

بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بدنی کشور با استراتژی مدیریت دانش (KM)

دکتر میر حسن سید عامری^۱، کیوان عرضه^۲، دکتر مهرداد محرم زاده^۳

۱. استاد یار دانشگاه ارومیه

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۳. دانشیار دانشگاه ارومیه

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۸/۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۴/۲

چکیده

بررسی ارتباط میان عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) با مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان تربیت بدنی کشور. مدیریت دانش به اقداماتی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تقسیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد (۱). پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده و به شیوه میدانی انجام گرفته است. برای گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق ساخته روا و پایا ($\alpha = 0.83$) استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش، شامل تمامی مدیران و کارشناسان (زن و مرد) سازمان تربیت بدنی کشور به تعداد ۲۶۱ نفر بودند. نمونه آماری در این پژوهش برابر با جامعه آماری تحت بررسی است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه، تعداد نهایی نمونه آماری برابر با ۲۳۳ نفر شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) با مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) در سطح $P < 0.01$ وجود دارد. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان دهنده همبستگی متوسط بین عوامل سازمانی با مدیریت دانش است. رابطه بین رسمیت با خلق و انتقال دانش (-0.486 ، -0.547) تمرکز با خلق و انتقال دانش (-0.385) و -0.411) و پیچیدگی با خلق و انتقال دانش (-0.473 و -0.619) منفی و به صورت معکوس می‌باشد همچنین با توجه به پایین بودن ضریب همبستگی فی مابین شناخت ICT و خلق دانش (0.050)، رابطه معنی‌داری بین این دو عامل وجود ندارد. ارتباط بین عوامل سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش مبین آن است که برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به

سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آنها را شناسایی و تحلیل نمود.

کلید واژه‌های فارسی: خلق دانش، انتقال دانش، مدیریت دانش، ساختار سازمانی، تکنولوژی.

مقدمه

در سیر تحولات و دگرگونی‌های عصر حاضر یک نکته مسلم است و آن تفاوت بارزی است که جامعه امروز ما با فردایمان خواهد داشت. چنانچه به تاریخ تمدن بشر نظری بیندازیم، خواهیم دید آنچه را که امروزه مدیریت می‌نامیم، مقوله‌ای جدید نبوده و از دیرباز به عنوان یک ضرورت برای انسان مطرح بوده و در اغلب عرصه‌های زندگی وی حضور داشته است، با این تفاوت که این گونه مدون و به صورت نظریه‌های مدیریت و سازمان به کار گرفته نشده است (۳).

امروزه به علت تغییرات سریع فضای کسب و کار، سازمان‌ها با نیاز به تغییر در نحوه عملکرد خود مواجه می‌شوند. فرصت‌های به دست آوردن منابع جدید یا ورود به کسب و کارهای جدید، تهدیدهای رقبا و یا قوانین حکومتی بر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. برای روبرو شدن با این چالش‌ها سازمان منابع متعدد و مختلفی که به آن دسترسی دارند را به کار می‌گیرند (۴).

در اواخر سال‌های ۱۹۸۰ نوناکا تئوری را بیان کرد که در آن نوآوری و نوسازی ساختار سازمانی با یکدیگر مرتبطند. بر اساس این تئوری سازمان‌های که تغییر نکرده و راکد باقی می‌مانند، می‌میرند. آنهایی که باقی می‌مانند سازمان‌هایی هستند که تغییر می‌کنند، استعدادهای جدید را جذب نموده و تیم‌های جدید را تشکیل می‌دهند و دانش جدید را وارد سازمان می‌کنند. در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی همچون کار دانشی^۱، نیروی دانشی^۲، مدیریت دانش^۳ و سازمان‌های دانشی (سازمان‌های دانش‌مدار) از تشدید این روند خبر می‌دهند (۵).

پتر دراکر با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان داده است که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی

1. Knowledge Work
2. Knowledge Worker
3. Knowledge Management

انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص داده باشند. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (۶). داوِنپورت و دراکر (۱۹۹۹) بر این باورند که دانش به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، نقش و اهمیت فزاینده‌ای در موفقیت سازمان‌ها و ایجاد مزیتی پایدار^۱ ایفا خواهد کرد، به گونه‌ای که مدیریت اثر بخش دانش به چالش اصلی سازمان‌ها تبدیل خواهد شد (۷۸).

اهداف مدیریت دانش از نگاه صاحب نظرانی همچون گاندی اسمیت (۲۰۰۴)، نارگوندا (۲۰۰۵)، شاکر (۲۰۰۷)، و خالد حافظ (۲۰۰۷)؛ کشف دیدگاه‌های جدید در یادگیری، خلق دانش و توسعه رقابت‌های درون مرزی و برون مرزی با رویکرد کنکاش‌گرانه در دنیای معاصر است، همچنین تهیه دانش جدید و به اشتراک گذاشتن تجربیات، گردش اطلاعات قابل استفاده در سازمان که براحتی در دسترس قرار گیرد می‌باشد (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲). با استناد به یافته‌های علم مدیریت می‌توان دریافت که موفقیت و اثربخشی سازمانی و پیاده‌سازی استراتژی جدید در سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای در گرو شناخت سازمان، عوامل سازمانی و استفادهٔ بهینه از نیروهای بالقوهٔ سازمانی است. به عقیده بانگ^۲، ساختار ترکیبی عالی از روابط است. این روابط بین اجزاء هستند که اساس فعالیت‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. نگاه به ساختار بر طبق رویکرد سیستمی نشان می‌دهد که ساختار از یک طرف از اجزاء سخت و از طرف دیگر از اجزاء نرم تشکیل شده است. در طرف سخت آن اجزاء محسوس ادارات و گروه‌های سلسله مراتبی قرار داشته و در طرف نرم این پیوستار، ساختاری که به وسیله قضاوت افراد ادراک می‌شود قرار دارد (۱۳).

فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، موجب توانمند شدن مدیریت دانش می‌شوند و به عنوان مؤثرترین وسیله جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش محسوب می‌گردند. فناوری‌های اطلاعاتی دو قابلیت عمده برای مدیریت دانش را فراهم می‌سازند، اولاً به وسیله آشکار کردن دانش می‌توانند یک سیستم خبره و یا پشتیبانی تصمیم‌گیری را ایجاد کنند،

1. Sustainable Competitive Advantage

2. Bunge

ثانیاً IT کمک می‌کند که افراد با تخصص‌های خاص در جریان فعالیت یکدیگر قرار بگیرند و امکان ارتباط سریع آنها فراهم شود (۱۴).

سازمان تربیت‌بدنی به عنوان سازمان متولی ورزش کشور بوده و عملکرد آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد و سلامت جسمی و روانی مردم به عملکرد این سازمان بستگی دارد. عملکرد خوب این سازمان پیش نیاز نیل به جامعه سالم و توسعه یافته است و بر عکس عملکرد ضعیف آن به احتمال موجب زمینه سازی برای بروز انواع نارسایی‌های اجتماعی و فرهنگی خواهد شد (۱۵).

در زمینه متغیرهای مدیریت دانش، ساختار سازمانی و تکنولوژی به چند نمونه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور اشاره می‌شود: صلواتی (۱۳۷۸)، در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت: بین تمرکز در سازمان و خلاقیت ارتباط قوی وجود داشت، یعنی با افزایش تمرکز در سازمان خلاقیت نیز افزایش می‌یابد (۱۶). داوری (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی ساختار سازمانی فدراسیون فوتبال و ارائه الگوی بهینه» به این نتایج رسید: بین رسمیت و تمرکز سازمانی فدراسیون فوتبال با سرعت تصمیم‌گیری و جریان اطلاعات ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (۱۷). غلام زاده (۱۳۸۰)، فلاح همت آبادی (۱۳۸۳)، در تحقیقات خود در زمینه فناوری اطلاعات با ساختار سازمانی به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معنی‌داری بین اثرات فن‌آوری اطلاعات با اجزاء ساختار سازمانی وجود دارد (۱۸، ۱۹). فخریان (۱۳۸۱)، رضازاده (۱۳۸۲) و علیرضا امیدی (۱۳۸۵) در تحقیقات خود در زمینه ارتباط بین ساختار سازمانی با خلاقیت به نتایج مشابه زیر دست یافتند: اکثر عوامل سازمانی با خلاقیت مرتبط هستند و آنرا تحت تأثیر قرار می‌دهند و همچنین نشان دادند که مهم‌ترین عامل از میان عوامل ساختاری که با خلاقیت و نوآوری در تضاد قرار دارد، عامل رسمیت و تمرکز سازمانی است و چنین تصور کردند که کاهش رسمیت و تمرکز، بخش مهمی از موانع ساختاری در مقابل خلاقیت و نوآوری را از میان بر می‌دارد (۲۰، ۲۱، ۲۲). همچنین عسگری (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه ساختار و فرهنگ با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی» به این نتیجه رسید که رابطه معنی‌داری بین عوامل سازمانی (ساختار و فرهنگ) با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی وجود دارد (۲۳).

ولف^۱ (۱۹۹۵)، در طی تحقیقی نشان داد که متغیرهای شخصی و متغیرهای سازمانی از قبیل تکنولوژی، ساختار، استراتژی فرهنگ و همچنین متغیرهای پی در پی محیطی بر نوآوری و خلاقیت سازمان تأثیر می‌گذارند (۲۴). بارون^۲ (۱۹۹۸)، در طی تحقیقی نشان داد که کاهش رسمیت و تمرکز در فرایندهای اداری در حد مطلوب در خلاقیت و کارایی افراد سازمان اثر مثبت دارد (۲۵). ویگ^۳ (۲۰۰۲) نیز مطالعه جامعی در زمینه مدیریت دانش در ادارات دولتی انجام داده است. و عنوان می‌کند وجود مدیریت دانش منسجم در سازمان‌های دولتی مسئله مهمی است، چنین رویکردی به جامعه اجازه می‌دهد که با سختکوش‌تر کردن افراد و نهادهایش پایداری خود را افزایش داده و کیفیت زندگی شهروندان خود را ارتقاء دهند (۲۶).

لندرز^۴، انگلن و کراتزر (۲۰۰۳)، در طی تحقیقاتی به این نتیجه رسیدند که بین سطوح تمرکز و خلاقیت مدیران سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و اظهار داشتند که در پست‌های سازمانی با سطوح پایین تمرکز، اشخاص نظرات و اطلاعات بیشتری را ارائه و مبادله می‌کنند و در نتیجه موجب ایجاد دیدگاه‌های خلاق می‌شوند (۲۷).

لیبویتز و چن^۵ (۲۰۰۳) از دانشگاه کارلتون کانادا مطالعه دیگری در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی انجام دادند. یکی از یافته‌های اصلی این پژوهش این است که اقداماتی که در سازمان‌های دولتی در زمینه دانش و اطلاعات انجام می‌گیرد شدیداً سیاسی بوده و تأثیر عمیقی بر عواملان بخش عمومی و گروه‌های مختلف ارباب رجوع در بخش دولتی دارد (۲۸). رولند و سید احسان (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای که در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی انجام دادند، به بررسی رابطه بین اجزاء سازمانی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی و جهت‌گیری‌های سیاسی) و توانایی خلق دانش در وزارت توسعه و کار آفرینی مالزی پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مهمی بین برخی از این متغیرها و توانایی تولید دانش و انتقال دانش وجود دارد. بنابراین ضروری

1. Wolf
2. Barron
3. Wiig
4. Landers, et. al.
5. Liebowitz & Chen

است برای اجرای مدیریت دانش به برخی از این عوامل که رابطه مهمی با مدیریت دانش دارند توجه شود (۲۹).

با بررسی و تحلیل مدیریت دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روز آمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمان‌ها ضروری است که در آن به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در خدمات و وظایف خود به کار گیرند. در عصر حاضر سازمان‌ها برای مقابله یا تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت‌های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی را شناسایی کرده، مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی نمایند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. سازمان‌های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان‌های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد داشته نیز از این قائله مستثنی نمی‌باشد و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می‌کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان‌های ورزشی فراهم آورند. لذا با توجه به اهمیت استراتژی مدیریت دانش در عصر حاضر و همچنین تأثیر فاکتورهای ساختار و تکنولوژی بر پیاده‌سازی این استراتژی، بررسی رابطه آنها با یکدیگر می‌تواند کمک شایانی جهت پیاده‌سازی مطلوب‌تر استراتژی مدیریت دانش نماید. این بررسی می‌تواند در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر، و همچنین ترسیم وضعیت موجود و ارایه راهکارهای مطلوب مفید باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده و به شیوه میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری را تمامی مدیران و کارشناسان (زن و مرد) سازمان تربیت بدنی کشور به تعداد ۲۶۱ نفر تشکیل دادند. نمونه آماری این تحقیق برابر با جامعه

آماري تحت بررسی است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص، تعداد نهایی نمونه آماری ۲۳۳ نفر بوده است (جدول شماره ۱).

جدول ۱. نمونه آماری به تفکیک جنسیت و شغل

جنسیت	شغل	مدیر	کارشناس	جمع
مرد		۳۸	۱۰۳	۱۴۱
زن		۹	۸۳	۹۲
جمع		۴۷	۱۸۶	۲۳۳

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه ۶۶ سؤال بسته در طیف لیکرت (پنج گزینه‌ای) محقق ساخته، پس از مطالعه جنبی^۱ و تأیید اساتید مدیریت (روایی محتوا) و سنجش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.83$) به منظور تعیین ضریب پایایی آن، جهت توزیع بین کارشناسان و مدیران سازمان تربیت بدنی کشور استفاده گردید. پرسشنامه شامل مشخصات فردی و سؤالات در قالب اهداف پژوهش حاضر بود. بخش اول ۵ پرسش در خصوص مشخصات دموگرافیکی پاسخگویان، بخش دوم ۲۷ پرسش در خصوص مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) و بخش سوم ۳۴ پرسش در خصوص عوامل سازمانی (ساختار ۲۱ پرسش و تکنولوژی ۱۳ پرسش) بود. بدین منظور پرسشنامه‌ها با ارائه شرح کامل در خصوص پرکردن آن در اختیار تمام آزمودنی‌ها قرار گرفت و پس از طی مدت معینی جمع‌آوری گردید.

از آمار توصیفی به منظور توصیف، خلاصه کردن و طبقه‌بندی داده‌های خام، تعیین شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی و همچنین ترسیم نمودارها و جداول استفاده گردید. به منظور بررسی رابطه میان عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) با مؤلفه‌های مدیریت دانش با توجه به مقیاس ترتیبی داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

(۱) یافته‌های تحقیق پیرامون عناصر ساختار سازمانی (تمرکز و جریان ارتباطات) با مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش و انتقال دانش) (جدول شماره ۲).

- ۱-۱. یافته‌های تحقیق نشان داد بین خلق دانش و رسمیت در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/486$) که نشان دهند آن است که با افزایش میزان رسمیت در سازمان تربیت بدنی، میزان خلق دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۲. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خلق دانش و تمرکز در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/385$) که این امر مبین این است که با افزایش میزان تمرکز در سازمان تربیت بدنی، میزان خلق دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۳. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خلق دانش و پیچیدگی در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/473$) که این امر مبین این است که با افزایش میزان پیچیدگی در سازمان تربیت بدنی، میزان خلق دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۴. دیگر یافته‌های تحقیق مویید این است که بین خلق دانش و جریان ارتباطات در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($r = 0/322$). به عبارت دیگر با افزایش میزان جریان ارتباطات در سازمان تربیت بدنی، میزان خلق دانش در سازمان مذکور افزایش می‌یابد.
- ۱-۵. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین انتقال دانش و رسمیت در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/547$) که این امر مبین این است که با افزایش میزان رسمیت در سازمان تربیت بدنی، میزان انتقال دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۶. مشخص گردید که بین انتقال دانش و تمرکز در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/411$). به عبارت دیگر با افزایش میزان تمرکز در سازمان تربیت بدنی، میزان انتقال دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۷. مشخص گردید که بین انتقال دانش و پیچیدگی در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($r = -0/619$). به عبارت دیگر با افزایش میزان پیچیدگی در سازمان تربیت بدنی، میزان انتقال دانش در سازمان مذکور کاهش می‌یابد.
- ۱-۸. دیگر یافته‌های تحقیق نشان داد که بین انتقال دانش و جریان ارتباطات در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($r = 0/395$). به عبارت دیگر با افزایش میزان جریان ارتباطات در سازمان تربیت بدنی، میزان انتقال دانش در سازمان مذکور افزایش می‌یابد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش

		مؤلفه های مدیریت دانش	
		انتقال دانش	خلق دانش
رسمیت	<i>r</i>	-۰/۴۸۶	-۰/۵۴۷
	<i>Sig.</i>	۰/۰۲۶	۰/۰۰۲
	<i>N</i>	۲۳۳	۲۳۳
	<i>p</i>	۰/۰۱	۰/۰۱
تمرکز	<i>r</i>	-۰/۳۸۵	-۰/۴۱۱
	<i>Sig.</i>	۰/۰۰۹	۰/۰۱۳
	<i>N</i>	۲۳۳	۲۳۳
	<i>p</i>	۰/۰۱	۰/۰۱
پهچیدگی	<i>r</i>	-۰/۴۷۳	-۰/۶۱۹
	<i>Sig.</i>	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
	<i>N</i>	۲۳۳	۲۳۳
	<i>p</i>	۰/۰۱	۰/۰۱
جریان ارتباطات	<i>r</i>	۰/۳۲۲	۰/۳۹۵
	<i>Sig.</i>	۰/۰۳۶	۰/۰۰۸
	<i>N</i>	۲۳۳	۲۳۳
	<i>p</i>	۰/۰۱	۰/۰۱

۲) یافته‌های تحقیق پیرامون عناصر تکنولوژی (پشتیبانی *ICT* و شناخت *ICT*) با مولفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش و انتقال دانش) (جدول شماره ۳).

۲-۱. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین خلق دانش و پشتیبانی *ICT* در سطح ($\alpha=0/01$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($t=0/291$). که این امر مبین این است که هر چه میزان پشتیبانی *ICT* در سازمان توسعه یابد میزان خلق دانش در سازمان نیز افزایش پیدا می کند.

۲-۲. دیگر یافته تحقیق مویید این است که بین خلق دانش و شناخت *ICT* در سطح ($\alpha=0/01$) رابطه معنی داری وجود ندارد ($t=0/050$). به عبارت دیگر می توان اذعان نمود که بین توانایی کارشناسان و مدیران سازمان تربیت بدنی در بکارگیری و استفاده از *ICT* و میزان خلق دانش در سازمان رابطه‌ای وجود ندارد.

۲-۳. مشخص گردید که بین انتقال دانش و پشتیبانی *ICT* در سطح ($\alpha=0/01$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($t=0/326$). به عبارت دیگر هر چه میزان پشتیبانی *ICT* در سازمان توسعه یابد میزان انتقال دانش در سازمان نیز افزایش پیدا می کند.

افراد کمک می‌کند تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند که این مهم، مستلزم تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی است و از این طریق سازمان‌ها را یاری می‌کند که اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. لذا مدیریت دانش جهت درک مشکلات، آموختن پویا و تصمیم‌گیری‌ها ضروری می‌باشد. از طرف دیگر برای اینکه سازمان‌ها بتوانند، دانش را بطور مؤثر اداره کنند، باید از ساختار سازمانی و تکنولوژی مناسبی برخوردار باشند. میزان تمرکز، رسمیت، پیچیدگی و نحوه جریان اطلاعات بین واحدها، وضعیت اسناد و مدارک محرمانه سازمان، ابعاد ساختاری مهمی هستند که وضعیت و ویژگی‌هایی آنها مستقیماً بر خلق و انتقال، ذخیره‌سازی و به کارگیری دانش در سازمان تأثیر گذار است و تکنولوژی عامل اثر گذار بر ساختار سازمانی است که روی پرسنل سازمان و وظایف آنها، دستمزدها و هزینه‌ها، طراحی سیستم‌ها، تفکیک ساختاری و حیطه نظارت مدیران تأثیر می‌گذارد.

در تحقیق حاضر ضریب همبستگی بین عناصر ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و جریان ارتباطات) با خلق دانش در سطح $P < 0/01$ به ترتیب برابر $0/486-$ ، $0/385$ ، $0/473-$ و $0/322$ بود، با توجه به نتایج می‌توان گفت بین ساختار سازمانی با خلق دانش ارتباط وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین عناصر ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و جریان ارتباطات) با انتقال دانش در سطح $P < 0/01$ به ترتیب $0/547-$ ، $0/411-$ ، $0/619-$ و $0/395$ به دست آمد که نتایج نشان دهنده ارتباط بین ساختار سازمانی با انتقال دانش می‌باشد. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان دهنده همبستگی متوسط بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش است این یافته‌ها با نتایج بارون (۱۹۹۸)، ولف (۱۹۹۵) و لیندرز، انگلن و کراتزر (۲۰۰۳) عسگری (۱۳۸۴) هماهنگی دارد، ولی با تحقیق صلواتی (۱۳۷۸) و داوری (۱۳۸۰) همخوانی نداشت.

نتایج به دست آمده در تحقیق مذکور نشان داد که رابطه معنی‌داری بین عناصر ساختار سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش و انتقال دانش) وجود دارد. به عبارت دیگر وضعیت این عوامل در میزان خلق و انتقال دانش در سازمان تربیت بدنی مؤثر بوده‌اند. همچنین با توجه به علامت ضریب همبستگی بین رسمیت، تمرکز و پیچیدگی با خلق و انتقال دانش (منفی) رابطه بین این عوامل معکوس می‌باشد یعنی بر اساس نتایج حاصله

کاهش میزان رسمیت، تمرکز و پیچیدگی در سازمان تربیت بدنی موجب افزایش خلق و انتقال دانش در سازمان شده و تسهیل جریان ارتباطات موجب افزایش و تسهیل خلق و انتقال دانش می‌شود.

وجود رسمیت و پیچیدگی بالا در ساختار سازمان مانع شکل‌گیری ایده‌های جدید می‌شود، در صورتی که انعطاف‌پذیری موجب ارائه شیوه‌های بهتر انجام کار، تنوع در انجام امور، تبادل ایده‌ها و تجربیات و در نتیجه خلق و انتقال دانش می‌شود. همچنین وجود تمرکز در اختیار تصمیم‌گیری مانع ارائه راه حل‌های خلاقانه می‌شود، در حالی که توزیع قدرت موجب خود جوشی، تجربه و آزادی بیان می‌شود که اینها به عنوان مایه حیات خلق دانش محسوب می‌شوند.

از آنجا که رابطه مثبت و معنی‌داری بین جریان ارتباطات با خلق و انتقال دانش در سازمان تربیت‌بدنی وجود دارد، جریان ارتباطات در سازمان باید به گونه‌ای باشد که کارکنان به دانش و اطلاعاتی که نیاز دارند، دسترسی داشته باشند، مدیریت باید نسبت به بهبود مستمر این مسئله توجه داشته باشد تا خلق و انتقال دانش در سازمان بتواند به راحتی صورت گیرد. در این پژوهش منظور از تکنولوژی مورد استفاده در سازمان تربیت‌بدنی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی می‌باشد که ارتباط بین وجود پشتیبانی *ICT* (زیر ساخت) مناسب در سازمان و توانایی کارکنان در شناخت و به کارگیری *ICT* با خلق و انتقال دانش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین پشتیبانی *ICT* و شناخت *ICT* با خلق دانش در سطح $P < 0/01$ به ترتیب برابر $0/291$ و $0/050$ بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین پشتیبانی *ICT* و شناخت *ICT* با انتقال دانش در سطح $P < 0/01$ به ترتیب برابر $0/326$ و $0/299$ بوده که نتایج نشان دهنده ارتباط بین تکنولوژی با انتقال دانش می‌باشد. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان دهنده همبستگی متوسط بین تکنولوژی مورد استفاده سازمان با مدیریت دانش است این یافته‌ها با نتایج عسگری (۱۳۸۴)، غلام زاده (۱۳۸۰)، فلاح همت آبادی (۱۳۸۳)، ولف (۱۹۹۵) و یونیس (۱۹۹۹) هماهنگی دارد.

نتایج تحقیق مذکور نشان می‌دهد که بین وجود پشتیبانی *ICT* (زیر ساخت مناسب) در سازمان تربیت‌بدنی با خلق و انتقال دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین

شناخت *ICT* (توانایی کارکنان در به کارگیری *ICT*) با خلق دانش رابطه معنی داری وجود نداشته است ولی رابطه آن با انتقال دانش مثبت بوده است. در هر صورت توانایی کارکنان در استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، توانایی آنها را در خلق و انتقال دانش ارتقاء خواهد داد.

این نتایج نشان می‌دهند که تکنولوژی در موفقیت مدیریت دانش در سازمان از نقش کلیدی برخوردار است و باید به عنوان ابزار مؤثر جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش مورد توجه قرار گیرد. اگر چه ضریب همبستگی بین تکنولوژی مورد استفاده در سازمان تربیت بدنی با خلق دانش خیلی زیاد نشان داده نشده است. به نظر می‌رسد وجود شناخت *ICT* (زیر ساخت مناسب) در سازمان و توانایی کارکنان در بهره‌گیری از این فناوری‌ها این امکان را برای کارکنان فراهم می‌سازد که بتوانند نقش مؤثری در خلق و انتقال دانش ایفا کنند. نتایج نشان می‌دهد که ارائه آموزش‌های داخلی کافی در زمینه رایانه و نرم افزارهای آن کارکنان را در خلق و انتقال دانش مساعدت می‌نماید. از این رو مدیران سازمان باید سرمایه‌گذاری مستمر در زمینه شناخت *ICT* (زیر ساخت مناسب) به خلق و انتقال دانش در سازمان و در نتیجه موفقیت مدیریت دانش در سازمان خود کمک کنند.

همچنین ضریب همبستگی بین انتقال دانش و خلق دانش در سطح $P < 0/01$ برابر $r = 0/291$ بود. این بدین معناست که با افزایش خلق دانش در سازمان تربیت بدنی میزان انتقال دانش در سازمان نیز افزایش پیدا می‌کند و همچنین با افزایش میزان انتقال دانش، میزان خلق دانش نیز افزایش پیدا می‌کند. این نتیجه تأیید می‌کند که مدیریت دانش شامل یک فرایند است و فعالیت‌های موجود در این فرایند به یکدیگر وابسته و مرتبط می‌باشند. بنابراین موفقیت استراتژی مدیریت دانش مستلزم توجه همه جانبه به تمامی الزامات و شرایط مورد نیاز برای اکتساب، خلق و بکارگیری و انتقال دانش می‌باشد.

با بررسی و تحلیل مدیریت دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمان‌ها ضروری است که در آن به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و

کاربرد در خدمات و وظایف خود به کار گیرند. در عصر حاضر سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های ورزشی برای مقابله یا تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت‌های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی را شناسایی کرده، مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی نمایند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. سازمان‌های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان‌های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد داشته نیز از این قائله مستثنی نمی‌باشد و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می‌کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان‌های ورزشی فراهم آورند. در نهایت با توجه به یافته مهم پژوهش حاضر مبنی بر وجود ارتباط بین عوامل سازمانی و مدیریت دانش می‌توان اذعان نمود که برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آنها را شناسایی و تحلیل نمود.

منابع:

۱. گیلبرت، پروست؛ استفان، روب و کای، رومهاردت (۱۳۸۵). مدیریت دانش. ترجمه: علی حسینی خواه. تهران، انتشارات یسطرون.
2. Judith J. Field (2007). "Knowledge Management at WLIC Durban "Libraries for the future: Progress, Development and Partnerships" IFLA Knowledge Management Newsletter Issue no.4 July 2007.
۳. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: چاپ ششم، انتشارات بعثت.
۴. داوینپورت، تامس، پروساک و لارش (۱۳۷۹). مدیریت دانش. ترجمه: حسین رحمان سرشت، تهران، نشر سایکو، چاپ اول.
5. Nonaka E. Takeuchi (1995). **The Knowledge Creation Company How Japanies Companies Create The Dynamics Of Innovation.** Oxford University Press
۶. الونی، سید مهدی و حسن، دانایی فرد (۱۳۸۰). گفتارهای در فلسفه تئوری های سازمان دولتی. تهران، انتشارات صفار.
7. Davenport.T. (1999)"some principles knowledge management" Available at:www.bus.utexas.Deu/knan/kmprin.htm. XVII (18); pp.10-13.

8. Draucker.P. (1999)"**Knowledge Worker Productivity: the Biggest Challenge**", California management Review, Vol.41, Issue 7
 9. Gandhi, Smiti (2004). **Knowledge Management and Reference Services**. The Journal of Academic Librarianship 30 (5), pp.368-381
 10. Nargund, Joby T (2005). **Industrial Safety Information: A Knowledge Management (KM) approach: an overview**.READIT-2005, IGCAR, Kalpakkam,
 11. Shaker A. Zahra (2007). **Knowledge sharing and technological capabilities: The moderating role of family involvement**. *Journal of Business Research* 20
 12. Hafeez K and Alghatas F (2007), "**Knowledge Management in a Virtual Community of Practice using Discourse Analysis**" School of Management, Bradford University, UK, *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 5(1): 29-42, available online at www.ejkm.com.
۱۳. رایبیز، استفن (۱۳۸۱). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها). ترجمه: مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، نشر صفار.
14. Lee, H. Choi, B (2003)."**Knowledge management Enablers, process and organizational performance: An Integrative view and Empirical examination**, Journal off management Information Systems, 20.(1):
 ۱۵. سجادی، سید نصرالله (۱۳۸۳). مدیریت سازمان‌های ورزشی. تهران انتشارات سمت.
 ۱۶. صلواتی، عادل (۱۳۷۸). "بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات ساختار سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های عمومی استان کردستان". رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
 ۱۷. داوری، بابک (۱۳۸۰). "بررسی ساختار سازمانی فدراسیون فوتبال و ارائه الگوی بهینه". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 ۱۸. غلامزاده، محمد رضا (۱۳۸۰). "بررسی اثرات فن آوری اطلاعات بر ساختار سازمانی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 ۱۹. همت آبادی، فلاح (۱۳۸۳). "تأثیر فن آوری اطلاعات بر ابعاد ساختار سازمانی". رساله کارشناسی ارشد، تربیت مدرس.
 ۲۰. فخریان، سارا (۱۳۸۱). "بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی". رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 ۲۱. رضا زاده، حسین (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 ۲۲. امید، علیرضا (۱۳۸۵). "ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی". رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 ۲۳. عسگری، ناصر (۱۳۸۴). "بررسی رابطه عوامل سازمانی با مدیریت دانش". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 24. Wolf, A (1995). **Factors affecting The Organization Innovation and Creativity**. European Journal of Management Science. 24,1:12.
 25. Barron, F (1998). Putting Creativity to Work, in Sternberg, R.J (EDS), the nature of Creativity. Cabridge University Press, & Participation 4; pp.58-80.

26. Wiig, K (2002). "Application of Knowledge Management in Public Administration, Available at: www.egov.pl/-baza-analzy-km-pub_
27. Leanders, f & Kessler. E, H Christensen, E.W (2003). Centralization in levels for Organization. Harward Business Review, No, July.
28. Liebowitz j (2003). Building organization Intelligence a knowledge management primer. Cre press. Boca Raton Fl.
29. Roelandet.j & Ehssan. S (2004). organizational Factors and Knowledge management within Large marketing departments" An empirical study, Journal of Knowledge Management. Vol 7, No.3.

