

ارتباط بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی

در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی

شهرام نظری^۱، حیدر حسینی^{۲*}، بهناز مراد علیزاده^۳

۱- استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان استان تهران، پردیس شهید چمران ۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۲- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۲۱

The Relationship Between Organizational Learning And Knowledge Management With Organizational Agility In Sport Delegations Of West Azarbaijan Province**Shahram Nazari¹, Heidar Hossini^{2*}, Behnaz Morad Alizadeh³**

1-Assistant Professor of Sports Management Department of Farhangian University, Tehran, Shahid Chamran Campus 2- Assistant Professor of Sports Management Department of Payame Noor University

3- Master in Sport Management, Payame Noor University

Received: (2018/02/27)

Accepted: (2018/05/11)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational learning and knowledge management with organizational agility in sport Boards of West Azarbaijan province. The statistical population of the study consisted of 600 managers and staff of sport Boards of West Azarbayejan province. Based on Morgan's table, 234 peoples were randomly selected for research sample. In order to achieve the research goals, The organizational learning questionnaire of Gomez et al. 2005, Knowledge Management questionnaire of Lawson 2003, and organizational agility questionnaire Hasan Jarfi, 2013 were used.. The validity of all three questionnaires was confirmed by 15 experts and their reliability in the preliminary study with 30 subjects and with Cronbach's alpha was 0.91, 0.84 and 0.92, respectively. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods such as mean, standard deviation, Kolmogorov-Smirnov, single variable regression were used with SPSS20 software. The results of the research showed that there is a significant positive correlation between organizational learning and knowledge management with organizational agility. Also, organizational learning and knowledge management of West Azarbaijan Sport Boards can predict 67% of the organizational agility of West Azarbaijan Sport Boards.

Keywords

Organizational Agility, Organizational Learning, knowledge management.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۶۰۰ نفر از مدیران و کارکنان هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی بود که بر اساس جدول مورگان ۲۳۴ نفر به‌طور تصادفی طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) و چابکی سازمانی حسن جرفی (۱۳۹۲) استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۴ و ۰/۹۲ محاسبه شد. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله میانگین، انحراف معیار، کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون تک متغیری با کمک نرم‌افزار SPSS20 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی وجود دارد. همچنین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی قابلیت پیش‌بینی ۶۷ درصد چابکی سازمانی هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی را دارند.

واژه‌های کلیدی

چابکی سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش.

* نویسنده مسئول: حیدر حسینی

مقدمه

از طرف دیگر در هر سازمان، چابکی از جمله سازوکارهایی است که دائم باید مورد توجه و نظر سازمان باشد. برای کسب موفقیت در این محیط، چابکی یک مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند که می‌توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود. سازمان چابک فرآیندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند. البته این وضعیت زمانی روی می‌دهد که چابکی یک ارزش سازمانی نظام‌مند و یک استراتژی رقابتی برای رهبران تلقی شود. چابکی به‌طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات و تغییر دائم در زمینه فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه می‌کند و مستلزم آمادگی دائم برای رویارویی با تغییرات بنیادی و سطحی است و سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند.

چابکی سازمانی به عنوان یکی از ابزارهای قدرتمند رقابتی شناخته می‌شود که توانایی پاسخ‌گویی در محیط‌های با عدم قطعیت و تغییرات بالا را داراست. از آنجاکه کارکنان و دانش و مهارت آنان سرمایه‌ی اصلی هر سازمان محسوب می‌شود، می‌توان انتظار داشت که در ایجاد سازمان چابک نیز کارکنان دانشگر مهم‌ترین نقش را ایفا کنند. تأکید بر کارکنان دانشگر به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سال‌های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، کارکنان دانشگر سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌گردد (۵). هیئت‌های ورزشی بعنوان سکاندار رشته ورزشی تحت امر خود نیز از این مقوله‌ها مستثنی نیستند. چنانچه هیئت‌های ورزشی از چابکی مناسبی برخوردار بوده و بتوانند در برابر تغییرات محیطی واکنش مناسب نشان داده و نیز کارکنان شاغل در هیئت‌های ورزشی بدنبال یادگیری و تغییر بوده و مدیران با دانش در راس امور قرار داشته باشند می‌توان شاهد عملکرد روزافزون هیئت‌های ورزشی بود. هیئت‌های ورزشی به منظور دستیابی به اهداف و سیاست‌های کلان خود نیاز به حد قابل توجهی دانش دارند تا بتوانند در مواجهه با تغییرات پیش‌بینی نشده محیطی انعطاف‌پذیری لازم را کسب نموده و قادر به سازگاری با محیط باشند یعنی به عبارتی به چابکی مناسب و

درزمینه‌ی دانش، پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. این پیشرفت‌ها مفاهیم سازمان یادگیرنده، سازمان‌های دانشی و مدیریت دانش را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. دانش منبع بالقوه‌ای است که کشف‌کننده منابع دیگر است و درون داده‌های سازمان را ابدی و لایزال می‌سازد. مفهوم دانش به عنوان یک منبع حیاتی در اقتصادهای جهان مورد تأکید بوده است. اخیراً در مدیریت استراتژیک، کانون توجه بر مفهوم هر آنچه یک سازمان به‌طور جاری می‌داند و هر آنچه سازمان به دانستن آن به منظور رقابتی بودن و نیز چگونگی هم‌راستایی امکانات به سوی نیازمندی‌ها لازم دارد، متمرکز شده است. در چنین فضایی است که مفهوم مدیریت دانش به عنوان یک ابزار مدیریتی جهت نیل به اهداف سازمانی معنا می‌یابد. مدیریت دانش یک استراتژی به منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش می‌باشد (۱۷). از طرفی مفهوم سازمان یادگیرنده با مباحث دانش مرتبط است. یادگیری، فرآیند کسب و به‌کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه‌ی مداوم نوآوری برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده، دانش را خلق کرده و در شیوه‌ی کار و تجربه به کار می‌گیرد. سازمانی که ظرفیت یادگیری خود را توسعه نداده باشد با تغییر مبارزه می‌کند. یادگیری سرعت تغییر را افزایش داده و باعث می‌شود که سازمان مزیت رقابتی خود را به دست آورده و حفظ کند (۲۲).

سازمان‌هایی که اساسشان یادگیری است، سعی دارند فعالیت‌ها را بهتر انجام دهند. از دید آن‌ها، یادگیری بهترین راه برای بهبود عملکرد در درازمدت است (۷). سازمان یادگیرنده با درک اهمیت انگیزه‌ها در جهت رشد سازمانی، تمهیداتی برای یادگیری سازمانی فراهم می‌آورد. یادگیری سازمانی یک فرآیند پویا و مبتنی بر دانش است و دلالت بر حرکت میان سطوح مختلف عمل، رفتن از سطح فرد به گروه، و سپس سطح سازمان و بازگشت مجدد آن به سطح فردی است (۱۳). این فرآیند ریشه در کسب دانش افراد و پیشرفت از طریق انتقال و یکپارچه نمودن این دانش تا خلق مجموعه‌ای از دانش جمعی و انعکاس در فرآیندها و فرهنگ سازمانی دارد (۱۲).

یادگیرنده به مانند حلقه های زنجیری هستند که با هم در ارتباط هستند (۲۰). با توجه به شرحی که بر مطالب رفت و بیان جنبه های مختلف موضوع، تحقیق حاضر در مسیر و چارچوب تحقیقات گذشته در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیأت های ورزشی استان آذربایجان غربی رابطه ای وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی که برابر با ۶۰۰ نفر است. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان و بصورت تصادفی طبقه ای برابر با ۲۳۴ نفر انتخاب شد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از ۳ پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، مدیریت دانش لاسون (۲۰۰۳) و چابکی سازمانی حسن جرفی (۱۳۹۲) استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای طیف لیکرت تدوین گردید. این طیف ۵ گزینه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) می باشد. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن ها در یک مطالعه مقدماتی و با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۸۴، پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۱، پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۹۲ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی نظیر آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف، تی تک گروهی، مقایسه میانگین ها، دوربین واتسون، تحلیل رگرسیون تک متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS.V. 20 استفاده شد.

یافته های تحقیق

نتایج نشان داد ۱۷۲ نفر از نمونه ها را آقایان و ۶۲ نفر از آن ها را بانوان تشکیل می دهد. همچنین ۵۰ نفر از نمونه ها دارای ۲۵ سال یا کمتر، ۷۵ نفر دارای سن بین ۲۶-۳۰ سال، ۴۹ نفر دارای سن بین ۳۱-۳۵ سال، ۶۰ نفر دارای سن ۳۶ سال یا بیشتر هستند. ۴۹ نفر از نمونه ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، ۷۱ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۸۹ نفر دارای تحصیلات لیسانس و ۲۵ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند.

قابل توجهی دست یابند. در بررسی متغیرهای تحقیق، پژوهشهای گوناگونی صورت گرفته است. اسدالهی و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی درباره رابطه ساختار مدیریت دانش با سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی انجام دادند و نتیجه گرفتند بین ساختار مدیریت دانش و ابعاد آن با سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری وجود دارد (۳). سواری، مهدی پور و جلیوند (۲۰۱۷) به ارزیابی جنبه های چابکی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان خوزستان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که چابکی سازمانی ورزش و جوانان خوزستان مطلوب نمی باشد (۲۱). سبحانی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود، رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی به این نتیجه دست یافتند که موضوع خلق دانش در سازمان میانگین بالاتری نسبت به انتقال دانش دارد (۲۵). رضانیان، ملائی و آسالان (۱۳۹۲) در تحقیقی پیرامون بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان ها بیان نموده اند که برای برقراری چابکی در ادارات کل تربیت بدنی استان ها و ادارات تربیت بدنی مراکز آن ها باید قابلیت ها و توانمندی های چابکی در این سازمان وجود داشته باشد (۲۳). عرضه و سیدعامری (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان مدیریت دانش و مهارت های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی ایران انجام دادند و نتیجه گرفتند بین شاخص های مهارتی ارتباطی مدیران و مؤلفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۲). بکر (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان چابکی سازمانی و زیربنای دانش بیان می کند که روش ها و مدل های ضروری کنونی کافی نیستند و برای غلبه بر عدم اطمینان در سازمان های چابک، نیاز به استراتژی های انطباق پذیری برای به کارگیری ابزارهای مدیریت دانش است (۴). کای و همکارانش (۲۰۱۲) تحقیقی درباره گسترش چابکی سازمانی از طریق قابلیت فناوری اطلاعات و مدیریت دانش انجام دادند. نتایج نشان می دهد که قابلیت مدیریت دانش و قابلیت فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر چابکی دارند، و چابکی هم تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد (۵). لانداران و همکارانش (۲۰۱۴) مطالعه ای در رابطه با یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه انجام دادند. نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی و چابکی رابطه معنی داری وجود دارد (۱۸). لورمنز (۲۰۰۲) در پژوهش خود عنوان کرد که مدیریت دانش پیش نیاز خلق سازمانی یادگیرنده است. مفاهیمی چون مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره k-S	سطح معنی داری
۲۴	۲/۸۸	۰/۳۱	۴/۷۹	۰/۱۲
۲۳۴	۳/۴۶	۰/۵۶	۳/۸۳	۰/۱۷
۲۳۴	۲/۹۴	۰/۳۸	۲/۷۹	۰/۲۶

با توجه به نتایج جدول فوق از آزمون K-S چنین نتیجه می‌شود که چون مقادیر سطح معنی‌داری برای هر سه پرسشنامه بزرگتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0/05$ می‌باشد؛ بنابراین همه پرسشنامه‌ها دارای توزیع طبیعی می‌باشند. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون تی تک گروهی برای بررسی سطح مدیریت دانش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	T	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری
مدیریت دانش	۲۳۴	۲/۸۸	۰/۲۳	۰/۳۶	۱/۳۹	۲۳۳	-۰/۱۲	۰/۱۶

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک گروهی برای بررسی سطح یادگیری سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	T	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۲۳۴	۳/۴۶	۰/۵۲	۰/۴۷۲	۸/۴۷	۲۳۳	۰/۴۶	۰/۰۰۱

جدول ۴. نتایج آزمون تی تک گروهی برای بررسی سطح چابکی سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	T	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری
چابکی سازمانی	۲۳۴	۲/۹۴	۰/۲۱	۰/۲۷	-۱/۲۷	۲۳۳	-۰/۶	۰/۱۳۸

با توجه به نتایج با اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که چابکی سازمانی و مدیریت دانش در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی در حد متوسط و یادگیری سازمانی در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۵. مدل رگرسیونی

R	r ²	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
۰/۷۳	۰/۵۳	۰/۱۲	۱/۸۱

جدول ۶. رگرسیون تک متغیری جهت پیش بینی یادگیری سازمانی از طریق مدیریت دانش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶/۳۹	۱	۶/۳۹		
باقیمانده	۲۰/۱۸	۲۳۳	۰/۰۸۶	۱۱/۴۹	۰/۰۰۱
مجموع	۲۶/۵۷	۲۳۴			

با توجه به نتایج و با تأکید بر میزان **F** بدست آمده و مقدار دوربین واتسن، می توان مطرح نمود که شرایط پیش بینی یادگیری سازمانی از طریق مدیریت دانش وجود دارد و ارتباط

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش بینی یادگیری سازمانی از طریق مدیریت دانش

متغیر ملاک	متغیر پیش بینی کننده	R^2	میزان B	ضریب بتا	t	سطح معنی داری
یادگیری سازمانی	مدیریت دانش	۰/۵۳	۰/۳۲	۰/۳۹	۷/۱۶	۰/۰۰۱

نتایج ارتباط مثبت معناداری بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را نشان می دهد. همچنین مدیریت دانش قابلیت پیش بینی ۵۳٪ یادگیری سازمانی را دارد.

جدول ۸. مدل رگرسیونی

R	r^2	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۱۲۴	۱/۸۱

جدول ۹. رگرسیون تک متغیری جهت پیش بینی چابکی سازمانی از روی مدیریت دانش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷/۳۱	۱	۷/۳۱		
باقیمانده	۳۲/۹۸	۲۳۳	۰/۱۲	۱۳/۷۸	۰/۰۰۱
مجموع	۴۰/۲۹	۲۳۴			

با توجه به نتایج و با تأکید بر میزان **F** بدست آمده و مقدار دوربین واتسن، می توان مطرح نمود که شرایط پیش بینی چابکی سازمانی از طریق مدیریت دانش وجود دارد و ارتباط معناداری

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش بینی چابکی سازمانی از روی مدیریت دانش

متغیر ملاک	متغیر پیش بینی کننده	R^2	میزان B	ضریب بتا	t	سطح معنی داری
چابکی سازمانی	مدیریت دانش	۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۶۸	۹/۴۱	۰/۰۰۱

نتایج ارتباط مثبت معناداری را بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی نشان می‌دهد همچنین مدیریت دانش قابلیت پیش بینی ۵۹٪ چابکی سازمانی را دارد.

جدول ۱۱. مدل رگرسیونی

R	r ²	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
۰/۸۴	۰/۷۰	۰/۱۱	۱/۸۹

جدول ۱۲. رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق یادگیری سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰/۷۹	۱	۱۰/۷۹	۱۴/۸۴۵	۰/۰۰۱
باقیمانده	۵۷/۳۱	۲۳۳	۰/۲۴۴		
مجموع	۶۸/۱	۲۳۴			

با توجه به نتایج و با تأکید بر میزان F بدست آمده و مقدار دوربین واتسن، می‌توان مطرح نمود که شرایط پیش بینی چابکی سازمانی از طریق یادگیری سازمانی وجود دارد و ارتباط معناداری بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود.

جدول ۱۳. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق یادگیری سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی کننده	R ²	میزان B	ضریب بتا	T	سطح معنی‌داری
بهره‌وری	توانمندسازی	۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۷۹۱	۱۲/۳۹	۰/۰۰۱

نتایج ارتباط مثبت معناداری را بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی نشان می‌دهد. همچنین یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی ۷۰٪ چابکی سازمانی را دارد.

جدول ۱۴. مدل رگرسیونی

R	r ²	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن	R
۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۳۵	۱/۸۹	۰/۸۲

جدول ۱۵. رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹/۴۷	۲	۹/۴۷	۱۴/۲۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۱/۳۶	۲۳۳	۰/۳۵		
کل	۹۰/۸۳	۲۳۴			

با توجه به نتایج و با تأکید بر میزان F بدست آمده و مقدار دوربین واتسن، می توان مطرح نمود که شرایط پیش بینی چابکی سازمانی از طریق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد

جدول ۱۶. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش بینی چابکی سازمانی از طریق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
چابکی سازمانی	مدیریت دانش	۰/۶۸	۰/۵۲	۹/۳۴	۰/۰۰۱
	یادگیری سازمانی	۰/۵۹	۰/۴۹	۸/۴۱	۰/۰۰۱

به اشتراک می گذارند. چراکه در سازمان هایی از قبیل هیئت های ورزشی به لحاظ اینکه تعداد کارکنان و نیروی انسانی شاغل در آن اندک است لذا وجود ارتباطات نزدیک بین آنها باعث می شود تا اطلاعات خود را بین یکدیگر به اشتراک گذاشته و از این طریق ضمن انتقال دانش موجب تغییر الگوهای ذهنی افراد و ایجاد آرمان مشترک برای یادگیری می شود و یادگیری سازمانی در سطوح مختلف سازمان اتفاق می افتد. در همین راستا نتایج تحلیل رگرسیون در این تحقیق نیز حاکی از این بود که مدیریت دانش قادر است ۵۳٪ از تغییرات یادگیری سازمانی را در کارکنان و مدیران هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی تبیین نماید. لذا اگر مدیران ورزشی استان آذربایجان غربی در جذب نیروها و استخدام کارکنان خود جهت فعالیت در هیئت های ورزشی، به دو مقوله سطح علمی و تجربه افراد توجه کنند، احتمال اینکه مدیریت دانش و مؤلفه های آن از قبیل تولید دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و... درصد بیشتری از یادگیری سازمانی را تبیین نماید وجود دارد.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و چابکی سازمانی در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می شود. به عبارت دیگر مدیریت دانش قادر است ۵۹٪ از چابکی سازمانی را در کارکنان و کارشناسان هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی را تبیین نماید. بنابراین بر اساس این نتایج می توان نتیجه گرفت هر چقدر سطح مدیریت دانش در نمونه های آماری فوق بیشتر باشد، چابکی سازمانی نیز افزایش پیدا خواهد کرد. از همین رو یافته های این تحقیق با نتایج قبلی و همکاران (۱۳۹۳)، سپهوند (۱۳۹۲)، قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۰) و ریک داو (۱۹۹۹) همسو می باشد (۶،۱۱،۲۴،۱۰). با توجه به اینکه چابکی توانایی پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش بینی با واکنش سریع و سودآوری است، لذا نیاز است تا کارکنان از حداقل آمادگی برای

نتایج ارتباط مثبت معناداری را بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی نشان می دهد. همچنین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی ۶۷٪ چابکی سازمانی را دارند.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر به ارتباط بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی پرداخت. نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی وجود دارد. همچنین مدیریت دانش قابلیت پیش بینی ۵۳٪ از تغییرات یادگیری سازمانی هیئت های ورزشی استان آذربایجان غربی را دارد. نتایج این تحقیق با نتایج قلاوند و بزرگی (۱۳۹۳)، اسداللهی و همکاران (۱۳۹۳)، جدیدی و همکاران (۱۳۹۲)، لیو و وو (۲۰۰۹) و گیروز و چاتزولگو (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۸،۱۹،۱۴،۳۹). با توجه به اینکه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش از برنامه های مهم بهسازی سازمانی می باشد؛ این دو فرآیند تغییر مرتبط به هم، معطوف به کمک به سازمان ها برای توسعه و استفاده از دانش برای تغییر و بهبود مستمر خودشان می باشند، یادگیری سازمانی توانایی یک سازمان را در اکتساب و توسعه دانش جدید افزایش می دهد و مدیریت دانش بر چگونگی سازماندهی و استفاده از آن دانش در جهت بهبود عملکرد تمرکز دارد. فضای صمیمی و همکاری که بین همکاران وجود دارد باعث می شود که افراد تجارب و علم خود را بین یکدیگر نشر دهند که این تسهیم دانش بین افراد، یادگیری سازمانی را گسترش خواهد داد. در واقع در اینگونه سازمان ها از قبیل هیئت های ورزشی و در راهبرد اجتماعی سازی دانش افراد تجارب و مدل های ذهنی خود را جهت بهبود دانش، با دیگران

محسوب می شوند و در اینگونه سازمان‌ها ارتباط بین افراد بیش از پیش می‌باشد. لذا با استناد به این نتایج می‌توان گفت میزان انتقال دانش و یادگیری افراد از یکدیگر در حد بالایی قرار دارد. چرا که نتایج تحقیق نیز حاکی از این بود که سطح یادگیری سازمانی در جامعه آماری فوق در حد مطلوبی قرار دارد. لذا مدیران سازمان‌های ورزشی و بخصوص مدیران ورزشی استان آذربایجان غربی می‌توانند با تلاش کافی برای بهینه سازی و ارتقاء سطح قابلیت های یادگیری سازمانی از طریق تعهد مدیریت برای یادگیری، دید سیستمی و چشم انداز کارکنان، اهمیت دادن به فضای باز توسط مدیران مجموعه و انجام آزمایشی ایده ها، انتقال دانش در سازمان و بالا بردن دانش سازمانی کارکنان خود، این سازمان را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند و از این طریق باعث توسعه و افزایش سطح چابکی سازمانی در کارکنان خود شوند.

نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در سطح $\alpha=0/05$ وجود دارد. به عبارتی دیگر نتایج تحقیق حاکی از این بود که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی قادر هستند ۶۷٪ از چابکی سازمانی را در کارکنان و کارشناسان هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی تبیین نمایند. به عبارتی نتایج گویای این است که هرچقدر مدیریت دانش و در پی آن یادگیری سازمانی در سازمان‌ها افزایش پیدا کند، انتظار این می‌رود که چابکی سازمانی نیز تحقق یابد. بر همین اساس نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد (۱۱). در همین راستا کلانی و همکاران (۱۳۹۲) معتقدند که تلاش برای بهبود و ارتقای دانش و اطلاعات کاری کارکنان، یکی از مهمترین پیش شرط های ارتقای چابکی در آن‌ها خواهد بود؛ لازمه رسیدن به این مهم و حفظ آن، توجه بیشتر مسئولان و مدیران به عامل آموزش و یادگیری کارکنان و ارائه شیوه های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمان می‌باشد، از جمله این شیوه ها؛ بررسی علل مشکلات، تسهیل و ترغیب یادگیری در سطوح مختلف و همچنین اهداف فردی و گروهی در جهت نیل به یک سازمان چابک باشد (۱۵). در همین راستا کارکنانی که در هیئت‌های ورزشی مشغول به فعالیت هستند به‌طور دائم با ورزشکاران، مربیان، تیم های ورزشی، مسابقات ورزشی و... سروکار دارند. لذا به نظر می‌رسد این دسته از کارکنان نیاز است تا بطور مکرر بواسطه تعامل با همکاران و خلق دانش، یادگیری سازمانی خود

افزایش عملکرد خود داشته باشد؛ با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد بین این مقوله با مدیریت دانش ارتباط وجود دارد، لذا می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثر بر افزایش سطح چابکی کارکنان برخورداری از دانش می‌باشد. چرا که در عصر دانایی محوری، دانش به منبع استراتژیک بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است. امروزه مدیران سازمان‌ها با چالش های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش سیستم ها، تقاضای متنوع جامعه، افزایش هزینه های آموزشی و نیاز به تطبیق با عصر دانش و اطلاعات مواجه اند. یکی از ابزارهایی که برای مقابله با این شرایط به کار گرفته می‌شود مدیریت دانش است. همچنین داو (۱۹۹۹) معتقد است چابکی سازمانی زمانی بدست می‌آید که مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی، در تلاش های سازمانی حالتی متعادل داشته باشند (۶). در حوزه ورزش نیز روزه روز شاهد توسعه ورزش، تغییر قوانین و ورود فناوری های جدید به این حوزه هستیم. لذا کارکنان و افرادی از قبیل ورزشکاران، مربیان، داوران و ... که در زیرمجموعه های هیئت‌های ورزشی فعالیت می‌کنند، جهت توسعه چابکی خود نیازمند افزایش دانش و آگاهی خود می‌باشند.

نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر نتایج نشان داد یادگیری سازمانی قادر است ۷۰٪ از تغییرات چابکی سازمانی را در کارکنان و کارشناسان هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی تبیین نماید. این یافته ها بیانگر این است که هر چقدر میزان یادگیری در بین سازمان‌ها افزایش پیدا کند، میزان چابکی نیز در سازمان افزایش پیدا خواهد کرد. بر همین اساس یافته های کلانی و همکاران (۱۳۹۲)، احمدی و همکاران (۱۳۹۱) و قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد (۱۱، ۱۵). همچنین در این رابطه و هم راستا با نتایج تحقیق حاضر کرمانی (۱۳۸۷) در تحقیق با عنوان یادگیری و چابکی سازمانی در مدیریت تغییر و تحول نظام سلامت، به این نتیجه دست یافت که چابکی و یادگیری سازمانی دو عاملی هستند که مدیر را قادر می‌سازند برخورد صحیح و مؤثرتری با تغییر و تحولات داشته باشد و از فرصت‌های پدید آمده به بهترین نحو استفاده نماید. همچنین می‌توانند منجر به رشد و سازگاری بهتر و مدیریت صحیح تغییرات شوند (۱۶). همان طور که در فرضیه های قبلی نیز اشاره شد، هیئت‌های ورزشی جزء سازمان‌های کوچک به لحاظ نیروی انسانی شاغل در آن

خواهند بود علاوه بر کاهش هزینه های ایجاد، با اشتراک گذاری و توزیع دانش، با سرعت بیشتری به سمت ایجاد یک سازمان چابک حرکت کنند.

را افزایش داده تا در برابر مسائل گوناگون از چابکی بالایی برخوردار باشند. بنابراین مدیران سازمان ها و از جمله آن، مدیران و تصمیم گیرندگان ورزش استان آذربایجان غربی با درک بهتر عوامل مؤثر بر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی، قادر

منابع

- 1- Ahmadi A., Saboonchi R., Sobhani Y., Hatami S. The Relationship Between Learning Organization And Organizational Agility In The Physical Education Organization Of The Islamic Republic Of Iran, Quarterly Journal Of Sport Bioscience Researches , 2012, Volume 2 , Number 8; Page(S) 65 To 78.
- 2- Arzeh K., Seyed Ameri M.H. Knowledge Management And Communicational Skills Of Managers Of Physical Education Organization (Iran), Sport Management Review , 2012, Volume 4 , Number 13; Page(S) 49 To 64.
- 3- Asadollahi, Ehsan, Fahim, Hasan. The Relationship Between Knowledge Management And Learning Organization From The Viewpoint Of Physical Education, Journal Of Sport Management And Motor Behavior, University Of Mazandaran, 2014, 11 (20): 17-34.
- 4- Becker, F. Organizational agility and the knowledge infrastructure. Journal of corporate real estate, 2001, 3(1), PP: 28-37.
- 5- Cai, Z; Huang, Q, Liu, H; Davison, R.M; Liang, L. Developing organizational agility through it capability. The National Natural Science Foundation China. 2012
- 6- Dove, R. Knowledge Management, Response Ability, And The Agile Enterprise, Journal Of Knowledge Management, 1999, 3 (1). PP: 18-35.
- 7-
- 8- Ganz, Bob. Fast Learning Organization (Continued Competitive Advantage), Translated by Khodayar Abili. Tehran: Sapko Publishing, 2008
- 9- Georgios. N. T. & D. Chatzoglou. Enhancing performance through best HRM practices, Organizational learning knowledge management. Innovation, Expert systems with applications, 2008, 37, 1096-1103.
- 10- Ghalavand Z, Bozorgi A. A Study On The Relationship Between Organizational Learning And Knowledge Management In The M. I. S Oil & Gasproduction Company, 2014, Volume 1, Issue 2, , Page 117-128
- 11- Ghanbari S, Ardalan M, Nasiri F, Beheshti Rad R. Evaluation Of The Impact Of Knowledge Management Processes And Infrastructure On Organizational Agility , Public Management Researches , 2014, Volume 7, Issue 23 , Page 27-52
- 12- Ghorbanizadeh Vajhollah, Hourmanesh Fatemeh, Gholamhosseini Hossein . The Role Of Learning Culture And Knowledge Management In The Organizational Agility, Journal Of Management Studies In Development & Evaluation , 2011, Volume 21 , Number 65; Page(S) 47 To 72.

- 13- Hedberg, B. How organizations learn and unlearn, in Nystrom, P.C. and Starbuck, W.H. (EDS), Handbook of organizational design. New York, NY: Oxford university press. 1981, PP: 3-27.
- 14- Huber, G.P. Organizational learning: The contributing processes and the literatures, organizational science, 1991, 2(1), PP: 88-115.
- 15- Jadidi M; Mohammadi Mb; Mirzaii H; Alamzadeh M; Hosseini Am. The Relationship Between Knowledge Management And Organizational Learning Levels In Selected Banks Branches In Lorestan Province. Monetary Banking Research, 2013, Vol. 6, No. 15.
- 16- Kalani A, Tarkhani E, Mohammadi A, Tayebi S. The Relationship Between Organizational Learning Ability And Organizational Agility In The Ministry Of Sports And Youth Of Iran Human, Resource Management In Sport Journal ,2013, Volume 1, Issue 1 Pp 73-84
- 17- Kermani B. Organizational Learning And Agility In Management Of Health System Change, The 6th Annual Conference Of Health Care Management Students In The Country ,2008.
- 18- Khodadadi Mr. The Relationship Between Organizational Intelligence And Knowledge Management In Physical Education Offices Of East And West Azerbaijan, Scientific Information Database, 2009, No 24. Issue3, Pp 179-192
- 19- Landaran, S; Forghani, M.H; Hamidi, V; RaeiDehaghi, M. Studying the relationship between Organizational Learning and Dimensions of Organizational Agility. Journal of Social Issues & Humanities, 2014, 2(2).
- 20- Liao, Shu-Hsien & Wu, Chi-Chuan. System perspective of knowledge management, Organizational learning and organizational innovation, Expert systems with application, 2009, N. 37, PP: 1096-1103.
- 21- Loermens, J. Synergizing the learning organization. Journal of knowledge management. 2002, 6 (3), PP: 285-294.
- 22- Mehdi Por A, Savari F, Jalilvand J. Assessment And Evaluation Of Organizational Agility Dimensions (Case Study Of Khuzestan Sports And Youth Department), Sport Physiology & Management Investigations, 2017, Volume 9, Issue 1, Spring, Page 125-136
- 23- Meyer, Bertolt; Sugiyama, Kozo. The concept of knowledge in KM: Adimensional model. Journal of knowledge management. 2007, Vol. 11, N. 1, PP: 17-35. Available at www. Emeraldinsight.com.
- 24- Ramzani MR, Mallaei M, Absalan Sh. The Study Of Organizational Agility In Province Sport And Adolescent Organization, Sport Managment Studies ,2013, Volume 5, Issue 20, Page 185-204
- 25- Sepahvand Reza. Effects Of Knowledge Management Strategy Of Employee Empowerment And Organizational Agility, Tomorrow's Management Journal , 2013, Issue36 ,pp 67-78
- 26- Sobhani Nejad, Mehdi; Shahi; Behnam; Uosbashi, Alireza. Learned Organization. Tehran: Ystrvn, 2006
- 27- Yazdan Sobhani; Habib Honari; Javad Shahlai; Alireza AHMADI. The Relationship Between Information Technology And Knowledge Management In Sports Federations, Journal Of Sport Management ,2013, Volume 5, Issue 2, Page 55-73.