

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

### Investigating the Relationship between Knowledge Management, Job Enthusiasm, and Organizational Loyalty with the Mediating Role of Psychological Empowerment among Bandare-Abbas Navy Personnel

Fariba TabeBordbar<sup>1\*</sup>, Aliraza Mooghali<sup>2</sup>, MohammadHossein Kamani<sup>3</sup>, Hasan Mirzaiee<sup>4</sup>, Fatemeh Sadat Shafiee<sup>5</sup>

1 Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4 MS.c. Public Administration, Human Resources Development, Payame Noor University, Tehran, Iran.

5 PhD. Students, Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran.

#### Correspondence

Ahmad Movahhed

Email: [tabebordbar@pnu.ac.ir](mailto:tabebordbar@pnu.ac.ir)

#### How to cite

TabeBordbar, F. Mooghali, A.R. Kamani, M.H. Mirzaiee, H. Shafiee, F.S. (2024). Investigating the Relationship between Knowledge Management, Job Enthusiasm, and Organizational Loyalty with the Mediating Role of Psychological Empowerment among Bandare-Abbas Navy Personnel. *Occupational Psychology*, 2 (4), 19-26.

#### ABSTRACT

The main purpose of this study was to investigate the contribution of knowledge management to job enthusiasm and organizational loyalty, with the mediating role of psychological empowerment among the navy personnel based in Bandare- Abbas. In terms of purpose, this research is applied and is in the category of correlational research, and the research method is survey. The statistical population of the research is the personnel of the Strategic Navy of the Islamic Republic of Iran based in Bandare- Abbas, with 300 individuals selected using random sampling. To measure the variables, Lawson's knowledge management questionnaire (2003), Spritzer and Mishra's psychological empowerment questionnaire (1995), Salvinia and Schaufeli's job enthusiasm questionnaire (2001), and Robbins' loyalty questionnaire (2001) employed. Data analysis performed using SPSS and SMART-PLS software and used descriptive statistics and inferential statistics methods. The results of data analysis showed that the relationship between knowledge management and employees' psychological empowerment has a significant positive correlation at the 0.05 level, and knowledge management through psychological empowerment has a direct and indirect impact on occurrence and increase of job enthusiasm (direct effect 350/ 0 and indirect effect 0.429) and employee loyalty (direct effect 0.382 and indirect effect 0.481). The results of this research indicate that the commanders should facilitate the organizing and managing the knowledge of employees, as well as increasing the factors affecting psychological empowerment in relation to their jobs. This will provide them with the opportunity to interact and communicate, so that the navy personnel have the opportunity to raise their concerns and opinions about the organization. With the effects on the loyalty and enthusiasm of employees through the interaction of information and knowledge between employees and the organization, it helps the organization to achieve a competitive advantage and increase the level of job knowledge and skills of employees.

#### KEYWORDS

Knowledge Management, Psychological Empowerment, Organizational Loyalty, Job Enthusiasm.

نشریه علمی

## روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

# بررسی رابطه مدیریت دانش با اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی بندرعباس

فریبا تابع بردبار<sup>1\*</sup>، علیرضا موغلی<sup>2</sup>، سیدمحمدحسین کمانی<sup>3</sup>، حسن میرزایی<sup>4</sup>، فاطمه سادات شفیعی<sup>5</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی بندرعباس است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و در دسته تحقیقات همبستگی قرار دارد و روش پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، پرسنل نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران مستقر در بندرعباس بود که 300 نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیدند. از پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون (2003)، پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا (1995)، پرسش‌نامه اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (2001) و پرسش‌نامه وفاداری رایینز (2001) جهت سنجش متغیرها استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و SMART-PLS و از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارای همبستگی مثبت در سطح 0/05 معنادار است و مدیریت دانش به واسطه توانمندسازی روان‌شناختی در بروز و افزایش اشتیاق شغلی ( $vaf=58/52$ ) و وفاداری ( $vaf=61/91$ ) تاثیر دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فرماندهان با سازماندهی و مدیریت دانش کارکنان و همچنین افزایش عوامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی نسبت به شغل خود، زمینه تعامل و ارتباطات آنها را فراهم نمایند تا اینکه پرسنل نیروی دریایی فرصت مطرح کردن نگرانی و نظرات خود درباره سازمان را پیدا کرده و با تأییدی که بر وفاداری و اشتیاق کارکنان از طریق تعامل اطلاعات و دانش میان کارکنان و سازمان ایجاد می‌کند، به سازمان کمک می‌کند تا به مزیت رقابتی و افزایش سطح دانش شغلی و مهارت کارکنان دست یابد.

### واژه‌های کلیدی

مدیریت دانش، توانمندسازی روان‌شناختی، وفاداری سازمانی، اشتیاق شغلی.

- 1 دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 2 استاد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 3 استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 4 کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 5 دانشجوی دکتری، روان‌شناسی، دانشگاه تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

فریبا تابع بردبار

رایانامه: [tabebordbar@pnu.ac.ir](mailto:tabebordbar@pnu.ac.ir)

استناد به این مقاله:

فریبا تابع بردبار، علیرضا موغلی، سیدمحمدحسین کمانی، حسن میرزایی، فاطمه سادات شفیعی (1402). بررسی رابطه مدیریت دانش با اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی بندرعباس. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2(4)، 19-26

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

## مقدمه

امروزه دانش به عنوان یک سرمایه اساسی است و عامل اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود. این سرمایه برخلاف سایر سرمایه‌های سازمان که در صورت مصرف از ارزش آن کاسته می‌شود، در اثر استفاده غنی‌تر می‌گردد (عباسی و حاجت پور، 1402). به این دلیل است که مدیریت دانش این سرمایه اساسی به یکی از اهداف مهم سازمان‌ها و موسساتی که به دنبال مزیت رقابتی هستند تبدیل شده است. مدیریت دانش مجموعه‌ای از فرایندها است که داده‌ها و اطلاعات موجود در سازمان را به دانشی ارزشمند تبدیل می‌کند و این فرایندها شامل خلق، کسب، تسهیم، به‌کارگیری و درونی‌سازی دانش هستند (لی<sup>1</sup>، 2013). فرایند مدیریت دانش می‌تواند زمینه‌ساز تحولات بزرگی در سازمان‌ها شود مثلاً ایجاد اشتیاق شغلی - وفاداری سازمانی و ایجاد توانمندسازی از پیامدهای مثبت آن است (پوررضا، 1400).

سازمان‌ها برای بقا در محیط پیچیده و پرچالش کنونی، به نیروی انسانی توانمند و خلاق نیاز دارند. توانمندسازی و توسعه منابع انسانی، رویکردی مدیریتی است که هدف آن به کار گرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات ممکن برای سازمان است. امروزه سازمان‌ها در تلاش برای مدیریت دانش و به جریان انداختن دانش همه کارکنان در سطح سازمان هستند تا با ایجاد هم‌افزایی بین کارکنان، اهداف سازمان بیش از پیش تأمین کنند (اسماعیلی، 1397).

توانمندسازی روان‌شناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود، بدین معنی که آنها باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف به طور موفقیت آمیز را دارند و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را نیز دارند (عارفخانی و نظیف، 1396).

امروزه سازمان‌ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب کار خود می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی انجام می‌دهند (باکر و لیتز<sup>2</sup>، 2018). اشتیاق شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، ایجاد اشتیاق در کارکنان به عنوان اساسی‌ترین وظیفه سازمان‌های امروزی تلقی می‌گردد. درک احساس وفاداری سازمان به کارکنان با امتیاز مزایا، محفوظ بودن حقوقشان، مورد

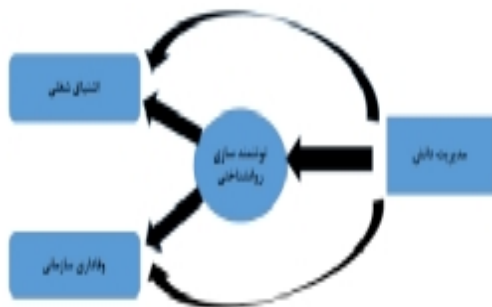
تایید مدیریت و فرماندهان سازمان بودن و امنیت شغلی در یگان خدمتی ایجاد می‌شود و به تداوم شغل و با انگیزه مضاعف و شور و اشتیاق بالاتر به فعالیت پرداختن منجر می‌شود. ضمن این که کارکنانی که مورد حمایت سازمان هستند و مدیریت سازمان که به کارکنان وفادار است، متقابلاً وفاداری بیشتری به سازمان داشته و رغبت کمتری به کنجکاوای شغلی و ترک سازمان خواهند داشت، زیرا نسبت به سازمان و اهداف آن احساس تعهد خواهند داشت. وفاداری سازمانی در ارتباط با وفاداری در کارکنان نیازمند بها دادن و رسیدگی به خواسته‌های مادی و غیر مادی کارکنان در جنبه‌های مختلف است. در یک فرایند تغییر و تحول و رسیدن به تشکیلات و سازمان متحول و پیشرو و در عین حال خلاق و زنده و پویا که اهداف فردی و سازمانی از هم قابل تشخیص نباشد باید بر مدیریت دانش تکیه کرد (پسندیده و جوهری، 1395). اگر بپذیریم که مهم‌ترین ثروت یک سازمان انسان‌ها هستند و اگر این مطلب واقعیت داشته باشد که کارکنان هر سازمان، تعیین‌کننده‌ترین عامل برای بقای توسعه و تعالی آن سازمان هستند؛ پس باید گفت خلق بهترین شرایط و بیشترین بهره‌وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است، حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی (رمضانی 1401). در پژوهشی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی معلمان انجام گرفته است، بررسی نتایج نشان داد که مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی نقش موثری بر توانمندسازی معلمان دارد اسفندیاری و آدابی (1395). همچنین در پژوهشی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بررسی شده است، نتایج نشان داد که مدیریت دانش و مولفه‌های آن بر توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی اثرگذار است (قلاوندی و اشرفی سلیم کندی، 1396). تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان با تغییرات را رونق داده است و توانمندسازی سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است. این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف غرور و تعهد، خوداتکایی و در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (عباسی و حاجت پور، 1402).

نقش مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان نیروی دریایی، از اجزایی است که برای کمک به تحقق رسالت و اهداف آن (در سطوح سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، پشتیبانی، هماهنگی، اجرا و نظارت، ارزشیابی و اصلاح) شکل گرفته‌اند (مرادی و فرزانه، 1398).

1 Lai Wan

2 Bakker, A. B., &amp; Leiter, M. P.

توانمندسازی کارکنان بهره‌گیر. مدیریت دانش نیز که همان علم ماندن و پیشرفت کردن در عصر جدید است و دستیابی به نوآوری و ارتقای بهره‌وری بدون توسعه توانمندی‌های سازمانی و به‌کارگیری آن میسر نیست، بنابراین؛ مدیریت دانش شاه کلیدی است که می‌تواند در نیروی دریایی درهای ارتقای آمادگی رزمی را برای این نیروی راهبردی بگشاید. چرا که مدیریت دانش برای بخش‌های دفاعی و نظامی کشور جنبه حیاتی دارد و بدیهی است که نیروی دریایی راهبردی به مقتضای نوع مأموریت خود باید در این امر مهم کوشا و طلایه‌دار باشد (اقبالی و همتی، 1396) و از آنجا که نداجا نیز به عنوان یک سازمان پیچیده با تنوع زیاد در مأموریت راهبردی و بین‌المللی شناخته می‌شود، برای تحقق برنامه‌های خود در مدیریت دانش، به الگو و نمونه سازمانی مدیریت دانش به عنوان ابزاری سودمند جهت توانمندسازی کارکنان نیاز دارد که بخش مهم و کلیدی در طرح‌های مدیریت دانش است و رابطه آن با طرح توانمندسازی کارکنان در این تحقیق بررسی می‌شود که باعث وفاداری سازمانی و اشتیاق شغلی می‌شود. بنابراین، هدف اصلی پژوهش، بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدیریت دانش بر اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی است. با توجه به گسترش استفاده از مدل‌سازی در علوم انسانی این روابط در قالب یک مدل همبستگی است.



شکل (1) مدل مفهومی پژوهش

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود، جامعه آماری پژوهش، کلیه پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی بندرعباس است، که در قسمت‌های اداری و عملیاتی در حال خدمت هستند. با توجه به جدول مورگان 300 نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال به خدمت در یکی از ارگان‌های نیروی دریایی و رضایت آگاهانه جهت شرکت در مطالعه بود. به دلیل وجود طیف درجات کارکنان (درجه‌داران، افسران جزء، افسران ارشد) و ناهمگون بودن جامعه

غلامی و پاکدل (1399) در پژوهشی با عنوان «بررسی و تحلیل رابطه مدیریت دانش با رضایت‌مندی و وفاداری کارکنان» انجام داده‌اند، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش با رضایت و وفاداری مشتری رابطه مثبت و معنادار دارد و در افرادی که راضی‌تر هستند وفاداری بیشتر بوده است. امروزه داشتن کارکنان وفادار که تلاش‌هایشان را در جهت اهداف سازمان به کار می‌گیرند موهبتی بزرگ است. این امر از جنبه‌های مختلف موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود و سازمان را در مقابل رقبا قادر به رقابت می‌کند. وفاداری موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی خواهد شد (غلامی و پاکدل، 1399).

ظهری (1395) پژوهشی درباره رابطه مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با مدیریت عملکرد در میان مدیران دوره دوم متوسطه شهرستان روانسر انجام داده است، نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با مدیریت عملکرد رابطه معناداری وجود دارد. مدیریت دانش می‌تواند به ایجاد اشتیاق شغلی کمک نماید. در نیروی دریایی در صورتی که فرماندهان و کارکنان مدیریت دانش داشته باشند، بر خشنودی شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی، استقلال و نوآوری تاثیر دارد که شرایط لازم را برای سطوح بالای اشتیاق فراهم خواهد کرد. اشتیاق شغلی کارکنان به کار به عنوان یک مفهوم پیچیده برای ایجاد انگیزه، نتایج مثبت در کارکنان و سازمان بیان شده است (هارتر، 2012). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد.

افراد توانا برای اهداف شغلی ارزش قائل هستند. اندیشه‌ها و استانداردهای آن‌ها با آنچه در حال انجام دادن هستند، سازگار است. کار در نظام برای افراد توانمند مهم تلقی می‌شود. افراد توانمند برای نتایج کار ارزش قائلند و بدان باور دارند. آنان در شغل، از نیروی روحی و روانی استفاده می‌کنند و از مشارکت خود در کار احساس مهم بودن می‌کنند و در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، علاقه و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند و کار برای آنان ارزشمند است (مضان، 1401).

با توجه به تجهیزات محور بودن نیروی دریایی و همچنین تلاش آن برای دانش‌بنیان نمودن کلیه فعالیت‌هایش، به نظر می‌رسد برای تحقق اهدافش در زمینه دفاع دریایی ناگزیر است از فرآیندهای نوینی همچون مدیریت دانش در جهت

0/76، برای زیرمقیاس به‌کارگیری دانش 0/78 و برای زیرمقیاس انتشار دانش 0/86 به دست آمد.

#### پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر:

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی توسط اسپریتزر (1995) بر پایه الگوی توانمندسازی توماس و ولتهاس ساخته شد. این پرسش‌نامه دارای 15 سوال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده در پژوهشی میرکمالی و نارنجی (1398) آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه 0/83 به دست آوردند و همچنین در پژوهش تیمورنژاد (1389) مقدار آلفا پرسش‌نامه برابر 0/95 به دست آمد که می‌توان گفت پرسش‌نامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

#### پرسش‌نامه اشتیاق شغلی:

این پرسش‌نامه از 17 سوال تشکیل شده، که توسط سالواناوا و شوفلی در سال 2001 طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل 3 مولفه نیرومندی (6 گویه)، وقف خود (5 گویه) و جذب (6 گویه) است. در پژوهشی فلکی کلوری (1399) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه 0/91 به دست آورد در تحقیق وزیرپناه (1391) روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی 0/78 و در تحقیق ضیال‌الدینی و رضانی (1391) پایایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ 0/962 گزارش شده است.

#### پرسش‌نامه استاندارد وفاداری سازمانی:

پرسش‌نامه دارای 7 سوال بوده و هدف آن بررسی متغیر وفاداری سازمانی است. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از 1 تا 5 است.

ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی سازگاری درونی آیتم‌های پرسش‌نامه به‌کار می‌رود و دامنه‌اش بین صفر و یک است، هرگاه مقدار آن بزرگ‌تر از 0/7 باشد پایایی پرسش‌نامه تایید می‌شود (هاری، 2003). از سوی دیگر پایایی سنجیده شده در این پژوهش نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ هر چهار متغیر پژوهش نزدیک به 0/8 و بالاتر از آن هستند، در نتیجه پرسش‌نامه بررسی‌شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

#### یافته‌ها

این پژوهش با هدف تعیین رابطه مدیریت دانش با وفاداری سازمانی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی بندرعباس انجام گرفته است. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج آمار توصیفی جدول 1 نشان می‌دهد که میانگین مدیریت دانش 77/91، توانمندسازی روان‌شناختی 71/13، اشتیاق شغل 75/64 و وفاداری سازمانی 74/07 بوده است.

از نظر برخی از خصوصیات، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردیده است. در این راستا، از همه یگان‌ها و پرسنل مشغول به کار در شهرستان بندرعباس متناسب با تعداد پرسنل، نفراتی در هر طبقه به عنوان نمونه انتخاب شدند که طبقه‌بندی بر این اساس انجام شد: 1. جنسیت (کلیه پرسنل شاغل در منطقه یکم مرد هستند)؛ 2. گروه سنی (طبقه‌بندی در چهار گروه سنی کمتر از 30 سال با فراوانی 116 نفر، گروه سنی 30 تا 40 سال با فراوانی 131 نفر، گروه سنی 40 تا 50 سال با فراوانی 43 نفر، گروه سنی بالاتر از 50 سال با فراوانی 10 نفر است)؛ 3. میزان تحصیلات (طبقه‌بندی تحصیلات افراد در چهار گروه دیپلم و زیر دیپلم با فراوانی 122 نفر، کاردانی با فراوانی 57 نفر، تحصیلات کارشناسی با فراوانی 91 نفر و تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر با فراوانی 30 نفر ماست) و 4. سابقه خدمت (طبقه‌بندی بر اساس سابقه خدمت در چهار گروه کمتر از 10 سال خدمت با فراوانی 118 نفر، سابقه خدمت بین 10 تا 20 سال با فراوانی 125 نفر، سابقه خدمت بین 20 تا 30 سال با فراوانی 50 نفر و سابقه خدمت بالاتر از 30 سال با فراوانی 7 نفر است). پس از اخذ مجوز از دانشگاه و یگان مربوط ضمن معرفی اهداف تحقیق به شرکت‌کنندگان و جلب رضایت آنان پرسش‌نامه‌های ذیر میان آنان پخش و تکمیل شد. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده گردید که عبارت‌اند از:

#### پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون (KMAI):<sup>1</sup>

پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون (KMAI) توسط لاوسون<sup>2</sup> (2003) ساخته شد و دارای 24 ماده است. این پرسش‌نامه شامل شش مولفه است که عبارتند از: دانش‌آفرینی، جذب دانش، ذخیره دانش، سازماندهی دانش، به‌کارگیری دانش و انتشار دانش. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسش‌نامه توسط لاوسون (2003) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه 0/70 به دست آمد. پاریان (1402) آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه را 0/87 به دست آورد و همچنین پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقندر (1392) روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت و برنامه‌ریزی رشته تربیت بدنی بررسی و تأیید کردند. همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل مقیاس 0/90 و برای زیرمقیاس دانش‌آفرینی 0/85، برای زیرمقیاس جذب دانش 0/72، برای زیرمقیاس ذخیره دانش 0/82، برای زیرمقیاس سازماندهی دانش

1 Knowledge Management Assessment Instrument (KMAI)

2 Lawson, S.

جدول 1. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب چولگی <sup>1</sup>	ضریب برجستگی <sup>2</sup>
مدیریت دانش	3/89	0/70	-0/705	0/241
توانمندسازی روان‌شناختی	3/56	0/83	-0/322	-0/279
اشتیاق شغلی	3/78	0/62	-0/480	-0/722
وفاداری سازمانی	3/70	0/57	-0/588	-0/539

روان‌شناختی نیز دارای اثرات غیر مستقیم و معناداری بر وفاداری کارکنان است ( $\beta=0/42$ ). میزان واریانس تبیین شده توسط مدیریت دانش به عنوان متغیر برون‌زای مدل بر متغیر درون‌زای مدل 0/61 درصد است که نشان‌دهنده میزان تبیین واریانس مدل است. همچنین ضرایب اثر مستقیم مدیریت دانش بر اشتیاق شغلی ( $\beta=0/33$ ) و روابط غیر مستقیم آن به واسطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان معنادار است ( $\beta=0/81$ ). میزان واریانس تبیین شده توسط این متغیر در مدل 0/58 درصد است.

در جدول 4 شاخص‌های نیکویی برازش مدل آورده شده است. انواع مختلفی از شاخص‌های برازش وجود دارد که هر

با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول 2 مشخص شد که تمامی متغیرها نرمال هستند. در جدول 3 ضرایب مسیر و معناداری آنها را برای اثرات

جدول 2. آزمون کولموگروف اسمیرنوف			
متغیرهای پژوهش	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه‌گیری
مدیریت دانش	1/183	0/122	P نرمال
توانمندسازی روان‌شناختی	1/094	0/712	P نرمال
اشتیاق شغلی	0/382	0/067	P نرمال
وفاداری سازمانی	0/979	0/203	P نرمال

مستقیم، غیر مستقیم و کل نشان می‌دهد. ضرایب مستقیم میزان تاثیر یک سازه بر سازه دیگر را نشان می‌دهد ضرایب غیرمستقیم میزان تاثیر یک سازه را بر سازه دیگر از طریق یک سازه سوم

جدول 3. ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم کل مدیریت دانش بر وفاداری سازمانی و اشتیاق شغلی به واسطه گری توانمندسازی روان‌شناختی

فرضیات پژوهش	ضریب مسیر مستقیم	غیر مستقیم	کل	آماره t	R <sup>2</sup>	P
1 مدیریت دانش -> توانمندسازی روان‌شناختی	.157			7/031	0/61	
مدیریت دانش -> وفاداری سازمانی	0/263			3/548	1/001	
2 مدیریت دانش -> توانمندسازی روان‌شناختی -> وفاداری سازمانی		0/427	0/690	2/900	0/58	
مدیریت دانش -> اشتیاق شغلی	0/339			4/615	0/001	
توانمندسازی روان‌شناختی -> اشتیاق شغلی	0/838			0/817		
مدیریت دانش -> توانمندسازی روان‌شناختی -> اشتیاق شغلی		0/478	0/817			

کدام می‌تواند برآوری از برازش مدل را نشان دهد. همان گونه که از داده‌های جدول (4) قابل مشاهده است اکثر شاخص‌های برازندگی در دامنه قابل قبولی هستند بنابراین؛

نشان می‌دهد و ضرایب کل نیز از جمع ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تشکیل می‌شوند و بیانگر ضریب تاثیر کلی یک سازه بر سازه دیگر در مدل هستند.

جدول 4. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
شاخص‌های مطلق	کای اسکور به درجه آزادی (CMIN/DF)	3/349	کمتر از 5
	خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	0/043	کمتر از 0/08
	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)	0/001	-
شاخص‌های نسبی	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	0/930	بیشتر از 0/90
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)	0/841	بیشتر از 0/90
	شاخص برازش مقتصد (PCFI)	0/702	بیشتر از 0/60
	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	0/628	بیشتر از 0/60
	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	0/901	بیشتر از 0/90
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	0/951	بیشتر از 0/90
	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	0/984	بیشتر از 0/90

برازش مدل پیشنهادی تایید می‌شود.

براساس جدول 3، اثر مستقیم مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مثبت و معنادار ( $\beta=0/57$ ) است. اثر مستقیم مدیریت دانش بر وفاداری سازمانی نیز معنادار است ( $\beta=0/26$ ). همچنین، مدیریت دانش به واسطه توانمندسازی

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش بر اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرسنل نیروی دریایی ارتش مستقر در

توانمندسازی، تغییر در نحوه توزیع و اعمال قدرت در درون سازمان است (به نقل از عباسی و حاجت پور، 1402).

مشقات کردن و دل‌بسته نگه داشتن کارکنان فقط وظیفه واحد منابع انسانی نیست بلکه وظیفه مشترک همه فرماندهان و سرپرستان است و باید به یک الزام استراتژیک در سازمان تبدیل شود و در مورد آن باید هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی سالیانه داشت. در فرایند استخدام باید به ویژگی‌های شخصی و فردی افراد توجه نمود که شامل: عاطفی بودن، باوجدان بودن، مسئولیت‌پذیر و سازگار بودن است. از این طریق بیش از نیمی از راه موفقیت در مسیر در اختیار داشتن کارکنانی پر انرژی و عاشق کار و سازمان را پیموده‌ایم (محمدی، 1399). از این رو ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت کارکنان و نوآوری در سازمان شود. به همین منظور پیشنهاد می‌شود کارکنان به واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آن‌ها تشویق و قدردانی شوند. یک سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شده و کارکنان خلاقیت و تلاش بیشتری در محیط کار از خود نشان دهد. در آخر می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین توصیه‌ها به مدیران سازمان‌ها این است که به طور مستمر نیازهای انگیزشی کارکنان را شناسایی کنید، این نیازها ثابت نمی‌ماند و در مورد همه کارکنان هم کاملاً مشابه و یکسان نیستند. امروزه داشتن کارکنان وفادار که تلاش‌هایشان را در جهت اهداف سازمان به کار می‌گیرند موهبتی بزرگ است. این امر از جنبه‌های مختلف موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود و سازمان را در مقابل رقبا قادر به رقابت می‌کند. وفاداری موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی خواهد شد. منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی است. از جمله محدودیت‌های این پژوهش وجود تشریفات قانونی بیش از حد در جمع‌آوری اطلاعات و نیز با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها، نتایج این تحقیق محدود به دوره زمانی فعلی است و قابلیت تعمیم قطعی به زمان‌های دیگر را ندارد و ممکن است نتایج تحقیق و روابط بین متغیرها در زمان دیگر، متفاوت از نتایج فعلی این تحقیق باشد. از این روی پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آتی متغیر محیط خارجی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر و در جوامع دیگر و با نمونه‌های بیشتری انجام و نیز موانع ساختاری، قانونی، مدیریتی و فرهنگی موجود بر سر راه هر یک از راه‌های توانمندسازی کارکنان را مدنظر قرار دهند. از سوی دیگر به بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی - روان‌شناختی در هر یک از بخش‌های نظامی و دولتی و خصوصی بپردازند.

بندرعباس است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که مدیریت دانش با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مثبت و معنادار (ضریب مسیر 0/571) است و مدیریت دانش به واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی نتیجه مستقیم و غیر مستقیمی در بروز و افزایش اشتیاق شغلی (ضریب مسیر مستقیم 0/339، غیر مستقیم 0/478) و وفاداری کارکنان (ضریب مسیر مستقیم 0/263، غیر مستقیم 0/427) دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش عباسی و حاجت پور (1402)، عارفخانی و نظیف (1396)، رضانی (1401)، پور رضا (1400)، محمدی (1399)، مرادی و فرزانه (1398)، امیر قدسی (1396)، اسفندیاری و آدابی (1395) و قلاوندی و اشرفی سلیم کندی (1396)، دیناروند (1392) و اقبالی و همتی، (1396). که تأثیر توانمندسازی بر اشتیاق شغلی را بررسی کرده‌اند هم‌سو است.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فرماندهان با سازماندهی و مدیریت دانش کارکنان و همچنین افزایش عوامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی نسبت به شغل خود، زمینه تعامل و ارتباطات آنها را فراهم نمایند تا اینکه پرسنل نیروی دریایی فرصت مطرح کردن نگرانی و نظرات خود درباره سازمان را پیدا کرده و با تأییدی که بر وفاداری و اشتیاق کارکنان از طریق تعامل اطلاعات و دانش میان کارکنان و سازمان ایجاد می‌کند به سازمان کمک می‌کند تا به مزیت رقابتی دست یابد. با توجه به اینکه محیط پیوسته در حال تغییر است و سرعت پیشرفت تکنولوژی و تبادل اطلاعات روز به روز در حال افزایش است، سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در این میدان رقابتی موفقیت خود را حفظ کنند و یا ارتقاء دهند باید از ابزار و راهکارهای موفقیت‌آمیز استفاده کنند و با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین دارایی هر سازمانی است توانمند کردن آن می‌تواند سازمان‌ها را در این محیط‌ها ارتقا دهد که پایه و اساس این امر به روز بودن دانش و اطلاعات در سازمان‌ها، به خصوص در نیروی دریایی راهبردی ضروری است (اقبالی و همتی، 1396).

امروزه مدیریت دانش به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. به ویژه با تأییدی که بر وفاداری و اشتیاق کارکنان از طریق تعامل اطلاعات و دانش میان کارکنان و سازمان ایجاد می‌کند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به مزیت رقابتی دست یابند (عباسی و حاجت پور، 1402).

نکته بسیار مهم این است که انتقال دانش می‌تواند به توزیع قدرت در سطح سازمان کمک کند. نتیجه حاصل از پژوهش با تحقیقات هارلی متناسب است. وی معتقد است توانمندسازی نوعی راهبرد است که بر پایه آن مدیر می‌تواند تعهد کارکنان را در قبال اعطای مقداری کنترل به آنان به دست آورد. همچنین جوهره

## منابع

رضائی، ن (1401). پایان‌نامه نقش مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت حسابداری، 6، 85.

ضیاءالدینی، م و رضائی قوام آبادی، س (1392). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، 51، 199-177.

ظهیری، م (1395). تحلیل توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (په‌بود و تحول). 72، (92) 99-118.

عارفخانی، ف و نظیف، م (1396). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مشهد. مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی دانشکده مدیریت.

غلامی زارع، م و پاکدل، ع (1399). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر شایستگی مدیران، هفتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه. <https://civilica.com/doc/1041613>.

فلکی کلوری، س، تدیبری، س، افشار نژاد، ع و مجیدی، م (1399). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین شایستگی‌های مربی‌گری و تعهد سازمانی: شواهدی از یک بانک خصوصی. مدیریت منابع انسانی پایدار 2(3)، 117-137. doi: 10.22080/shrm.2020.2996.

قلانودی، ح، اشرفی سلیم کندی، ف، و علیزاده، س (1396). بررسی تاثیر متغیرهای فردی، سازمانی و فرهنگی بر پذیرش فناوری اطلاعات در میان دبیران در قالب الگوی علی. فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، 7(3) (پیاپی 27)، 5-26. SID. <https://sid.ir/paper/509064/fa>

مرادی، حجت ا. و فرزانه، حجت (1398). پایان‌نامه بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران. فصلنامه مدیریت بحران، (33) 35.

مهروی، ا (1399). نقش استراتژیک مدیریت دانش در توسعه سرمایه‌های انسانی مدیریت شهری. تهران: انتشارات فرهیختگان دانشگاه.

نارنجی ثانی، ف، میرکمالی، س (1401). پژوهشی کیفی درباره شناسایی موانع خلق دانش در دانشگاه. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی 14(4)، 71-97.

وزیر پناه، ز (1391). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

Lai Wan, h. (2013). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. International Journal of Applied HRM. 3, 1, pp 1-17.

Lawson, S. (2003). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management (Doctoral dissertation, Nova southeastern university).

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., (2012), Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, Journal of Applied Psychology, 87(2), 268-279

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2018). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

اسفندیاری، آ (1401). بررسی تاثیر افزایش خلاقیت سازمانی معلمان بر میزان موفقیت اجرای طرح فراگیرسازی در مدارس ابتدایی، چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران.

اسماعیلی، ع و سمیعی لاری، ع (1397). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر رضایت مندی شغلی و وفاداری سازمانی، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/929158>

اقبال، ص و همتی گلپان، س و رعیت پیشه‌م (1396). پایان‌نامه «بررسی تاثیر معنویت در سازمان بر اشتیاق شغلی پرسنل منطقه یکم نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران» فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی 11.

پسندیده، ر و جوهری، ه (1395). پایان‌نامه «بررسی نقش مدیریت دانش مشتری بر وفاداری مشتریان بانکهای ایران (مطالعه موردی بانک‌های ملت، ملی، پاسارگاد و تجارت)» کنفرانس بین‌المللی تغییر و تحول 15 و 16.

پورسلطانی زرنی، ح و ایرجی نقندر، ر (1392). «ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد» نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، 73.

پوررضاءم (1400). بررسی رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی. فصلنامه مدیریت فردا. 60-31. (20)69

تیمورنژاد، ک و صریحی اسفستانی، ر (1389). تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. 62.

حاجت پور، س و عباسی، ح (1399). ارائه مدل ارزیابی اثربخشی اجرای خط‌مشی‌های برنامه پنج ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران در سازمان تامین اجتماعی، دومین کنفرانس بین‌المللی. <https://civilica.com/doc/1224271>

دیناروند، غ (1392). مقاله هدف بررسی علمی «مدیریت دانش؛ ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان ناجا» فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی سال هشتم، شماره 27، بهار 1392.

Noreen. M., Hassan Denial. A., Tasawary, J., Farad, A. & Farooq, S.H. (2015). Exploring organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations Mediterranean Journal of Social Sciences, 3(1), 2039-2117.

Spritzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement & Validation. Academy of Management Journal. Vol.3, No.1, pp.1372-445.

Potter, C.C.; Leaked, R.; Longworth-Reed, L.; Altschul, I.; Rinks, S. (2019), "Measuring organizational health in child welfare agencies", Children and Youth Services Review, (61): 31-39.