

ارتباط مدیریت دانش با سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان

مهران تیشه گران^۱

مظفر یکتایار^۲

طیبه زرگر^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۴

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط مدیریت دانش با سلامت سازمانی در بین کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان بود. روش پژوهش، کاربردی و شیوه جمع آوری داده ها، توصیفی - همبستگی می باشد. برای گردآوری داده ها، از پرسشنامه مدیریت دانش گولد و همکاران (۲۰۰۱) و پرسش نامه لاندن و کلینگل (۲۰۰۲) استفاده گردید. به منظور تحلیل استنباطی داده های حاصله، از روش های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان با ضریب همبستگی $r=0/42$ ، $p<0/05$ وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان می دهد کاربرد دانش ($t=11/76$ ، $p=0/001$) و اکتساب دانش ($t=15/42$ ، $p=0/001$) و خلق دانش ($t=11/88$ ، $p=0/001$) و حفظ دانش ($t=10/78$ ، $p=0/001$) قدرت پیش بینی سلامت سازمانی را دارند. بنابراین در عصر دانش که یکی از اهداف سازمان ها توسعه مدیریت دانش و دانایی در محیط سازمان می باشد، هماهنگی با جو سازمان و محیط سازمان یک الزام می باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سلامت سازمانی و اداره کل ورزش و جوانان

^۱ کارشناس ارشد، تربیت بدنی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

E-mail: myektayar@iausdj.ac.ir

^۲ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در محیط پویا و پیچیده امروزی، سازمان‌ها باید برای اثربخشی بیشتر دانش جدید را به طور مداوم در محصولات و خدمات خود به کار گیرند. با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها، می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها ضرورتی انکارناپذیر است (رجبی پور میبیدی، ۱۳۸۷؛ ص، ۵). مدیریت دانش، فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی منحصر به فرد که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، یادگیری پویا و تصمیم‌گیری به کار گرفته می‌شود (حسینی، ۱۳۸۵). بکمن^۱ (۱۹۹۸) مدیریت دانش را فرآیند توزیع و پخش دانسته‌های فردی و سازمانی در کل سازمان می‌داند که به افزایش بازده و عملکرد کل سازمان منجر می‌شود.

مدیریت سازمان باید با تکیه بر دانش، امکان اتخاذ تصمیمات معقول در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کند. از این رو، مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش است و در سازمان‌ها به دنبال آن است تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی مشخص کند (پائولن^۲، ۲۰۰۲). سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در راستای مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند (نوناکا^۳، ۱۹۹۸). مدیریت دانش، فرآیندی است که متشکل از خلق و اکتساب، تسهیم، ساماندهی و کاربرد دانش است (خامدا، ۱۳۸۸). درست است که مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد، اما مدیریت دانش برای قابل استفاده بودن، نیازمند سازمانی سالم می‌باشد.

سلامت سازمانی یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی اش شناخته می‌شود. مایلز می‌گوید: سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد، بلکه اشاره آن بر مجموع‌های از خصایص سازمانی به نسبت پردوام است؛ بدین معنا که یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد

1 . Beckman
2 . Paulen
3 . Nonaka

کرده، گسترش می دهد(دف، ۱۳۷۴). پولانی(۱۳۸۶) به نقل از کیت دیویس، سازمان سالم را چنین تعریف می کند: "سازمانی که در آن کارکنان احساس کنند کاری سودمند و مفید انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند". همچنین، پولانی ادعا می کند که لایدن و کلینگل معتقدند سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس و دارای روحیه بالا، کانال های ارتباطی باز و موفقیت بالا می یابند. بر اساس نتایج تحقیقات اخیر که در ارتباط با کار و سلامتی انجام شده اند، از جمله مشخصه محیط های کاری سالم عبارت اند از: وضوح نقش و قابلیت دسترسی، به آن، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن و شرایط استخدامی سالم.

اصطلاح "سلامت سازمانی" نخستین بار در سال ۱۹۹۶ توسط مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد(کرکاماز^۱، ۲۰۰۷). وی یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش می کند و توانایی های بقا و سازش خود را به گونه ای مداوم توسعه و گسترش می دهد. نکته مبرهن در این تعریف، آن است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. از دیدگاه هوی و میسکل^۲(۲۰۰۸) سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت گانه ای شامل یگانگی نهادی^۳، نفوذ مدیریت^۴، ملاحظه گری^۵، ساخت دهی^۶، پشتیبانی منابع^۷، روحیه^۸ و تاکید علمی^۹ می باشد(هوی و میسکل^{۱۰}، میسکل^{۱۰}، ۲۰۰۷).

1korkmaz

2 Hoy & Mescle

3 Institutional Integration

4 Principal influence

5consideration

6 Initiating Structure

7 Resource support

8 Morale

9 Academic Emphasis

10 Hoy

تاکنون تحقیقات زیادی در حوزه متغیرهای مورد بررسی این پژوهش چه در نشریات داخلی و خارج کشور انجام شده است، اما پژوهشی که با هدف بررسی روابط مستقیم بین آنها انجام شده باشد کمتر دیده می شود. در این جا به نمونه هایی از آنها اشاره می شود. جلال الدین و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی یک مدل مفهومی را از طریق یکپارچه نمودن فرایندهای مدیریت دانش ارائه نمودند. چانگ و وانگ^۱ (۲۰۰۹) یک چارچوب پیش بینی مبتنی بر رویکرد تصمیم گیری چند معیاره فازی را به منظور کمک به سازمان ها در آگاهی فاکتورهای موثر حیاتی در موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش و همچنین شناسایی اقدامات ضروری مقدم بر شروع مدیریت دانش توسعه دادند. سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی اداره تربیت بدنی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد. آهنچیان و ظهور پرونده (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان دادند که بین دانش مدیریتی با سلامت سازمانی و اثربخشی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین سازمان ها با به کارگیری صحیح مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن در امر تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات قادر خواهند بود قابلیت های دانش خود را افزایش دهند و به مزیت رقابتی در مقایسه با سازمان ها دست یابند. از طرفی، سلامت سازمانی بر توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود و یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های سازمانی تاکید دارد. با توجه به اهمیت برخورداری از مدیریت دانش در ارتقای سلامت سازمانی، لازم است که اداره تربیت بدنی و هیات های ورزشی عنایت و توجه بیشتری را به این مبحث داشته باشند و جهت ارتقای توانمندی مدیران و کارشناسان و به دنبال آن سلامت سازمانی، استفاده از مدیریت دانش بسیار مهم و تاثیرگذار است. اما اینکه در اداره تربیت بدنی استان سنندج این رابطه چگونه و میزان تاثیر آن چه قدر است، از اهداف این پژوهش می باشد.

سنجری و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی مدیریت دانش و سلامت سازمانی در سازمان های صنعتی - تجاری نشان دادند که بین مدیریت دانش و خرده مقیاس های آن (ایجاد دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، حفظ دانش و تسهیم دانش) رابطه مستقیم وجود دارد، اما بین کاربرد دانش و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت. از طرفی، سلامت سازمانی بر توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود و یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های سازمانی تاکید دارد. با توجه به اهمیت برخورداری از مدیریت دانش در ارتقای سلامت سازمانی، لازم است که اداره تربیت بدنی و هیات های ورزشی عنایت و توجه بیشتری را به این مبحث داشته باشند و جهت

1 Chang & e al

ارتقای توانمندی مدیران و کارشناسان و به دنبال آن سلامت سازمانی، استفاده از مدیریت دانش بسیار مهم و تاثیرگذار است.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش از حیث هدف، کاربردی از نظر شیوه جمع آوری داده ها، توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارشناسان و مدیران ادارات ورزش و جوانان استان کردستان هستند که تعداد آنها ۱۰۸ نفر است. حجم نمونه آماری با جامعه آماری برابر است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که در نهایت از ۱۰۸ پرسشنامه توزیع شده، اطلاعات ۹۹ پرسشنامه قابل استفاده بود. بنابراین نرخ پاسخگویی به پرسشنامه‌ها ۹۲ درصد بود که قابل قبول است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد:

۱. پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی که موارد زیر را در بر داشت: جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت؛

۲. پرسشنامه مدیریت دانش: در تحقیق حاضر از پرسشنامه گولد و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال با مقیاس هفت امتیازی لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط گولد و همکاران ۰/۸۳ و تحقیق اسمیت (۲۰۰۶) ۰/۸۰۳ و آندرسون ۰/۸۹ گزارش شده است؛

۳. پرسشنامه سلامت سازمانی: از پرسشنامه ناملاندن و کلینگل ۲۰۰۲ که دارای ۳۱ گویه و ۸ بعد روحیه، نوآوری، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد و استقلال، مسیر هدف، رهبری، یگانگی نهاد و توسعه است، استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت است و بدین ترتیب نمره گذاری می‌شود: خیلی زیاد نمره ۵، زیاد نمره ۴، متوسط نمره ۳، کم نمره ۲، بسیار کم نمره ۱.

پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای مدیریت دانش ۰/۸۹ و برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۲ به دست آمد. به منظور تحلیل استنباطی داده های حاصله، از روش های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی و تحلیل واریانس چند متغیره و نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد.

یافته های پژوهش

نتایج نشان داد که بیشتر آزمودنی‌ها (۴۸/۴۸ درصد) در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند، ۲۶/۲۷ درصد بیشتر از ۴۱ سال و ۲۵/۲۵ درصد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. به لحاظ جنسیت، ۷۸ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۲۴ درصد زن بودند. به لحاظ سطح تحصیلات، بیشتر افراد (۵۶ درصد) مدرک کارشناسی، حدود ۳ درصد مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و حدود ۴۰ درصد مدرک کاردانی و پایین‌تر داشتند. به لحاظ رشته تحصیلی، ۴۲/۲ درصد از آزمودنی‌ها تحصیلات تربیت بدنی و ۵۷/۶ درصد تحصیلات غیر تربیت بدنی داشتند. به لحاظ سابقه خدمت، بیشتر افراد یعنی ۳۲/۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند و افرادی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند، کمترین سهم (۱۵ درصد) را در این بخش داشتند.

جدول ۱: توصیف سلامت سازمانی و مولفه‌های آن

شاخص آماری متغیر تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
روحیه	۷۲/۶۸	۱۳/۶۹	-۰/۵۰۶	۰/۶۶۹
نوآوری	۲۵/۰۴	۵/۳۲	-۰/۵۱۲	۰/۶۳۴
مشارکت در تصمیم‌گیری	۱۰/۷۵	۳/۵۱	۰/۱۶۸	-۰/۱۸۹
تعهد و استقلال	۲۰/۲۰	۵/۱۷	۰/۱۰۰	۰/۲۰۷
مسیر هدف	۱۶/۶۷	۴/۵۰	۰/۲۶	۰/۲۱۰
رهبری	۱۰/۷۵	۳/۵۱	۰/۱۶۸	-۰/۱۸۹
یگانگی نهاد	۲۰/۲۰	۵/۱۷	۰/۱۰۰	۰/۲۰۷
توسعه	۱۵/۷۰	۸/۶	۰/۱۰۰	۰/۰۰۶
سلامت سازمانی	۱۶/۶۷	۴/۵۰	۰/۲۶	۰/۲۱۰

براساس جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمره سلامت سازمانی برابر با $۱۶/۶۷ \pm ۴/۵$ ، روحیه $۷۲/۶۸ \pm ۱۳/۶۹$ ، نوآوری $۲۵/۰۴ \pm ۵/۳۲$ ، مشارکت در تصمیم‌گیری $۱۰/۷۵ \pm ۳/۵۱$ ، تعهد و استقلال $۲۰/۲۰ \pm ۵/۱۷$ ، مسیر هدف $۱۶/۶۷ \pm ۴/۵۰$ ، رهبری $۱۰/۷۵ \pm ۳/۵۱$ ، یگانگی نهاد $۲۰/۲۰ \pm ۵/۱۷$ و توسعه $۱۵/۷۰ \pm ۸/۶$ می‌باشد.

توصیف مدیریت دانش و مولفه‌های آن

جدول ۲: توصیف مدیریت دانش و مولفه‌های آن

کشیدگی	کجی	انحراف استاندارد	میانگین	شاخص آماری
				متغیر تحقیق
-۰/۳۳۹	-۰/۱۵۷	۰/۸۶۹	۴/۰۵	اکتساب دانش
-۰/۷۵	-۰/۱۷۴	۰/۸۰۸	۳/۴۶	تبدیل دانش
۰/۶۵۳	-۰/۴۴۵	۱/۰۴۲	۴/۲۶	کاربرد دانش
۰/۵۷۱	-۰/۴۷۴	۱/۹۸۲	۱۱/۷۸	حفظ دانش
۰/۶۵	۰/۱۵۴	۱/۸۲	۹/۵۸	مدیریت دانش

با توجه به نتایج جدول ۲، میانگین و انحراف استاندارد مدیریت دانش $9/58 \pm 1/82$ ، کاربرد دانش $1/042 \pm$ ، $4/26$ ، تبدیل دانش $3/46 \pm 0/808$ ، اکتساب دانش $4/05 \pm 0/869$ و حفظ دانش $1/982 \pm 0/474$ می‌باشد. جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی و خرده مقیاس های آنها

مدیریت دانش						متغیر	خرده مقیاس	سلامت سازمانی
مدیریت دانش	تبدیل دانش	حفظ	کاربرد	اکتساب دانش	شاخص			
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	روحیه نوآوری	مشارکت در تصمیم گیری	
۰/۳۴	۰/۳۷	۰/۴۸	۰/۲۸	۰/۴۶	r			
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۵**	۰/۰۰۱*	p			
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	تعهد و استقلال	مسیر هدف	
۰/۴۵	۰/۴۸	۰/۲۷	۰/۴۴	۰/۴۰	r			
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۵**	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	p			
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	یگانگی نهاد	روحیه	
۰/۶۱	۰/۶۸	۰/۵۳	۰/۲۷	۰/۵۳	r			
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۵**	۰/۰۰۱*	p			
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	نوآوری	مشارکت در تصمیم گیری	
۰/۵۱	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۵۴	r			
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	p			

۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	مسیر هدف رهبری یگانگی نهاد
۰/۶۶	۰/۶۳	۰/۵۴	۰/۲۸	۰/۷۱	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۵**	۰/۰۰۱*	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	توسعه روحیه نوآوری
۰/۴۰	۰/۴۳	۰/۵۰	۰/۴۴	۰/۳۶	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	مشارکت در تصمیم گیری تعهد و استقلال
۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۲۷	۰/۲۶	۰/۳۲	r	
۰/۰۵**	۰/۰۵**	۰/۰۵**	۰/۰۵**	۰/۰۵**	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	رهبری یگانگی نهاد
۰/۴۱	۰/۳۹	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۴۲	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	روحیه نوآوری
۰/۵۰	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۵۷	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	تعهد و استقلال
۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۴۱	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	P	
۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	۹۹	n	سلامت سازمانی کل
۰/۴۲	۰/۶۲	۰/۵۵	۰/۶۵	۰/۵۳	r	
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	P	

جدول ۳ نشان می‌دهد بین کلیه خرده مقیاس‌های سلامت سازمانی و مدیریت دانش و خرده مقیاس‌های آنها رابطه وجود دارد.

مدیریت دانش پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی کارشناسان و مدیران نیستند.

جدول ۴: نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

مدل	R مجذور	تنظیم شده R مجذور	خطای معیار	F	سطح معناداری	دوربین واتسون
۱	۰/۸۸۳	۰/۸۸۲	۴/۷۰۵	۹۶۴/۰۴	۰/۰۰۱	۲/۰۲

با توجه به نتایج جدول ۴، مقدار آزمون دوربین واتسون ۲/۰۲ به دست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می‌کند.

جدول ۵: آزمون معناداری معادله رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۰۰۱	۹۶۴/۰۴	۱۱۳/۸۸	۱	۱۱۳/۸۸۰	رگرسیون	۱
		۰/۱۱۸	۱۲۸	۱۵/۱۲۰	باقیمانده	
		۱۲۹	۱۲۹	کل	

با توجه به نتایج جدول ۵، تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه های کاربرد دانش ($p=0/001, t=11/76$) و اکتساب دانش ($p=0/001, t=15/42$) و خلق دانش ($p=0/001, t=11/88$) و حفظ دانش ($p=0/001, t=10/78$) معادله رگرسیون قدرت پیش‌بینی سلامت سازمانی را دارند.

جدول ۶: تحلیل رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد		
		ضریب استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	بتا	خطای استاندارد	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۰	۱/۳۸۱
۰/۰۰۱	۱۱/۷۶۴	۰/۳۸۵	۰/۰۳۳	۰/۳۸۵
۰/۰۰۱	۱۵/۴۲۳	۰/۵۳۳	۰/۰۳۵	۰/۵۳۳
۰/۰۰۱	۱۱/۸۸۴	۰/۳۴۰	۰/۰۲۹	۰/۳۴۰
۰/۰۰۱	۱۰/۷۸	۰/۴۵۰	۰/۰۳۹	۰/۴۴۰

بنابراین با توجه به مقادیر t و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد. لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$y = 1/381 + (0/385) \text{ کاربرد دانش} + (0/533) \text{ اکتساب دانش} + (0/340) \text{ خلق دانش} + (0/440) \text{ حفظ دانش}$$

بحث و نتیجه گیری

دراکر^۱ با به کارگیری واژگانی همچون: کار دانشی، دانشگر و سازمان دانش، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها می‌دهد که در آن ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند، نه سهم

¹Draker

بیشتری از منابع طبیعی. دانش، منبع بالقوه ای است که کشف کننده منابع دیگر است و درون داده های هر سازمان را ابدی و لا یزال می سازد (الوانی و دانایی فر، ۲۰۰۹). از طرفی، سلامت سازمانی منجر به مواجهه موفقیت آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، استعداد های اعضا شناسایی می گردد تا با استفاده از آن ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین^۱، ۲۰۰۷). نتایج این تحقیق نشان داد که حفظ دانش دارای بالاترین میانگین و تبدیل دانش دارای کمترین میانگین میباشد و مولفه حفظ دانش در بین مولفه ها مدیریت دانش از وضعیت بهتری برخوردار است. حفظ دانش به محافظت از دانش در برابر استفاده نادرست از آن اشاره می کند. مولفه های کاربرد دانش، کسب و تبدیل دانش به ترتیب از وضعیت خوبی در سازمان برخوردارند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج محققانی چون گولد و همکاران (۲۰۰۱)، اسمیت (۲۰۰۷) و آندرسون (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمان ها بیش از پیش پیچیده گردیده و به سرعت در حال تغییر است؛ به گونه ای که سرعت تغییر در سازمان ها به مراتب بیشتر از سرعت و توان پاسخگویی و تطبیق با آنهاست. تغییرات مستمر دانش، وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان ها به ارمغان آورده است که در این میان تنها سازمان هایی می توانند به بقای خود ادامه دهند که نه تنها دانش روز را کسب و ایجاد کنند، بلکه در انتقال و کاربرد و حفظ و آن نیز کوشا باشند. همانگونه که نتایج این تحقیق نشان داد در کسب و کاربرد و انتقال و حفظ دانش خوب می باشد. به اعتقاد محققان، مزیت رقابتی متعلق به سازمان هایی که بهترین دانش را دارند، نیست، بلکه متعلق به سازمان هایی است که از دانش خود در عمل به بهترین صورت استفاده می کنند (بحرینی، ۱۳۸۸). خوشبختانه، بر اساس نتایج به دست آمده، اداره کل ورزش و جوانان از وضعیت خوبی برخوردار است و این امر می تواند به مدیران در برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، حل بسیاری از مسائل و مشکلات جاری در سازمان و محیط پیرامون و در نهایت به ارزیابی بهتر کمک کند. مدیران از دانش موجود می توانند در برنامه ریزی های استراتژیک و راهبردی بهره ببرند.

نتایج نشان داد که بعد روحیه، بالاترین میانگین و رهبری پایین ترین میانگین را دارد. جعفری و همکارانش (۱۳۹۰) نشان دادند که در میان ابعاد سلامت سازمانی بعد روحیه دارای بیشترین میانگین و بعد حمایت از منابع دارای کمترین میانگین است. نتایج با تحقیق قنبری (۱۳۷۹) که بیان کرد که بعد حمایت

1Kathrine

سازمانی کمترین میانگین را در بین سایر ابعاد در مدارس غیر انتفاعی دارد، همخوانی دارد. همچنین، با نتایج تحقیق سویی و همکاران (۱۹۹۴)، سویی و چنگ (۱۹۹۹) و زکی (۱۳۸۰) همخوان است و با تحقیق شعبانی و همکاران (۱۳۸۹) که کوچکترین میانگین مربوط به رعایت می باشد، ناهم‌سوست.

ارتباط معناداری بین سلامت سازمانی و مدیریت دانش و خرده مقیاس های آنها در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان به دست آمد. تحقیق حاضر با تحقیق سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۱) که بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی اداره تربیت بدنی شهر اصفهان رابطه معناداری نشان دادند، همخوانی دارد. همچنین، یافته‌های سالارزهی و همکاران (۱۳۹۲) در مولفه‌های مشترک متغیر مدیریت دانش با پژوهش حاضر، با نشان دادن رابطه مثبت معنادار بین این مولفه‌ها با سلامت سازمانی همخوانی دارد. علاوه بر این، بهرامی و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان دادند که بین سلامت سازمانی و ایجاد دانش، به کارگیری و انتقال دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوان است. اما یافته‌های سنجری و همکاران (۱۳۹۳) در بخش خرده مقیاس کاربرد دانش با یافته‌های پژوهش حاضر ناهمخوان است، چرا که سنجری و همکاران (۱۳۹۳) بین کاربرد دانش با سلامت سازمانی رابطه معناداری گزارش نکردند، در حالی که در پژوهش حاضر رابطه مثبت معناداری بین کاربرد دانش با سلامت سازمانی به دست آمد. از دلایل احتمالی این ناهمخوانی می‌توان به تفاوت جامعه آماری و جو حاکم بر سازمان‌های ورزشی با سایر سازمان‌ها اشاره کرد. این متغیرها بنابراین سلامت سازمانی می‌تواند تاثیر مثبت و بسیار مطلوبی بر سازمان و مدیریت دانش آن داشته باشد و در این سیستم کارکنان با تمام وجود و توان خود در جهت رسیدن به اهداف تلاش می‌کنند و برای رسیدن به موفقیت همواره درصدد دستیابی به دانش و اطلاعات جدید هستند. دیر و نبوکا (۲۰۰۰) نیز نشان دادند که ایجاد شبکه‌های تسهیم دانش در گرو وضوح و شفافیت مقررات و هنجارها و پیوندهای قوی میان اعضاست. کابوت درایو^۱ (۲۰۰۴) اصول استقرار سلامت سازمانی را ایجاد عدالت اجتماعی می‌داند که این عدالت به تسهیم اطلاعات اشاره دارد.

تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه‌های کاربرد دانش ($t=11/76$, $p=0/001$) و اکتساب دانش ($t=15/42$, $p=0/001$) و خلق دانش ($t=11/88$, $p=0/001$) و حفظ دانش ($t=10/78$, $p=0/001$) در معادله رگرسیون قدرت

^۱Cabot Drive

پیش‌بینی اثربخشی را دارند. با توجه به مقادیر t و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد. لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$y = 1/381 + (0/385) \text{ دانش کاربرد دانش} + (0/533) \text{ دانش اکتساب دانش} + (0/340) \text{ دانش خلق دانش} + (0/44) \text{ دانش}$$

هال^۱ (۲۰۰۴) اشاره می‌کند که مدیریت مبتنی بر دانش، یعنی افزایش توانایی و دانش کاری و این راهی است برای بهبود امور شغلی و پویایی سازمان و کارکنان برای موفقیت خود و سازمان‌ها نیازمند مدیریت دانش محور هستند تا بدین ترتیب سلامت سازمانی نیز حفظ گردد. عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری هاست؛ عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید. این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و حفظ دانش کسب شده آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت دار خود قرار دهد. با وجود این، سازمان‌ها با کنار گذاشتن مأموریت‌های جهانی افراد به سود شبکه‌های ارتباطات و فناوری پیشرفته، با دورنمای واقعی مدیریت و انتقال ناکارآمد دانش و در نتیجه توسعه و حفظ ناکارآمد مهارت روبه‌رو هستند. اهمیت راهبردی و حیاتی حفظ و نگه‌داری افراد آگاه و کارشناس در سازمان آشکار می‌شود. این افراد دانش خود را که اغلب اختصاصی شرکت، فناوری، صنعت یا حتی یک ناحیه خاص است، در بلندمدت به دست می‌آورند. معمولاً تعیین‌جانشین آنها پر هزینه و وقت‌گیر است. بنابراین، حفظ دانش با سازگار کردن افراد در سازمان به گونه‌ای که اعتماد و انسجام بین افراد بیشتر شود و دانش کسب شده حفظ و به خارج سازمان نرود، از اهمیت بالایی برخوردار است. شاید به همین دلیل است که مدیریت دانش با سلامت سازمانی ارتباط دارد.

¹hall

منابع

- پولانی، مایکل. (۱۳۸۶). اقداماتی در جهت سلامت سازمانی. محمدرضا علی پور. تهران: موسسه پژوهش و آموزش همکاران سیستم
- جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی و حسین پور، داود. (۱۳۹۱). "رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز". علوم بهداشتی جندی شاپور. (۱). ۴۱-۴۸.
- حسینی، یعقوب. (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- خامدا، زهرا. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- زکی، م.ع. (۱۳۸۰). "بررسی سلامت سازمانی مدارس شهرض". فصلنامه مصباح. ۱۰(۳۸)، ۷۱-۸۸.
- سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره. (۱۳۹۱). "تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اصفهان". پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. ۲(۳). ۵۱-۶۳.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ صفایی، ایمان و عرفانی، نصرالله. (۱۳۸۹). "تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان". پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۹، زمستان ۸۹، ص ۶۹-۸۲.
- قنبری، ف. (۱۳۷۷). "بررسی وضعیت سلامت سازمانی سازمان های متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان". پایان نامه فوق لیسانس، دانشگاه شیراز.

- Alvani, S. M., & Danayifard, H. (2009). **Discourses in the philosophy of government organization theories**. Eshraghi-Safar publication, seventh inpress, Tehran (in Persian).
- Anderson, Kimberly, K. (2009). **"Organization capability predictors of effective knowledge management an empirical examination"**. Dissertation of doctor of business administration. Nova southeastern university.
- Bahrami, Mohammad Amin., Matboui, Samira., Montazeralfaraj, Razieh., DehghaniTafti, Arefeh. (2013). **"Organizational Health and Knowledge Management:A Questionnaire Study of an Iranian Medical University"**. World Applied Sciences Journal, 25 (6): 892-898.
- Beckman, Thomas. (1998). **"The current state of knowledge management in knowledge management handbook"**. Springer, Chap 1.
- Bordin, C. and Bartram, T. (2007). **"The antecedents and consequences of psychologiclempowerment among Singaporean IT employees"**. Management Research News, Vol.30 No.1, 34-46.
- Bridle, B. J. (2008). **"The effects of perceived co-worker involvement and supervisorsupport on service provider role stress, performance and job satisfaction"**. Journal ofRetailing, Vol. 72 No.1, 5775.
- Chang, Tsung –Han, Wang, Tien- Chain. (2009). **"Using the fuzzy multicriteria decision making approach for measuring the possibility of successful knowledge management"**. Journal of Information Sciences, No.179, p.p 355.
- Chang, Tsung –Han, Wang, Tien- Chain. (2009). **"Using the fuzzy multi criteria decision making approach for measuring the possibility of successful knowledge management"**. Journal of Information Sciences, No.179, p.p
- Drive. Cabot. (2004). **"Trinity Health: Organizational Integrity program"**.
- Dyer, J. H and k. Nobeoka. (2000). **"Creating and managing a high performance knowledge-sharing network: The Toyota case"**. Strategic management journal, 21 (3), 345-367.
- Gold, A., Malhotra, A., & Segars, A. (2001). **"Knowledge management: An organizational capabilities perspective"**. Journal of Management Information Systems, 18(1), 185–214.

- Hall, R.M. (2004). **"Organizational Health of nonsupervisory employees working in full service"**.
- Hayolston, L. (2009). **"Levels of organizational Health in individualist versus. Collectivist Societies: A Seven– Nation study"**. Organization Science.Vol. 14. No.1.
- Hoy VK, Mescle C. (2008). **Theory, research and practice in educational administration**. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub; 2008: 88-46.
- Jalaldeen, razi, karim, ohamed. (2009). **"Organizational readiness and its contributing factor to adopt km processes: A conceptual model"**. communications of the IBIMA, 8, pp.128-136.
- Korkmaz, Mehmet. (2007). **"The Effect of Leadership Style on Organizational Health"**. Educational Research Quarterly, 3, 22-54.
- Meyerson, L.S. and Kline. T.B. (2008). **"Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences"**. Leadership and Organization Development Journal, Vol. 29 No.5, 444-460.
- Nonaka, Ikujiro et al. (1998). **"The knowledge creating: How Japanese companies create the Dynamics of innovation"**. Harvard Business Review.
- Paulen ,D .& Mason ,D. (2002). **"Newzealand knowledge management Barriers and Drivers of knowledge management vptak"**. Journal of Knowledge management, Vol. 8, No5, 22, 3-16.
- Reibre, D. (2005). **"Knowledge management and employee performance on managers empowering"**. Leadership and Organization Development Journal, 27 (3), 217-234.
- Sanjari, SH., Mohammadi, M., Mohseni, M., Sanjari, A., Motamedi, F., Sanjari, SH., Khosravi, S. (2014). **"Study the Relationship between Knowledge Management and Organizational Health in Kerman Industry, Mining and Trade Organization"**. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 3, No.10.p: 89-95.
- Smith. T. A. (2007). **"Knowledge management and its capabilities linked to the business strategy for organizational effectiveness"**. Journal of Sport Science, Vol.12, No.2, 120-134.

- Tsui K, T. & Cheng, Y.C. (1999). "School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analyses". Educational Research and Education, 3, 429-268.
- Tsui K., T., Leung, T.W., Cheung, Y.S., Mok, H.T. & Ho, W.S. (1994). "The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools". Journal of a Primary Education, 4, 27-41.



Relationship between Knowledge Management and Organizational Health in Kurdistan Youth and Sports Organizations

Mehran Tishehgaran

Master Degree in Physical Education, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Mozaffar Yekta Yar

Ph.D., Assistant Professor in Sport Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Tayyebe Zargar

Ph.D., Assistant Professor in Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Mohammad Reza Bandali

Master Degree in Physical Education, Lecturer of Damghan Branch, Payam-e- Noor University, Damghan, Iran

Received: 7 Oct. 2014
Accepted: 24 Jan. 2015

The study was to review the relationship between knowledge management and organizational health in Kurdistan Youth and Sports Organizations. The research method is applied and data collection practices is cross- correlation is. To collect the data, KM Gould et al questionnaire (2001) and London and Klingl Questionnaire (2002) were used. Inferential statistical methods to analyze the data obtained from the regression coefficient of correlation and multivariate analysis of variance. The results showed that a meaningful relationship between knowledge management and organizational health in Kurdistan Youth and Sports Organizations- $p < 0/05$ $r = 0/42$ correlation coefficient. So, in the period of knowledge, which is one of our objectives is to develop knowledge management and knowledge of the environment, harmony with the environment and the atmosphere is a necessity.

The study was to review the relationship between knowledge management and organizational health in Kurdistan Youth and Sports Organizations. The research method is applied and data collection practices is cross- correlation is.

To collect the data, KM Gould et al questionnaire (2001) and London and Klingl Questionnaire (2002) were used. Inferential statistical methods to analyze the data obtained from the regression coefficient of correlation and multivariate analysis of variance. The results showed that a meaningful relationship between knowledge management and organizational health in Kurdistan Youth and Sports Organizations- $p < 0/05$ $r = 0/42$ correlation coefficient. So, in the period of knowledge, which is one of our objectives is to develop knowledge management and knowledge of the environment, harmony with the environment and the atmosphere is a necessity.

