

طراحی الگوی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش با استفاده از الگوی نقشه شناختی-فازی

محمد رواسی زاده^۱، زهرا نوبخت رضانی^۲، شهاب بهرامی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان*

۲. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

۳. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۲۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، طراحی الگوی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش با استفاده از الگوی نقشه شناختی-فازی بوده است. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده‌ها، پیمایشی بود. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسش‌نامه بود که روایی صوری و محتوایی آن به تأیید پنج نفر از خبرگان حوزه مدیریت رسید. با مرور پژوهش‌های پیشین و بهره‌گیری از نظرهای خبرگان، ابتدا ۱۷ متغیر تأثیرگذار بلوغ دانشی شناسایی شدند. سپس، این متغیرها برای وزن‌دهی، در قالب پرسش‌نامه‌ای در اختیار اعضای گروه کانونی قرار گرفتند و از میان ۱۷ متغیر ذکر شده، ۱۰ متغیر با توجه به وزن و اهمیت استخراج شدند و در قالب پرسش‌نامه‌ای فازی، برای وزن‌دهی در اختیار هشت نفر از مدیران (گروه کانونی) قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل خلاقیت، تحصیلات، انگیزه درونی، تجربه، رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، راهبردهای سازمانی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی و مدیریت منابع انسانی، از دیدگاه خبرگان به‌عنوان عوامل اصلی مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان شناخته شدند.

واژگان کلیدی: بلوغ دانشی، معاونت تربیت بدنی و سلامت، الگوی شناختی-فازی.

مقدمه

در عصر حاضر که «عصر دانایی» نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روزبه‌روز پویاتر و چالش‌برانگیزتر می‌شوند و سرمایه‌های نامشهود و معنوی را که همان «دانش» نامیده می‌شوند، به‌عنوان عامل مهم و حیاتی مدنظر قرار می‌دهند (وانگ و اسپینوال^۱، ۲۰۰۵، ۲۶). دانش به‌عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری است و شرط موفقیت سازمان‌ها دستیابی به دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است؛ بنابراین، مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر، امکان اتخاذ تصمیم‌های معقول‌تر و موضوع‌های مهم و بهبود عملکرد مبتنی بر دانش را پیدا کند (پروبت^۲، ۱۹۹۸). با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات به‌روز برای ادامه حیات سازمان‌ها به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است (هریجران^۳، ۲۰۰۸، ۵۳). مدیریت دانش مجموعه راهبردها^۴ و فرایندهایی است که می‌تواند چرخه جریان دانش را با هدف برآورده کردن انتظارات سازمان، مشتریان و صاحبان منافع در کل سازمان، مدیریت کند و دانش مطلوب و موردنیاز سازمان را در اختیار صاحبان منافع آن سازمان قرار دهد (نعمتیو جمشیدی، ۱۳۸۹، ۳۲).

امروزه، چالش اصلی سازمان‌ها درک مدیریت دانش و چگونگی پیاده‌سازی آن است و بزرگ‌ترین آرزوی آن‌ها نیز تعریف سیستم مدیریت دانش مناسب و اداره آن با یک روش موفق است. افزون‌براین، جهانی‌گرایی و رقابت سبب شده است که دانش ارزشمندترین منبع راهبردی شناخته شود و توانایی سازمان با هدف کاربرد دانش برای استفاده از فرصت‌های بازار و حل مسأله، مهم‌ترین توانایی آن محسوب شود (وانگ و چانگ^۵، ۲۰۰۷، ۸۰۱). کانات و آلتیگان^۶ (۲۰۱۴) فرایند مدیریت دانش را به سه مرحله تقسیم کردند: ۱- مرحله ایجاد که در آن دانش به‌دست می‌آید و معتبر شده است؛ ۲- مرحله ذخیره‌سازی که در آن دانش حفظ و سازمان‌دهی می‌شود؛ ۳- مرحله انتقال که در آن دانش به تبادل و اشتراک گذاشته می‌شود.

پژوهش‌های مختلفی در زمینه مدیریت دانش و عوامل مؤثر در آن انجام شده‌اند. خاوری، حمیدی، سجادی و فراهانی (۱۳۹۵) در طراحی مدل عوامل تسهیل‌کننده در پیاده‌سازی راهبرد مدیریت دانش کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که پنج عامل شامل راهبرد

-
1. Wong & Aspinwal
 2. Probst
 3. Hariharan
 4. Strategy
 5. Wang & Chang
 6. Kanat & Atilgan

مدیریت دانش، ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و منابع انسانی، باعث تسهیل در فرایند مدیریت دانش می‌شوند. نقوی، میرغفوری و مروتی (۱۳۹۵) در شناسایی و اولویت‌بندی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی به این نتیجه رسیدند که نه عامل مدیریت، ساختار سازمانی، معماری دانش، فرهنگ، منابع انسانی، فناوری اطلاعات، فرایندهای دانشی، پاداش‌های انگیزشی و محتوای دانش، عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی به‌شمار می‌آیند. فاضلی، صفانیا، حسینی، و امیرنژاد (۱۳۹۳) در ارتباط بین عوامل ساختاری و فرهنگی سازمان با استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور ایران به این نتیجه رسیدند که اگر مدیران سازمان بدون توجه به فرهنگ غالب سازمان به‌خصوص ابعاد یادگیری و تسهیم دانش و اطلاعات، دست به اجرای مدیریت دانش بزنند، دچار مشکلات جدی خواهند شد. حاتمی، صابونچی، و سبحانی (۱۳۹۴) در ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش با هدف افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که با تقویت و گسترش عوامل مرتبط با مدیریت دانش می‌توان زمینه تقویت خلاقیت و یادگیری سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان فراهم کرد. ایرجی، هادوی و تندنویس (۱۳۹۴) در تعیین مدل معادلات ساختاری مدیریت دانش با نوآوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به این نتیجه رسیدند که با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود نوآوری سازمانی دارد، مسئولان سازمان‌های ورزشی باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمانه و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان‌ها باشند و در پی آن بتوانند با تعاملات سازنده شرایط توسعه دانش را در سطوح مختلف سازمان به‌وجود آورند. پی و لی^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود اشاره کردند که ادبیات مدیریت دانش بر انگیزش درونی در ارتقای دانش کارکنان به‌طور مداوم و پایدار اثری مثبت دارد. پارت، مکدونلد و گولت^۲ (۲۰۱۳) با ارائه الگوی مدیریت دانش در بازی‌های المپیک ونکوور سال ۲۰۱۰ برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در فرایندهای مدیریتی به این نتیجه رسیدند که نیاز به منابع دانشی، دلایل فرهنگ سازمانی و مکانیسم درونی متناسب با سازمان است.

آموزش و پرورش رکن اصلی و اساسی نظام تعلیم و تربیت محسوب می‌شود. دانش و اطلاعات، مهم‌ترین اصل برای بهره‌وری، رقابت‌های اقتصادی و توسعه است و منابع انسانی مهم‌ترین ابزار و سرمایه جامعه برای تحقق اهداف و مقاصد سیاسی و اقتصادی هستند و دولت‌ها برای پیشرفت در این زمینه، اولویت بیشتری به آموزش و منابع انسانی می‌دهند (یوسفی و غلامی، ۱۳۸۵، ۳۱).

1. Pee & Lee

2. Parent, MacDonald, D., & Goulet

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز تأکید فراوانی بر توانمندسازی منابع انسانی کرده است؛ به طوری که «برقراری نظام اثربخش و کارآمد مدیریت منابع انسانی» به عنوان یکی از اهداف کلان مندرج در سند یادشده ذکر شده است. همچنین، در راهکار ۶-۸ مندرج در سند، به تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی مدیران و معلمان اشاره شده است؛ براین اساس، بلوغ دانشی منابع انسانی مرتبط با آموزش و پرورش، یکی از عوامل مهم و اساسی برای توسعه دانش، کارایی و بهره‌وری سازمان است؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ از این رو، هدف این پژوهش، بررسی عوامل تأثیرگذار در بلوغ دانشی منابع انسانی معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی بود. نمونه آماری هشت نفر از متخصصان حوزه مدیریت در معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش بودند که در قالب گروه کانونی نسبت به استخراج عوامل و تعیین روابط علی- معلولی اقدام کردند. حسینی (۱۳۹۴) بیان می‌کند که اندازه هر گروه و تعداد گروه‌ها موضوع‌های دیگری هستند که باید در تشکیل گروه‌های کانونی درباره آن‌ها تصمیم گرفته شود. تعداد کم شرکت‌کنندگان در هر گروه - کمتر از چهار نفر - بحث را محدود می‌کند؛ در حالی که در گروه‌های با تعداد زیاد - بیشتر از ۱۰ نفر - نیز مدت زمانی که هر شرکت‌کننده می‌تواند به گفت‌وگو بپردازد، کاهش می‌یابد. ابزار پژوهش شامل فرم‌های تعیین روابط علی- معلولی و ماتریس‌های مرتبط با الگوی FCM^۱ است. پس از استخراج عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان از ادبیات موضوع، براساس فراوانی متغیرهای تکرار شده در ادبیات و مصاحبه با خبرگان، ۱۷ عامل شناسایی شدند. تعداد زیاد این متغیرها و لزوم کاهش و حفظ متغیرهای با اهمیت‌تر ایجاب کرد که به طراحی پرسش‌نامه و نظرسنجی از خبرگان اقدام شود؛ بنابراین، پس از مطرح کردن عوامل در گروه کانونی و تجمیع آن‌ها، در نهایت، تعداد عوامل به ۱۰ عامل کاهش یافتند؛ بنابراین، پرسش‌نامه‌ای حاوی ۱۰ گویه با مقیاس صفر تا ۱۰۰ طراحی شد و در اختیار گروه خبرگان قرار گرفت. روش‌شناسی^۲ مدل‌سازی این پژوهش بر مبنای روش‌شناسی‌ای است که ریپزو- رودریگز^۳ ارائه کرد و دارای چهار بخش ماتریس اولیه^۴ عوامل،

-
1. Fuzzy Cognitive Map
 2. Methodology
 3. Rodriguez-Repiso
 4. Initial Matrix Factors (IMF)

ماتریس فازی شده عوامل، ماتریس قدرت ارتباط بین عوامل^۲ و ماتریس نهایی عوامل^۳ است. در گام اول، بر مبنای نظرهای گردآوری شده از خبرگان، یک ماتریس $[n \times m]$ تشکیل می‌شود که «n» عبارت است از تعداد فاکتورهای شناسایی شده که متغیرهای اصلی تصمیم‌گیری هستند و «m» عبارت است از تعداد افراد خبره‌ای که از طریق آن‌ها اطلاعات جمع‌آوری شده است. هر سلول در این ماتریس O_{ij} نشان‌دهنده ضریب یا وزنی است که هر کدام از افراد خبره «j» به هر کدام از عوامل «i» با توجه به تجربه‌ای که دارند، تخصیص می‌دهند. نتیجه اطلاعات به دست آمده در این ماتریس، در گام بعد تبدیل به مجموعه‌های فازی با درجه عضویتی بین صفر و یک خواهد شد. هر کدام از سلول‌هایی

$$X_i(O_{ij}) = \frac{O_{iq} - \text{MIN}(O_{ip})}{\text{MAX}(O_{iq}) - \text{MIN}(O_{ip})}$$

که در یک ردیف قرار می‌گیرند. یعنی $O_{i1}, O_{i2}, O_{i3}, \dots, O_{im}$ جزئی از بردار V_i هستند. برای هر عامل در جدول از مجموعه نظرهای جمع‌آوری شده خبرگان، یک بردار V_i ایجاد می‌شود. در گام بعد، داده‌های به دست آمده در مرحله اول، با استفاده از توابع فازی به مقادیر فازی تبدیل می‌شوند. در این گام، بردارهای عددی به مجموعه‌های فازی تبدیل می‌شوند که ارزش هر کدام از اجزای این بردارها در طیف [صفر و یک] قرار می‌گیرد.

برای فازی کردن ماتریس ذکر شده باید مراحل زیر طی شود:

بزرگ‌ترین عدد در بردار V_i را یافته و مقدار $X_i = 1$ را به آن اختصاص می‌دهیم که نتیجه این محاسبه عبارت است از:

$$\text{MAX}(O_{iq}) \quad X_i(O_{iq})=1$$

کوچک‌ترین عدد در بردار V_i را یافته و مقدار $X_i = 0$ را به آن اختصاص می‌دهیم که نتیجه این محاسبه عبارت است از:

$$\text{MIN}(O_{ip}) \quad X_i(O_{ip})=0$$

بدین ترتیب، هر کدام از مقادیر عوامل ماتریس درونی مطابق رابطه زیر به مقدار فازی موجود در بازه [صفر و یک] تبدیل می‌شوند.

در گام بعدی، ارتباط میان دو عامل V_1 و V_2 به وسیله شاخص میزان مشابهت میان دو بردار مشخص می‌شود. تعیین قدرت ارتباط میان عوامل بستگی کامل به دو بردار مربوط به آن‌ها دارد. این عدد به وسیله پارامتر S_{12} نمایش داده می‌شود. میزان نزدیکی رابطه بین دو بردار بر مبنای فاصله میان دو بردار تعیین می‌شود.

1. Fuzzy Matrix Factors (FZMF)
2. Strength Relationship Matrix Factors (SRMF)
3. Final Matrix Factors (FMF)

محاسبه‌های متفاوتی برای بردارهایی که دارای ارتباط مستقیم یا معکوس هستند، نیاز است. در صورتی که دو بردار V_1 و V_2 به صورت مستقیم با هم در ارتباط باشند، نزدیکی ارتباط میان آنها برای هر j که $(j = 1, 2, \dots, m)$ است، برابر با $X_1(V_j) - X_2(V_j)$ می باشد. در صورتی که رابطه بین دو بردار معکوس باشد، نزدیکی ارتباط برابر است با:

$$X_1(V_j) - (1 - X_2(V_j))$$

در این حوزه، متغیر دیگری نیز تعریف می شود که d_j است. این پارامتر برابر با اختلاف بین «J» امین عناصر متناظر دو بردار است.

این پارامتر براساس معادله برای رابطه مستقیم $d_j = |X_1(V_j) - (1 - X_2(V_j))|$ و برای رابطه معکوس $d_j = |X_1(V_j) - X_2(V_j)|$ محاسبه می شود. با توجه به این فرمول، پارامتر دیگری نیز با عنوان AD تعریف می شود که مقدار آن برابر است با:

$$AD = \frac{\sum_{j=1}^m |d_j|}{m}$$

رابطه نزدیک و مشابهت دو بردار با پارامتر S نمایش داده می شود که مقدار آن برابر با $S=1-AD$ است. در گام آخر، پس از تشکیل ماتریس قدرت ارتباط بین عوامل لازم است افراد خبره نتایج به دست آمده را بازنگری کنند؛ زیرا، ممکن است برخی از داده‌های درون آن گمراه کننده باشند؛ به این معنا که نتایجی که از منطق ریاضی مورد استفاده به دست آمده است، ممکن است نشان دهنده وجود رابطه و نزدیکی قابل قبولی میان عوامل باشد؛ در حالی که ممکن است به صورت منطقی عوامل با هم بی ارتباط باشند. خبرگان در این حوزه می توانند این ارتباطات نامناسب را شناسایی و حذف کنند.

نتایج

جدول شماره یک متغیرهای جمعیت شناختی اعضای نمونه را نشان می دهد. براساس این جدول، ۶۲ درصد از افراد نمونه پژوهش دارای مدرک تحصیلی دکترای تخصصی و ۳۸ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند. همچنین، ۵۰ درصد از افراد نمونه پژوهش مرد و ۵۰ درصد زن بودند.

جدول ۱- توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۴
	زن	۴
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۳
	دکتری	۵

جدول شماره دو عوامل شناسایی شده مورد تأیید گروه کانونی را نشان می‌دهد. عوامل شناسایی شده در جدول شماره دو براساس اطلاعات جمع‌آوری شده از مطالعه کتابخانه‌ای و پیشینه پژوهش بوده‌اند.

جدول ۲- عوامل شناسایی شده مورد تأیید گروه کانونی

ردیف	عامل	منابع
۱	خلاقیت	ایرجی و همکاران (۱۳۹۴)، حاتمی و همکاران (۱۳۹۴)
۲	تحصیلات	کیم و ادلر ^۱ (۲۰۱۵)
۳	انگیزه درونی	نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، پی و لی (۲۰۱۵)
۴	تجربه	نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، هلسپل و جوشی ^۲ (۲۰۰۰)
۵	رهبری	اسکریم و آمیدن ^۳ (۲۰۰۳)، هلسپل و جوشی (۲۰۰۰)
۶	فرهنگ سازمانی	خاوری و همکاران (۱۳۹۵)، نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)، اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳)
۷	ساختار سازمانی	خاوری و همکاران (۱۳۹۵)، نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)
۸	راهبردهای سازمانی	نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)
۹	مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی	خاوری و همکاران (۱۳۹۵)، نقوی و همکاران (۱۳۹۵)، اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳)
۱۰	مدیریت منابع انسانی	خاوری و همکاران (۱۳۹۵)، نقوی و همکاران (۱۳۹۵)

1. Kim & Adler
2. Holsapple & Joshi
3. Skryme & Amidon

در ابتدا، براساس امتیازاتی که هشت خبره مشارکت‌کننده به ۱۰ عامل سؤال‌شده داده بودند، ماتریس اولیه مطابق با جدول شماره سه تشکیل شد.

جدول ۳- ماتریس اولیه براساس نظرهای خبرگان

خبرگان عامل‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خلاقیات	۶۰	۳۰	۵۵	۹۰	۹۰	۸۰	۸۰	۶۰
تحصیلات	۹۰	۹۰	۹۵	۹۰	۶۰	۶۰	۷۰	۶۰
انگیزه درونی	۷۰	۸۰	۷۵	۱۰۰	۸۰	۸۰	۱۰۰	۹۰
تجربه	۳۰	۴۰	۴۰	۱۰۰	۶۰	۹۰	۷۰	۹۰
رهبری	۶۰	۷۰	۵۵	۹۰	۵۰	۹۰	۸۰	۱۰۰
فرهنگ سازمانی	۷۰	۸۰	۶۵	۶۵	۷۰	۷۰	۷۰	۱۰۰
ساختار سازمانی	۵۰	۵۰	۵۵	۶۵	۶۰	۵۰	۶۵	۸۰
راهنمایی‌های سازمانی	۴۵	۶۰	۵۰	۸۰	۷۰	۸۰	۸۰	۷۰
مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی	۷۰	۶۰	۶۵	۸۰	۸۰	۷۵	۸۰	۷۰
مدیریت منابع انسانی	۸۰	۹۰	۸۰	۸۰	۵۰	۹۵	۱۰۰	۱۰۰

در ادامه، ماتریس فازی‌شده عوامل به‌دست آمد. شایان ذکر است که برای جلوگیری از سوگیری پاسخ‌ها، حد پایین ۲۰ و حد بالای ۹۰ برای پاسخ‌ها در نظر گرفته شد. با این توضیح، همه پاسخ‌هایی که برابر یا بیشتر از ۹۰ بودند، برابر با یک لحاظ شدند. جدول شماره چهار ماتریس فازی‌شده عوامل را نشان می‌دهد؛ به‌عنوان مثال، برای محاسبه $X_1(O_{11})$ به شرح زیر عمل می‌شود:

$$X_1(O_{11}) = (60 - 20) / (90 - 20) = 0.57$$

جدول ۴- ماتریس فازی‌شده

خبرگان عامل‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خلاقیات	۰/۵۷	۰/۱۴	۰/۵۰	۱	۱	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۵۷
تحصیلات	۱	۱	۱	۱	-/۵۷	۰/۵۷	۰/۷۱	۰/۵۷
انگیزه درونی	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۷۸	۱	۰/۸۵	۰/۸۵	۱	۱
تجربه	۰/۱۴	۰/۲۸	۰/۲۸	۱	۰/۵۷	۱	۰/۷۱	۱
رهبری	۰/۵۷	۰/۷۱	۰/۵۰	۱	۰/۴۲	۱	۰/۸۵	۱
فرهنگ سازمانی	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۶۴	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۷۱	۱
ساختار سازمانی	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۶۴	۰/۵۷	۰/۴۲	۰/۶۴	۰/۸۵
راهنمایی‌های سازمانی	۰/۳۵	۰/۵۷	۰/۴۲	۰/۸۵	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۷۱
مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی	۰/۷۱	۰/۵۷	۰/۶۴	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۷۱
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۵	۱	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۴۲	۱	۱	۱

سپس، ماتریس قدرت روابط به دست آمد. جدول شماره پنج ماتریس قدرت روابط را نشان می‌دهد. در این ماتریس، ارتباط هریک از عوامل ده‌گانه پژوهش با یکدیگر نشان داده شده است.

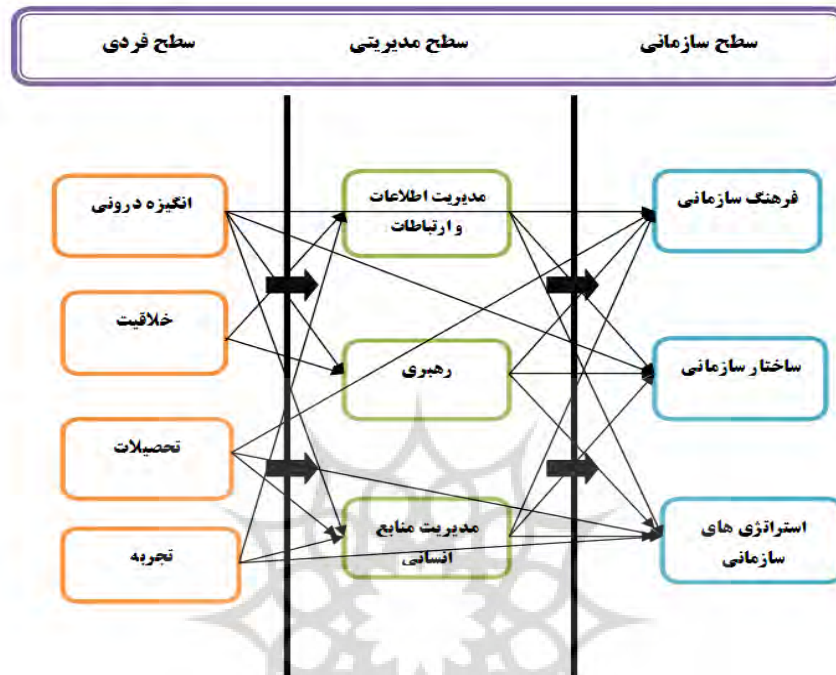
جدول ۵- ماتریس قدرت روابط

مدیریت منابع انسانی	مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی	راهبردهای سازمانی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	رهبری	تجربه	انگیزه درونی	تحصیلات	خلاقیت
۰/۶۵	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۷۱	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۶۷	خلاقیت
۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۶۹	۰/۷۷	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۷۶	۰/۶۷	تحصیلات
۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۶۸	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۷۶	۰/۷۶	انگیزه درونی
۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۷۸	۰/۷۲	۰/۸۳	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۷۵	تجربه
۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۷۸	رهبری
۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۷۲	۰/۸۷	۰/۷۷	فرهنگ سازمانی
۰/۶۵	۰/۷۶	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۷۷	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۶۹	۰/۷۴	ساختار سازمانی
۰/۷۱	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۶۹	۰/۸۴	راهبردهای سازمانی
۰/۷۶	۰/۸۹	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۷۲	۰/۸۷	۰/۷۵	۰/۸۵	مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی
۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۶۵	مدیریت منابع انسانی

برای تشکیل ماتریس پایانی، براساس نظرهای خبرگان، ارتباطات بی‌معنای میان عوامل پژوهش حذف شدند و جهت علی روابط نیز تعیین شد. در جدول شماره شش، نتیجه بررسی و در شکل شماره یک، نمودار نقشه شناختی فازی نشان داده شده است. براساس نظر گروه کانونی، عوامل نهایی در سه سطح فردی، مدیریتی و سازمانی دسته‌بندی شدند و در نهایت، الگوی نهایی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت، مطابق شکل شماره یک ترسیم شد.

جدول ۶- ماتریس نهایی

مدیریت منابع انسانی	مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی	راهبردهای سازمانی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	رهبری	تجربه	انگیزه درونی	تحصیلات	خلاقیت
۰/۶۵					۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۶		خلاقیت
۰/۷۹		۰/۶۹		۰/۷۷					تحصیلات
۰/۸۷			۰/۶۸	۰/۸۷	۰/۸۴			۰/۷۶	انگیزه درونی
۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۸۲						۰/۷۵	تجربه
۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۸۲		۰/۸۴		۰/۷۸	رهبری
۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۸۲		۰/۸۲		۰/۸۷	۰/۷۷	فرهنگ سازمانی
۰/۶۵	۰/۷۶	۰/۸۲		۰/۸۲	۰/۷۷		۰/۶۸		ساختار سازمانی
۰/۷۱	۰/۸۹		۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۸۲		۰/۶۹	راهبردهای سازمانی
۰/۷۶		۰/۸۹	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۷۲			مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی
	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۸۷	۰/۷۹	مدیریت منابع انسانی



شکل ۱- الگوی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، طراحی الگوی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش با استفاده از الگوی ماتریس شناختی فازی بود. در پژوهش حاضر، برای شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های ورزشی، از مصاحبه با گروه کانونی استفاده شد که در نتیجه آن، ۱۰ عامل به عنوان عوامل کلیدی شناسایی شدند. نتایج نشان داد که خلاقیت، تحصیلات، انگیزه درونی، تجربه، رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، راهبردهای سازمانی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی و مدیریت منابع انسانی، عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت را تشکیل می دهند. این یافته ها با نتایج مطالعات هلسپل و جوشی (۲۰۰۰)، اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، خاوری و همکاران (۱۳۹۵)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)، ایرجی و همکاران (۱۳۹۴)، حاتمی و همکاران (۱۳۹۴)، کیم و ادلر (۲۰۱۵)، پی و لی (۲۰۱۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

عامل خلاقیت یکی از عواملی است که ایرجی و همکاران (۱۳۹۴) و حاتمی و همکاران (۱۳۹۴) نیز آن را گزارش کرده‌اند. خلاقیت، فرایندی ذهنی است که از فرد معینی و در یک زمان مشخص دیده می‌شود؛ فرایندی که در نتیجه آن، یک اثر جدید - اعم از ایده یا چیزی نو و متفاوت - تولید می‌شود. تولید جدید و متفاوت می‌تواند کلامی یا غیرکلامی و عینی یا ذهنی باشد. فرایند خلاقیت باید همراه با کاوش و آمیختگی فکری باشد که می‌تواند به پدید آمدن ایده جدید و یافته‌های نو منجر شود. افزون‌براین، لازمه درگیر شدن در فرایند و یک ایده جدید مستلزم مطالعه و انجام پژوهش است که خود زمینه‌ای برای توسعه دانش افراد فراهم می‌کند.

عامل تحصیلات یکی از عواملی است که کیم و ادلر (۲۰۱۵) آن را گزارش کرده است؛ به این معنا که با افزایش تحصیلات (کلاس‌های درسی و گذراندن واحدهای دانشگاهی) دانش افراد افزایش می‌یابد. نقوی و همکاران (۱۳۹۵) و پی و لی (۲۰۱۵) عامل انگیزه درونی را گزارش کرده‌اند که با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. ارتباط‌دهی پاداش به عملکرد فردی که باعث ایجاد رقابت شود، در فرهنگ تسهیم دانش، تعیین‌کننده و اثربخش خواهد بود. در حمایت از مدیریت دانش باید پاداش‌های پولی و غیرپولی در یک سیستم پاداش جامع یکپارچه شوند؛ بنابراین، می‌توان گفت که دادن پاداش به کارمندان به تحریک و تقویت رفتار مثبت در جهت مدیریت دانش اثربخش منجر می‌شود. علاوه‌براین، برای ایجاد یک سازمان دانش‌محور موفق لازم است سیستم‌های تشویقی بر معیارهایی مانند تسهیم دانش، کار تیمی، خلاقیت و راه‌حل‌های نوآورانه تمرکز کنند. چنین سیستم‌هایی باید به نگرش‌های خطرگرا و کارهای گروهی پاداش دهند؛ به‌ویژه اینکه، اعطای پاداش به کارکنان با تأکید بر عملکرد گروهی، سطح بالایی از مبادله دانش بین کارمندان را تحریک خواهد کرد.

عامل تجربه یکی دیگر از عوامل مؤثر در بلوغ دانشی است. با افزایش تجربه در کارکنان فرصت‌های یادگیری و انتقال دانش در آنان بیشتر فراهم می‌شود و این امر می‌تواند به توسعه بلوغ دانشی آنان منجر شود. این یافته‌ها با نتایج مطالعات هلسپل و جوشی (۲۰۰۰) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. یکی از صور دانش در عرصه سازمانی، تجربه است. مفهوم تجربه مترادف با بیان مشاهده‌ها، تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری، ثبت، مقایسه، تمثیل، طبقه‌بندی و تعریف فعل و انفعال‌های پدیده‌ها است. در تعریف دیگر، تجربه فرایند به‌دست‌آوردن دانش یا مهارت در یک مقطع زمانی خاص است که از طریق مشاهده و انجام کاری معین حاصل می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، تجربه‌اندوزی نیازمند درگیری مستقیم در برنامه‌ریزی و عمل است و نمی‌توان انتظار داشت که تجربه صرفاً از طریق خواندن و مطالعه حاصل شود؛ براین اساس، «مغرب» به کسی اطلاق می‌شود که در زمینه‌ای خاص از دانش عمیق برخوردار باشد و به‌واسطه تمرین و تجربه چیزهایی را

آموخته است و در مقاطعی خاص به دلیل بروز شرایطی معین، در عمل آزموده و آبدیده شده است. این دانش عمیق می‌تواند به بلوغ دانشی در کارکنان منجر شود.

عامل رهبری یکی از عواملی است که در پژوهش‌های هلسپل و جوشی (۲۰۰۰) و اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳) گزارش شده است. تعهد و حمایت رهبری از فرایند چرخه دانش و توانمندی منابع انسانی یکی از عوامل اساسی است که می‌تواند فرصت‌های بسیار خوب و مؤثری را برای توسعه دانش کارکنان فراهم آورد. این یافته با نتایج مطالعات هلسپل و جوشی (۲۰۰۰) و اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد. رهبری، فرایند نفوذ در پیروان برای دستیابی به نتایج موردانتظار است. چگونگی این نفوذ برپایه رفتارها و ویژگی‌های ذاتی رهبر، ادراکات پیروان و زمینه‌ای که در آن فرایند نفوذ رخ می‌دهد، تشریح می‌شود. رهبران فرهنگ‌سازی می‌کنند و نقش اساسی آنان اثرگذاری بر دیگران است. حمایت‌های مؤثر رهبران در خصوص تسهیم و تبادل دانش قطعاً می‌تواند نقش مهمی در توسعه دانش در سازمان باشد.

اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، خاوری و همکاران (۱۳۹۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) عامل فرهنگ‌سازمانی را گزارش کرده‌اند. همچنین، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، خاوری و همکاران (۱۳۹۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) عامل ساختار سازمانی را گزارش کرده‌اند. با ایجاد فرهنگ حمایت از دانش در سازمان، مدیریت دانش باید بخشی از مأموریت و چشم‌انداز سازمان به‌شمار رود؛ یعنی در تمام لایه‌های سازمانی و فعالیت‌های سازمان نمود داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که کارکنان و مدیران مدیریت دانش را بخشی از کار خود بدانند.

عامل ساختار سازمانی یکی دیگر از عوامل است که با یافته‌های مطالعات فاضلی و همکاران (۱۳۹۳)، پارت و همکاران (۲۰۱۳)، خاوری و همکاران (۱۳۹۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. به‌نظر می‌رسد که ساختارهای عمودی و غیرمنعطف زمان را برای انتقال و چرخه دانش در کارکنان افزایش می‌دهند و انگیزه را در کارکنان کاهش می‌دهند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که برای انتقال سریع چرخه دانش، از ساختارهای افقی و منعطف در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت استفاده شود.

عامل راهبردهای سازمانی عاملی دیگر است که در بلوغ دانشی کارکنان مؤثر است. این نتایج با یافته‌های مطالعات پارت و همکاران (۲۰۱۳)، فاضلی و همکاران (۱۳۹۳) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. اگر در راهبردها، مأموریت، چشم‌انداز و اهداف راهبردی سازمان به بحث توانمندسازی و مدیریت دانش توجه شود، قطعاً شرایطی را برای توسعه بلوغ دانشی در کارکنان فراهم خواهد آورد. درحقیقت، راهبردها به اهداف راهبردی، اهداف کمی، اقدامات و ابتکارات ترجمه

می‌شوند و با تبیین و تدوین اقداماتی مرتبط با مدیریت دانش، شرایط برای افزایش دانش کارکنان فراهم می‌شود.

اسکریم و آمیدن (۲۰۰۳)، خاوری و همکاران (۱۳۹۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) عامل فناوری اطلاعات را گزارش کرده‌اند که با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. فناوری اطلاعات بستر نرم‌افزاری قوی‌ای برای مدیریت دانش و افزایش تأثیر آن در سازمان است که به‌طور نظام مند مدیریت دانش را در سازمان پشتیبانی و آسان می‌کند؛ بنابراین، می‌توان گفت فناوری اطلاعات یکی از توانمندسازهای کلیدی در پیاده‌سازی مدیریت دانش است که قابلیت آن از یک آرشیو ایستای اطلاعات شروع می‌شود و با اتصال افراد به اطلاعات و نیز اتصال افراد به یکدیگر ادامه می‌یابد. فناوری اطلاعات باعث جست‌وجوی سریع، دسترسی و بازیافت اطلاعات می‌شود و از همکاری و ارتباطات بین افراد حمایت می‌کند. دراصل، فناوری اطلاعات می‌تواند نقش‌های متنوعی در حمایت از مدیریت دانش سازمانی ایفا کند.

خاوری و همکاران (۱۳۹۵) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) عامل منابع انسانی را گزارش کرده‌اند. از نظر تاریخی، توانمندسازی به عقاید و ابتکاراتی مانند درگیرکردن ذهن و عاطفه کارکنان در کار، مدیریت مشارکتی، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان، دوایر کیفیت، انواع تیم‌سازی و ابتکارات توسعه‌ای مربوط می‌شود. همه این عقاید و فعالیت‌های اولیه اشکال گوناگون توانمندسازی هستند و همه آن‌ها از درجات متفاوتی از موفقیت بهره‌مندند. بسیاری از آن‌ها به‌عنوان نمودهایی از اشکال مختلفی که توانمندسازی به خود می‌گیرد، باقی مانده‌اند و باقی خواهند ماند.

اغلب عوامل مستخرج در مدل پژوهش حاضر با راهکارها و اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز هم‌خوانی دارند. راهکار ۵-۲۲ به اصلاح ساختار اجرایی و کاهش تعداد واحدهای اداری، متناسب با مدیریت کارآمد و اثربخش اشاره دارد که می‌تواند به گسترش بلوغ دانشی در کارکنان منجر شود. راهکار ۱-۶ سند بر ایجاد، توسعه و غنی‌سازی واحد اطلاعات در آموزش و پرورش تأکید دارد که با یافته پژوهش حاضر همسو است. در راهکار ۸-۶ بر تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی مدیران و معلمان تأکید شده است. همچنین، راهکارهای ۳-۲۳ بر حمایت مادی و معنوی از کرسی‌های نظریه‌پردازی در علوم تربیتی و روش‌های تعلیم و تربیت و فراهم‌آوردن زمینه کاربست یافته‌های جدید و نوآوری تأکید دارند که با یافته‌ها و پیشنهادهای پژوهش حاضر همسو هستند.

در مجموع، مدیریت و رهبری سازمان با توجه به عوامل ذکر شده می‌تواند زمینه توسعه دانش و تسهیل چرخه دانش در سازمان را فراهم کند. توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، تدوین راهبرد توانمندسازی منابع انسانی، جذب و استخدام کارکنانی خلاق، باتجربه بانگیزه و با

تحصیلات عالی و همچنین، تعهد و حمایت از انتقال دانش در کارکنان از جمله اقداماتی هستند که مدیر سازمان می‌تواند انجام دهد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای توسعه مدیریت دانش در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت باید بر تغییر و ترویج فرهنگ دانشی به‌عنوان یک پیش‌پروژه در استقرار نظام مدیریت دانش تأکید بیشتری شود و بدنه سازمان را به این مورد آگاه کنیم که از محل انتقال دانش، دانش فرد نیز رشد می‌کند و با تبادل نظرها و هم‌فکری در حوزه‌های دانشی، دانش فرد و بعد دانش سازمان عمیق‌تر می‌شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود معاونت با در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی برای ثبت و انتقال تجارب ارزش قائل شود، بهای مادی و معنوی آن را پردازد و جایگاه و احترام افراد در سازمان ارتقا یابد. از جمله برنامه‌های عملیاتی که می‌توان برای توسعه بلوغ دانش در کارکنان در نظر گرفت، موارد زیر هستند:

- ۱- برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه فناوری اطلاعات و ارتباطات؛
- ۲- تقویت و تشویق کارکنانی که در تولید، انتقال و اجرای دانش‌های جدید فعال هستند؛
- ۳- تشکیل کمیته مدیریت دانش در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت؛
- ۴- پیگیری در خصوص ایجاد زیرساخت‌های توسعه دانش از جمله پیوند با پایگاه‌های علمی دنیا که مرتبط با حوزه کاری معاونت تربیت‌بدنی و سلامت هستند.

منابع

1. Fazeli, F., Safania, A. M., Hoseini, S. E., & Amirnezhad, S. (2016). The relationship between organizational structural and cultural factors with successful establishment of knowledge management in selected sport organizations in Iran. *Journal of Sport Management and Action behavior*, 12(24), 39-52.
2. Hariharan, A. (2008). Knowledge management: Strategic tool. *Journal of Knowledge Management*, 82(2), 52-63.
3. Hatami, S., Saboonchi, R., & Sobhani, Y. (2015). Presenting a model of key factors of knowledge management success to increase organizational creativity and learning in Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Management*, 7(3), 253-266. (Persian).
4. Holsapple, C.W. & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Journal of Strategic Information Systems*, 6 (9): 35 - 61.
5. Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(2), 235-61.
6. Hoseini, M. (2015). Introducing the method of the focal group and its application in research. Tehran: Center of Research and Opinion Survey. (Persian).
7. Iraj, N. R., Hadavi, F., & Tondnevis, F. (2015). Determining the structural equation model of knowledge management and organizational innovation in employees of

- sport and Youth Offices in Khorasan Razavi province. *Journal of sport Management*, 7(3), 403-419. (Persian).
8. Kanat, S., & Atilgan, T. (2014). Effects of knowledge management on supply chainmanagement in the clothing sector: Turkish case. *Fibres and Textiles in Eastern Europe*, 103, 9° 13.
 9. Khavari Khorasani, L., Hamidi, M., Sajjadi, S., Jalali Farahani, M. (2016). Modeling of Facilitators to Implementation of Knowledge Management Strategy of National Olympic Committee of IRAN. *Sport Management Studies*, 8(38), 183-204. doi: 10.22089/smrj.2016.843
 10. Kim, Y., & Adler, M. 2015. Social scientists Data Sharing behaviors: Investigating the roles of individual motivations, institutional pressures, and data repositories. *International Journal of Information Management* 35: 408-418.
 11. Naghavi S., A., Mirghafoori, S. H., & Morovati A. (2016). Identification and prioritization of key factors in successful implementation of knowledge. *Management in Sport Organization*, 8(36), 12-93. (Persian).
 12. Nemati, M. A., & Jamshidi, L. (2007). Investigating the relationship and the effect of the process of sharing knowledge and experience on the development of social capital among the members of the Technology Center of Shahid Beheshti University Development Center. Paper presented at the First of National Conference of Knowledge Management, Razi Conference Center, Tehran.
 13. Parent, M. M., MacDonald, D., & Goulet, G. (2013). The theory and practice of knowledge management and transfer: The case of the Olympic Games. *Sport Management Review*, 17(2), 205-218.
 14. Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees online knowledge sharing: understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679-690.
 15. Probst, G. J. (1998). Practical knowledge management: A model that works. *PRISM-CAMBRIDGE MASSACHUSETTS-*, 17-30.
 16. Skyrme, D. J., & Amidon, D. M. (1997). *Creating the knowledge-based business*. London: Business Intelligence.
 17. Wang, T., & Chang, T. (2007). Forecasting the probability of successful knowledge management by consistent fuzzy preference relations. *Expert Systems with Applicationa*, 32(3), 801-813.
 18. Wong, K. Y., & Aspinwal, L. E. (2005). An empirical study of the important factors for knowledge-management adoption in the SME secto. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 64-82.
 19. Yousefi, A., & Gholami, B. (2006). Entrepreneurship Isfahan on the establishment of knowledge management in education organization in Isfahan in the academic year 85-84. *Journal of Educational Sciences*, 10(11), 29-48. (Persian).

استناد به مقاله

رواسی زاده، محمد، نوبخت رزمزانی، زهرا، بهرامی، شهاب. (۱۳۹۷). طراحی الگوی عوامل مؤثر در بلوغ دانشی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش با استفاده از الگوی FCM. پژوهش در ورزش تربیتی، ۶(۱۵): ۷۸-۱۶۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2017.4659.1348

Ravasizadeh, M., Nobakht Ramezani, Z., Bahrami, Sh. (2019). Designing of Affective Factors of Knowledge Maturity in Employees of Physical Education and Health Department Uses the FCM Model. Research on Educational Sport, 6(15): 161-78. (Persian). Doi: 10.22089/RES.2017.4659.1348

Designing of Affective Factors of Knowledge Maturity in Employees of Physical Education and Health Department Uses the FCM Model

M.Ravasizadeh¹, Z. Nobakht Ramezani², Sh. Bahrami³

1. Ph.D Student of sport management, Islamic Azad University, Hamedan Branch, Hamedan, Iran *
2. PhD of sport management, Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran
3. PhD of sport management, Kermanshah Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Received: 2017/08/16

Accepted: 2017/11/04

Abstract

The propose of this study was Designing of affective factors of knowledge Maturity in employees of Physical Education and Health Department uses the FCM model. The research method is a survey and its target is applicable. The face validity of the Questionnaire is verified by some of management professionals. For this purpose, a review of previous studies and also of expert's comment, we identified 17 variables that influence in knowledge Maturity. Then, variables for weighting was provided to experts through a questionnaire, and these 10 variables was extracted in the form of a Fuzzy questionnaire for weighting was of the 15 Members of the focus group. Results show that variables; Creativity, education, motivation, experience, leadership, organizational culture, organizational structure, organizational strategies, information management and organizational communications, and human resources management as the main factors affecting the maturity of knowledge have been identified.

Keywords: Knowledge Maturity, Department of Physical Education and Health, FCM Model

* Corresponding Author

Email:m.f.ravasizadeh@gmail.com