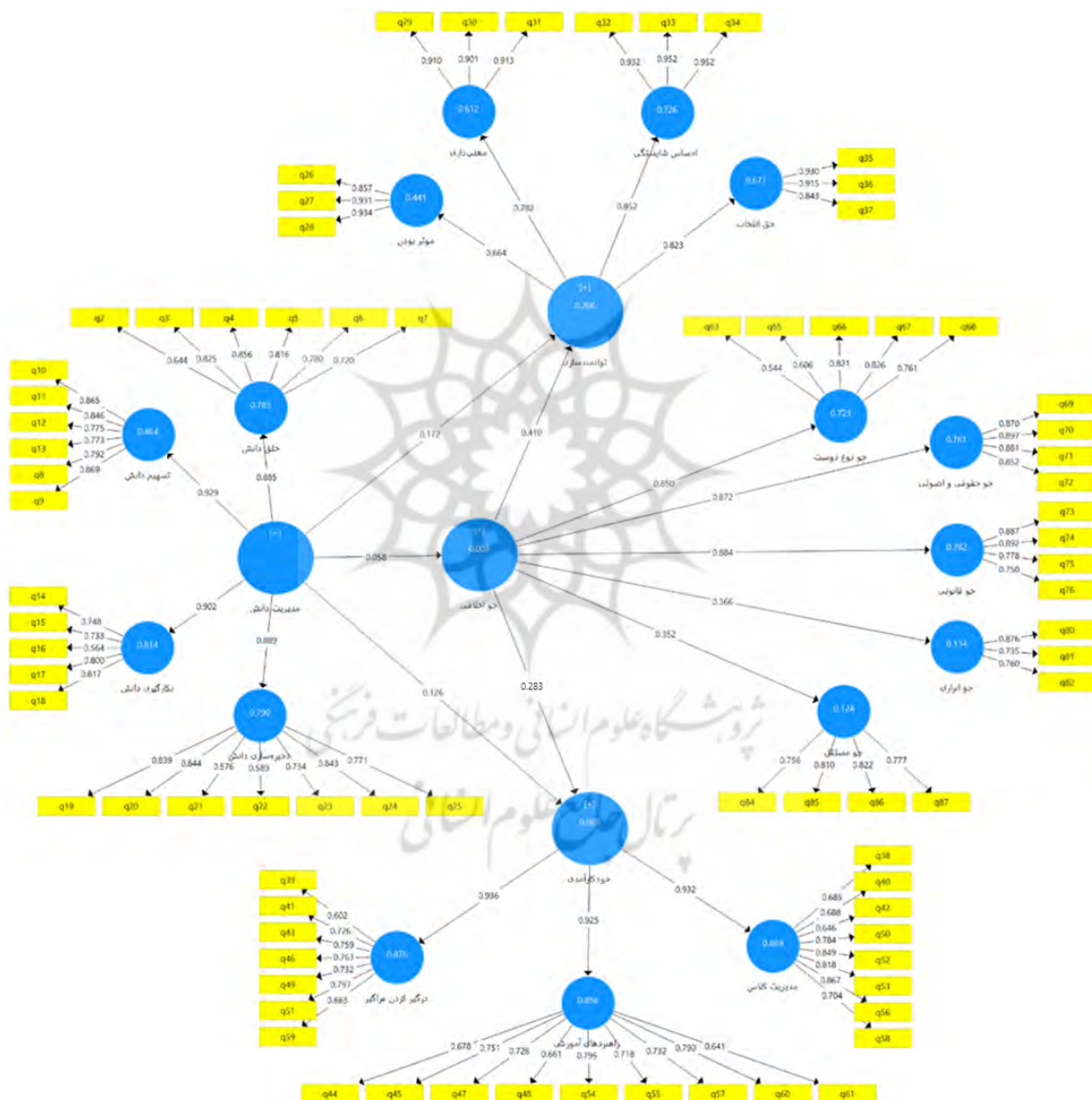
R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). با توجه به نتایج جدول ۳، مقدار R^2 متغیرهای پژوهش با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. در پی ال اس^۱، به منظور برازش مدل کلی (هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری) معیاری کلی تحت عنوان (جی اُ اف) به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کل مدل محسوب شود. با توجه به بررسی‌های آن‌ها (جی اُ اف) از طریق معادله زیر قابل محاسبه می‌باشد. مقادیر به دست آمده توسط این فرمول با توجه به مطالعات وتزلز^۲ و همکاران (۲۰۰۹) می‌تواند با سه مقدار ۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ در سه سطح ضعیف، متوسط و قوی تقسیم‌بندی شوند. با توجه به آن‌که معیار نامبرده برابر ۰/۶۹۶ می‌باشد، لذا بنابر پژوهش‌های وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۱. PLS

۲. Vtzls

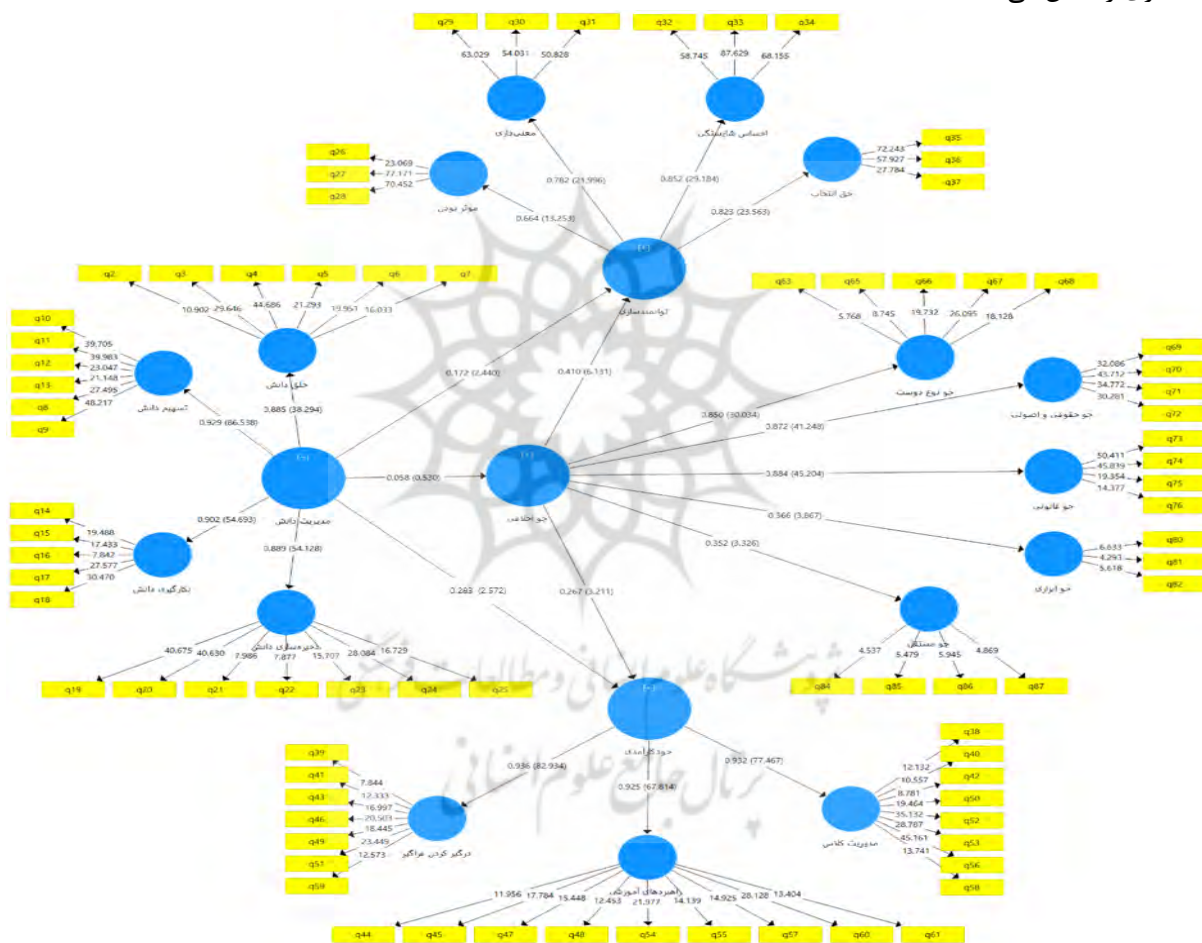
$$= \sqrt{Communalites * R^2} = \sqrt{.635 * .585} = 0.696$$

در بخش آمار استنباطی برای بررسی مجدد ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تاییدی برای کلیه متغیرها استفاده شد. شکل (۲)، نتایج بارهای عاملی گویه‌های مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد.



شکل ۲. میزان ضریب اثر مدل پژوهش

همان طور که نتایج شکل (۲) نشان می‌دهد بار عاملی اکثر گویه‌های پرسشنامه از ۰/۴ بیشتر بود و سؤال شماره ۱ از بعد خلق دانش، سؤال ۶۲ از بعد جو نوع دوستی و سؤالات ۷۸، ۷۷، ۷۹ و ۸۳ از بعد جو ابزاری که بار عاملی آن کمتر از ۰/۴ بود حذف گردید، پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی برای یافتن پاسخ فرضیات پژوهش، تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادله ساختاری انجام گرفت. در قالب مدل معادلات ساختاری، فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. شکل (۳) و جدول (۴)، نتایج مربوط به مدل‌سازی معادله ساختاری را نشان می‌دهند.



شکل ۳. میزان ضریب اثر و آماره معناداری T value مدل پژوهش

جدول ۴. مقادیر ضریب مسیر مستقیم و آماره t مرتبط با متغیرهای پژوهش (آزمون فرضیه‌های پژوهش)

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه فرضیه
مدیریت دانش -> جو اخلاقی	۰/۰۵۸	۰/۵۳۰	۰/۵۱۶	رد فرضیه
مدیریت دانش -> توانمندسازی	۰/۱۷۲	۲/۴۴۰	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
مدیریت دانش -> خودکارآمدی	۰/۲۸۳	۲/۵۷۲	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه

تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۶/۱۳۱	۰/۴۱۰	جو اخلاقی -> توانمندسازی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۳/۲۱۱	۰/۲۶۷	جو اخلاقی -> خودکارآمدی

با توجه به نتایج جدول ۴ به جزء یک فرضیه که مورد تأیید قرار نگرفت ($P > 0/05$) تمامی ضرایب معنی داری t از $1/96$ بزرگتر هستند که این امر معنی دار بودن تمامی سؤالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌سازد؛ بنابراین سایر فرضیات پژوهش مورد قبول واقع گردید. در ادامه به منظور بررسی تأثیر متغیرهای میانجی از آزمون سوبل^۱ استفاده شد، همین‌طور برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیرهای میانجی از آماره VAF استفاده گردید (جدول ۵).

جدول ۵. بررسی روابط غیر مستقیم (فرضیات میانجی)

نتیجه فرضیه	VAF	Sobel test	فرضیه‌های میانجی
رد فرضیه	۰/۰۲۳	۰/۱۵۶	مدیریت دانش --> جو اخلاقی --> توانمندسازی
رد فرضیه	۰/۱۵۸	۰/۱۶۰	مدیریت دانش --> جو اخلاقی --> خودکارآمدی

با توجه به نتایج آزمون سوبل (جدول ۵)، تمامی متغیرها از مقدار $1/96$ کمتر است، بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر میانجی متغیر جو اخلاقی رد می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). همچنین یافته‌های جدول فرضیه‌های میانجی پژوهش نشان داد که متغیر مدیریت دانش بر توانمندسازی با میانجی‌گری جو اخلاقی اثر معنی داری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

ایجاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش از اهمیت به‌سزایی برخوردار است، تا با ایجاد و نگهداری چارچوبی، همه معلمان با استفاده آن به اشتراکات و استفاده از دانش برای بهره‌وری در آموزش، یادگیری-یاددهی و تحقیق و نیز اهدافی که آنان را قادر می‌سازد تا در مدارس به راحتی و همزمان بتوانند به اطلاعات مورد نیاز خود، در هر زمان و مکان دست یابند و زمینه برای ارتقا عملکرد آنان فراهم شود. لذا تحقیق حاضر اثر مدیریت دانش را بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی و تسهیل کننده جو اخلاقی مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل مسیر نشان دادند که، مدیریت دانش بر جو اخلاقی معلمان تربیت بدنی اثر معنی داری ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی ندارد. به طوری که بیان نمودند که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد، بدین معنی که هر چه کارکنان در پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای کوشا تر باشند، استقرار مدیریت دانش با سهولت بیشتری انجام می‌یابد و عملاً خود کارکنان به صورت خودجوش و خودکنترل با توجه به روحیات حاکم بر سازمان مسیر را

¹ Sobel Test

هموار خواهند نمود. در تبیین این یافته می توان گفت که خلق، تسهیم، بکارگیری و ذخیره سازی دانش بر جوه های نوع دوستی، حقوقی، قانونی، ابزاری و مستقل معلمان تربیت بدنی استان اصفهان تأثیری ندارد. نتایج نشان داد که اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی معنی دار بود، که این نتایج با یافته های پژوهش های قاسمی نژاد راینی و آذری (۱۳۹۷)، جعفری و طالع بند (۱۳۹۶)، فلاوندی و اشرفی (۱۳۹۶)، رضوی و همکاران (۱۳۹۶)، رضانی (۱۴۰۱) همخوانی دارد. لذا رضانی (۱۴۰۱) در پژوهش خود بیان نمود که مدیریت دانش و همچنین فرهنگ سازمانی نقش مؤثری بر توانمندسازی معلمان دارند. همچنین اصغر نژاد و حق دوست (۱۴۰۰) در یافته های پژوهش خود، اظهار داشتند که برای توانمندسازی معلمان، توجه به مدیریت دانش و ارتقای سواد دیجیتالی معلمان ضروری می باشد. همینطور الوی و لوسیا^۱ (۲۰۲۳) اظهار داشتند که، ایجاد دانش و ارائه راهبردهای یادگیری مشارکتی، به طور قابل توجهی منجر به افزایش عملکرد یادگیری معلمان می شود.

بنابراین می توان اظهار نمود که مدیریت دانش بر احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، مؤثر بودن، ارزشمند بودن معلمان تأثیر گذار می باشد. به طوری که جعفری و طالع بند (۱۳۹۶) در نتایج پژوهش خود اظهار داشتند که توانمند کردن معلمان می تواند عملکرد مطلوب نظام های آموزشی را در جهت تسهیل به کارگیری نقش خود متناسب با شرایط اقتضات محیطی در آموزش و پرورش و بهبود کیفیت عملکرد معلمان به همراه داشته باشد. توانمندسازی معلمان در جهت تحقق اهداف تعیین شده آموزش و داشتن آزادی عمل و استقلال در تعیین فعالیت های لازم برای انجام دادن وظایف آموزشی، بستر مناسب را برای مدیریت اثر بخش کلاس شامل کاربرد راهبردهای اثر بخش در حین تدریس و استفاده از روش تدریس متناسب با نیازهای دانش آموزان را بوجود می آورد. همچنین قاسمی نژاد، راینی و آذری (۱۳۹۷) نشان دادند که مدیریت دانش بر ارتقاء عملکرد شغلی معلمان اثر گذار است. کاربرد مدیریت دانش با فراهم کردن شرایطی برای بهره وری بیشتر از سرمایه های انسانی، ایجاد بازخوردهای شغلی برای معلمان، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر معلمان، رضایت مندی معلمان و متقاضیان، برانگیختن انگیزه و همچنین خلاقیت و نوآوری معلمان، زمینه میل و انگیزش به کار و پیشرفت شغلی را به وجود می آورد و در نهایت موجب بهبود عملکرد معلمان می شود. بنابراین با ایجاد دوره های آموزشی برای معلمان، می توان باعث ارتقاء دانش، مهارت و بهبود عملکرد آنان شد و در نهایت معلمان تربیت بدنی به این باور می رسند که ظرفیت به کارگیری روش ها و راهبردهایی را دارند که یادگیری دانش آموزان را افزایش می دهد و این باور که اعتماد بنفس معلمان را بالا می برد، می تواند زمینه را برای توانمندسازی آنان فراهم نماید و موفقیت آموزش و پرورش را در پیشبرد اهداف تضمین نماید.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که، اثر مدیریت دانش بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی معنی دار بود. و این بدان معنی است که مدیریت دانش بر درگیر کردن دانش آموزان در یادگیری مهارت ها، ارائه راهبردهای آموزشی و کلاس داری توسط معلمان تأثیری دارد. هردینتو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود اذعان داشتند که یکی از عوامل اصلی تحقق خودکارآمدی معلمان، یکی تلاش و ارتباطات خوب مدیر با معلم می باشد. همچنین، در همین راستا ژانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود بیان نمودند که افزایش خودکارآمدی معلمان به طور مستقیم بر سلامت روانی آنان تأثیر

¹ Alwi & Lusia

² Hardianto

³ Zhang

می گذارد. بنابراین، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق بدری آذرین و نجاتی (۱۳۹۴) و زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۰)، معجونی و تعجی (۱۴۰۱)، سالاری و امین بیدختی (۱۴۰۱) در بعد خودکارآمدی و با تحقیق خدادوست و همکاران (۱۴۰۱) در بعد تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی معلمان همخوانی داشت. بر همین اساس، سالاری و امین بیدختی (۱۴۰۱) در پژوهش خود اذعان داشتند که با افزایش مدیریت دانش و خودکارآمدی در میان معلمان، بر توسعه حرفه ای آنان نیز افزوده می شود. در تبیین این یافته می توان بیان داشت، بنا به اعتقاد صاحب نظران استفاده از مدیریت دانش می تواند در جهت پیشبرد خودکارآمدی و بهبود عملکرد افراد، به سازمان ها کمک کند. با این تفاسیر بکارگیری مدیریت دانش می تواند خودکارآمدی و باورهای معلمان به قابلیت های خود را افزایش و بر بهبود عملکرد آنان تأثیر به سزایی بگذارد و در نهایت منجر به یادگیری بهتر دانش آموزان شود. از سوی دیگر، ارتقاء دانش و آگاهی های معلمان، خودکارآمدی آنان را در امور آموزشی بالا می برد تا بتوانند از پس مسئولیت های خطیر خود در امر آموزش بخوبی برآیند، همچنین تولید و اکتساب دانش مورد نیاز توسط معلمان و بها دادن مدیران به دانش و ایده های ایجاد شده می تواند باورهای معلمان به توانایی های خود در انجام وظایف را به گونه ای موفقیت آمیز در بر داشته باشد (باعزت، افلاکی فرد و شهیدی، ۱۳۹۵).

نتایج حاکی از این است که اثر جو اخلاقی بر توانمندسازی معنی داری بود. این یافته با نتایج تحقیق نجیب زاده، بوستانی و رخشیده (۱۳۹۵) و خسروی (۱۳۹۵) همخوان بود. در تبیین این یافته می توان گفت که سازمان ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه ای در بهره وری سازمانی دارد (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). لذا نهادینه کردن اخلاق در محیط کاری می تواند منجر به ارتقاء عملکرد و توانمندی معلمان تربیت بدنی گردد و زمینه را برای پیشبرد اهداف فراهم نماید. همچنین در این راستا مظفری و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهش خود بیان نمودند که، جو اخلاقی مثبت می تواند فرد را تحریک کند تا بیشترین تلاش را در شغل خود بگذارد و بهبود عملکرد و رضایت شغلی خود را تجربه کند. همینطور نتایج پژوهش ایمان احمدی (۲۰۲۳)، حاکی از اهمیت توانمندسازی معلمان در محیط های مدرسه بود و بیان نمودند که هر چه معلمان بیشتر توانمند شوند، رفتارهایی را بیشتر از خود نشان می دهند که فراتر از نقش های سنتی آنها به نفع دانش آموزان، همکاران و مدارس شان است.

نتایج نشان داد که جو اخلاقی بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی اثر مثبت و معنی داری دارد. نتایج این پژوهش با یافته تحقیق ذوی الحیات، نوربخش و سپاسی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان بیان کرد که در محیط آموزشی به منظور تقویت در عملکرد و اثربخشی معلمان، باید مدیران و افراد ذی ربط، جوکاری مناسبی بوجود آید تا معلم با میل و رغبت و با فراغ بال و با اعتماد به نفس در مورد مسائل شغلی خود تصمیم گیری نمایند که در نتیجه در راه رسیدن به اهداف غائی سازمان قدم برداشته و در نهایت اثربخشی محیط آموزشی را افزایش دهند. در همین راستا رضوانی نژاد، همتی نژاد و همتی نژاد

¹ Elci & Alpan

² Eman I Ahmed

(۱۳۹۰) نیز در یافته‌های پژوهش خود اظهار داشتند که احساس خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی تا حدی به ویژگی‌های خاص کلاس تربیت‌بدنی مانند فضای آموزشی، زمان کافی، حمایت مدرسه و نگرش دانش‌آموزان وابسته می‌باشد و هر چه این ابعاد مطلوب و مثبت باشد، خودکارآمدی معلمان نیز بیشتر می‌شود و خودکارآمدی قوی نیز سبب می‌شود، معلمان کمتر از شیوه مدیریت پیشگیرانه استفاده کنند. از طرفی تحقیقات انجام شده در مورد جو اخلاقی و خودکارآمدی کافی نیست. از طرفی نمی‌توان انتظار داشت که کلیه مسائل و مشکلات در محیط کاری به یکباره حل و فصل شود و با توجه به اینکه به غیر از جو اخلاقی و خودکارآمدی عوامل زیاد دیگری بر کارآمدی معلمان اثر می‌گذارند و با توجه به نقش مهم متغیر جو اخلاقی این موضوع نشانگر این است که اخلاق در محیط کاری در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌های برخوردها و ارتباطات مربیان بسیار مهم و تعیین کننده است. معلمان در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی‌توانند به درستی عمل کنند و در نتیجه می‌توان گفت جو اخلاقی مناسب می‌تواند در ارتقاء خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی کمک کند و باعث می‌شود که معلمان با اعتماد به نفس بیشتر به مسأله آموزش بپردازند و با میل و رغبت بیشتری عمل کرده و خودکارآمدی بیشتری داشته باشند. نتایج فرضیه‌های میانجی پژوهش نشان دادند که تأثیر میانجی متغیر جو اخلاقی رد می‌شود بنابراین متغیر مدیریت دانش بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی با میانجی‌گری جو اخلاقی اثر معنی‌داری ندارد. از این رو، می‌توان گفت با اجرا و بهبود اقدامات مدیریت دانش که بی‌شک منجر به تمایل کارکنان سازمان مبنی بر دانش محور شدن خواهد شد، می‌توان تمایل آن‌ها نسبت به افزایش روحیه توانمندسازی را ارتقاء داد. از این رو با توجه به تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی اصفهان، اجرا، بررسی و ارزیابی مستمر سطح اقدامات مدیریت دانش در معلمان تربیت‌بدنی اصفهان در برهه‌های زمانی معین را امری اجتناب‌ناپذیر می‌کند. همچنین برای بهبود کیفیت مدیریت دانش، الگوگیری از سازمان و شرکت‌های موفق و بکارگیری بهترین تجارب برای افزایش کارایی اقدامات مدیریت دانش توصیه می‌شود. بنابراین می‌توان بیان نمود که متغیر جو اخلاقی به صورت مستقیم می‌تواند بر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تأثیرگذار باشد، اما به عنوان میانجی نمی‌تواند بین مدیریت دانش و متغیر توانمندسازی و خودکارآمدی معلمان تربیت‌بدنی استان اصفهان نقش تأثیرگذاری را ایفا نماید.

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

1. Akhavan. P, Yazdi Moghadam. (2013). Investigating the Role of Ethics and Knowledge Management on Organizational Performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 8(2):1-16. (Persian).
2. Asgharneghad.N, Haghdoost.S.(2021). Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht. *Journal of Management and educational perspective*.3(4): 19-36. (Persian).
3. Alwi.M, Lusia. M.(2023). The Principal's Strategy in Improving the Quality of Teacher Performance in the Learning Process in Islamic Elementary Schools. *Kharisma: Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* Vol. 2, Issue 1 (April 2023), pp. 66-78 ISSN: 2964-3996, DOI: <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.21>
4. Baezzat. S, Aflaki Fard. H, Shahidi. N. (2016). Relationship Between knowledge Management and Self-efficacy and Creativity of Teacher Centers Preschool. *Journal of Research in New Approaches in Educational Management*. 7(4):169-184. (Persian).
5. Burno Barno. S, Nurillo. A.(2023).Pedagogical Ability in Self-Development of Future Primary School Teacher.*Academic Reserch in Science*:149-153
6. Chang, L. C. Liu, C. H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45(10): 1442-1448.
7. Dehghan Marvesti. S, Rasooli. R. (2014). The Role of Ethical Climate of Job Environmental on Quality of Work Life School Teachers. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 6(18): 76-99. (Persian).
8. Davari.A, Rezazadeh. A. (2016). *Structural Equations Modeling with PLS Software*. Tehran. Jahad University Publishers. Third edition. (Persian).
9. Elci, M. Alpkhan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84: 297- 311.
10. Eman I Ahmed.(2021).Teacher empowerment and organizational citizenship behavior in public schools in Saudi Arabia. *How to Do Research and Get Published*.38(1). <https://doi.org/10.1177/08920206211030929>.
11. Farahani. A, Keshavarz. L, Jadidiyan. S (2011). The Effect of Morning Sports on the Academic Achievement of School Girls in Sabzevar County. *Research on Sport Management and Motor Sciences*. 1(1):15-26. (Persian).
12. Fereidouni. M, Jalali Farahani. M. (2016). Presentation of a Model for Explaining the Relationship between Knowledge Management Processes and Strategic Thinking. *Sport Management*. 8(6): 861-874. (Persian).
13. Golvandi. H, Ashrafi Salim Kandi. F. (2017). The Relationship between Knowledge Management and Empowerment in Orumieh University Employees. *Journal Educational Management Innovations*. 12 (2): 123-137. (Persian).
14. Hossein Chari. M, Samavi A, Mohammadi M. (2010). Study of Psychometric Indicators of Teachers' Self-efficacy Questionnaire. *Journal of Studies Educational and learning*. 2(2): 85-106.
15. Heidari Fard. S, Sharifian. A. (2017). Identifying and Comparing Obstacles to the Participating Donors in the Development of Sports Spaces Sports. *Management Studies Journal*. 41:81-96. (Persian).
16. Hardianto , Vivi Puspita Sari , Hidayat.(2023). Optimizing Teacher Self-Efficacy in Facing the New Normal: A Literature Review. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* Vol.15, 1 (March, 2023), pp. 15-24 ISSN: 2087-9490 EISSN: 2597-940X, DOI: 10.35445/alishlah.v15i1.2835.
- 17.
18. Jafari. S, Azmon. J. (2016). Relationship between Information Technology and Knowledge Management and Physical Education Communication Skills. *Journal of Communication Management in Sports Media*. 3 (11): 11-25. (Persian).
19. Jafari. S, Tale pasand. S. (2018). The Realationship between Teachers Empowerment and Performance Quality. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*. 10(2): 107-122. (Persian).
20. Khosravi. P. (2016). Investigating The Relationship Between Ethical Climate of The Organization and The Psychological Empowerment of Managers. *Second International Congress on Social Empowerment in the Field of Social Sciences, Psychology and Educational Science*, Tehran, Center for the Empowerment of Social and Cultural Skills. (Persian).
21. Khodadoost.R, Mirzazadeh.Z S, Rashidi.A. ,(2023). Examining the relationship between self-efficacy and job performance of physical education teachers. with the mediating role of organizational trust. *Journal of Sport Science*.1(4):54-67. (Persian).
22. LaMastro, V. (2000). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*. 13(3): 1-13.

23. Moalosi, S. W. T. (2013). Teachers' Self Efficacy: Is Reporting Non-significant Results Essential? *Journal of International Education Research*. 9(4): 397- 406.
24. Moradi.M, S. Rostae. (2015). Investigating the Effect of Organizational Socialization on Ethical Climate, Commitment, Identification and Organizational Citizenship Behavior. *Research Transformation Management*. 17 (14): 130-154. (Persian).
25. Mardani, A. Nikoosokhan, S. Moradi, M. Doustar, M. (2018). The Relationship between Knowledge Management and Innovation Performance. *Journal of High Technology Management Research*. 29: 12-26.
26. Mozafari.S, Mohammadi.R, Mohammadi.R,(2023). The Relationship between Ethical Climate and Professional Ethics with the Mediating Role of Job Engagement of Elementary School Teachers. *Journal of Transcendent Education*3(3): 2783-4255. (Persian).
27. Majooni.H, Taajobi.M.(2023). The Effect of Successful Intelligence on Creative Performance through the Mediating Role of Teachers' Self-efficacy. *Journal New Educational Approaches*.17(1).35:85-98. (Persian).
28. Newman, B. Conard, D. (1999). *The Knowledge Managment Forum*. Available At Wwww.Km-Forum.org.
29. Najibzadeh. E, Bostanani. Sh. (2016). Influence of Moral Leadership on Psychological Empowerment Staff Considering the Intermediary of Perceived Employees' Justice (Case Study: Isfahan University Staff). *Quarterly Journal of Public Administration*. 7 (21): 28-42
30. Nasr Esfahani. A, Amiri. Z, Farrokhi. M, Seifi. M. (2016). The Effect of Spirituality in the Workplace on Social Welfare with Intermediary Role: Organizational Ethics Atmosphere (Case study: Isfahan Social Security Organization). *Journal Applied sociology*. 28(2): 17-34. (Persian).
31. Qasemi Nejad Raeini. M, Azari. H. (2016). Investigating The Relationship between Knowledge Management and School Teachers' Job Performance in First Middle school Female of Sirjan County. *Two Quarterly Journal Scientific Research in Farhangian University, Educational and Educational Studies*.5 (15): 32-58. (Persian).
32. Qorbani ghahfarokhi. L, Islami. S, Qaisiri. N. (2017). The Effect of Morning Exercise on the Academic Achievement of Female Students in First, Second, Third, Elementary. *Journal of Applied Research in Sport Management*. 6 (1): 99-108. (Persian).
33. Ramezanejad. R, Hematinejad. M, Hematinejad. M. (2011). The Relationship between Self-Efficacy of Physical Education Teachers and Methods of Management of Physical Education Classes. *Research on Sports Science*. (11): 13-26. (Persian).
34. Razavi .M, Asiwand Chamali. H, Manouchehrinejad. M. (2011). Relationship between Social Influence of School Administrators and Job Empowerment Physical Education Teachers. *Journal Sports Management*. 7(5): 751-764. (Persian).
35. Rohani. S, Bagheri Qaleh Salimi. A, (2012). School and its Role in Values Education and Training. *Journal Knowledge*. 21 (179): 95-103. (Persian).
36. Razavi. M, Jalili shishivan. A, Hoseini. H, Keshavarz. M. (2017). Communication Model the Role of Knowledge Management on Organizational Entrepreneurship and Empowerment of General Staff of Sports and Youth in Yazd Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 4(16): 11-20. (Persian).
37. Ramezani. N S. (2022). The role of knowledge management and organizational culture on teacher empowerment. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*. 6(21): 1801-1794. (Persian).
38. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 38(5): 1442-1446.
39. Smith, T. A. (2010). Knowledge Management Liked to Strategy for Organizational Effectiveness. *Journal of Sport Science*. 12: 120- 134.
40. Salavat I. A, Rahmani. M, Rozman. V. (2013). The Relationship of Professional Ethics with Knowledge Management. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 8 (4): 1-10. (Persian).
41. Shabgoo Monsef, M. Fadaei, M. Afshin Pour, H. (2014). The Impact of Organizational Ethical Climate on Employee Participation in knowledge Management Process, in Guilan Organization of Economic Affairs and Finance, and Tax Department. *Journal of Business Economics, and Management Studies*. 2(6): 8- 19.
42. Shirani, M, Nadi. M. (2015). Structural Model of Relations of Knowledge Strategies with organization and Individual Learning Capacity among physical Education Teachers. *Sports Management Studies*. 36: 113-130. (Persian).
43. Shokouhi Fard. H, Ahanchian. M, Shabani Varki. B, Saeedi Rezvani. M. (2017). The Role of Knowledge Architecture in Promoting the Effectiveness of Teachers' Performance. *Two Quarterly Journal of Educational Planning*. 6 (12): 12- 27. (Persian).
44. Salari. S, Aminbeidokhti. A A,(2023). A Study of the Correlation between Teachers' Self-Efficacy and Knowledge Management and Teachers' Professional Development in the City of Birjand. *QJOE 2022*; 38 (3) :125-142. (Persian).

45. Temourlu.H Sh, Khodayari.A, Noorbakhsh. M, Alidoust Ghahfarokhi. E.(2020) Developing an Empowerment Model of Physical Education Teachers with Emphasis of I.R Iran's 1404 Vision document. Research Educational Sport.8(18):91-112. (Persian).
46. Victor, B. Cullen, J.B. (1988). The organizational Bases of Ethical Work Climates Administrative Science QuarterlyI. 33: 101-125
47. Yenice, N. (2009). Search of Science Teachers' Teacher Efficacy and Self-efficacy Levels Relating to Science Teaching for Some Variables. Procedia Social and Behavioral Sciences. 1: 1062-1067.
48. Zhao, j. (2010). School knowledge Management Framework and Strategies: The New Perspective on Teacher Professional Development. Journal Computers in Human Behavior. 26: 168-175.
49. Zolhayat. M, Norbakhsh. P, Sepasi. H. (2017). Self-efficacy Communication in Career Decision Making and Ethical Work Atmosphere with Effectiveness. Ethics Quarterly in Science and Technology. 12(2): 59-66. (Persian).
50. Zahed Babelan.A, AbediniyA.A, Taqavi QarabulAgh.H, Ghorbanzade.P,(2022). Modeling the impact of transformational leadership on teacher's self- efficacy mediated by school culture. Quarterly Journal of Educational Innovations.21(2).82:49-66. (Persian).
51. Zhang. L J. Fathi.J, Mohammaddockht. F.(2023). Predicting Teaching Enjoyment from Teachers' Perceived School Climate, Self-Efficacy, and Psychological Wellbeing at Work: EFL Teachers. Perceptual and Motor Skills 2023, Vol. 130(5) 2269-2299.



The effect of knowledge management on the empowerment and self-efficacy of physical education teachers as a moral atmosphere mediator

1. Mahdi Salimi*, 2. Mahdi Nasiri khouzani, 3. Ali Nazarian

1. Associate Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Ph.D. in Sport Management, Department of Physical Education, Farhangian University, Isfahan, Iran.
3. Ph.D. in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Abstract:

The aim of this research was to investigate the effect of knowledge management on the empowerment and self-efficacy of physical education teachers as a moral atmosphere mediator. The research method was descriptive-survey and correlation type. The statistical population of this research is all physical education teachers in Isfahan province (N:1497), based on the table of Karjesi and Morgan, the sample size is 320 people of them are chosen as randomly targeted and accessible. To gather the required data, the Newman and Conrad Quality Management Questionnaire (1999), the Spreitzer Staff Empowerment Questionnaire (1995), the Scandinavian-Moran and Volfuk Teachers' Self-Esteem Standard Questionnaire (2001) and the Standard Morphological Barometer by Victor & Cullen (1988) are utilized. The experts (12 people) confirmed the validity of the questionnaire. Moreover, its reliability is calculated using Cronbach's alpha (0.882) and combined reliability. In order to analyze the data and examine the fit of the model, the Structural Equation Modeling is utilized using PLS3-SPSS24 software. The computational results show that the effect of knowledge management on empowerment (0.172) and self-efficacy (0.283) are significant in physical education teachers, but its effect on moral atmosphere (0.058) is not significant. Furthermore, the effect of moral atmosphere (0.410) and self-efficacy (0.267) are significant for the physical education teachers. Finally, the knowledge management did not have a significant effect on empowerment (0.023) and self-efficacy (0.158) of physical education teachers by moral atmosphere mediator. Generally, based on the model, it can be said that by implementing and improving the knowledge management activities that undoubtedly lead to the desire of the organization's employees to become knowledge based, their tendency to increase their empowerment and self-efficacy can be promoted.

Keywords: Knowledge Management, Empowerment, Self-Efficacy, Moral Atmosphere, Physical Education Teachers.

* Correspondence: m.salimi@spr.ui.ac.ir