

ارتباط عوامل سازمانی با استقرار مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب

کشور ایران

فاطمه فاضلی دینان^۱

علی محمد صفانیا^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۳/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۵

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه عوامل موثر بر استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب کشور ایران است. پژوهش حاضر، پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. به دلیل محدودیت در تعداد جامعه آماری تحقیق، نمونه برابر با کل جامعه آماری و شامل مدیران تا رده معاونین سازمان های ورزشی منتخب کشور می باشد (۱۰۳ نفر). ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه بود که در نهایت، ۸۷ نفر به پرسشنامه پاسخ داده اند. روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. داده های جمع آوری شده، با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹ و روش آماری توصیفی و استنباطی (پیرسون، اسپیرمن، رگرسیون) مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد بجز ابعاد پشتیبانی ICT و تفکر استراتژیک و ساختار تمرکز، بین سایر مولفه های سازمانی با استقرار دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاکی از متوسط بودن وضعیت استقرار مدیریت دانش به دلیل تمرکز زیاد در ساختار سازمانی مراکز مورد پژوهش است. در نتیجه، مدیران باید برای استقرار مدیریت دانش در سازمان ها به ابعاد عوامل سازمانی در سازمان توجه باشند و تا حد امکان از طریق آموزش، مشارکت و دادن آزادی عمل به کارکنان، و عدم اعمال محدودیت های بیش از حد، برای آنان امنیت شغلی ایجاد نمایند و فرهنگ اعتماد را تقویت و حمایت کنند و استفاده از فناوری را به عنوان ابزار مؤثر جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش، در سر لوجه کار خود قرار دهند.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، فناوری و مدیریت دانش

E- mail: Fatimadinan66@yahoo.com

^۱ دانشجوی دکتری تربیت بدنی و مدیریت ورزشی (نویسنده مسئول)

^۲ دانشیار گروه تربیت بدنی و مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات آیت الله آملی

مقدمه

در سیر تحولات و دگرگونی های عصر حاضر، یک نکته مسلم است و آن تفاوت بارزی است که جامعه امروز ما با فردایمان خواهد داشت (سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۷). در این دنیا، اقتصاد به سمت اقتصاد دانش - محور حرکت کرده و بسیاری از معادلات کنونی، کشورها را با چالش رو به رو ساخته که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است (موغلی و همکاران، ۱۳۹۰). سازمان های کنونی، اهمیت بیشتری برای درک، انطباق پذیری و مدیریت تغییرات محیط پیرامون قائل شده و در کسب و به کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد به منظور بهبود عملیات و ارائه خدمات و محصولات مطلوبتر به ارباب رجوعان پیشی گرفته اند (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۲). چنین سازمان هایی نیازمند به کارگیری سبک جدیدی از مدیریت به نام «مدیریت دانش» می باشند. برخی از سازمان ها بر این باورند که با تمرکز صرف بر افراد، فناوری و فنون می توان دانش را مدیریت کرد (فاضلی دینان، ۱۳۹۲).

امروزه، دانش و اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمان ها تبدیل شده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). با افزایش تاکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصادهای دانش - محور در برنامه های توسعه ای، مسئله مهمی که بوجود آمده، درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم رقابتی استفاده کنیم (عسگری، ۱۳۸۴). پیتر دراگر نیز، با بکارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها را می دهد که در آن ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۰).

دانش بدون شک، مهمترین ابزار در بازارهای حال و آینده برای برتری و بقا و به عنوان نقش راهبردی و اهرم قدرت و نفوذ برای همه سازمان ها می باشد (وو^۱، ۲۰۱۱). لزوماً در چنین شرایطی تنها سازمان هایی می توانند عملکرد موفقیت آمیزی داشته باشند که بتوانند از دانش به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار بهره مند گردند. همچنین، مدیریت دانش برای آنکه قابل استفاده باشد، نیازمند هماهنگی با فرهنگ و ساختار سازمانی موجود می باشد، زیرا در هر سازمانی فرهنگ و ساختار سازمانی منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد (پرز^۲، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگاهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (کالست^۳، ۲۰۰۲). بنابراین تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (بالتازارد^۴، ۲۰۰۴). ساختار سازمانی نیز نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش دارد. ساختار جریان اطلاعات را که منجر به تصمیم گیری می شود،

1. Wu

2. Perez

3. Calst

4. Baltazard

تعیین می کند و همچنین در ساختار، کارها و فعالیت های سازمانی به اجرا در می آید (عسگری، ۱۳۸۴). باید اذعان کرد که بزرگترین عامل موفقیت مدیریت دانش در عصر حاضر، ظرفیت هایی است که فناوری اطلاعات بر آن ایجاد می کند (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). برخی نویسندگان معتقدند فناوری اطلاعات جزئی از مدیریت دانش است و توانایی افزایش دانش سازمانی را ندارد (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۲). برخی نیز اصرار می کنند که فناوری اطلاعات تنها بر جنبه کدگذاری دانش صریح مربوط می شود و دانش ضمنی را نادیده می گیرد. در هر حال، دانش یکی از حیاتی ترین منابع رقابت های سازمانی است و مشخص شده که دانش سازمانی ممکن است از کل دارایی های سازمانی مهمتر باشد (شریف و زینگ^۲، ۲۰۰۶). فناوری های اطلاعاتی دو قابلیت عمده برای مدیریت دانش را فراهم می سازند: اولاً، به وسیله آشکار کردن دانش می توانند یک سیستم خبره و یا پشتیبانی تصمیم گیری را ایجاد کنند^۳ ثانیاً، IT کمک می کند که افراد با تخصص های خاص در جریان فعالیت یکدیگر قرار بگیرند و امکان ارتباط سریع آنها فراهم شود (سید عامری و همکاران، ۱۳۸۷).

این که چگونه فاکتورهای سازمانی به صورت مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمانی اثر می گذارند، یکی از مهمترین موضوعات قابل توجه برای محققین است (فضلی و علیشاهی، ۲۰۱۲). سازمان های ورزشی ملی (NSO) به دنبال کسب سود سازمانی نیستند، بلکه مسئول توسعه ورزش های خاص در کشور خود هستند. ایجاد ساختارهای کارآمد و امکانات در دسترس برای کارکنان، منجر به خلق و پیاده سازی موفق دانش می شود که برای بقا و رشد سازمان مهم هستند (نورمن و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت دانش به اقداماتی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تقسیم دانش در سازمان صورت می گیرد (سید عامری و همکاران، ۱۳۸۷). سازمان های زیادی امیدوار هستند که با اجرای مدیریت دانش در امور کسب و کارشان بتوانند سرمایه خود را مدیریت کنند و منافع خود را افزایش دهند. با این وجود تصمیم گیری برای اجرای مدیریت دانش، اغلب برای سازمان ها سخت می باشد- اما حفظ و یا زوال یک سازمان می تواند به این تصمیم وابسته باشد. بنابر این، تعیین چشم انداز درونی و بیرونی سازمان قبل از توافق جمعی برای اجرای مدیریت دانش لازم است (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۱).

وجود فرهنگ دانش گرا و زیربنای انسانی مناسب (فرهنگ)، مهمترین دلیل موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان هاست (جلالی فراهانی و افزاره، ۱۳۸۴). در مدل ارائه شده توسط توماس آلن^۳ در شرکت 3M، دو جزء فرهنگ سازمانی شامل «فرهنگ تسهیم» و «فرهنگ یادگیری مستمر» در استقرار مدیریت دانش دارای اهمیت کلیدی ذکر شده اند (آلن^۴، ۱۹۹۴). در مدل دنیسون در مورد فرهنگ سازمانی نیز، یادگیری سازمانی جزء یکی از اجزای فرهنگ سازمانی ذکر شده و به اشتراک گذاری اطلاعات به عنوان یک عنصر فرهنگی مثبت

¹ .Wang
1. Sherif & Xing
2. Thomas Allen
3. Allen

در نظر گرفته شده است (دنسون^۱، ۲۰۰۰). در تعریف ریچارد دفت از ساختار سازمانی، مهمترین اجزای آن را تمرکز و جریان ارتباطات تشکیل می دهند (دفت^۲، ۲۰۰۲). به عقیده بانگ، ساختار ترکیبی عالی از روابط است. این روابط بین اجزا هستند که اساس فعالیت های سازمان را تشکیل می دهند (وانگ^۳، ۲۰۰۴). طرح ساختار سازمانی باید به گونه ای باشد که بیشترین قابلیت پردازش اطلاعات برای انطباق با محیط خارجی را داشته باشد. ساختارهای سازمانی باید به گونه ای طراحی شوند که امکان یادگیری را در سازمان توسعه دهند (هاریهاران^۴، ۲۰۰۲). نوناکو و تاکوچی در مدل حلزونی خود به فرایند و استقرار مدیریت دانش با استفاده از فرایند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح اشاره می کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). پس به کار گیری هر چه بیشتر و موثرتر دانش سازمانی به صورت سازماندهی و مدیریت شده و تلفیق آن در فرهنگ سازمانی، پیشرفتی قابل توجه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سازمان ها ایجاد می کند و استقرار موفقیت آمیز این مقوله نیازمند مبرم به فراهم کردن زیرساخت های آن دارد که پژوهشگران زیادی عوامل متفاوتی را در این باره بیان نموده اند (هیسمن اوغلو^۵، ۲۰۱۱). تعیین و اولویت بندی زیرساخت های مدیریت دانش در قالب شرایط مطلوب مدیریت، محیط و منابع با توجه به نظریه هالاسپل و جوشی^۶ (۱۹۹۷) و ترکیب آن فرایند با توجه به نظریه داوونپورت و همکاران به منظور تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح با توجه به نظریه نوناکو و تاکوچی احتمالا می تواند شرایطی را هموار سازد تا علاوه بر کنترل هزینه های مدیریت دانش به استقرار موفقیت آمیز آن در سازمان ها منجر شود که سازمان های ورزشی نیز از این زمینه مستثنی نمی باشند.

از سوی دیگر، توسعه مدیریت دانش موفق، امر بسیار دشواری است. به همین دلیل با توجه به رویکرد دولت به سیستم های دانش بنیان و اهمیت موضوع علم و دانش در سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴، توجه به سازمان های یادگیرنده که خلق و نشر دانش در آن به ارزش و فرهنگ عمومی تبدیل شده باشد، دارای اهمیت ویژه ای است.

امروزه، خلق و به کارگیری دانش برای رقابت گرایی و حیات سازمان ها و صنایع، ضروری شناخته شده است. دانش نمی تواند به سادگی دیگر منابع، ذخیره و یا تصاحب شود و نمی تواند به سادگی آنها، به طور سیستماتیک مدیریت و به کار گرفته شود. تاکنون در اغلب سازمان های کشور، فناوری اطلاعات بیشترین سهم را در پیاده سازی مدیریت دانش داشته است؛ به طوری که در پشت تمامی فعالیت های آن، نهفته بوده است. لیکن باید توجه داشت که فناوری پردازش اطلاعات، تنها مولفه مدیریت دانش نیست و تحول در فرایندهای تصمیم گیری، ساختار سازمانی و نحوه انجام امور از دیگر اجزای این مدیریت محسوب می شود.

4. Denison

5. Daft

6. Wang

7. Hariharan

¹. Hismanoglu

². Hal Spell & Jooshi

همچنین، فرهنگ به‌عنوان مهمترین بستر تحول جوامع بشری مورد توجه ویژه قرار دارد و صاحب‌نظران و خبرگان ظرافت و ویژگی‌های استراتژیکی دانش را در این عرصه مورد بررسی و تأمل قرار داده‌اند. مسئله و چالشی که در اینجا وجود دارد، این است که مدیریت دانش، موضوعی سیستماتیک است؛ مقوله‌ای که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرشی همه‌جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. از طرفی، به دلیل مطرح شدن مدل‌ها و روش‌های بسیار متعددی برای به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها، گاهی این مدل‌ها موجب گیج‌شدن مدیرانی می‌شوند که به دنبال پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان خود هستند. در این راستا بسیاری از سازمان‌ها اقدام به سرمایه‌گذاری گسترده در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نموده‌اند. اما باید توجه داشت که پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری و منابع انسانی دارای ویژگی‌های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند- وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش باید به سازمان به‌عنوان یک کل نگاه کرد، همه این عوامل را مورد توجه قرار داد و وضعیت آنها را در سازمان شناسایی و تحلیل نمود.

علی‌رغم تحقیقات وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته و با آن که دانش و اطلاعات، به‌عنوان عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده است، هنوز پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی کار سخت و پیچیده‌ای می‌باشد. در تحقیقاتی که تا کنون در کشور انجام شده است، تک‌تک مولفه‌ها به‌صورت منفرد برای استقرار و پیاده‌سازی مدیریت دانش بررسی شده‌اند. به‌همین علت، توجه جدی به استقرار مدیریت دانش ضروری به نظر می‌رسد. تحقیق حاضر با توسل به نتایج پژوهشی یاد شده و با استعانت از داده‌هایی که تا حد زیادی به روشن شدن افق دید محقق یاری رسانده و با استفاده از پژوهشی روشمند، درصدد پاسخگویی به این مسئله است:

"ارتباط عوامل سازمانی با استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور ایران چیست؟"

امروزه، دانش و اطلاعات به‌عنوان عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده است. به‌همین علت توجه جدی به مدیریت دانش ضروری به نظر می‌رسد (احمدپور، ۱۳۸۹). با افزایش تأکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصادهای دانش-محور در برنامه‌های توسعه‌ای، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه از دانش به‌عنوان یک منبع مهم رقابتی استفاده کنیم (عسگری، ۱۳۸۴). تاکنون در کشور ما مطالعات و تحقیقات بسیاری در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌ها و نهادهای مختلف انجام شده است، اما در زمینه استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور و عوامل سازمانی اثرگذار بر آن، بصورت جامع، تحقیقی انجام نگرفته است که این امر ضرورت

انجام این پژوهش را آشکار می نماید. سازمان های ورزشی بویژه سازمان های ورزشی منتخب، همواره دارای اهمیت بوده و در کانون توجهات قرار داشته است. از یک سو، کمیت خدمات و هزینه های آن و از سوی دیگر، کیفیت خدمات و استفاده از دانش نوین، برای سیاستگذاران بخش ورزش مسئله ساز بوده است.

این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین عوامل سازمانی با اسقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب کشور، ضمن آشکار ساختن وضعیت مدیریت دانش در سازمان های مورد پژوهش، در نظر دارد اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران جهت رفع نواقص و تغییر و اصلاح عوامل سازمانی غیر مطلوب قرار دهد، تا این امر منجر به افزایش خلق، انتقال، به کارگیری و ثبت و ضبط دانش، و بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت آن در سازمان های ورزشی شده، و در نتیجه به بهبود و توسعه ورزش همگانی و قهرمانی در بین اقشار مختلف جامعه و ایجاد زمینه مناسب برای تغییرات موفقیت آمیز در این سازمان ها کمک نماید.

روش شناسی پژوهش

روش انجام این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف مورد پژوهش، از نوع پیمایشی و همبستگی است و گردآوری داده ها به صورت میدانی و از لحاظ استفاده از نتایج، کاربردی خواهد بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معاونان وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک، آکادمی ملی المپیک و هیئت رئیسه فدراسیون های ورزشی درجه یک کشور (۱۰۳ نفر) بوده است. به دلیل اینکه در سال ۹۲-۱۳۹۱ از طرف وزارت ورزش و جوانان، لیستی از فدراسیون های ورزشی درجه یک کشور ارائه نشد، معیار انتخاب این فدراسیون ها کسب مدال در مسابقات آسیایی، جهانی و المپیک می باشد و شامل فدراسیون های کشتی، وزنه برداری، دو و میدانی، تیراندازی، تکواندو، بسکتبال، والیبال و هندبال بوده است. به دلیل محدودیت در تعداد جامعه آماری تحقیق، نمونه آماری برابر با کل جامعه آماری و به صورت تمام شمار می باشد. از این تعداد، ۸۷ نفر به پرسشنامه ارسالی پاسخ داده اند و در تحقیق حاضر شرکت نموده اند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه بود. به طور کلی، پرسشنامه این تحقیق شامل ۷۱ سؤال و هفت بخش است: ۱- مشخصات دموگرافیکی (سن، جنسیت، تحصیلات، پست سازمانی، نوع سازمان، سابقه خدمت)، ۲- پرسشنامه مدیریت دانش (رئیس، ۱۳۹۱): دارای چهار خرده مقیاس (کسب دانش، ۵ گویه)، (انتقال دانش، ۵ گویه)، (بکارگیری دانش، ۵ گویه) و (ثبت و ضبط دانش، ۵ گویه) با سطح پنج ارزش لیکرت می باشد. ۳- پرسشنامه ساختار: این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه عوامل سازمانی سید عامری و همکاران (۱۳۸۷) است که ساختار به عنوان یکی از متغیرهای این پرسشنامه بود و دارای دو خرده مقیاس (تمرکز، ۶ گویه) و (جریان ارتباط، ۵ گویه) با سطح پنج ارزش لیکرت می باشد، ۴- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه عوامل سازمانی عسگری (۱۳۸۴) می باشد که فرهنگ سازمانی

به عنوان یکی از متغیرهای این پرسشنامه بود و دارای دو خرده مقیاس (تسهیم دانش، ۵ گویه) و (یادگیری مستمر، ۵ گویه) با سطح پنج ارزش لیکرت می باشد. ۵- پرسشنامه فناوری: این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه عوامل سازمانی سیدعامری و همکاران (۱۳۸۷) است که فناوری به عنوان یکی از متغیرهای این پرسشنامه بود و دارای دو خرده مقیاس (شناخت ICT، ۵ گویه) و (پشتیبانی ICT، ۵ گویه) با سطح پنج ارزش لیکرت می باشد (سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۷). ۶- پرسشنامه منابع انسانی: برگرفته از پرسشنامه منابع انسانی (۱۰ گویه) مقیمی (۱۳۹۰) است. ۷- پرسشنامه استراتژی: برگرفته از پرسشنامه استراتژی و رهبری (۹ گویه) مقیمی (۱۳۹۰) می باشد.

برای تعیین روایی پرسشنامه در جامعه آماری تحقیق حاضر، از نظرات ده تن از اساتید مدیریت ورزشی و سه تن از صاحب نظران مدیریت دانش استفاده گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام دادن محاسبات ضریب پایایی پرسشنامه ها به ترتیب برابر ۰/۸۸، ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۸۳، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ محاسبه شده است.

از آمار توصیفی نظیر میانگین، حداقل، حداکثر، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد برای توصیف متغیرها در جامعه تحقیق استفاده گشته است. در سطح آمار استنباطی از تکنیک آماري KS برای تعیین وضعیت طبیعی بودن داده‌ها استفاده گردید. با توجه به نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنوف از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن (داده های غیرنرمال) و پیرسون (داده های نرمال) برای به آزمون گذاشتن فرضیه‌های تحقیق در سطح معناداری $p \leq 0/05$ استفاده گردید. همچنین، برای پیش‌بینی متغیرهای ملاک از روی متغیرهای پیش بین از رگرسیون ساده خطی و چند گانه استفاده شده است. هر یک از فرضیه های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS19 آزمون گردیده است.

یافته های پژوهش

یافته های این پژوهش نشان داد که از مجموع ۸۷ نفر از مدیران سازمان های ورزشی منتخب کشور، ۳۵/۶ درصد (۳۱ نفر) مدیر ستادی وزارت ورزش و جوانان، ۱۳/۸ درصد (۱۲ نفر) از کمیته ملی المپیک، ۱۸/۴ درصد (۱۶ نفر) از آکادمی ملی المپیک و ۳۲/۲ درصد (۲۸ نفر) از روسای فدراسیون های ورزشی به عنوان نمونه آماری پاسخگوی سؤالات پژوهش فوق بوده‌اند. ۷۳/۶ درصد از آزمودنی‌ها مرد و ۲۶/۴ درصد آن‌ها زن بوده‌اند. گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با ۴۹/۴ درصد بیشترین فراوانی را در بین رده‌های سنی متفاوت دارا می‌باشند و کمترین فراوانی در رده سنی ۲۱ تا ۳۰ سال با ۳/۴ درصد قرار دارند. ۲۹/۹ درصد افراد تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۴۷/۱ درصد، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۳ درصد نیز، دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ می‌باشند.

بیشتر آزمودنی های تحقیق دارای تحصیلات کارشناسی (۴۸/۳ درصد) و بعد از آن به ترتیب دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۳۴/۵ درصد)، دکتری (۱۴/۹ درصد) و فوق دیپلم (۲/۳ درصد) می باشند.

مدیریت دانش دارای چهار بعد کسب، انتقال، به کار گیری و ثبت و ضبط دانش بود. میانگین امتیاز به دست آمده برای مولفه کسب دانش ۳/۱۱۰۸ با انحراف استاندارد ۰/۵۵ و بعد انتقال دانش دارای میانگین ۲/۸۱۴۱ و انحراف استاندارد ۰/۴۳ بود که هر دو بعد بالاتر از حد متوسط بودند. بعد به کارگیری دانش دارای میانگین ۳/۰۴۲۴ با انحراف استاندارد ۰/۵۹ و بعد ثبت و ضبط دانش دارای میانگین ۲/۸۸۰۵ و انحراف استاندارد ۰/۵۴ بودند که پایین تر از حد متوسط ارزیابی شدند. همچنین، نمره کل استقرار مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب ۲/۹۹ از نمره کل ۵ به دست آمد.

میانگین امتیاز به دست آمده برای ساختار سازمانی که دارای دو بعد تمرکز و جریان ارتباطات بوده است، به ترتیب ۲/۸۰ با انحراف استاندارد ۰/۳۸۷ برای بعد تمرکز و در حد متوسط و میانگین ۳/۰۴ با انحراف استاندارد ۰/۵۷۰ برای بعد جریان ارتباطات پایین تر از حد متوسط بوده است. همچنین، میانگین امتیاز به دست آمده برای ابعاد فرهنگ سازمانی که شامل دو بعد تسهیم دانش و یادگیری مستمر بوده، به ترتیب ۲/۸۸ با انحراف استاندارد ۰/۵۲۰ برای بعد تسهیم دانش و میانگین ۲/۹۱ با انحراف استاندارد ۰/۵۶۰ برای بعد تسهیم دانش بوده است که هر دو بعد دارای میانگین پایین تر از حد متوسط بوده اند.

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، از میان ابعاد پرسشنامه فناوری، مولفه پشتیبانی ICT دارای میانگین بالاتری نسبت به مولفه شناخت ICT در سازمان های ورزشی منتخب بوده است. میانگین امتیاز به دست آمده برای مولفه منابع انسانی ۲/۷۵ با انحراف استاندارد ۰/۷۵۴ و پایین تر از حد متوسط بوده است. در نهایت، از میان ابعاد پرسشنامه استراتژی و رهبری، مولفه ارزیابی مهارت های اقدامات استراتژیک در رهبری دارای بالاترین میانگین می باشد و بعد از آن به ترتیب مولفه های بررسی اثرگذاری و نفوذ استراتژیک و تفکر استراتژیک قرار دارند. همچنین، میانگین هر سه مولفه استراتژی و رهبری در سازمان های ورزشی منتخب پایین تر از حد متوسط قرار دارند (جدول ۱ و ۲).

جدول ۱: آمار توصیفی ابعاد پرسشنامه های استقرار مدیریت دانش و عوامل سازمانی در مدیران سازمان های ورزشی منتخب کشور

آماره ابعاد	تعداد (N)	میانگین	انحراف استاندارد
تمرکز	۸۵	۲/۸۰	۰/۳۸۷
جریان ارتباطات	۸۶	۳/۰۴	۰/۵۷۰
تسهیم دانش	۸۷	۲/۸۸	۰/۵۲۰
یادگیری مستمر	۸۵	۲/۹۱	۰/۵۶۰

۰/۷۰۵	۳/۲۹	۸۰	پشتیبانی ICT
۰/۶۱۲	۳/۲۱	۸۶	شناخت ICT
۰/۶۱۶	۲/۶۱	۸۷	تفکر استراتژیک
۰/۵۴۳	۲/۵۸	۸۶	ارزیابی اقدامات استراتژیک
۰/۶۹۱	۲/۶۶	۸۶	بررسی اثرگذاری و نفوذ استراتژیک
۰/۷۵۴	۲/۷۵	۷۸	منابع انسانی
۰/۵۵	۳/۱۱	۸۳	کسب دانش
۰/۴۳	۲/۸۱	۸۵	انتقال دانش
۰/۵۹	۳/۰۴	۸۵	به کار گیری دانش
۰/۵۴	۲/۸۸	۸۲	ثبت و ضبط دانش

جدول ۲: نتایج آزمون فرض نرمال بودن مولفه های مربوط به استقرار مدیریت دانش و عوامل سازمانی توسط آزمون کولموگروف -

اسمیرنوف

آماره ابعاد	تعداد (N)	میانگین	کولموگروف - اسمیرنوف	Sig
تمرکز	۸۵	۲/۸۰	۱/۲۱	۰/۱۰۲
جریان ارتباطات	۸۶	۳/۰۴	۱/۲۵	۰/۰۸۶
تسهیم دانش	۸۷	۲/۸۸	۰/۸۷۵	۰/۴۲۹
یادگیری مستمر	۸۵	۲/۹۱	۰/۸۲۱	۰/۵۱۱
پشتیبانی ICT	۸۰	۳/۲۹	۱/۱۵	۰/۱۴۲
شناخت ICT	۸۶	۳/۲۱	۱/۷۲۷	۰/۰۰۵
تفکر استراتژیک	۸۷	۲/۶۱	۱/۶۰۳	۰/۰۱۲
ارزیابی استراتژیک	۸۶	۲/۵۸	۱/۸۷۲	۰/۰۰۲
نفوذ استراتژیک	۸۶	۲/۶۶	۱/۶۲۷	۰/۰۱۰
منابع انسانی	۷۸	۲/۷۵	۱/۳۶۷	۰/۰۴۸
فرهنگ سازمانی	۸۵	۲/۹۰	۰/۷۹۵	۰/۵۵۳
فناوری	۸۰	۳/۲۶	۰/۸۴۴	۰/۴۷۵
استراتژی	۸۵	۲/۶۳	۱/۴۸۹	۰/۰۲۴
کسب دانش	۸۳	۳/۱۱	۱/۰۴	۰/۲۲۹

انتقال دانش	۸۵	۲/۸۱	۱/۲۳	۰/۰۹۴
به کار گیری دانش	۸۵	۳/۰۴	۰/۹۸۶	۰/۲۸۵
ثبت و ضبط دانش	۸۲	۲/۸۸	۱/۱۱	۰/۱۶۴
مدیریت دانش	۷۷	۲/۹۹	۱/۱۲۹	۰/۱۵۶

تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که، بین فرهنگ سازمانی (تسهیم دانش و یادگیری مستمر) و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب از دیدگاه مدیران سازمان های ورزشی کشور ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۳: ارتباط بین فرهنگ سازمانی (تسهیم دانش و یادگیری مستمر) و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش

متغیر	آماره	استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش
تسهیم دانش	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۴۹
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱
یادگیری مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۹۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱

در بررسی رگرسیون، مقدار $F = ۲۳/۲۴۹$ در سطح $۰/۰۰۱$ معنا دار گردید و ضریب تعیین R^2 نشان داد (جدول ۵ و ۴) که معادله رگرسیون استفاده شده در تسهیم دانش و یادگیری مستمر، $(۰/۳۸۶)$ واریانس در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش را تبیین می کند در ادامه، همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می شود. متغیرهای پیش بین تسهیم دانش و یادگیری مستمر به ترتیب $۰/۲۱۷$ و $۰/۴۸۸$ قدرت پیش بینی استقرار مدیریت دانش را دارند.

جدول ۴: پیش بینی استقرار مدیریت دانش از روی ابعاد فرهنگ سازمانی با استفاده از رگرسیون چندگانه

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	-	۱/۲۰۰	۴/۲۶۸	۰/۰۰۰۱
تسهیم دانش	۰/۲۱۷	۰/۲۰۶	۲/۰۹	۰/۰۴۰
یادگیری مستمر	۰/۴۸۸	۰/۴۰۴	۴/۷۰	۰/۰۰۰۱

$$r^2 = ۰/۳۸۶, F = ۲۳/۲۴۹, SEE = ۰/۳۵۳, p = ۰/۰۰۰۱$$

$$(یادگیری مستمر) ۰/۴۰۴ + (تسهیم دانش) ۰/۲۰۶ + ۱/۲۰۰ = \text{استقرار مدیریت دانش}$$

همچنین، بین ساختار جریان ارتباطات و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچقدر جریان ارتباطات در سازمان های ورزشی بیشتر باشد منجر به استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش می گردد. از سوی دیگر، با توجه به ضریب

همبستگی پیرسون و سطح معناداری، بین تمرکز و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب ارتباط معنی دار وجود ندارد.

جدول ۵: ارتباط بین ساختار سازمانی (تمرکز و جریان ارتباطات) و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش

متغیر	آماره	استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش
تمرکز	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۳۵
	سطح معناداری	۰/۲۴۶
جریان ارتباطات	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۶۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱

در بررسی رگرسیون، مقدار $F = ۵۹/۱۹۷$ در سطح $۰/۰۰۱$ معنا دار گردید و ضریب تعیین R^2 نشان داد (جدول ۹) که معادله رگرسیون استفاده شده در ساختار جریان ارتباطات، ($۰/۴۴۱$) واریانس در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش را تبیین می کند. در ادامه، همانگونه که در جدول ۱۰ مشاهده می شود. متغیرهای پیش بین ساختار جریان ارتباطات $۰/۶۶۴$ قدرت پیش بینی استقرار مدیریت دانش را دارند.

جدول ۶: پیش بینی استقرار مدیریت دانش از ساختار جریان ارتباطات سازمان های ورزشی منتخب با استفاده از رگرسیون ساده

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	-	۱/۲۹۵	۵/۷۷	۰/۰۰۰۱
ساختار جریان ارتباطات	۰/۶۶۴	۰/۵۵۱	۷/۶۹	۰/۰۰۰۱

$$r^2 = ۰/۴۴۱, F = ۵۹/۱۹۷, SEE = ۰/۳۳۵, p = ۰/۰۰۰۱$$

$$\text{(ساختار جریان ارتباطات)} = ۱/۲۹۵ + ۰/۵۵۱ \times \text{استقرار مدیریت دانش}$$

همانطور که در جدول ۷ ملاحظه می شود، با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری، بین فناوری اطلاعات و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۷: ارتباط بین فناوری اطلاعات و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش

متغیر	آماره	استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش
فناوری اطلاعات	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۴۳
	سطح معناداری	۰/۰۳۹
	تعداد	۷۲

همچنین، همانطور که در جدول ۸ ملاحظه می گردد، باتوجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری، بین بعد پشتیبانی ICT فناوری اطلاعات سازمانهای ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش ارتباط معنی دار وجود ندارد، ولی بین بعد شناخت ICT فناوری اطلاعات سازمانهای ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۸: ارتباط بین ابعاد فناوری اطلاعات (پشتیبانی ICT و شناخت ICT) و استقرار مدیریت دانش

متغیر	آماره	استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش
پشتیبانی ICT	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۲۲
	سطح معناداری	۰/۸۵۲
	تعداد	۷۷
شناخت ICT	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۸۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۷۲

برای بررسی پیش بینی متغیر استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش از روی ابعاد فناوری اطلاعات از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شد. همانطور که جدول ذیل ملاحظه می شود $F=۴/۷۷$ برای معادله رگرسیون معنادار می باشد ($P=۰/۰۱۱$). برای توضیح تک تک خرده مقیاس های پیش بین کننده، ارزش t برای مولفه شناخت ICT معنادار بود. شناخت ICT با ضریب بتا $۰/۳۷۰$ تنها پیش بینی کننده استقرار مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب می باشد (جدول ۹).

جدول ۹: پیش بینی استقرار مدیریت دانش از روی ابعاد فناوری اطلاعات با استفاده از رگرسیون چندگانه

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	-	۲/۲۹	۶/۵۵	۰/۰۰۰۱
پشتیبانی ICT	۰/۱۲۹	۰/۰۸۶	۱/۰۷	۰/۲۸۶
شناخت ICT	۰/۳۷۰	۰/۳۰۴	۳/۰۹	۰/۰۰۳

$$r^2 = ۰/۱۲۲ \quad , \quad F = ۴/۷۷ \quad , \quad SEE = ۰/۴۲۵ \quad , \quad p = ۰/۰۱۱$$

$$\text{(شناخت ICT)} = ۲/۲۹ + ۰/۳۰۴ \text{ استقرار مدیریت دانش}$$

همانطور که در جدول ۱۰ ملاحظه می شود باتوجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری، فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می گردد. بنابراین، بین منابع انسانی (آموزش، مشارکت، امنیت شغلی) و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۱۰: ارتباط بین منابع انسانی و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب

متغیر	آماره	استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش
منابع انسانی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۷۷۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۷۱

برای بررسی پیش بینی متغیر استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش از روی منابع انسانی از رگرسیون ساده استفاده شد. همانطور که جدول ۱۱ ملاحظه می شود $F=۱۰۳/۴۵$ برای معادله رگرسیون معنادار می باشد ($P=۰/۰۰۰۱$). همچنین، ضریب تعیین R^2 نشان داد که معادله رگرسیون استفاده شده در منابع انسانی، ($۰/۶۰۰$) واریانس در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش را از طریق منابع انسانی سازمان های ورزشی منتخب تبیین نمود.

جدول ۱۱: پیش بینی استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش از منابع انسانی سازمان های ورزشی منتخب با استفاده از رگرسیون ساده

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	-	۱/۷۴۸	۱۳/۵۷	۰/۰۰۰۱
منابع انسانی	۰/۷۷۲	۰/۴۵۶	۱۰/۱۷۱	۰/۰۰۰۱

$$r^2 = ۰/۶۰۰ , F = ۱۰۳/۴۵ , SEE = ۰/۲۸۵ , p = ۰/۰۰۰۱$$

$$\text{(منابع انسانی)} = ۱/۷۴۸ + ۰/۴۵۶ \times \text{استقرار مدیریت دانش}$$

همانطور که در جدول ۱۲ ملاحظه می شود باتوجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری، بین ابعاد ارزیابی اقدامات استراتژیک، نفوذ استراتژیک سازمان های ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد، ولی بین بعد تفکر استراتژیک سازمان های ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش ارتباط معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۲: ارتباط بین ابعاد استراتژی و رهبری (تفکر استراتژیک، ارزیابی اقدامات استراتژیک، نفوذ استراتژیک) و استقرار مدیریت دانش

متغیر	آماره	استقرار مدیریت دانش
تفکر استراتژیک	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۷۴
	سطح معناداری	۰/۱۳۰
	تعداد	۷۷

۰/۳۸۷**	ضریب همبستگی پیرسون	ارزیابی اقدامات استراتژیک
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۷۷	تعداد	
۰/۲۶۶*	ضریب همبستگی پیرسون	نفوذ استراتژیک
۰/۰۱۹	سطح معناداری	
۷۷	تعداد	

برای بررسی پیش بینی متغیر استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش از روی ابعاد استراتژی و رهبری از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شد. همانطور که جدول ذیل ملاحظه می‌شود $F=۴/۲۱$ برای معادله رگرسیون معنادار می‌باشد ($P=۰/۰۱۸$). برای توضیح تک تک خرده مقیاس‌های پیش بین کننده، ارزش t برای مولفه ارزیابی اقدامات استراتژیک معنادار بود. ارزیابی اقدامات استراتژیک با ضریب بتا $۰/۳۲۱$ تنها پیش بینی کننده استقرار مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب می‌باشد. همچنین، ضریب تعیین R^2 نشان داد که معادله رگرسیون استفاده شده ابعاد استراتژی و رهبری، ($۰/۳۲۰$) واریانس در استقرار مدیریت دانش را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، می‌توان $۰/۳۲$ درصد استقرار مدیریت دانش سازمان های ورزشی منتخب را از طریق بعد ارزیابی اقدامات استراتژیک تبیین نمود (جدول ۱۳).

جدول ۱۳: پیش بینی استقرار مدیریت دانش از روی ابعاد استراتژی و رهبری با استفاده از رگرسیون چندگانه

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی داری
ضریب ثابت	-	۲/۳۱	۸/۷۳	۰/۰۰۰۱
ارزیابی اقدامات استراتژیک	۰/۳۶۹	۰/۳۲۱	۲/۴۸	۰/۰۱۵
نفوذ استراتژیک	-۰/۰۸۲	-۰/۰۵۸	-۰/۵۵۱	۰/۵۸۴

$$r^2 = ۰/۳۲۰, F = ۴/۲۱, SEE = ۰/۴۲۷, p = ۰/۰۱۸$$

(ارزیابی اقدامات استراتژیک) $۰/۳۲۱ + ۲/۳۱ =$ استقرار مدیریت دانش

بحث و نتیجه گیری

با بررسی و تحلیل مدیریت دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه عملکرد سازمان ها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود. در محیط پویا و پیچیده امروزی، برای سازمان ها ضروری است که به طور مداوم، دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در خدمات و وظایف خود به کار گیرند. در عصر حاضر T سازمان ها برای

مقابله یا تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی را شناسایی، مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی، نقاط ضعف را ترمیم و نقاط قوت را تقویت نمایند. سازمان های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد دارند، از این قائله مستثنی نمی باشد و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان های ورزشی فراهم آورند.

مدیریت دانش و مفاهیم استراتژیک مربوطه، به عنوان اجزا و عناصر مهم بقای سازمان و حفظ موقعیت رقابتی آن مورد توجه قرار گرفته اند (مارتنسون، ۱۳۷۹) به عنوان نمونه، مک الروی معتقد است که دانش و کارکنان دانشی عوامل کلیدی سازمان در دستیابی به توسعه پایدار قلمداد می شوند و در زمره اصلی ترین منابع رقابتی آینده شرکت ها قرار دارند. افزون بر این، مارتنسون مدعی است که مدیریت دانش، پیش نیاز قطعی برای بهره‌وری و انعطاف‌پذیری سازمان های خصوصی و دولتی است و از این رو، توجه به آن از وظایف و مسئولیت های مدیران و مجریان است (احمدی، ۱۳۹۰، ۴۳). اینکه چه عاملی موجب موفقیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها می شود، پرسش مهمی است که پژوهشگران مدیریت را به خود مشغول داشته است. آنها به مطالعه مواردی از قبیل ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان با محیط خارج پرداخته اند (جاش و اسکات، ۱، ۲۰۰۷).

این مطالعه با طرح سوالاتی در زمینه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، فناوری، منابع انسانی و استراتژی و رهبری) و ارتباط آن با استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب کشور، صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار عوامل فرهنگی سازمان شامل فرهنگ تسهیم و فرهنگ یادگیری مستمر با استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش می‌باشد. این نکته بیان کننده این مطلب است که اگر در سازمان های ورزشی منتخب کشور، فرهنگ تسهیم دانش و فرهنگ یادگیری مستمر غالب باشد، مدیریت دانش به راحتی استقرار می یابد. خوشبختانه، در سازمان های مورد پژوهش این فرهنگ حاکم بود. شاید بتوان گفت در این سازمان ها، این ابعاد فرهنگی بنا بر ماهیت فعالیت آنها از قدرت بالایی برخوردار است.

در این ارتباط نیز پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است که همگی تایید کننده وجود این ارتباط هستند. به عنوان نمونه، در پژوهش‌های صورت گرفته توسط عسگری در وزارت کار و دانش فرد در شرکت توزیع برق، مشخص شد که در سازمان جهت استقرار مدیریت دانش باید فرهنگ سازمانی مناسب موجود باشد.

به بیان دیگر، بین فرهنگ سازمانی و موفقیت استقرار مدیریت دانش، رابطه محکم و معناداری وجود دارد (عسگری، ۱۳۸۴ و دانش فرد و شهابی نیا، ۱۳۸۹).

در مطالعه الماسیان که در مراکز بهداشتی شیراز انجام گرفت، مشاهده شد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد (الماسیان، ۱۳۸۹). کرمی و گودرزی نیز در مطالعات جداگانه‌ای عنوان کرده‌اند که فرهنگ سازمانی رابطه مؤثر و قوی با مدیریت دانش دارد. گودرزی عنوان می‌کند که بین فرهنگ تسهیم و انتقال دانش رابطه معنادار وجود دارد، در حالی که رابطه‌ای بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش وجود نداشته است (گودرزی، ۱۳۸۸ و کرمی راد، ۱۳۸۴).

در پژوهش حاضر بین فرهنگ تسهیم و ابعاد دانش ارتباط معنادار وجود دارد که برخلاف یافته پژوهش گودرزی است. به نظر می‌رسد این اختلاف ناشی از تغییر نوع کاربری این سازمان و نوع دانش مورد نظر در گذر زمان باشد. پژوهش گودرزی (۱۳۸۸) در سازمان تربیت بدنی و در بین مدیران ستادی صورت گرفته است، اما پژوهش حاضر در وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک، آکادمی ملی المپیک و فدراسیون‌های منتخب کشور صورت گرفته و جامعه آماری آن را کلیه مدیران این سازمان‌ها تشکیل داده است.

مطالعات در دیگر نقاط دنیا نیز نتایج مشابهی داشته است. لی و چوی عنوان کرده‌اند که در سازمان‌های عمومی چین، اغلب افراد تمایل ندارند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند و همین امر فرایند مدیریت دانش را دچار اختلال می‌کند (لی و چوی، ۲۰۰۳).

بالتازارد (۲۰۰۴) هم عنوان داشته که فلسفه سازمان و ارزش‌های بلندپایه سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش نقش دارد. فرهنگ سازمانی، انتظارات و رفتارهای افراد را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می‌دهد. برخی از آنها می‌تواند به جدال غیرسازنده منجر گردد و مانع از ایجاد تبادل شبکه مدیریت دانش گردد. وی معتقد است که دانستن فرهنگ سازمان برای کسانی که استراتژی مدیریت دانش را طراحی می‌کنند، ضروری است، زیرا که فرهنگ سازمانی هم بر جریان دانش لازم برای طراحی مدیریت دانش و هم بر همکاری و تعهد اعضا نسبت به مدیریت دانش، تاثیر دارد (بالتازارد، ۲۰۰۴).

دلانگ و فاهی در آکادمی مدیریت آمریکا با انجام مطالعه‌ای دریافتند که مدیریت مؤثر دانش بطور مستقیم با فرهنگ سازمان در ارتباط است (دلانگ و فاهی، ۲۰۰۰). بت نیز در پژوهش خود عنوان کرده که در

¹ Lee & Choi

² Delong & Fahey

سازمان های دارای فرهنگ اعتماد قوی که از تسهیم اطلاعات و دانش حمایت می‌شود، استراتژی مدیریت دانش دارای موفقیت بیشتری است (بهات^۱، ۲۰۰۰).

با توجه به مطالب یاد شده می‌توان گفت که اگر مدیران سازمان بدون توجه به فرهنگ غالب سازمان، بخصوص ابعاد یادگیری و تسهیم دانش و اطلاعات، دست به اجرای مدیریت دانش بزنند، دچار مشکلات جدی خواهند شد. مسئولان سازمان های ورزشی مورد نظر، باید فرهنگ اعتماد و اشتراک گذاری اطلاعات را در افراد ایجاد و تقویت کنند.

همچنین، یافته های پژوهش نشان داد بین فناوری اطلاعات و استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب کشور، ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد. باتوجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری، بین بعد پشتیبانی ICT فناوری اطلاعات سازمان های ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش ارتباط معنی دار وجود ندارد، ولی بین بعد شناخت ICT فناوری اطلاعات سازمان های ورزشی منتخب و استقرار مدیریت دانش، ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد.

در این پژوهش منظور از فناوری مورد استفاده در سازمان های ورزشی منتخب کشور، فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی می باشد که ارتباط بین وجود پشتیبانی ICT (زیر ساخت) مناسب در سازمان و میزان توانایی کارکنان در شناخت و بکارگیری ICT را در اسقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش مورد مطالعه قرار می دهد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین شناخت ICT و اسقرار مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که این امر مبین آن است که هرچه توانایی کارکنان در استفاده از فناوری اطلاعات افزایش یابد، مدیریت دانش سریعتر استقرار پیدا می کند.

نتیجه به دست آمده در مورد رابطه مثبت شناخت با ابعاد دانش، بر خلاف یافته پژوهش سیدعامری (۱۳۸۷) است که به نظر می رسد این اختلاف به دلیل پیشرفت شاخص اطلاعاتی افراد درباره فناوری اطلاعات در گذر زمان باشد. این در حالی است که نتایج این تحقیق بانتهای تحقیق سبحانی (۱۳۹۲) کاملاً همخوان بود، چرا که در هر دو پژوهش رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و مولفه های فناوری وجود داشت. همچنین، یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های تسنگ^۲ (۲۰۰۸)، نیلز^۳ (۲۰۱۰)، وو^۴ (۲۰۱۱)، گودرزی و ابوترابی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. سبحانی (۱۳۹۲) به نقل از اندرسون اظهار داشت، تعامل صحیح بین افراد، فناوری و فرایندهای سازمانی، مدیریت دانش را به موفقیت می رساند (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه، سازمان ها با حجم انبوهی از اطلاعات و دانش رو به رو هستند که اداره و بهره برداری صحیح از آن به دغدغه ای بزرگ برای این سازمان ها تبدیل شده است. از طرف دیگر، تغییرات سریع در دنیای

² Bhatt

³ Tseng

¹ Neels & Johnson

امروز، سازمان ها را با چالش های مختلفی روبه رو کرده است (گودرزی و ابوترابی، ۱۳۸۷). با توجه به این مطلب، عامل موفقیت سازمان های هزاره سوم در صحنه های رقابتی، حرکت به سوی مدیریت دانش و دانش - محوری است. آنچه موجب تسهیل فرایند مدیریت دانش و تبدیل آن به مزیت رقابتی شده، نقش پشتیبانی کننده فناوری اطلاعات است (هیسمن اوغلو، ۲۰۱۱).

از جمله تحقیقاتی که بطور مستقیم به این فرضیه مربوط می باشد می توان به تحقیقی که توسط سید احسان و رولند^۱ (۲۰۰۴) انجام شد اشاره کرد که نتایج آن با تحقیق انجام شده همخوانی دارد. همچنین، شمس مورکانی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسید که بین فناوری مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و شناخت ICT) با راهبرد های مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه مثبت است (شمس مورکانی، ۱۳۹۰). نتایج تحقیق احمدپور (۱۳۸۹) نشان داد بیشتر مدیران ارشد فدراسیون های ورزشی و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان (۸۸/۶ درصد) کمتر از ۱۰ ساعت در هفته از کامپیوتر استفاده می کنند. همچنین، بیشترین میزان استفاده این مدیران از مؤلفه ها و ابعاد فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان های ورزشی متنوع، استفاده از نرم افزارهای پاور پوینت و ورد است (احمدپور، ۱۳۸۹).

ولف^۲ (۱۹۹۵) طی تحقیقی نشان داد که، فناوری و متغیرهای پی در پی محیطی بر نوآوری و خلاقیت سازمان تأثیر می گذارند. یونس^۳ (۱۹۹۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که هر چه سطح فناوری و فناوری های بکار گرفته شده جدیدتر باشد، به همان میزان ارائه خدمات به دانشجویان با رضایت بیشتری همراه خواهد بود.

تحقیقاتی که توسط عسگری (۱۳۸۴)، گوکالپ^۴ (۲۰۱۱)، سید احسان و رولند (۲۰۰۴)، ابراهیمی (۱۳۸۴)، غلام زاده (۱۳۸۰)، همت آبادی (۱۳۸۳)، ولف (۱۹۹۵) و یونس (۱۹۹۹) انجام شد، ضمن همخوانی با تحقیق انجام شده، به اهمیت تکنولوژی و فن آوری اطلاعات در پیاده سازی استراتژی جدید در سازمان تأکید داشته اند.

این نتایج نشان می دهند که فناوری در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان از نقش کلیدی برخوردار است و باید به عنوان ابزار مؤثر جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش مورد توجه قرار گیرد. به نظر می رسد وجود شناخت ICT در سازمان و توانایی کارکنان در بهره گیری از این فناوری ها این امکان را برای کارکنان فراهم می سازد که بتوانند نقش مؤثری در استقرار دانش ایفا کنند. نتایج نشان می دهد که ارائه آموزش های داخلی کافی در زمینه رایانه و نرم افزارهای آن و نیز گسترش امکانات

² Syed-Ikhsan & Rowland

³ Wolf

⁴ Younis

⁵ Gokalp

فناوری، منجر به استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش خواهد شد. از این رو، مدیران سازمان باید به سرمایه گذاری مستمر در زمینه شناخت ICT در سازمان و در نتیجه موفقیت مدیریت دانش در سازمان خود کمک کنند.

تحقیقات چشمگیری درباره ارتباط استراتژی و رهبری و مدیریت دانش در داخل و خارج از کشور صورت نگرفته است، اما در این راستا خراسانی و جوان جعفری (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافتند که سیستم جامع مدیریت دانش باید در خدمت اهداف استراتژیک سازمان باشد و به بهبود عملکرد مأموریتی سازمان بینجامد. بحث همسویی مدیریت دانش و استراتژی‌های سازمانی به عنوان ضرورتی غیرقابل انکار مطرح شده است و همچنین در عصر دانش، سازمان‌ها توجه و تأکید زیادی بر شناسایی و بهره‌گیری مؤثر از سرمایه‌های فکری و دانشی خود دارند. به همین دلیل، بر همسوسازی مدیریت دانش با استراتژی‌های سازمان تأکید می‌کنند (خراسانی و جوان جعفری، ۱۳۸۹).

چیت سازان کوشیده تا چهارچوبی جامع جهت تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی در سه حوزه مدیریت دانش، سرمایه فکری و مدیریت استراتژیک منابع انسانی در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار ارائه کند. وی به این نتیجه رسید که منحصر به فرد بودن و ارزش آفرینی دانش در سازمان باعث ایجاد استراتژی‌های رقابتی در محیط سازمانی می‌شود (چیت سازان، ۱۳۹۱). در نهایت مدیران سازمان‌های مربوطه باید با گنجاندن برنامه‌های استراتژیک در برنامه‌های مدون سازمان و ارزیابی مستمر این برنامه‌ها، در استقرار موفق مدیریت دانش، اثر مطلوب داشته باشند.

یافته‌های به دست آمده از این پژوهش، بر وجود ارتباط بین عوامل سازمانی و مدیریت دانش تأکید می‌کند و مویده آن است که هرچقدر جریان ارتباطات در سازمان‌های ورزشی بیشتر باشد، منجر به استقرار موفقیت آمیزتر مدیریت دانش می‌گردد؛ بدین معنی که با جریان ارتباطات آزاد و روان، مدیریت دانش در سازمان با کمترین مشکل قابل اجراست و می‌توان از این نکته در جهت رشد و اعتلای سازمان و افزایش کیفیت خدمات استفاده کرد. این در حالی است که بین تمرکز و استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های مذکور رابطه معنی دار وجود نداشت. بنابراین، رابطه بین این عوامل معکوس می‌باشد؛ یعنی، کاهش میزان تمرکز در این سازمان‌ها موجب استقرار مدیریت دانش در این سازمان‌ها شده و تسهیل جریان ارتباطات نیز سبب استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش گردیده است.

این یافته‌ها در پژوهش‌های دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است؛ از جمله در مطالعه‌ای که توسط عسگری در وزارت کار و امور اجتماعی انجام شده است، رابطه معناداری بین عوامل سازمانی مذکور و مدیریت دانش وجود داشته است. وی معتقد است که برای پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش باید سازمان را به عنوان یک کل نگاه کرد (عسگری، ۱۳۸۴). ارباب شیرانی نیز در مطالعه خود در سازمان‌های نظام

مهندسی عنوان کرده است که مؤلفه‌های مؤثر در ایجاد و توسعه دانش عبارت اند از: فرایندها، ساختارها و زیربناها. نتایج مطالعات میدانی نشان می‌دهند که فرایندها و ساختارها در بهبود سطح دانش یعنی خلق و توسعه دانش، مؤثر بوده‌اند (ارباب شیرانی، ۱۳۸۱).

سید عامری نیز در پژوهش خود به نتایج یکسانی در رابطه با ساختار جریان ارتباطات و خلق و انتقال دانش در سازمان تربیت بدنی دست یافت و به صورت مشابه در رابطه با تمرکز، به نتیجه یکسانی در مورد ارتباط منفی این مولفه با ابعاد خلق و انتقال مدیریت دانش دست پیدا کرد (سید عامری و همکاران، ۱۳۸۷) که نشانگر همسو بودن نتایج این تحقیق با پژوهش قبلی است.

در سایر نقاط جهان نیز مطالعاتی در این زمینه انجام گرفته است. بالتازارد و همکاران در آمریکا طی پژوهشی اعلام داشته‌اند که وجود رویه‌ها و ساختارهای مشخص و منعطف و تشکیل تیم‌های کاری می‌تواند میزان رغبت برای یادگیری سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش را افزایش دهد (بالتازارد، ۲۰۰۴).

سید احسان و رولند در مالزی، پس از مطالعه ای که در سازمان های عمومی آن کشور انجام دادند، بیان داشتند بین اجزای سازمانی از جمله ساختار آن و انتشار دانش و اطلاعات، ارتباط مهم و معنی داری وجود دارد (سید احسان و رولند، ۲۰۰۴). زاراگا و همکارش نیز جریان آزاد ارتباطات را عامل تعیین کننده و اصلی برای پشتیبانی از خلق و انتقال دانش عنوان کرده‌اند (زاراگ و پترا، ۲۰۰۶).

مطالعه ای که در مراکز ارائه خدمات سلامت در ژاپن توسط جوشی و همکاران صورت گرفت نیز تاکید می‌کند که اگر در تیم های سازمانی، ارتباطات باز در تمامی جهات امکانپذیر باشد، روند انتقال اطلاعات و همچنین صحت اطلاعات بیشتر خواهد بود (جوشی و سارکر، ۲۰۰۷). بت نیز اشاره می‌کند که در سازمان های دارای ساختاری با تمرکز کم و ارتباط باز، استراتژی مدیریت دانش دارای موفقیت بیشتری است (بهات، ۲۰۰۲).

همانگونه که مشاهده می‌شود در تمامی مطالعات صورت گرفته، نتایج پژوهش حاضر مورد تایید قرار گرفته است. بنابراین، ایجاد ساختارهای ارگانیک که دارای انعطاف باشند و پیچیدگی و تمرکز کمی داشته باشند تا ارتباطات به راحتی انجام پذیرد، تسهیل کننده استراتژی مدیریت دانش است و به استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش کمک می‌کند.

این پژوهش به بررسی میزان رابطه موجود بین منابع انسانی در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های منتخب ورزشی کشور پرداخت. نتایج نشان داد که بین منابع انسانی از طریق آموزش و

1. Zarraga & Petra

2. Joshi K.D. Sarker

مشارکت کارکنان و ایجاد امنیت شغلی برای آنان، و استقرار موفق مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

برومند و رنجبر در مورد مولفه منابع انسانی مطالعه ای انجام دادند و به نتایج مشابهی دست یافتند. آنها دریافتند که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به طور مثبتی با ظرفیت مدیریت دانش رابطه دارد و اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی برای انگیزش تمایل کارکنان به منظور کسب، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان ها مفید و سودمند است (برومند و رنجبر، ۱۳۸۸). زاهدی نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رمز موفقیت سازمان ها، در بهره وری و مدیریت دانش است و اظهار داشت که این دو عامل در کنار هم منجر به افزایش قدرت رقابت سازمان ها می شود (زاهدی و نجاری، ۱۳۸۷). همچنین، شمس مورکانی نیز به این نتیجه رسید که بین مهارت های کارکنان سازمانی (فنی، انسانی و ادراکی) و راهبرد های مدیریت دانش رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد (شمس مورکانی و زارعی، ۱۳۹۰).

مطهری نژاد (۲۰۱۲) نیز بیان نمود که به تخصص و دانش خود در مسائل باید کارآفرینی شامل درک دقیق و جامع از ماهیت مدیریت منابع انسانی در حال تحول و پویا در شرکت های کوچک و در حال ظهور را اضافه نمود.

بنابراین با توجه به مشاهدات موجود، مدیران، برای استقرار هر چه بیشتر مدیریت دانش در سازمان ها، نیازمند توجه ویژه به کارکنان از طریق آموزش، ایجاد امنیت شغلی مناسب و مشارکت کارکنان در امور دارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ابراهیمی بجدنی، محمد (۱۳۸۴) "فرهنگ سازمانی و رابطه آن با بهره وری کارکنان". پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران.
- ابطحی، سیدحسن و صلوانی، عادل (۱۳۸۵) "مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تصمیم گیری مدیران سازمان های ورزشی". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- احمدپور، مولود (۱۳۸۹) "نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تصمیم گیری مدیران سازمان های ورزشی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- احمدی، مسعود؛ مهرآرا، اسدالله و رزاقی، محمد ابراهیم (۱۳۹۰) "بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی از دیدگاه روسای تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان کرمان". همایش ملی علوم و مدیریت نوین. گلستان-گرگان.
- احمدی، محمد (۱۳۹۰) مبانی سازمان و مدیریت (مدیریت عمومی). ساری: انتشارات پژوهش های فرهنگی
- ارباب شیرانی، بهروز (۱۳۸۱) "تعیین عناصر لازم برای خلق دانایی و تعیین روش اندازه گیری آنها در سازمان های مهندسی". رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۱۳۸۱، صص ۱۱۲-۱۲۵.
- الماسیان کیا، علی (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی در کارکنان مراکز بهداشت و انقلاب شیراز". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- انصاری، محمد حسین؛ هنری، حبیب و کارگر، غلامعلی (۱۳۹۰) "رابطه بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، شناختی و رابطه ای) با مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق و انتقال) در کمیته ملی المپیک". مجموعه مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد آیت الله املی.
- برومند، مجتبی و رنجبری، مریم (۱۳۸۸) "اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری با تاکید بر نقش مدیریت دانش". دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال ششم، شماره ۲۴.

- جلالی فراهانی، م. و افرازه، ف. (۱۳۸۴) "طراحی نرم افزار و توسعه سیستم مدیریت دانش (مطالعه موردی در وزارت حمل و نقل)". پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت صنعتی.
- چیت سازان، علی (۱۳۹۱) "مدیریت دانش و سرمایه های انسانی". کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان.
- خراسانی، علی و جوان جعفری، احمد (۱۳۸۹) "همسوسازی مدیریت دانش با استراتژی های سازمانی برای سرآمدی در صنعت خودرو". ویژه نامه منابع انسانی.
- دانش فرد، کیوان و شهابی نیا، ساره (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران)". فصلنامه مدیریت. شماره ۱۷.
- رئیسی، مجتبی (۱۳۹۱) "رابطه مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی از دیدگاه مدیران ستادی سازمان های ورزشی منتخب کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال آمل.
- رزاقی، محمد ابراهیم؛ موسوی، سید جعفر و صفانی، علی محمد (۱۳۹۱) "استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی با تاکید بر بومی سازی ایرانی". کنفرانس بین المللی علوم ورزشی. شمال: دانشگاه مازندران.
- زاهدی، ش. و نجاری، ر. (۱۳۸۷) "بهره وری منابع انسانی و مدیریت دانش". پیک نور. سال ششم، شماره اول.
- سبحانی، یزدان؛ هنری، حبیب؛ شهلائی، جواد و احمدی، علیرضا (۱۳۹۲) "رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی". فصلنامه مدیریت ورزشی. شماره ۱۷.
- سیدعامری، میرحسین؛ عرضه، کیوان و محرم زاده، مهرداد (۱۳۸۷) "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و فناوری) سازمان تربیت بدنی کشور با استراتژی مدیریت دانش (KM)". پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۰.
- شمس مورکانی، غ. و زارعی، ع. (۱۳۹۰) "بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با راهبردهای مدیریت دانش: یک مطالعه موردی". نشریه راهبرد توسعه. شماره ۲۷.

- عسگری، ناصر (۱۳۸۴) "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش". پایان نامه مدیریت، دانشگاه تهران.
 - غلامزاده، محمد رضا (۱۳۸۰) "بررسی اثرات فن آوری اطلاعات بر ساختار سازمانی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 - فاضلی دینان، فاطمه (۱۳۹۲) "بررسی رابطه عوامل سازمانی با استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های ورزشی منتخب کشور ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات آیت الله آملی.
 - کرمی راد، م. (۱۳۸۴) "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودروسازی بهمن: مرکز بهمن خودرو". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
 - گودرزی، محمود؛ ابوترابی، مجتبی؛ دستی گردی، مهدی و دستی گردی، کاظم (۱۳۸۸) "ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲.
 - مطهری نژاد، ف. (۱۳۸۹) "مدیریت منابع انسانی در سازمان های کوچک". پایگاه مقالات علمی مدیریت.
 - مقیمی، محمد (۱۳۸۹) سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه
 - موغلی، علیرضا؛ طالبی، سعید و صیف، محمدحسن (۱۳۹۰) "عوامل مرتبط با نگرش دانشجویان دانشکده مدیریت دانشگاه علوم پزشکی شیراز در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، گامهای توسعه در آموزش پزشکی". مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی. دوره هشتم، شماره اول.
 - همت آبادی، فلاح (۱۳۸۳) "تأثیر فن آوری اطلاعات بر ابعاد ساختار سازمانی". رساله کارشناسی ارشد، تربیت مدرس.
- Allen, T. (1994) "**People and technology transfer**". Journal of Knowledge Management.
 - Bhatt, G.D.(2002) "**Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge**". Journal of Knowledge Management. vol 6. NO1.
 - Daft, R. (2002) "**Organization Theory and Design**". Parsaeiyan Office of Cultural Studies, Tehran.

- Delong, D.W., Fahey, L. (2000) **Diagnostic cultural barriers to knowledge management**. Academy of Management Executive .14.
- Denison, D.(2000) **Organizational Culture: can it be a key lever for driving organizational change?** International Institute for Management Development.
- Fazli, S.; Alishahi, A. (2012) "**Investigating the Relationships between Organizational Factors (Culture, Structure, Strategy) and Performance through Knowledge Management**". American Journal of Scientific Research.
- Gosh, B. and Scott, J.E. (2007) "**Effective knowledge management systems for a clinical nursing setting**". Information Systems Management. Vol. 24. No. 1.
- Gokalp, M. (2011) "**A study on the effects of information technologies on university students**". Procedia social and behavioral sciences. Vol. 9.
- Joshi, K.D. Sarker, S.(2007) **Knowledge transfer within information systems development teams. Examining the role of knowledge source attributes**. Decision Support Systems, 2007, Vol. 43, No. 2.
- Hariharan, A. (2002) "**Knowledge Management, Strategic Tool**". Journal of knowledge management practice: pp 52-60.
- Hismanoglu, M. (2011) "**The integration of information and communication technology into current ELT course books: a critical analysis**". Procedia social and behavioral sciences.
- Lee, H. and Choi, B. (2003)"**Knowledge management Enablers, process and organizational performance: An Integrative view and Empirical examination**". Journal of management Information Systems. vol20.vo.1
- Neels, C.J. and Johnson, D. (2010) "**Information management as an enabler of knowledge managemtn maturity: a sough African perspective**". International journal of information management. Vol. 30.
- Norman, J. O'Reilly, Peter Knight (2007) **Knowledge management best practices in national sport organisations**. Issue volume 2.
- Perez,j. Ordóñez de Pablos, P. (2003) "**Knowledge management and organizational competitiveness: a framework for human capital analysis**". Journal of Knowledge Management. Vol. 7.
- Sherif, K., and Xing, B. (2006) "**Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: the case of a global IT consulting firm**". Information and management. Vol. 43, No. 4.
- Syed-Ikhsan, SOS, Rowland, F.(2004) "**Knowledge Management In A Public Organization: A Study On Relationship Between Organizational Elements And The Performance Of Knowledge Transfer**". Journal Management.8.
- Tseng, S. M. (2008) "**The effects of information technology on knowledge management systems**". Expert systems with applications. Vol. 35.
- Wang, E., Klein, G. and Jiang, J. J. (2007) "**IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance**". International journal of production research. Vol. 45. No. 11.

- Wang P. Ahmed, K.(2004) "**Structure & structural Dimentinns for knowledge-Based organizations**". Measuring Business Excellence. Vol 7, Issue 1:12.
- Wolf, A. (1995) "**Factors affecting The Organization Innovation and Creativity**". European Journal of Management Science. Vol, 24
- Wu , Y . (2011) "On the Various Factors that Impact the Effectiveness of Physical Education in Universities". Advanced Materials Research . Vol, 187.
- Younis, R.A. (1999) "**The effect of automated Systems on Jordanian University Libraries Organizational Structure**". Journal of Library Review. Vol, 6
- Zarraga- Oberty, C. Petra, D.(2006) "**Work teams to favor knowledge management**". Journal of European Business Review. Vol 18. No1.



The Relationship between Organizational Factors and Deployment of Knowledge Management in Selected Sport Organizations of Iran

Fatemeh Fazeli Dinan

Ph.D. Student in Physical Education and Sport Management, Shomal University

Ali Mohamad Safaniya

Ph.D., Associate Professor, faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Sciences and Research Ayatollah Amoli Branch

Received:10 Jun. 2014

Accepted:7 Oct. 2014

The Purpose of this study is to evaluate the relationship between organizational factors and knowledge management in elite sports organizations. This survey is a correlation. Due to the limitations of the statistical community, with a total sample population of the study consisted of athletic directors which included Deputies selected national sport organizations country(103 individuals). Finally, 87 individuals responded to the sent questionnaires. Validity and reliability were confirmed. Data was collected by questionnaire and were analyzed using descriptive and inferential statistical methods SPSS19 (Pearson, Spearman's, regression) was analyzed. Results indicated that, except for dimensions and structure of the supporting ICT and strategic thinking, focusing, among other components of organizational knowledge, there is a significant positive relationship. Results indicate average condition because of too much focus on knowledge management and organizational structure of the research centers. As a result, managers must establish knowledge management in organizations with dimensions of organizational factors in mind, and through education and participation as possible and giving freedom to the employees, and the lack of excessive restrictions – for establishing of the job security and to strengthen and support a culture of trust and the use of technology as an effective tool for the collection, storage, transmission and dissemination of knowledge, the plaque over their work.

Keywords: Organizational Structure, Corporate Culture, Human Resources, Technology and Knowledge Management