

## تعیین نقش مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر کرمانشاه

محمد قهرمانی<sup>۱</sup>، مهدی طالب پور<sup>۲</sup>، مهران قهرمانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

<sup>۳</sup> هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گیلان غرب، گروه تربیت بدنی، گیلان غرب، ایران.

### چکیده

هدف این تحقیق، تعیین سهم نسبی دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر کرمانشاه بود. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ بود. حجم نمونه ۲۴۳ نفر بود، اما پرسشنامه کامل شده و برگشتی ۱۸۳ عدد بود. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای مناسب با جامعه آماری استفاده شد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) و پرسشنامه ۳۰ سوالی سلامت سازمانی محقق ساخته بود. به منظور تحلیل استنباطی داده ها حاصله از ابزارهای اندازه گیری از روش های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی، و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد: ۲ مشاهده شده در سطح  $\leq 0.05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر کرمانشاه نشان داد. همچنین، بین اجتماعی سازی دانش، درونی سازی دانش، راون سازی دانش، و ترکیب سازی دانش با برخی از مولفه های سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ( $r > 0.32$ ).

**واژه های کلیدی:** مدیریت دانش، سلامت سازمانی، هیات های ورزشی.

**۱- مقدمه**

دانش نخستین منبع راهبردی سازمان‌ها در قرن ۲۱ است. رشد دانش و اطلاعات در سال‌های اخیر بسیار سریع و نمایی بوده است و از این منظر عصر حاضر را عصر انفجار اطلاعات نامیده اند (افرازه، ۱۳۸۳). رشد دانش در دهه‌های اخیر بسیار سریع بوده است (عصر انفجار دانش). به طوری که ۰.۸۰٪. یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۰.۹۰٪. تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی در جهان در قرن بیستم تولید شده است. این در حالی است در هر پنج و نیم سال حجم دانش دو برابر می‌گردد. از سوی دیگر بسیاری از آنها در کمتر از ۴ سال کهنه می‌شوند. امروزه دانش به عنوان یک منبع ارزشمند و استراتژیک به عنوان یک دارایی مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده‌ی درست از این منابع ارزشمند امری سخت و گاه غیر ممکن است.

امروزه به علت تغییرات سریع فضای کسب و کار، سازمان‌ها با نیاز به تغییر در نحوه‌ی عملکرد خود مواجه می‌شوند. فرصت‌های به دست آوردن منابع جدید و یا ورود به کسب و کارهای جدید، تهدیدهای رقبا و یا قوانین حکومتی بر سازمان تاثیر می‌گذارند. برای رو به رو با این چالش‌ها سازمان‌منابع متعدد و مختلفی را که به آن دسترسی دارند را به کار می‌گیرند (دانپورت و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه، سازمان‌ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید مسلتزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت می‌تنی بر دانش راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب می‌گردد (لطفی منش، ۱۳۹۰).

**۲- ادبیات تحقیق**

تحقیقات حاکی از آن است که مدیریت دانش سهم چشمگیری در بهبود کیفیت کار، داشتن اطلاعات به روز، افزایش کارایی و اثر بخشی فعالیت‌های کسب و کار، رضایتمندی مشتری و بهبود تصمیم‌گیری دارد و منافع حاصل از به کارگیری مدیریت دانش سبب شد تا اغلب سازمان‌ها تلاش‌هایی برای پیاده سازی این فرایند انجام دهند (رادینک، ۱۳۸۳). نتایج پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۱۰) بیانگر آن است که مدیریت دانش تاثیر بسیار در اثربخشی سازمانی دارد و واسطه بسیار قوی در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی سازمانی دارد و میانجی نسبتاً متوسطی بر اثرگذاری ساختار سازمانی بر اثر بخشی سازمانی است (لطفی منش، ۱۳۹۰).

اریلی و نایت (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان "مدیریت دانش بهترین روش برای سازمان‌های ورزشی" مطرح کردند که سازمان‌های موجب تهسیل کارآمدی در ایجاد و نشر دانش برای بقا و رشد در این سازمان‌ها می‌شود، اهمیت بسیاری دارد و قادر است عملکرد را متحول سازد (O'Reilly & Knigh, 2007).

مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل و پیشرفت است و بر افزایش کارایی و بهبود اثر بخشی فرایندهای سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش، از این موقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقبه‌ی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (لطفی منش، ۱۳۹۰).

واژه مدیریت دانش در دنیای مدیریت، موضوعات مختلفی را در بر می‌گیرد، علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت سیستم‌های اقتصادی و تولیدی به سوی جوامع دانش محور است. در این نگرش، دانش باید به عنوان زمین، کار و سرمایه به عنوان یک دارایی مطرح می‌شود (Nonaka, I. & Takeuchi, 1995).

نوناکا (۱۹۹۵-۱۸۵) فرایند تبدیل دانش را شامل چهار بند می‌داند:

الف) اجتماعی سازی (از ضمنی به ضمنی): اولین رکن فرایند تبدیل دانش، تشهیم و تشریک ایده هاست. تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی های کارآمد و یا بین همکارانی که ایده های مشترک دارند، اتفاق می‌افتد.

ب) برون سازی (از ضمنی به آشکار): در این فرایند، ایده ها به یک واقعیت عملی تبدیل می‌شود. استفاده از استعاره ها، تمثیل و ضرب المثل ها از نمونه های بارز تعامل این نوع دانش آشکار یا ضمنی می‌باشد.

ج) ترکیب: در این مرحله، دانش آشکار در قالب مجموعه های گوناگونی از دانش که پیش از مبادله، منتشر و مستند شده اند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش شده، سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته بندی می‌شوند. در این حالت که دانش، عینی و آشکار است، به راحتی می‌توان آن را بیان مستند و یا انتقال داد.

د) درونی سازی (از آشکار به ضمنی): درونی سازی ناظر بر فرایند تبدیل دانش آشکار به دانش ضمنی است. این شیوه ه اعضای گروه کمک می‌کند تا تصورات ذهنی خود را از مسائلی که نیاز مند حل و فصل می‌باشد، بیان کنند. بر این اساس، اعضاء سعی می‌کنند تا ایده هایی خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند.

موفقیت به کارگیری شیوه ها و تکنیک های مدیریتی مانند مدیریت دانش، متضمن ایجاد پلی محکم و استوار بین روش های فوق و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز خود استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می‌تواند از پیامد های فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود (رادینگ، ۱۳۸۳). امروزه سازمان ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی، نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش، راهی به سوی توانمند کردن کارکنان و افزایش کارایی و اثر بخشی و سلامت سازمانی محسوب می‌گردد (Balthazovrd, 2004). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثر بخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیری رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت گر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمايل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند (هوی و میسکل، ۱۳۷۸).

اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد (Hoy & Mescle, 2008). وی یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به گونه‌ی مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه‌ای موفقیت آمیز برخورد کرده، نیروی آنها را به گونه‌ای اثر بخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد، اما علایم درازمدت در سازمان های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً بادوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را بری بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (Alvani & Danayifard, 2009).

#### ۴- روش تحقیق

با توجه به این که در این پژوهش، پژوهشگر در صدد تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان کرمانشاه با استفاده از نظر کارکنان بوده است، بنابراین روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر کرمانشاه در سال ۹۴ بود که تعداد آنها ۲۴۳ نفر می‌باشد.

برای تعیین حجم نمونه آماری، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه با ۲۴۳ نفر حجم نمونه ای برابر با ۱۶۰ نفر کفایت می‌کند. بنابراین، حجم نمونه پژوهش ۱۶۰ نفر انتخاب شد و به همین میزان، پرسشنامه توزیع گردید، اما پرسشنامه کامل شده و برگشتی ۱۴۱ عدد بود. بر همین اساس، تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۱۴۱ پرسشنامه انجام شد. با توجه به اینکه تعداد کارکنان اداره کل و هیات‌های ورزشی شهر کرمانشاه متفاوت بود و پراکنده‌ی آنها نیز گستره‌ی می‌باشد، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با جامعه آماری استفاده شد.

در این پژوهش از دو پرسشنامه زیر به عنوان ابزار اندازه‌گیری استفاده شد:

۱. پرسشنامه مدیریت دانش: پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکوچی توسط محقق ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال بود که به صورت بسته با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) بود که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه مدیریت دانش را در چهار مولفه اجتماعی شدن دانش، برونو سازی دانش، ترکیب سازی دانش و درونی سازی دانش مورد سنجش قرار می‌دهد.

جهت تعیین روایی پرسشنامه مدیریت دانش نیز از روایی محتوایی استفاده شد. بر همین اساس، پرسشنامه اولیه به تعدادی از اساتید و متخصصان داده شد که در نهایت‌ها بر روی ۳۰ سوال اتفاق نظر داشتند که بدین ترتیب، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۹۳ به دست آمد.

۲. پرسشنامه سلامت سازمان: این پرسشنامه توسط محقق بر اساس نظریه مایلز تهیه شد. این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با طیف پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) وده که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه ۳۰ سوال بود که سلامت سازمانی را در ۱۰ مولفه مرکز برهدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاری با محیط و کفایت حل مشکلات، مورد سنجش قرار می‌دهد. جهت تعیین اعتبار پرسشنامه، از اعتبار محتوایی استفاده شد. بر همین اساس، پرسشنامه اولیه با ۳۷ سوال به ۶ نفر از اساتید و متخصصان داده شد که در نهایت آنها بر روی ۳۰ سوال اتفاق نظر داشتند که بدین ترتیب روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعات مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۹۳ به دست آمد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده، از ابزارهای اندازه‌گیری از روش آماری ضریب رگرسیون استفاده شد.

#### ۵- یافته‌های تحقیق

سوال اول پژوهش: سهم نسبی مولفه درونی سازی بر مولفه‌های سلامت سازمانی (تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کابرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاری با محیط، و کفایت حل مشکلات) چقدر است؟

## جدول ۱. نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع درونی سازی بر مولفه های سلامت سازمان

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	سطح معناداری
تمرکز بر هدف	.۴۱	.۰۰۵	.۰۵	.۹۳
کفایت ارتباطات	.۵۲	.۲۴	.۰۵	.۴۴
توزیع بهینه قدرت	.۲۸	.۱۸	.۰۵	.۲۷
کاربرد منابع	.۳۸	.۲۲	.۰۵	.۰۷
اتحاد و همبستگی	.۸۴	.۶۹	.۳۷	.۰۰۲
روحیه	۱	.۸۱	.۳۶	.۰۰۲
نوآور بودن	.۶۸	.۷۲	.۳۶	.۰۰۲
خود مختاری	.۶۵	.۱۴	.۰۵	.۷۳
سازگاری با محیط	.۷۷	.۲۸	.۰۵	.۳۹
کفایت حل مشکلات	.۴۲	.۸۷	.۳۶	.۰۰۲

با توجه به نتیجه حاصله، منبع درونی سازی دانش بر مولفه های اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، و کفایت حل مشکلات تاثیر دارد و می تواند در معامله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، سازگاری با محیط، و خود مختاری تاثیر نداشته است.

سوال دوم پژوهش: سهم نسبی مولفه اجتماعی سازی بر مولفه های سلامت سازمانی(تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاری با محیط، و کفایت حل مشکلات) چقدر است؟

## جدول ۲. نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع اجتماعی سازی دانش بر مولفه های سلامت سازمان

منبع	خطای معیار	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
تمرکز بر هدف	.۲۵	.۲۹	.۰۷	.۴۳
کفایت ارتباطات	.۴۴	.۶۶	.۴۱	.۰۰۲
توزیع بهینه قدرت	.۱۹	.۲۷	.۰۷	.۲۹
کاربرد منابع	.۳۶	.۲۲	.۰۷	.۲۵
اتحاد و همبستگی	.۴۱	.۶۰	.۴۱	.۰۰۱
روحیه	.۷۴	.۸۳	.۰۷	.۰۰۲
نوآور	.۳۵	.۵۵	.۴۱	.۰۰۲
خودمختار	.۲۶	.۲۷	.۰۷	.۶۵
سازگاری با محیط	.۶۱	.۴۶	.۴۱	.۰۰۲
کفایت حل مشکلات	.۲۳	.۸۲	.۴۱	.۰۰۲

بنابر نتایج حاصله، منبع اجتماعی سازی دانش بر مولفه های کفايت ارتباطات، اتحاد و همبستگي، روحيه، نوآور بودن، سازگاري با محيط، و کفايت حل مشكلات تاثير دارد و می تواند در معامله رگرسيون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، توزيع بهينه قدرت، کاربرد منابع، و خود مختاری تاثير نداشته است.

سوال سوم پژوهش: سهم نسبي مولفه تركيب سازی دانش بر مولفه های سلامت سازمانی(تمرکز بر هدف، کفايت ارتباطات، توزيع بهينه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگي، روحيه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاري با محيط، و کفايت حل مشكلات) چقدر است؟

### جدول ۳. نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع ترکیب سازی دانش بر مولفه های سلامت سازمان

منبع	خطای معیار	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
تمرکز بر هدف	.۱۸	.۳۶	.۰۶	.۸۹
کفايت ارتباطات	.۲۸	.۶۳	.۲۴	.۰۰۲
توزيع بهينه قدرت	.۱۳	.۲۷	.۰۷	.۲۳
کاربرد منابع	.۲۰	.۳۹	.۰۷	.۱۴
اتحاد و همبستگي	.۲۶	.۷۳	.۲۴	.۰۰۴
روحيه	.۴۳	.۶۴	.۲۴	.۰۰۲
نوآور	.۳۷	.۹۳	.۲۴	.۰۰۳
خودمختار	.۲۵	.۲۷	.۰۷	.۳۳
سازگاري با محيط	.۳۲	.۵۳	.۰۷	.۲۴
کفايت حل مشكلات	.۱۷	.۳۴	.۲۴	.۰۰۲

بنابر نتایج حاصله، منبع ترکیب سازی دانش بر مولفه های کفايت ارتباطات، اتحاد و همبستگي، روحيه، نوآور بودن، و کفايت حل مشكلات تاثير دارد و می تواند در معادله رگرسيون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفايت ارتباطات، توزيع بهينه قدرت، کاربرد منابع سازگاري با محيط، و خود مختاری تاثير نداشته است.

سوال چهارم پژوهش: سهم نسبی مولفه بروني سازی دانش بر مولفه های سلامت سازمانی(تمرکز بر هدف، کفايت ارتباطات، توزيع بهينه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگي، روحيه، نوآور بودن، خود مختاری، سازگاري با محيط، و کفايت حل مشكلات) چقدر است؟

### جدول ۴. نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع بروني سازی دانش بر مولفه های سلامت سازمان

منبع	خطای معیار	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداري
تمرکز بر هدف	.۲۳	.۳۷	.۰۷	.۱۴
کفايت ارتباطات	.۲۲	.۲۹	.۰۷	.۱۲
توزيع بهينه قدرت	.۲۵	.۳۶	.۰۷	.۲۳
کاربرد منابع	.۲۸	.۲۶	.۰۶	.۳۱
اتحاد و همبستگي	.۴۴	.۷۳	.۳۴	.۰۰۲

.۱۷	.۰۷	.۳۷	.۵۶	روحیه
.۰۰۱	.۳۴	.۸۷	.۳۵	نوآور
.۳۵	.۰۷	.۲۴	.۳۹	خوداختار
.۰۳	.۳۴	.۷۱	.۵۵	سازگاری با محیط
.۰۷	.۰۷	.۴۶	.۳۲	کفایت حل مشکلات

با توجه به نتایج حاصله، منبع بروني سازی دانش بر مولفه های اتحاد و همبستگی، نوآور بودن، و سازگاری با محیط تاثیر دارد و می تواند در معادله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، کفایت حل مشکلات، و خوداختاری تاثیر نداشته است.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

دارکر به کار گیری واژگانی همچون کار دانشی، دانشگر و سازمان دانشی خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها را می دهد که در آنها 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 اختصاص دهند، نه سهم بیشتری از منابع طبیعی، دانش منبع بالقوه ای است که کشف کننده منابع دیگر است و درون داده های هر سازمان را ایدی و لایزال می سازد. از طرفی سلامت سازمانی منجر به مواجهه ای موفقیت آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، استعداد های اعضا شناسایی می گردد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند. بر این اساس این پژوهش، ارتباط بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار داده که پس از تحلیل داده ها نتایج زیر حاصل گردید:

با توجه به نتیجه حاصله، منبع درونی سازی دانش بر مولفه های اتحاد و همبستگی، نوآور بودن، و کفایت حل مشکلات تاثیر دارد و می تواند در معامله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، سازگاری با محیط، و خوداختاری تاثیر نداشته است. بنابر نتایج حاصله از سوال دوم، منبع اجتماعی سازی دانش بر مولفه های کفایت ارتباطات، اتحاد و همبستگی، نوآور بودن، سازگاری با محیط، و کفایت حل مشکلات تاثیر دارد و می تواند در معامله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، و خوداختاری تاثیر نداشته است، و همچنین نتایج حاصله از سوال سوم، منبع ترکیب سازی دانش بر مولفه های کفایت ارتباطات، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، و کفایت حل مشکلات تاثیر دارد و می تواند در معامله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، سازگاری با محیط، و خوداختاری تاثیر نداشته است. و در آخر با توجه نتایج حاصله از سوال چهارم، منبع بروني سازی دانش بر مولفه های اتحاد و همبستگی، نوآور بودن، و سازگاری با محیط تاثیر دارد و می تواند در معامله رگرسیون باقی بماند، در حالی که بر مولفه های تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، کفایت حل مشکلات، و خوداختاری تاثیر نداشته است.

همانطور که مباحث تئوریک ارائه شد بررسی رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی از هدف پژوهش حاضر بوده است که سازمان با مدیریت بر اساس دانش می تواند سازمانی با کیفیت خدمات بهتر و زمینه ای جهت نوآوری کارکنان فراهم آورد. سلامت سازمانی یکی از گویاگذارین و بدیهی ترین شاخص های اثر بخشی سازمان است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند. در میان عوامل مورد بررسی در سهم سلامت سازمانی و مدیریت دانش در مقامه حاضر به

شباهتی چون بیرونی سازی دانش و خلق آن اشاره گردید، بیرونی سازی ایده ها را به یک واقعیت عملی تبدیل می کند و سازمان از کالبدی بالقوه به سوی بالفعل بودن گام بر می دارد، که این نشان می دهد باید بستر به این دانش توجه کرد.

### پیشنهاد

ظهور دهکده جهانی و پدیده رقابت در کنار تنوع و تعداد گوناگونی سازمان ها و موسسات گوناگون، افزایش کیفیت سازمان ها را لازم و بلکه واجب دانسته است. این مهم تنها زمانی میسر خواهد شد که سازمان ها از ظرفیت ها و پتانسیل خود به نحو احسن استفاده نموده و آنها را از قوه به فعل تبدیل نمایند. یکی از راهکار های موجود که امروز به عنوان یک الزام از آن یاد می شود، مدیریت دانش در سازمان ها است همگام شدن با پیشرفت های روز دنیا و استفاده از قابلیت های الکترونیک همانند اینترنت، اینترانت و... در سازمان ها ضروری بنظر می رسد. ضمن اینکه نظارت و تملک مدیریت نیز از این راه سهل الوصول تر خواهد بود. اجرا و پیاده سازی سیستم مدیریت دانش به روز در سازمان ها قادر خواهد بود در صرف زمان و هزینه ها به نفع سازمان متبع تاثیر گذار بوده و سبب صرفه جویی در آن گردد، همانند استفاده از ویدئو کنفرانس- سیستم وبینر و آموزش از راه دور..

در سازمان های که نیروهای آن عمدتا در رده سنی بالایی قرار دارند و آشنا با فنون الکترونیک و دانش روز نیستند، لازم است تا با برگزاری کارگاه های آموزشی و استخدام نیروهای متخصص در این زمینه کارایی سازمان افزایش یابد، زیرا سلامت سازمانی زمانی به وجود خواهد آمد که نظارت بر سازمان به نحو احسن انجام گیرد و این مهم تنها در گرو اشراف بر مسائل سازمانی رخ خواهد داد. بنابراین آموزش و فراغیری دانش به روز همگام با سرعت روز افزون در دانش جوامع بشری، توانایی رقابت و نظارت را ممکن ساخته و به سلامت سازمان کمک شایانی خواهد نمود.

در ادامه نیز می توان پیشنهاد کرد که، بررسی شود: ۱. نقش فرهنگ بومی بر سلامت سازمان ها بررسی شود. ۲. مطالعه مقایسه سهم کارکنان زن و مرد بر سلامت سازمان. ۳. مطالعه سهم بودجه تخصصی سازمان ها در پیاده سازی مدیریت دانش بنیان. ۴. در پیشنهادی دیگر از محققین خواسته می شود، خصوصیات مدیر در سازمان هایی که در زمینه مدیریت دانش موفق عمل می نمایند مورد بررسی قرار گیرد.

### منابع

۱. افزاه، عباس. مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی). تهران، انتشارات امیر کبیر ۱۳۸۳.
۲. دانپورت، تامس، لارنس و پروسک (۱۳۹۰). مدیریت دانش. ترجمه ای دکتر حسین رحمان سرشت. ناشر سایکو، چاپ اول
۳. لطفی منش، حسین(۱۳۹۰)، "رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهرستان اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور تهران.
۴. رادینگ، آلن(۱۳۸۳)، مدیریت دانش "موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات"، ترجمه محمد حسین لطیفی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت، ص ۴۵.
۵. هوی و میسکل(۱۳۷۸)، تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سید عباس زاده، ارومیه: نشر آگاه، ص ۲۵۹

6. O'Reilly, N. O. Knigh, P. (2007)."Knowledge management best practices in national sportorganizations". International journal of sport management and marketing Issue, Vol. 2, No. 3, PP: 264-280.

7. Nonaka, I. & Takeuchi , H. (1995). *The knowl edge creati ng company*, Oxforduni versi ty pres Oxford, UK.
8. Balthazovrd, P.D. (2004). Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *Journal of Work and Stress*. 68(1), 69-115.
9. 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.
10. Alvani, S. M., & Danayifard, H. (2009). Discourses in the philosophy of governmentorganizationtheories, Eshraghi-Safar publication, seventh in press, Tehran.