

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۹۶
دوره ۹، شماره ۲، ص: ۲۴۱ - ۲۲۹
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۱۰ / ۰۶
تاریخ پذیرش: ۹۳ / ۰۳ / ۲۵

ارتباط یادگیری تک حلقه‌ای با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور

غزال خوشنودی* - سعید صادقی بروجردی^۲ - مظفر یکتایار^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، مدرس گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران. ۲. استاد گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه یادگیری تک حلقه‌ای با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان منتخب غرب کشور بود. روش تحقیق از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری در زمان تحقیق ۲۷۴ نفر بودند که ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه یادگیری تک حلقه‌ای (برگرفته از مدل مفهومی بیتس) و مدیریت دانش (تلفیقی از جاشپار و همکاران) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که یادگیری تک حلقه‌ای پیش‌بینی کننده مدیریت دانش است و در این میان، به کارگیری و کاربرد دانش ($\beta=۰/۴۰۳$) تأثیرپذیرترین مؤلفه مدیریت دانش از یادگیری تک حلقه‌ای در ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که با تشریح مساعی مدیران و کارکنان در فعالیت‌های رشد و یادگیری تک حلقه‌ای و مؤلفه‌های آن بتوان گامی مؤثر در ارتقای سطح مدیریت دانش ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور برداشت.

واژه‌های کلیدی

به کارگیری دانش، تک حلقه‌ای، تربیت بدنی، مدیریت دانش، یادگیری.

مقدمه

مدیریت دانش بر چگونگی ساماندهی و استفاده از دانش برای ارتقای اثربخشی سازمان تمرکز می‌کند. سازمان‌های یادگیرنده مانند یک هدف برای مدیریت دانش هستند و مدیریت دانش، توسعه و پیشرفت سازمان‌های یادگیرنده را تضمین می‌کند. مفهوم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده بیشتر مانند دو روی یک سکه است، یعنی هرچه یادگیری بیشتر باشد، دانش به دست آمده بیشتر می‌شود و برنامه‌های آموزشی سازمانی در قالب مدیریت دانش گنجانده می‌شوند (۲). مدیریت دانش، تنها به دانش مستند شده اکتفا نمی‌کند، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های جهان با تکیه بر دانش ضمنی و دانش آشکار خود، درصد ارتقای جایگاه رقابتی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری خود هستند. به منظور رسیدن به این اهداف، مدیریت دانش در پی تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده‌سازی، بازیابی و نگهداری دانش به‌عنوان دارایی‌های سازمان است (۱). مدیریت دانش توانایی‌ها و امکانات آموزش در سازمان را فراهم می‌کند و سبب توانمندی سازمان می‌شود. نرخ آموزش در سازمان‌ها باید بزرگ‌تر یا مساوی تغییر در محیط اطراف یک سازمان باشد؛ بنابراین توانایی در سازمان‌ها با میزان دانش سازمان سنجیده نمی‌شود، بلکه با چگونگی کسب دانش و توانایی‌های آن سنجیده می‌شود (۲). جاشپارا (۲۰۰۴) در ارتباط با مدیریت دانش مدل زیر ارائه کرد (۱۷).



شکل ۱. مدل جاشپارا (۲۰۰۴)

از سوی دیگر جهان امروز به‌ویژه جهان سازمان‌ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد سازمان‌ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا غیرانسانی و ... ، همگی با شتابی خیره‌کننده در حال شدن از حالتی به حالتی دیگرند (۱۶، ۱۵). در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و به‌منظور حفظ خود در محیط پرتلاطم اطراف، پیوسته از قالب‌های غیرپویا خارج می‌شوند و به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمان یادگیرنده، حرکت می‌کنند (۱۱).

برای توصیف بهتر یادگیری در سازمان‌ها، باید بگوییم یادگیری مفهومی پویاست که به‌تدریج از یادگیری فردی به یادگیری سازمانی تغییر می‌یابد. به‌دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی به‌طور روزافزونی رایج شده، همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد ضروری است، برای سازمان نیز اهمیت دارد؛ هرچند یادگیری سازمانی بیش از مجموع توان یادگیری افراد است (۱۹).

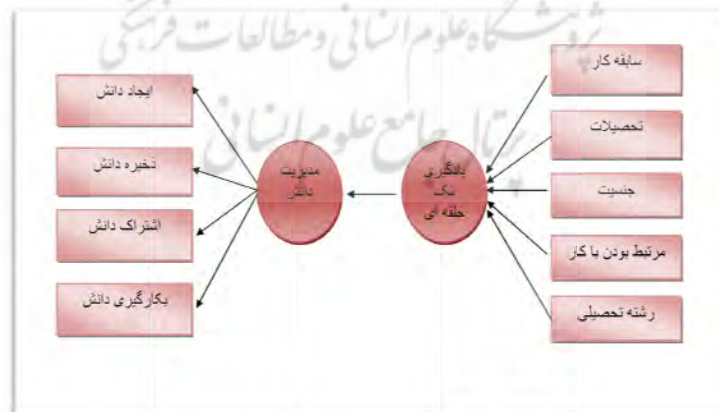
بیتس^۱ (۲۰۰۵) بیان می‌دارد، یادگیری در چهار گام به‌وقوع می‌پیوندد. ابتدا امری در بستر خاص تجربه می‌شود، سپس بازتاب‌های آن تجربه مشاهده می‌شوند. در سومین گام مفاهیم انتزاعی و کلی بر پایه آن مشاهدات شکل می‌گیرند. در نهایت (چهارمین گام) این مفاهیم انتزاعی در شرایط جدید ارزیابی می‌شوند و به تجربیاتی جدید می‌انجامند. این تجربیات جدید خود گام اول حلقه یادگیری (یادگیری تک‌حلقه‌ای) خواهد بود که بر عمل فرد مبتنی است؛ افراد فارغ از سن خود چیزهایی را از تجربیات عملی خود می‌آموزند. بر این اساس می‌توان گفت که یادگیری تک‌حلقه‌ای بر عملکرد فرد وابسته است. همچنین بیتس بیان می‌دارد در سازمان‌هایی که مبنای استراتژیکی قوی ندارند، یادگیری تک‌حلقه‌ای کاراترین نوع یادگیری سازمانی در راستای یادگیری سازمانی است. همچنین یادگیری تک‌حلقه‌ای برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همگان برای آینده نامشخص مسئله‌ای بسیار مهم و درخور توجه است (۱۲).

از سوی دیگر، سازمان‌های آینده، سازمان‌های یادگیرنده‌اند که به تعبیری دیگر می‌توان آنها را سازمان‌های دانش‌آفرین نامید. در چنین سازمان‌هایی ایجاد دانش و آگاهی‌های جدید، ابداع‌ها و ابتکارها کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه نوعی رفتار همگانی است؛ روشی که همه اعضای سازمان بدان عمل می‌کنند (۶).

-
1. Beats
 2. Single loop learning

پاتریسیا (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «مدیریت دانش برای یک سازمان یادگیرنده» به این مطلب می‌پردازد که بهبود کیفی مداوم تصمیم‌های اتخاذ شده به دانش سازمان بستگی دارد و از طریق مدیریت دانش می‌توان کارایی سازمان را با ایجاد ارزش از طریق کاهش دوباره کاری‌ها افزایش داد. برای مدیریت دانش موفق، محیط سازمان باید از کارکنان در کسب و توزیع دانش حمایت کند. این محیط می‌تواند حاصل فرهنگ سازمان یادگیرنده باشد (۳). در تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت»، محقق به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرایندهایی که حمایت‌کننده یادگیری سازمانی و خلق دانش سازمانی است، تأکید می‌کند (۱۸). نادای و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» بیان کردند که آموزش و یادگیری از طریق استفاده از مدیریت دانش ارتقا می‌یابد. همچنین حفظ و تداوم حلقه‌های یادگیری در کلیه فرایندهای سازمانی به منظور اثربخشی مدیریت ضرورت دارد. یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۷). همچنین یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی «رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان» پرداختند. یافته‌های آنان نیز نشان داد که بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (۱۰). گودرزی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی به بررسی «ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی» پرداختند. با توجه به متغیرهای پیش‌بین، فرهنگ سازمانی (فرهنگ تسهیم و یادگیری مستمر) و متغیرهای ملاک مدیریت دانش (تولید و انتقال دانش) به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش وجود ندارد؛ اما رابطه بین فرهنگ تسهیم و انتقال دانش معنادار بود و رابطه بین یادگیری مستمر و خلق و انتقال دانش و رابطه بین تولید دانش و انتقال دانش معنادار است (۵). هنری (۱۳۹۰)، در تحقیقی به بررسی «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی» پرداختند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش سازمانی اثرگذار است. اما این تأثیر بسته به نوع اقدامات متفاوت است. سرمایه اجتماعی بر اقدامات نرم (شامل خلق و انتقال دانش) تأثیرگذار است (۸). عرضه و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی به بررسی «مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی ایران» پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد، بین وضع موجود و مطلوب مهارت ارتباطی مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. به علاوه، بین شاخص‌های مهارت‌های ارتباطی مدیران

(خودگشودگی، همدلی، حمایتگری، مثبت‌گرایی، خودنظمی، مهارت اجتماعی، نفوذ آرمانی و الهام‌بخشی و تحریک خردمندانه) با متغیرهای خلق و انتقال دانش (مدیریت دانش) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد (۴). ورزش امروزه با توجه به گستردگی و تقاضا برای افزایش سلامتی، حضور و نشاط در جامعه نیاز دارد که توجه بیشتری را معطوف خود سازد و به این دلیل تغییرات ساختاری آن در کشور از سازمان به وزارت ضرورتی انکارناپذیر است که می‌تواند سبب افزایش تقاضا از ساختار جدید شود و شرایط حضور مدیریت دانش در ورزش را امکان‌پذیرتر سازد. در چنین شرایطی، آموزش، سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی برای توسعه در سازمان‌های ورزشی است و در صورتی که به‌درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود، بازدهی چشمگیری خواهد داشت. با اهمیتی که یادگیری در سازمان‌های امروزی دارد و از آن به‌عنوان تنها مؤلفه ادامه حیات سازمان یاد شده است، ضرورت بررسی وضعیت امکان‌پذیرتر می‌نماید. یادگیری تک‌حلقه‌ای و مدیریت دانش در سازمان‌ها و ادارات کل ورزش و جوانان کاملاً آشکار است؛ زیرا نهادهای اصلی ورزش کشور می‌توانند منشأ تحولی عمیق در ورزش کشور شوند. با توجه به اینکه تحقیقات در این زمینه بسیار محدود است، ضروری است پژوهشگران در این عرصه تحقیقات گسترده‌تری را انجام دهند. یادگیری تک‌حلقه‌ای بیشتر به ویژگی‌های فردی و تناسب شغل با شاغل می‌پردازد، بدین سبب تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط یادگیری تک‌حلقه‌ای با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور انجام گرفت. همچنین مدل مفهومی تحقیق با توجه به مبانی نظری و منابع موجود به‌صورت زیر ارائه شد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از آنجا که به بررسی رابطه بین دو متغیر «یادگیری تک‌حلقه‌ای» و «مدیریت دانش» می‌پردازد، از نوع تحقیقات همبستگی است که به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای یک‌مرحله‌ای و به صورت تصادفی ساده در چهار استان منتخب غرب (ایلام، همدان، کرمانشاه و کردستان) انجام گرفت، که متغیر پیش‌بین، یادگیری تک‌حلقه‌ای و متغیر ملاک هم مدیریت دانش بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان، مدیران و معاونان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های منطقه غرب کشور بودند که تعداد آنها در زمان تحقیق ۲۷۴ نفر اعلام شد که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۵۳ نفر انتخاب شدند. از این تعداد ۱۴۳ نفر به پرسشنامه‌ها به طور صحیح پاسخ دادند که این تعداد براساس جدول مورگان قابل قبول بود. ابزار اصلی سنجش در تحقیق حاضر، پرسشنامه یادگیری تک‌حلقه‌ای برگرفته از مدل مفهومی (بیتس، ۲۰۰۵) و دو پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش جانشپارا (۲۰۰۴) و چن و هوانگ^۱ (۲۰۰۷)، بود، که جهت بالا بردن روایی و اعتبار پژوهش، دو پرسشنامه توسط پنج نفر از متخصصان مدیریت ورزشی بررسی و پس از اصلاحات، پرسشنامه نهایی تدوین شد. برای بررسی پایایی درونی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که این میزان در مدیریت دانش ۰/۹۲ و در یادگیری تک‌حلقه‌ای ۰/۸۶ بود. ضرایب مذکور نشان می‌دهد که پایایی درونی سؤالات مناسب بوده است. همچنین با توجه به فقدان ادبیات تحقیق در زمینه یادگیری تک‌حلقه‌ای این پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان که جزء نمونه‌های تحقیق نبودند، در دو نوبت به فاصله ۲۸ روز توزیع و جمع‌آوری شد که میزان همبستگی پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۸۹۶ و در پرسشنامه یادگیری تک‌حلقه‌ای ۰/۸۵۴ بود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست تجزیه و تحلیل آمار توصیفی از آزمون‌های (میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد، جداول و نمودارها) و در بخش دوم، آمار استنباطی از آزمون‌های (کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام‌به‌گام)، و از نرم‌افزارهای excel برای رسم نمودار و جداول و از SPSS₁₈ به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی پژوهش در زمینه توزیع فراوانی افراد براساس جنسیت نشان داد که از ۱۴۳ فرد مورد پژوهش، ۴۷ نفر (۳۲/۹ درصد) زن و ۹۶ نفر (۶۷/۱ درصد) مرد بودند. همچنین توزیع فراوانی سطح تحصیلات افراد مورد پژوهش نشان داد که ۱۹ نفر (۱۳/۳ درصد) از کارکنان دیپلم، ۱۲ نفر (۸/۴ درصد) فوق دیپلم، ۷۵ نفر (۵۲/۴ درصد) لیسانس، ۳۷ نفر (۲۵/۹ درصد) فوق لیسانس و بالاتر بودند. از ۱۴۳ فرد مورد پژوهش ۴۵ نفر (۳۱/۵ درصد) در رشته تربیت بدنی، ۲۷ نفر (۱۸/۹ درصد) در رشته مدیریت و ۷ نفر (۴۹/۷ درصد) در سایر رشته‌های تحصیلی مشغول به تحصیل بودند. از ۱۴۳ شرکت‌کننده حاضر در تحقیق، ۱۴ نفر مدیر (۹/۸ درصد)، ۹ نفر (۶/۳ درصد) معاون، ۷۸ نفر (۵۴/۵ درصد) کارشناس و ۴۲ نفر (۲۹/۴ درصد) کارمند بودند. یافته‌ها نشان داد که ۲۷ نفر (۱۸/۹ درصد) دارای سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۳۸ نفر (۲۶/۶ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۲۴ نفر (۱۶/۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۳ نفر (۱۶/۱ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و نیز ۳۱ نفر (۲۱/۷ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند. نتایج حاصل از یافته‌های استنباطی در جداول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۱. بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k.s)

عامل	آماره Z	سطح معناداری
مدیریت دانش	۰/۵۱۶	۰/۹۵۳
ایجاد دانش	۰/۷۱۵	۰/۶۸۶
ذخیره دانش	۱/۰۷۸	۰/۱۹۵
اشتراک دانش	۰/۹۶۴	۰/۳۱
به کارگیری دانش	۰/۸۴۳	۰/۴۷۵
یادگیری تک حلقه‌ای	۰/۹۰۱	۰/۳۹۱
مرتبط بودن با کار	۰/۶۸۹	۰/۷۳

جدول ۲. ارتباط بین یادگیری تک حلقه‌ای با مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان منطقه غرب کشور

یادگیری تک حلقه‌ای		مدیریت دانش
همبستگی پیرسون	۰/۳۶۶	
سطح معناداری	۰/۰۰۱	
تعداد	۱۴۳	

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رابطه معناداری بین یادگیری تک‌حلقه‌ای با مدیریت دانش در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر ۰/۳۶۶ است.

جدول ۳. ارتباط بین یادگیری تک‌حلقه‌ای با مؤلفه‌های مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور

ایجاد دانش	ذخیره دانش	اشتراک دانش	به‌کارگیری دانش	آماره	ابعاد
۰/۳۱۵	۰/۳۱۸	۰/۳۱۵	۰/۴۰۳	همبستگی	یادگیری تک‌حلقه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۴۳	۱۴۳	۱۴۳	۱۴۳	تعداد	

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، رابطه معناداری بین اجزای مدیریت دانش و یادگیری تک‌حلقه‌ای سازمانی وجود دارد و ضریب همبستگی آن به ترتیب برای یادگیری تک‌حلقه‌ای سازمانی (به‌کارگیری دانش، اشتراک دانش، ذخیره دانش و ایجاد دانش) برابر با ۰/۴۰۳، ۰/۳۱۵، ۰/۳۱۸ و ۰/۳۱۵ بوده است.

جدول ۴. ارتباط بین یادگیری تک‌حلقه‌ای و مرتبط بودن با کار در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور

مرتبط بودن کار		یادگیری تک‌حلقه‌ای
۰/۶۵۲	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۴۳	تعداد	

جدول ۴ نشان می‌دهد که بین یادگیری تک‌حلقه‌ای و مؤلفه مرتبط بودن با کار ارتباط معناداری وجود دارد ($P=0/001, r=0/652$).

با توجه به نتایج جدول ۵ یادگیری تک‌حلقه‌ای پیش‌بینی‌کننده میزان ابعاد مدیریت دانش است و ارتباط معناداری بین آنها وجود دارد، که به‌کارگیری دانش بالاترین میزان پیش‌بینی یادگیری تک‌حلقه‌ای را داراست و به ترتیب ایجاد دانش ۰/۳۱۵، ذخیره دانش ۰/۳۱۸، اشتراک دانش ۰/۳۱۵ و به‌کارگیری دانش ۰/۴۰۳ است.

جدول ۵. آزمون رگرسیون یادگیری تک‌حلقه‌ای و مؤلفه‌های مدیریت دانش

p	t	ضریب		مدل		
		استاندارد شده	غیراستاندارد			
		Beta	Std. Error	B		
۰/۰۰۸	۲/۷۰۲		۰/۳۸۰	۱/۰۲۷	مقدار ثابت	
۰/۰۰۱	۳/۹۴۱	۰/۳۱۵	۰/۱۴۹	۰/۵۸۶	یادگیری تک‌حلقه‌ای	ایجاد دانش
۰/۰۷۲	۱/۸۱۰		۰/۴۳۹	۰/۷۹۵	مقدار ثابت	ذخیره
۰/۰۰۱	۳/۹۸۴	۰/۳۱۸	۰/۱۷۲	۰/۶۸۵	یادگیری تک‌حلقه‌ای	دانش
۰/۰۷۹	۱/۷۷۱		۰/۴۳۹	۰/۷۷۷	مقدار ثابت	اشتراک
۰/۰۰۱	۳/۹۳۵	۰/۳۱۵	۰/۱۷۲	۰/۶۷۶	یادگیری تک‌حلقه‌ای	دانش
۰/۲۳۸	۱/۱۸۶		۰/۴۱۹	۰/۴۹۶	مقدار ثابت	به‌کارگیری
۰/۰۰۱	۵/۲۳۱	۰/۴۰۳	۰/۱۶۴	۰/۸۵۷	یادگیری تک‌حلقه‌ای	دانش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اساسی این پژوهش، بررسی یادگیری تک‌حلقه‌ای سازمانی بر مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور بود. بنابراین پس از مطالعه مبانی نظری و پژوهشی، یکی از عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش، فرایندهای دانش بود که در این پژوهش از مدل جاشپارا که شامل عوامل ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش بود، استفاده شد.

نتایج نشان داد که بین یادگیری تک‌حلقه‌ای سازمانی و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد و یادگیری تک‌حلقه‌ای و مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان در حد مناسب قرار دارند (جداول ۳ و ۲). این موضوع با نتایج پژوهش‌های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، نادری و همکاران (۱۳۹۰)، بیجی (۲۰۰۹) و مارتین (۲۰۰۴) همخوانی دارد. با توجه نتایج تحقیقات اندکی که در داخل و خارج کشور انجام گرفته، می‌توان گفت که آموزش و یادگیری و تجربه هر فرد به‌وسیله مدیریت دانش می‌تواند ارتقا یابد و حفظ و تداوم حلقه‌های یادگیری در فرایندهای سازمانی به‌منظور اشتراک دانش بین افراد می‌تواند برای سازمان اثربخش باشد و افراد می‌توانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. همچنین به‌نظر می‌رسد سازمان می‌تواند از این طریق محیطی توأم با یادگیری و نشر دانش

برای ارتقای نیروی انسانی‌اش فراهم آورد. همچنین آموزش و یادگیری می‌تواند از طریق مدیریت دانش ارتقا یابد.

بین یادگیری تک‌حلقه‌ای و مؤلفه‌های آن تنها با سابقه کار ارتباط معناداری مشاهده شد و با بقیه مؤلفه‌ها ارتباط معناداری مشاهده نشد (جدول ۴). با توجه به اینکه در زمینه یادگیری تک‌حلقه‌ای بسیار اندک در خارج کشور کار شده، نتایج همسویی با آن یافت نشد و فقط می‌توان به تعاریف مرتبطی از جمله بیتس (۲۰۰۴) اشاره کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که هرچه سابقه کار افراد بیشتر باشد، میزان یادگیری تک‌حلقه‌ای بیشتر خواهد بود. همچنین استنباط می‌شود که تجربه کاری مفید عامل اصلی در ایجاد یادگیری تک‌حلقه‌ای در سازمان، به دلیل پیدایش شناخت حقیقی از سازمان و اهداف آن در ادارات کل ورزش و جوانان است و هسته منتقل‌کننده مدیریت دانش نیز از این طریق به نظر می‌رسد امکان‌پذیر خواهد بود. همچنین یکی از مهم‌ترین ابزارهای رشد یادگیری و توسعه دانش در سازمان، ضبط، بازیافت و به‌کارگیری مجدد تجارب سازمانی است. تجربه به‌رغم اینکه در زمان طولانی‌تری حاصل می‌شود، به دلیل اثر عمیقی که در حافظه فرد و سازمان ایجاد می‌کند، در بین دیگر عوامل یادگیری اهمیت بیشتری دارد. انتشار تجربه در سازمان، دانش موجود را غنی می‌کند و به تبع آن فضای سازمان به فضای یادگیرنده تبدیل می‌شود که در آن دانش و آگاهی‌های موجود، در یک چرخه فراگیری و حل مسئله انتقال می‌یابد و سبب ارتقای دانش جدید در سطح سازمان و جامعه می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و مؤلفه آن ارتباط معنادار وجود دارد. نتایج این مطالعه با نتایج بیشتر تحقیقات از جمله گودرزی و همکاران (۱۳۸۸)، هنری (۱۳۹۱)، عرضه و همکاران (۱۳۹۱) و پاتریسیا (۲۰۰۸)، در ایجاد، ذخیره، توزیع و اشتراک دانش همسو بود. از این تحقیق چنین استنباط می‌شود که مدیریت دانش موضوعی اجتماعی است و انسان مهم‌ترین نقش را در موفقیت آن ایفا می‌کند. توانمندی این سازمان امروز در گرو دارا بودن سرمایه دانش است و به‌کارگیری ظرفیت‌های ذهنی خلاق، توسعه و پیشرفت را ممکن می‌سازد. مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش) از اهمیت و ضرورت برخوردار است و غفلت از آن مترادف با عقب‌ماندگی و توسعه نیافتن سازمان‌ها و کشور است. بنابراین سازمان‌ها با به‌کارگیری هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌توانند به‌طور غیرمستقیم دیگر ابعاد آن را نیز توسعه دهند که به‌نظر می‌رسد با توجه به نوپایی سازمان در حال حاضر ایجاد دانش اصلی‌ترین عامل توسعه دیگر مؤلفه‌ها باشد. عوامل سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش بیشترین تأثیر را بر موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش دارد. فناوری اطلاعات

نیز از طریق انتقال و نگهداری دانش بر فرایندهای مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد. سازمان با تأکید بر یادگیری، به کارکنانشان کمک می‌کند که نقش فعال‌تری در خلق دانش ایفا کنند. زمانی که صرف یادگیری می‌شود رابطه مستقیمی با میزان دانش دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که اجزای مدیریت دانش با یادگیری تک‌حلقه‌ای سازمانی ارتباط معناداری دارد (جدول ۳). با توجه به جدید بودن عنوان تحقیق، محقق به تحقیقی برای بررسی نتایج مشابه دست پیدا نکرد. اما نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که چنانچه یادگیری تک‌حلقه‌ای در سازمان افزایش یابد، جنبه به‌کارگیری دانش یا به عبارتی کاربرد دانش در این ادارات توسعه می‌یابد.

در نتایج آزمون رگرسیون مشاهده شد که یادگیری تک‌حلقه‌ای پیش‌بینی‌کننده میزان ابعاد مدیریت دانش است (جدول ۵).

با توجه به نتایج تحقیق و معادله رگرسیون می‌توان گفت که یادگیری تک‌حلقه‌ای یک عامل پیش‌بینی‌کننده است که به‌خصوص در به‌کارگیری و کاربرد دانش، در سازمان‌های گسترده و متنوعی چون ادارات ورزش و جوانان می‌تواند بسیار کارا باشد، زیرا فقدان مبنای استراتژیکی قوی تنها رویکرد مهم افزایش یادگیری سازمانی را در یادگیری تک‌حلقه‌ای نشان می‌دهد. از سوی دیگر، تغییرات ساختاری و جوان بودن این تغییرات نیاز دارد که میزان یادگیری تک‌حلقه‌ای را اساس تفکرات قبل از طراحی استراتژیکی برای پیشبرد اهداف سازمانی دانست. این یادگیری همگان را به تجربه کردن و تسهیم دانش خود در درون شبکه‌های سازمانی تشویق می‌کند و با توجه به عملکرد خود می‌توانند موجب بهره‌وری و سودآوری در سازمان شوند. از سوی دیگر، توانایی‌ها و مهارت‌های همکاران در ادارات گسترده و با خدمات متنوعی چون ورزش و جوانان می‌تواند اثر فوق‌العاده روی عملکرد خودش داشته باشد و به‌عکس. یکی از عوامل مؤثر در بهبود عملکرد کارکنان سازمان ورزشی با توجه به ابعاد یادگیری سازمانی، تلاش برای بهبود دانش و اطلاعات کاری کارکنان است. تحقیقات نشان دادند که برانگیختن کارمندان برای بهبود عملکرد از طریق یادگیری به‌منظور توسعه عملکرد افراد برای سازمان ضروری است و از آنجا که این سازمان خدمات کاربردی ارائه می‌دهد، در نتیجه یادگیری تک‌حلقه‌ای متضمن کاربرد دانش بیشتر در این ادارات کل است، هرچند به‌ترتیب ایجاد دانش، ذخیره دانش و اشتراک دانش نیز از طریق یادگیری تک‌حلقه‌ای ضامنی برای توسعه مدیریت دانش است. بنابر این تحلیل، این ادارات با توجه به ویژگی‌های خاص خود نیاز دارند که قبل از به‌کارگیری دانش یا استفاده از مدیریت دانش

زمینه‌های یادگیری تک‌حلقه‌ای را در کارکنان خود افزایش دهند تا به کاربرد دانش در این ادارات منجر شوند و توسعه کمی و کیفی خدمات ارائه‌شده پدید آید.

منابع و مآخذ

۱. اورمزدی، نوشین (۱۳۸۶). «تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران»، منطقه تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، (۴۲).
۲. باقری‌نژاد، جعفر؛ قهاری، اعظم (اردیبهشت ۱۳۸۶). «مدیریت دانش و عملکرد آن در سازمان‌ها»، سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، (۸).
۳. پاتریسیا، ژان (۲۰۰۸). «مدیریت دانش برای یک سازمان یادگیرنده»، مجله مدیریت فرهنگی، سال سوم، ش ششم، زمستان ۱۳۸۸، ص ۱۲.
۴. عرضه، کیوان؛ سید عامری، میرحسین (۱۳۹۱). «مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی ایران»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۳، ص ۴۴-۴۹.
۵. گودرزی، محمود؛ ابوترابی، مجتبی؛ دستی‌گردی، مهدی؛ دستی‌گردی، کاظم (۱۳۸۸). «ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی»، مدیریت ورزشی، ش ۲، ص ۲۰۱-۲۱۴.
۶. ملکی‌نیا، عماد؛ بجانی، حسین (۱۳۸۸). «مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده»، ماهانه علمی-آموزشی در زمینه مدیریت، تدبیر، سال بیستم، ش ۲۰۳، ص ۴۹-۵۲.
۷. نادى، محمدعلی؛ بختیار، نصرآبادی حسنعلی؛ فرهنگ‌پور، مریم (۱۳۹۰). «تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹»، علوم تربیتی، سال چهارم، ش ۱۳، ص ۱۴۶-۱۲۳.
۸. هنری، حبیب (۱۳۹۰). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، ش ۱، ص ۱.
۹. هنری، حبیب؛ افشاری، مصطفی؛ کارگر، غلامعلی (۱۳۹۱). «بررسی نظام یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی براساس ابعاد سازمان یادگیرنده و روش AHP»، مدیریت ورزشی، ش ۱۳، ص ۱۱۵-۱۲۵.

۱۰. یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه؛ نیک‌بخت، اکرم (۱۳۸۹). «رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان»، نشریه مدیریت سلامت، ۱۳، ۴۲، ۲۳۸.

11. Adair, J. (2002). "Effective strategic leadership". Pan Macmillan Australia Pty Publishing 260-263.
12. Beats, Walter (2005). Knowledge management and management learning: Extending the horizon of knowledge-based management. Published by Springer, United States of America. P: 398.
13. Beige M. (2009) Knowledge management to achieve organizational learner. Monthly Vehicle Engineering and Related Industries; 1(3):33-40.
14. Chen, Chung-jen & Huang, Jing-wen, (2007). "How organization climate and structure effect knowledge management- the social interaction perspective", International Journal of Information management, vol. 27: 104-118.
15. Gorelick, C. (2005). "Vioepoint Organizational learning vs the learning organization : a conversation with a practitioner" Pace University, Lubin School of Business, New York, USA. The learning organization. Vol. 12 No. 4: 383-388. Emerald Group publishing Limited.
16. Jiang, X & Li, Y. (2008). "The relationship between organizational learning and firms' financial performance in strategic alliances : A contingency approach". Journal of World Business, 43:365-379.
17. Jashpara, Ashok. "Knowledge management: an integrated approach". Financial Times Press. 2004: 344.
18. Martin B (2004). Knowledge management within the context of management . Singapore: management review; (2): 22.
19. Ouksel, A & Vyhmeister R. (2000). "Performance of organizational Design Models and their Impact on organization learning". Journal of Computational & Mathematical Organization Theory, Vol. 6, No. 4: 395-410.