

بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنیاحسان اسداللهی^۱، دکتر حسن فهیم دوین^۲، دکتر محمدرضا اسماعیل زاده قندهاری^۳**چکیده:**

مقدمه و هدف: هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، اداره کل آموزش و پرورش و شهرداری مشهد است.

روش شناسی: جامعه آماری (N=۱۴۴) از کارشناسان تمام وقت ادارات آموزش و پرورش (۴۷ نفر)، اداره کل ورزش و جوانان (۵۲ نفر) و شهرداری (۴۵ نفر) هستند که با استفاده از جدول مورگان نمونه ۱۰۸ نفری به صورت تصادفی انتخاب گردید. در این مورد، از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (QKM) و درجه تحقق سازمان یادگیرنده (DLOQ) و پرسشنامه بررسی دموگرافی اعضای نمونه استفاده شد. تحقیق حاضر، از لحاظ نوع و هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و همبستگی است که جمع آوری اطلاعات به شیوه پیمایشی انجام شد. پایایی ابزار از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۸۹۳ و پرسشنامه درجه تحقق سازمان یادگیرنده برابر ۰/۹۷۱ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تعقیبی) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می دهد که بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$). بین کارشناسان زن و مرد از نظر میزان مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($p > ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه گیری: با توجه به یافته های این تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده لزوم توجه بیشتر به آموزش مدیران و کارکنان ادارات با مفاهیم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، راه اندازی پایگاه دانشی کارکنان برای ثبت مهارت های آنها و برگزاری دوره های آموزشی مناسب برای یادگیری پرسنل در جهت اداره امور بسیار مهم به نظر می رسد و توصیه می شود که در سازمان های ورزشی کشور برای به کار گیری موارد مذکور بیش از گذشته تاکید گردد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، درجه تحقق سازمان یادگیرنده، کارشناسان تربیت بدنی.

مقدمه:

در دسته بندی که از سوی صاحب نظران کسب و کار ارائه شده است، دهه ۸۰ را دهه جنبش کیفیت (تأکید بر این که برای دستیابی به کیفیت بهتر، همه کارکنان باید از قدرت فکری خود بهتر استفاده کنند)، دهه ۹۰ را دهه مهندسی مجدد (استفاده از فناوری برای بهبود فرآیندهای کسب و کار و کاهش هزینه‌ها) و دهه کنونی را دهه مدیریت دانش لقب داده اند (۱).

دانش به یک عامل حیاتی تعیین کننده برای رقابت پذیری در بخش دولتی تبدیل شده است. بازنشسته شدن کارمندان دولت و همچنین انتقال آن‌ها بین بخش‌های مختلف، چالش جدیدی برای بقای دانش در سازمان و متعاقب آن آموزش کارکنان جدید ایجاد می‌کند.

مدیریت دانش دارای برخی قابلیت‌ها برای تقویت کارآمدی دولت و رقابت پذیری آن در محیط متغیر است. بخش دولتی و سازمان‌های غیر دولتی باید با این چالش‌ها روبرو شوند و از فرصت‌های بدست آمده از جهانی شدن، اقتصاد دانش محور و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات به بهترین شکل استفاده کنند، در غیر این صورت، این نکته به معنای از دست دادن فرصت‌های پیشنهاد شده از سوی مدیریت دانش خواهد بود (۱).

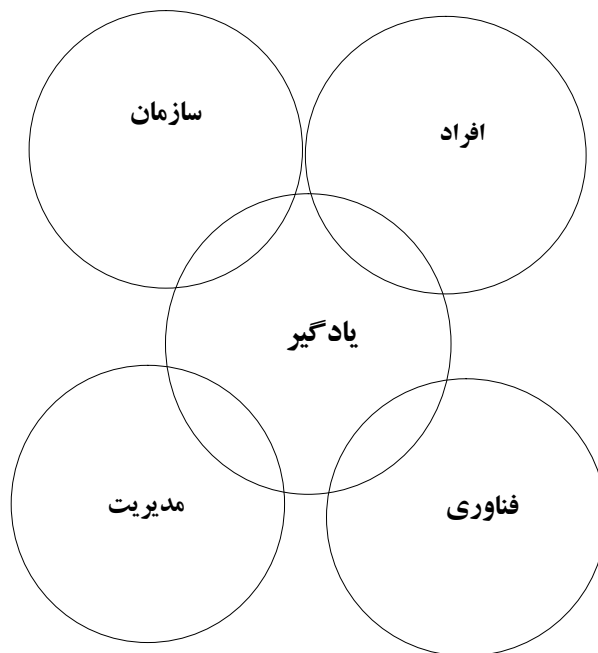
به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم تفاوت بسیاری میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد، یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری هستند و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است (۲).

داونپورت و پروساک^۱ (۱۹۹۷) از جمله پژوهشگرانی هستند که پژوهش‌های زیادی پیرامون مدیریت دانش و سازمان‌های یادگیرنده انجام داده اند. بخشی از پژوهش‌های آنها در کتابشان با عنوان "مدیریت دانش" ارائه شده است. عناصر و ابعادی که این پژوهشگران در خصوص مدیریت دانش بر آن تکیه می‌کنند، عبارتند از: دانش نهفته در بعد اجتماعی و دانش آشکار در بعد فنی. تعریف داونپورت و پروساک از دانش به گونه ای است که دانش را به مفهوم نهفته و اجتماعی آن نزدیکتر می‌کند و این گویای اهمیت بیشتر بعد اجتماعی برای مدیریت دانش است. آنها دانش را به این صورت تعریف می‌کنند: "ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات معنی دار و بینش‌های متخصصان که چهارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می‌دهد. وجود کارکنان و مدیران دانشمند برای اجرای برنامه‌های مدیریت دانش ضروری است. نقش مدیران دانشمند از اهمیت بیشتری برخوردار است. آنها باید دانش و یادگیری آن را تبلیغ و حمایت کنند، روابط خود را با عرضه کنندگان اطلاعات و دانش به خوبی تنظیم نمایند، فرآیندهای ایجاد و استفاده از دانش را تقویت نمایند و از تدوین راهبرد و چشم انداز دانش در سازمان حمایت کنند (۳).

ابراهیم زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده" ضمن وجود ارتباط معنا دار بین این دو متغیر، دریافت که در تمامی ابعاد مدیریت دانش (کنترل، فرهنگ، ساختار، زیر ساخت فناوری، رهبری) و سازمان یادگیرنده ارتباط معنا داری وجود دارد (۱).

میرزایی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تعیین رابطه بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان اداری مالی بیمارستان‌ها" نتیجه گرفت که چون نمره یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان ضعیف است، شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه‌های مختلف علم و فناوری هستیم، مدیران بیمارستان‌ها ی مورد مطالعه باید برنامه‌هایی در جهت ایجاد یادگیری ودانش و نشر و انتقال آن در سازمان داشته باشند (۴). لورمنز^۲ (۲۰۰۲) در پژوهش خود عنوان کرد که مدیریت دانش پیش نیاز خلق یک سازمان یادگیرنده است. مفاهیمی چون مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به مانند حلقه‌های یک زنجیر هستند که با هم در ارتباط هستند (۵).

مارکوارت^۳ (۱۹۹۶) در پژوهشی با عنوان "تاثیر دانش در یادگیری سازمان‌ها" دریافت که دانش، غذای سازمان یادگیرنده است؛ مواد مغذی دانش، سازمان را قادر به رشد می‌سازد. افراد ممکن است بیایند و بروند اما اگر دانش ارزشمند از دست برود، سازمان آماده مرگ خواهد بود (۶). مارکوارت (۲۰۰۲) براساس تجربیات خود در رابطه با صدها سازمان یادگیرنده در طول بیش از ۱۵ سال، برآن است که یادگیری سازمانی بدون شناخت و توسعه زیر سیستم‌های پنجگانه که در زیر به آنها اشاره می‌شود نه امکان‌پذیر است و نه پایدار می‌ماند. این زیر سیستم‌ها عبارتند از: یادگیری، سازمان، افراد، مدیریت دانش، و فناوری، شکل (۱).



شکل (۱): مدل سیستمی مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده (مارکوارت، ۱۳۸۵)

همه این زیر سیستم‌های پنجگانه در شکل یک، برای یادگیری سازمانی پایدار، مستمر، و برای اطمینان از موفقیت سازمانی ضرورت دارد. در این مدل زیر سیستم های سازمان، افراد، مدیریت دانش و فناوری، برای ارتقاء و افزایش یادگیری ضروری هستند که هر یک از آنها به نوبه خود سایر زیر سیستم های چهارگانه را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این سیستم ها، عوامل ضروری در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی و بهره‌وری هستند. زیر سیستم های پنجگانه به طور پویا به هم وابسته و مکمل یکدیگرند. اگر سیستمی ضعیف باشد یا وجود نداشته باشد، سایر زیر سیستم‌ها به طور فاحش ضعیف خواهند شد (۶).

با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر سوال اصلی خود را به این صورت مطرح می کند که آیا بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، اداره کل آموزش و پرورش و شهرداری مشهد رابطه معنی داری وجود دارد؟ ادارات فوق با توجه به چشم انداز بلند مدت خود در امر توسعه ورزش همگانی و تلاش به امر ترویج ورزش و تندرستی در بین مردم بخصوص نوجوانان و جوانان، استعداد یابی و پایه گذاری ورزش قهرمانی با توجه به امکانات ورزشی مطلوب مختص به خود و نقشه سازمانی گسترده تر برای دستیابی به نتایج بهتر تحقیق با توجه به موضوع مدیریتی پژوهش انتخاب گردیدند. به نظر می رسد پاسخ به این سوال بتواند راه را برای تصمیم گیری های صحیح و مبتنی بر اطلاعات در زمینه بهبود حرکت ادارات به سوی سازمان یادگیرنده شدن هموار سازد.

روش شناسی پژوهش:

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت تحلیل کاربردی و جمع آوری اطلاعات به شیوه پیمایشی و میدانی انجام شد اما از نظر تجزیه و تحلیل فرضیه ها، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری (N= ۱۴۴) را کلیه کارشناسان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش (۴۷ نفر) ، اداره کل ورزش و جوانان (۵۲ نفر) و شهرداری (۴۵ نفر) مشهد تشکیل می دهند. نمونه آماری تحقیق بر اساس فرمول جدول مورگان ۱۰۸ نفر تعیین گردید. برای گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه ۲۰ سوالی مدیریت دانش^۱ (QKM) ابداع شده در دانشکده بازرگانی انگلستان^۲ (۲۰۰۶) و پرسشنامه ۴۳ عبارتی درجه تحقق سازمان یادگیرنده^۳ (DLOQ) واتکینس و مارسیک^۴ (۱۹۹۶) و پرسشنامه بررسی دموگرافی اعضای نمونه استفاده شد. در تحقیق حاضر، جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، سؤالات پرسشنامه براساس مدل تحلیل پژوهش، بررسی ادبیات تحقیق تعیین شده و از پرسشنامه استاندارد استفاده شده و سپس به تأیید استادان متخصص گروه تربیت بدنی و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی مشهد رسیده است. از اینرو، روایی آن مورد تأیید است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (α=۰/۸۹) برای مدیریت دانش و (α= ۰/۹۷) برای درجه تحقق سازمان یادگیرنده گزارش شد. در این

- 1 . Questions of knowledge management
- 2 . England school of Bussiness
- 3 .Dimensions of the Learning Organization Questionnaire
- 4 .Watkins & Marsik

تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (جداول فراوانی و درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها) و استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یکطرفه و معادلات ساختاری) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق:

یافته‌های توصیفی تحقیق:

یافته‌های مربوط به جنسیت نشان می‌دهد از مجموع ۱۰۸ نفر نمونه تحت بررسی ۳۷/۲ درصد را زنان و ۶۲/۸ درصد را مردان تشکیل می‌دهند و ۱۵/۷ درصد از نمونه تحقیق مجرد و ۸۴/۳ درصد متأهل بودند. سن ۲/۵ درصد کل نمونه کمتر از ۲۵ سال، ۵۳/۷ درصد بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۳۰/۶ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۳/۲ درصد بالای ۴۵ سال بوده است. یافته‌های مربوط به سابقه کار نشان می‌دهد که ۲۸/۹ درصد کل نمونه کمتر از ۵ سال، ۱۸/۲ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸/۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱/۵ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند و سطح تحصیلات ۱۷/۴ درصد کل نمونه تحت بررسی دیپلم و فوق دیپلم، ۶۲/۸ درصد لیسانس و ۱۹/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده است.

جدول (۱) شاخص‌های آماری متغیرهای کمی موجود در تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس این جدول میانگین نمره مدیریت دانش ۸۱/۶۳ از حداکثر نمره ممکن ۱۰۰ و میانگین نمره درجه تحقق سازمان یادگیرنده ۱۳۳/۸۴ از حداکثر نمره ممکن ۲۵۸ بدست آمد.

جدول شماره (۱): شاخص‌های آماری متغیرهای کمی موجود در تحقیق

متغیر	سازمان	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره نمونه	حداکثر نمره نمونه
مدیریت دانش	آموزش و پرورش	۸۵/۴۷	۷/۶۶۹	۷۱	۱۰۰
	اداره کل ورزش	۷۵/۹	۱۳/۱۶۳	۴۱	۱۰۰
	شهرداری	۸۳/۴۸	۱۰/۷۱۹	۳۷	۱۰۰
	کل سه اداره	۸۱/۶۳	۱۱/۴۳۶	۳۷	۱۰۰
بعد رهبری مدیریت دانش	کل سه اداره	۱۶/۶۹	۲/۵۲۷	۶	۲۰
بعد فرهنگ مدیریت دانش	کل سه اداره	۱۶/۸۵	۲/۷۵	۶	۲۰
بعد ساختار مدیریت دانش	کل سه اداره	۱۵/۵۷	۲/۷۵	۷	۲۰
بعد زیر ساخت مدیریت دانش	کل سه اداره	۱۶/۹۵	۲/۴۲۳	۷	۲۰
بعد کنترل مدیریت دانش	کل سه اداره	۱۵/۵۴	۲/۵۴۶	۷	۲۰
درجه تحقق سازمان یادگیرنده	آموزش و پرورش	۱۴۹/۰۲	۳۱/۳۹۲	۹۳	۲۵۸
	اداره کل ورزش	۱۱۵/۴۲	۳۷/۲۲۷	۴۵	۲۵۸
	شهرداری	۱۳۷	۳۴/۴۱۹	۵۰	۲۵۸
	کل سه اداره	۱۳۳/۸۴	۳۶/۸۶۳	۴۵	۲۵۸

آزمون فرضیات تحقیق:

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون‌های مقایسه‌ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. بدین جهت از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. برای تعیین نرمال بودن متغیرها باید سطح معنی داری بررسی شود، اگر سطح معنی داری از عدد ۰/۰۵ درصد بالاتر باشد، متغیر نرمال و در غیر اینصورت متغیرهای تحت بررسی غیر نرمال هستند. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون‌های پارامتری توصیه می‌شود و در غیر این صورت، استفاده از آزمون‌های معادل غیر پارامتری مد نظر قرار می‌گیرد. با توجه به سطح معنی داری برای مدیریت دانش ($p=0/311$) و برای درجه تحقق سازمان یادگیرنده ($p=0/72$) بدست آمده که نشان می‌دهد کلیه متغیرهای تحت بررسی نرمال هستند.

رابطه خطی و معناداری بین ابعاد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده وجود دارد.

اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی اقدام به پرازش مدل رگرسیونی بین متغیر ابعاد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده می‌کنیم، جدول شماره (۲).

جدول شماره (۲): نتایج تحلیل واریانس رابطه ابعاد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده

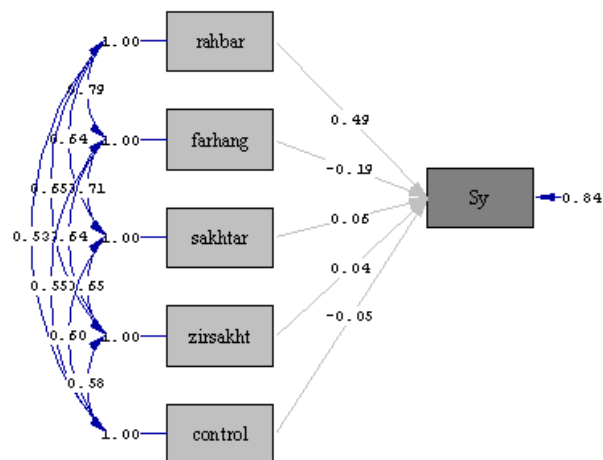
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۲۵۴۳۶/۸۳۹	۵	۵۰۸۷/۳۶۸	۴/۲۵۱	۰/۰۰۱	۰/۳۹۵	۰/۱۵۶
باقیمانده	۱۳۷۶۳۱/۱۸	۱۱۵	۱۱۹۶/۷۹۳				
کل	۱۶۳۰۶۸/۰۲	۱۲۰					

نتایج جداول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می دهد که یک رابطه خطی معنی دار بین ابعاد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده وجود دارد (p=۰/۰۰۱).

جدول شماره (۳): ضرایب رگرسیونی رابطه ابعاد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده

متغیر	شاخص	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت		۷۸/۴۹۳	۲۵/۳۹۴		۳/۰۹۱	۰/۰۰۳
بعد رهبری		۵/۴۴۹	۱/۶۵	۰/۴۹۱	۳/۳۰۲	۰/۰۰۱
بعد فرهنگ		-۲/۷۶۲	۲/۲۷۷	-۰/۱۸۹	-۱/۲۱۳	۰/۲۲۸
بعد ساختار		۰/۸۷۲	۱/۸۱۸	۰/۰۶۵	۰/۴۸	۰/۶۳۲
بعد زیر ساخت فناوری اطلاعات		۰/۵۳	۱/۹۴۵	۰/۰۳۵	۰/۲۷۲	۰/۷۸۶
بعد کنترل		-۰/۷۴۷	۱/۶۴۹	-۰/۰۵۲	-۰/۴۵۳	۰/۶۵۱

لذا با توجه به نتایج جدول بالا می توان این گونه اظهار نظر کرد که بعد رهبری مدیریت دانش بر درجه تحقق سازمان یادگیرنده تأثیر دارد. اکنون به بیان تحلیل مسیر برای متغیر های بالا خواهیم پرداخت. با استفاده از نرم افزار لیزرل به تحلیل مدل مفهومی براساس ضرایب استاندارد و همچنین سطح معنی داری به پرازش مدل می پردازیم، شکل (۱).



Chi-Square=0.00, df=5, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل (۱): مدل مفهومی نتایج تحلیل مسیر برای متغیر های مدیریت دانش با استفاده از نرم افزار لیزرل

با توجه به نتایج مذکور، وجود رابطه خطی تأیید می‌گردد، اما ضرایب استاندارد همه ابعاد به غیر از بعد رهبری از $0/3$ کمتر است، لذا تأثیر بعد رهبر در مدل خطی قابل تأیید است.

برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح $(\alpha = 0/05)$ درصد استفاده شده است. جدول (۴) نتایج آماری ارتباط بین مدیریت دانش و ابعاد آن را با درجه تحقق سازمان یادگیرنده نشان می‌دهد.

جدول شماره (۴): نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه مدیریت دانش و ابعاد آن با درجه تحقق سازمان یادگیرنده در سه سازمان

گزینه	شاخص آماری	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه
مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۳۰۹	۰/۰۰۱	رابطه دارد
بعد رهبری مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۳۷۸	۰/۰۰۱	رابطه دارد
بعد فرهنگ مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۲۳۹	۰/۰۰۸	رابطه دارد
بعد ساختار مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۲۳۸	۰/۰۰۹	رابطه دارد
بعد زیر ساخت فن آوری اطلاعات مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۲۴۸	۰/۰۰۶	رابطه دارد
بعد کنترل مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده		۰/۲۵۸	۰/۱۰۷	رابطه ندارد

بنابراین نتایج، بین مدیریت دانش و ابعاد آن با درجه تحقق سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری در سطح $(\alpha = 0/05)$ وجود دارد ($P = 0/001$). این بدان معنی است که هر چقدر به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها بیشتر نهادینه شود، سازمان‌ها با شتاب بیشتری به سمت و سوی سازمان یادگیرنده شدن حرکت خواهند نمود.

برای مقایسه میانگین‌های مدیریت دانش در سه اداره کل از آزمون F (تحلیل واریانس یکطرفه) استفاده شد. نتایج نشان داد بین میانگین مدیریت دانش در اداره کل ورزش و جوانان، شهرداری و اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد، جدول شماره (۵).

جدول شماره (۵): جدول آزمون مقایسه نمره مدیریت دانش در سه اداره

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
بین گروهها	۲۰۴۶/۱۸۱	۲	۱۰۲۳/۰۹۱	۸/۸۴۶	۰/۰۰۱
داخل گروهها	۱۳۶۴۷/۸۱۹	۱۱۸	۱۱۵/۶۵۹		
کل	۱۵۶۹۴	۱۲۰			

برای مشخص نمودن تفاوت میان نمره مدیریت دانش در این سه اداره، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد (جدول ۶).

جدول شماره (۶): جدول نتایج آزمون تعقیبی LSD برای مقایسه نمره مدیریت دانش در سه اداره

متغیر	گروه ۱	گروه ۲	سطح معنی داری
نمره مدیریت دانش	آموزش و پرورش	اداره کل ورزش	۰/۰۰۱
		شهرداری	۰/۴۰۷
	اداره کل ورزش	آموزش و پرورش	۰/۰۰۱
		شهرداری	۰/۰۰۲
	شهرداری	آموزش و پرورش	۰/۴۰۷
		اداره کل ورزش	۰/۰۰۲

برای مقایسه میانگین درجه تحقق سازمان یادگیرنده در سه اداره کل از آزمون F (تحلیل واریانس یکطرفه) استفاده شد. نتایج نشان داد بین سه اداره مذکور از نظر درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود دارد، جدول شماره (۷).

جدول شماره (۷): جدول آزمون مقایسه نمره درجه تحقق سازمان یادگیرنده در سه اداره

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
بین گروهها	۲۳۱۹۷/۲۶۷	۲	۱۱۵۹۸/۶۳۳	۹/۷۸۵	۰/۰۰۱
داخل گروهها	۱۳۹۸۷۰/۷۵	۱۱۸	۱۱۸۵/۳۴۵		
کل	۱۶۳۰۶۸/۰۲	۱۲۰			

برای مشخص نمودن تفاوت میان نمره درجه تحقق سازمان یادگیرنده در سه اداره مذکور از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد، جدول (۸).

جدول شماره (۸): جدول نتایج آزمون تعقیبی LSD برای مقایسه نمره درجه تحقق سازمان یادگیرنده در سه اداره

متغیر	گروه ۱	گروه ۲	سطح معنی داری
نمره درجه تحقق سازمان یادگیرنده	آموزش و پرورش	اداره کل ورزش	۰/۰۰۱
		شهرداری	۰/۱۱۹
	اداره کل ورزش	آموزش و پرورش	۰/۰۰۱
		شهرداری	۰/۰۰۶
	شهرداری	آموزش و پرورش	۰/۱۱۹
		اداره کل ورزش	۰/۰۰۶

مقایسه دیدگاه کارشناسان زن و مرد در ارتباط با مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده که با استفاده از آزمون میانگین ها (آزمون t) انجام گرفت، نشان می دهد که بین کارشناسان زن و مرد از نظر مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد، جدول (۹ و ۱۰).

جدول شماره (۹): جدول آماره های توصیفی دیدگاه کارشناسان مرد و زن

شاخص آماری	گروه	میانگین	انحراف معیار
مدیریت دانش	زن	۸۱/۷۳	۱۰/۰۷۱
	مرد	۸۱/۵۷	۱۲/۲۳۶
درجه تحقق سازمان یادگیرنده	زن	۱۲۷/۹۳	۴۲/۴۲۷
	مرد	۱۳۷/۳۴	۳۲/۹۳۶

جدول شماره (۱۰): آزمون مقایسه ای دیدگاه کارشناسان مرد و زن

شاخص آماری	آماره F	p- مقدار آزمون همواریانس	اختلاف میانگین ها	آماره t	درجه آزادی	مقدار p
مدیریت دانش	۰/۲۳۹	۰/۶۲۶	۰/۱۵۴۴	۰/۰۷۱	۱۱۹	۰/۹۴۳
درجه تحقق سازمان یادگیرنده	۶/۹۹۸	۰/۰۰۹	-۹/۴	-۱/۲۷۷	۷۵/۳۷۳	۰/۲۰۵

بحث و نتیجه گیری:

بین مدیریت دانش و ابعاد آن با درجه تحقق سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری در سطح آلفا $0/05$ درصد مشاهده شد ($p=0/001$). با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت معنی دار بین مدیریت دانش و ابعاد آن با درجه تحقق سازمان یادگیرنده باید گفت که به طور کل سازمان ها باید با تقویت مدیریت دانش و عوامل بوجد آورنده آن، راه را برای حرکت سازمان ها به سوی یادگیرنده شدن هموار سازند تا بتوانند در سایه آن به اهداف سازمانی به طور ایده آل دست یابند. بنابراین اگر نظام مدیریت دانش بتواند کارکنان را پرورش دهد تا با تبادل دانش، اطلاعات و تفکرات با دیگران در آن چیزهایی که یاد گرفتند، تسهیم شوند ماهیت سازمان صلاحیت آن را پیدا می کند تا عنوان یک سازمان یادگیرنده را به خود بگیرد. از میان ابعاد مدیریت دانش، هیچ گونه رابطه ای بین بعد کنترل مدیریت دانش با درجه تحقق سازمان یادگیرنده مشاهده نشد. در بعد کنترل ضمن عدم رابطه با درجه تحقق سازمان یادگیرنده باید گفت احتمالاً از آنجا که نظارت و کنترل در سازمان های ما از نزدیک انجام می گیرد و موجب ایجاد نگرش منفی در کارکنان می شود و معیار مشخصی برای نظارت و کنترل وجود ندارد، کارکنان نظر مساعدی به مقوله نظارت و کنترل ندارند و این حلقه مفقوده مدیریت در کشور ما ست.

بین میانگین مدیریت دانش در اداره کل ورزش و جوانان، شهرداری و اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد. این تفاوت در میانگین مدیریت دانش در ادارات فوق از نظام ها و تفکرات مدیریتی، هدف ها، آموزش نیروی انسانی و استراتژی های سازمانی ناشی می شود. از آنجایی که اداره کل آموزش و پرورش با مقوله تعلیم و تربیت سرو کار دارد و باید به روز باشد، لذا با توجه به نتایج تحقیق، میانگین امتیازات مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش بیشتر از دو سازمان دیگر است. بنابراین سازمان ها باید برای رسیدن به سطح مطلوب مدیریت دانش برای تقویت همه این عوامل تلاش کنند. نتایج تحقیق با پژوهش رزاقی و همکاران (۱۳۹۲) و چائو^۱ (۲۰۰۶) همخوانی دارد. آنها دریافت که با به کارگیری مدیریت دانش در سازمان ها می توان کارایی و اثر بخشی سازمانی را در جهت رسیدن به اهداف بهبود بخشید (۱۵،۷).

بین درجه تحقق سازمان یادگیرنده در اداره کل ورزش و جوانان، شهرداری و اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد. عوامل سازمانی، انسانی و ماشینی در تفاوت میانگین امتیاز بین این سازمان ها دخیل هستند، لذا در اداره کل آموزش و پرورش چون درک و استقرار مدیریت دانایی و آموزش های مربوط در سطح بالاتری نسبت به دیگر سازمان ها ست پس با توجه به نتایج تحقیق میانگین امتیاز درجه تحقق سازمان یادگیرنده در اداره کل آموزش و پرورش نسبت به سازمان های دیگر در سطح بالاتری است که باید سازمان ها بستر های مورد نیاز را در جهت حرکت سازمان ها به سوی یادگیرنده شدن فراهم سازند. نتایج این تحقیق با تحقیقات استاتا^۲ (۱۹۹۸) و یانگ^۳ (۱۹۹۹) مطابقت دارد (۹،۱۰،۱۱،۸).

مقایسه دیدگاه کارشناسان زن و مرد در ارتباط با مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده نشان داد که بین کارشناسان زن و مرد از نظر مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد. یافته های تحقیق در این زمینه با یافته های حسینی (۱۳۸۹) و مارکورات (۲۰۰۳) همسویی دارد. حسینی معتقد است که مدیریت دانش در سازمان از استراتژی های سازمان در مورد سازماندهی و سپس ذخیره سازی، اشتراک، استفاده و تولید اطلاعات ناشی می شود و ربطی به جنسیت ندارد. مارکورات بر این باور است که بین جنسیت و فرآیند های سازمانی ارتباطی وجود ندارد و سازمان یادگیرنده بودن در گرو تدابیر آموزشی خاصی است که برای افراد سازمان از طرف خود فرد و سازمان در نظر گرفته می شود (۶).

این پژوهش به نتایج تحقیقات قبلی که در این مورد، صورت گرفت صحنه می گذارد. سبحانی نژاد و دیگران (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان "مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده" ضمن وجود رابطه معنا دار بین این دو دریافتند دستیابی به دانش و اندوخته های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نیست. یادگیری، کلید دستیابی به دارایی های دانشی و در نتیجه افزایش سرمایه نامشهود است (۱۱).

لورمنز^۴ (۲۰۰۲) در پژوهش خود عنوان کرد که مدیریت دانش پیش نیاز خلق یک سازمان یادگیرنده است. مفاهیمی چون مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مانند حلقه های یک زنجیرند که با هم در ارتباط هستند (۱۲).

مارتین^۵ (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان "مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت" به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرآیند هایی که حمایت کننده یادگیری سازمانی است، تاکید می کند (۱۴).

حال با توجه به یافته های این تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده لزوم توجه بیشتر به آموزش مدیران و کارکنان ادارات با مفاهیم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، راه اندازی پایگاه دانشی کارکنان برای ثبت مهارت های آنها و نیز سایر اطلاعات مورد نیاز برای همکاری هر چه بهتر کارکنان در توسعه سازمان و برگزاری دوره های آموزشی مناسب برای یادگیری پرسنل، تعیین پاداش برای افراد مبتکر و خلاق و تفویض اختیار به کارکنان با توجه به سطح بلوغ آنها، تشویق به انجام کارها به صورت گروهی و تشکیل تیم برای انجام

کارها و برنامه ریزی استراتژیک در ادارات جهت اداره امور بسیار مهم به نظر می رسد و توصیه می شود که در سازمان های ورزشی کشور برای به کار گیری موارد مذکور بیش از گذشته تاکید گردد.

References:

1. Ibrahim Zade, Hassan (2005). Effects of Knowledge Management Learning Organization, Compass Magazine, No. 142, PP: 32-54.
2. Moshbaki, Asqar. Zareei, Azim (2004). Knowledge management with a focus on innovation. Journal of Management Development, 16, PP: 17-33.
3. Davenport, Thomas, Laurence, Prvl (1997). Knowledge management, translation by Seresht, Rahman (2001), second edition, Tehran, publication design, engineering and supply of automotive parts, Education, pp. 175 -163.
4. Abtahi, Syed Hussain (1944), knowledge management in organization, printing, Tehran, new links, PP: 145-171.
5. Lashkarblochi, Mojtaba (2004). "Design of a learning organization, the first step is to identify the main pillars", the first time, Tehran, Printing Industry, No. 34 and 35, pp. 27-11.
6. Marquardt, Michael (2007), creating a learning organization, translation by Zalli MR, printing, Tehran: Tehran University Entrepreneurship Center, pp: 120-154.
7. Hong Jon-Chao (2006). Knowledge management in the learning organization. The Leadership and Organization Development Journal 1999; 20(4): pp: 207-215.
8. Yang, G.D, (1999) Theory and Application of The Learning Organization : the Practical Experience in Adalthood Education, Taipei : shita Book, pp: 21-54.
9. Stata, R (1998) Organization Learning – the key to management innovation, Sloan Management Review, Vol30, No3, pp: 63-74.
10. Charles, Handi (2009), "Management of learning organizations ".translation by Irannejad, Mehdi. Journal of Management Development, No. 2. pp. 60 -50.
11. Armstrong, Anona and Patrick, Foley (2003). "Foundation for Learning Organization: Organization Learning Mechanisms", The Learning Organization, Vol. 10, No. 2, pp: 74-82.
12. Rezaeaiian, Ali (2008). Principles of Organization and Management, Second Edition, Tehran, Samt publisher, pp: 23-41.
13. Alwani, S.Mehdi (2004). Learning model. Journal of Management Development, 16, pp: 36-61.
14. Martin B (2004). Knowledge management within the context of management. singapore: management review; (2):pp: 104-109.
15. Razaghi ME, Moosavi Sj, Safania AM, Dousti M (2013). Presentation of a Suitable Model for Knowledge Management Establishment in Sport Organizations: Delphi Classic Method, Annals of Applied Sport Science, vol. 1, no. 2, pp. 33-41.