

مدیریت ورزشی _ بهار ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۱ - ص: ۵۷-۷۴
تاریخ دریافت: ۹۰/۰۹/۱۸
تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۹/۲۰

بررسی رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب

۱. رزگار محمدی^۱ - ۲. حبیب هنری - ۳. سارا کشکر

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان ۱۰ فدراسیون ورزشی منتخب تشکیل می دهند که از بین آنان ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه جمعیت شناختی، مدیریت دانش و پرسشنامه بهره وری منابع انسانی استفاده شد. از آمار توصیفی برای طبقه بندی یافته ها و آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون کوکرنوروف اسمیرنوف به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها و از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره برای تعیین ارتباط و پیش بینی بین متغیرهای پژوهش و از آزمون Z فیشر برای مقایسه ضریب همبستگی در نمونه های مستقل استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ بین تمام ابعاد مدیریت دانش و کل مدیریت دانش ($r=0/689$) با بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب وجود دارد ($P<0/01$). در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که این مؤلفه های مدیریت دانش، دانش آفرینی قادر به پیش بینی معنادار بهره وری منابع انسانی است و تفاوتی در رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی گروهی و انفرادی وجود ندارد.

واژه های کلیدی

بهره وری، بهره وری منابع انسانی، سازمان یادگیرنده، فدراسیون های ورزشی، مدیریت دانش.

مقدمه

یکی از ویژگی‌های عصر حاضر، تغییر و تحول سریع در ابعاد گوناگون جوامع است. این تغییرات از زمان رنسانس تا قرن حاضر در تمامی زمینه‌ها نمود عملی یافته است. با توجه به پیشرفت‌های موجود در زمینه میکروالکترونیک، این تغییرات جنبه انقلابی یافته است و در این میان فناوری اطلاعات و دانش موتور تغییرات جاری به‌شمار می‌آید.

مدیران اگرچه کارها را توسط دیگران انجام می‌دهند، به ابزار ویژه‌ای به نام دانش متکی‌اند تا امور سازمان‌ها را مدیریت کنند. تصمیم‌گیرنده در سازمان یک پردازشگر اطلاعات است و امروزه یک مدیر به‌خوبی آگاه است که توانایی اکتساب ذخیره‌سازی، پردازش و نمایش اطلاعات صحیح در تصمیم‌گیری درست بسیار مهم و حیاتی است و بدین ترتیب اهمیت دانش و اطلاعات به‌خوبی آشکار می‌شود (۵).

از سوی دیگر اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع، سرعت تبادل اطلاعات، بر کسی پوشیده نیست. بهره‌وری واژه‌ای است که در سطح کلان و خرد قابل بررسی است و در طیفی از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی قرار می‌گیرد. با وجود این اهمیت و گستره، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران روشن و مشخص نیست و اغلب آن را به دیدگاه‌های ذهنی خود محدود می‌کنند. همان‌گونه که سینک^۱ بیان می‌کند، با اینکه بهره‌وری رایج‌ترین بحث محافل مدیریتی عصر حاضر است، متأسفانه کمتر از هر موضوع دیگری به مفهوم آن پی برده شده است. به هر حال یافتن عواملی که موجب بهبود پیشرفت بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود، یکی از اهداف اصلی دانشمندان و محققان است، به‌ویژه منابع انسانی سازمان‌ها که منبع اساسی و مهم بهبود بهره‌وری در هر سازمانی است (۲۷).

در زمینه دانش، پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، زمینه‌های مدیریت داده را به‌طور چشمگیری 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 مبرون داده‌های سازمان را ابدی و لایزال می‌سازد. به گفته رث^۲ در عصر حاضر تنها راه توسعه پایدار و ایجاد ثروت، تربیت نیروی دانشی است (۵).

1. Sink
2. Roth
3. Mayer

مفهوم دانش به‌عنوان یک منبع حیاتی در اقتصادهای جهان مورد تأکید بوده است. اخیراً در مدیریت راهبردی، کانون توجه بر مفهوم هر آنچه یک سازمان به‌طور جاری می‌داند و هر آنچه سازمان به دانستن آن به‌منظور رقابتی بودن و نیز چگونگی همراستایی امکانات به‌سوی نیازمندی‌ها لازم دارد، متمرکز شده است. در چنین فضایی مفهوم مدیریت دانش به‌عنوان یک ابزار مدیریتی برای نیل به اهداف سازمانی معنا می‌یابد. مدیریت دانش راهبردی به‌منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش است (۱۶). از طرفی مفهوم سازمان یادگیرنده با مباحث دانش مرتبط است. یادگیری، فرایند کسب و به‌کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه مداوم نوآوری برای سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده، دانش را خلق می‌کند و در شیوه کار و تجربه به‌کار می‌گیرد. سازمانی که ظرفیت یادگیری خود را توسعه نداده باشد، با تغییر مبارزه می‌کند. یادگیری سرعت تغییر را افزایش می‌دهد و سبب می‌شود که سازمان مزیت رقابتی خود را به‌دست آورد و حفظ کند (۱). نتیجه حاصل از این بحث این است که وظیفه اصلی مدیریت دانش پایه‌گذاری محیط و شرایط مناسب یادگیری است که در آن کارکنان قادر به هدایت انواع فعالیت‌های یادگیری و مبادله یا تسهیم دانش و خرد خود با همکاران، مراجعان و دیگر صنایع مرتبط باشند. با پیاده‌سازی این شیوه، قدرت بدنی افراد سازمان می‌تواند به شکل قدرت ذهنی و فکری سازمان درآید و به‌عنوان سرمایه سازمان ارائه شود (۱۶). نظر به اهمیت نقش مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده، در این پژوهش رابطه زیرسیستم مدیریت دانش به‌صورت مجزا با بهره‌وری منابع انسانی بررسی شده است.

از طرف دیگر در هر سازمان بهره‌وری از جمله مزوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد، زیرا در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. آنچه هر سازمان اساس بهره‌وری است، افراد فرهیخته و دانش‌آفرین است که درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارند، زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری از فکر و اندیشه است.

اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات و تنوع سلیقه‌ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهره‌وری و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جست‌وجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقاب‌ت تضمین کنند. بهره‌وری به شکل فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش‌دیده است (۳).

مفهوم گسترش یافته بهره‌وری حاصل یک کسر ستانده به داده نیست، بلکه یک سیستم فکری است. نوعی نگرش عقلایی به زندگی و نوعی فرهنگ است. فرهنگی که انسان با فکر و اندیشه خود اعمال خود را با ارزش‌ها و واقعیت‌ها منطبق می‌کند و سعی دارد بهترین نتیجه را در راستای مادی و معنوی زندگی کسب کند. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا پایین است. شکری (۱۳۷۹) در تحقیقی در زمینه بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن در کشور نشان داد که پایین بودن شاخص بهره‌وری، به سبب حاکم نبودن فرهنگ و نگرش بهره‌وری در کشور است. بر اساس آمار فقط ۱/۵ درصد درآمد یک خانواده ایرانی به مسائل فرهنگی اختصاص دارد. در حالی که ۲/۵ درصد از درآمد آنها به دخانیات اختصاص دارد (۱۸). البته جای این سؤال هنوز باقی است که آیا آگاهی از مدیریت دانش و نقش آن در بهره‌وری و کارایی مدیران ما را به این نتیجه می‌رساند که باید طرحی نو دراندازیم و به دنبال راهکارهای جدید باشیم، زیرا بهره‌وری صرفاً یک واژه تکنیکی نیست، بلکه شالوده حیات سیستم‌های هوشمند و بستر حرکت در زمان و مکان برای شکوفایی است.

در الگوی هرسی و گلداسمیت میزان عملکرد و بهره‌وری تابعی از هفت عامل در نظر گرفته شده است که در تحقیق حاضر از این الگو استفاده کرده‌ایم. این عوامل عبارتند از:

$$P=F(A,C,H,I,E,V,E)$$

P = عملکرد؛

A = توانایی و قابلیت به انجام رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف؛

C = وضوح (شناخت شغلی و وظایف، نحوه انجام آن و...)؛

H = حمایت سازمانی؛

I = انگیزه (شور و شوق و تمایل درونی به انجام دادن تکالیف بدون اجبار و اکراه)؛

E = ارزیابی، بازخورد عملکرد؛

V = اعتبار، منظور مناسب و حقوقی و مشروع بودن تصمیمات مدیر؛

E = محیط (عوامل برون سازمانی) (۹).

تأکید بر نیروی انسانی به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سال‌های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که بر اساس نظریه منابع، نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبع کمیاب است و رقبا به راحتی نمی‌توانند از آن کپی

کنند، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود (۲۷). در نتیجه با توجه به شرحی که بر مطالب رفت و بیان جنبه‌های مختلف موضوع، تحقیق حاضر در مسیر و چارچوب تحقیقات گذشته در پی پاسخ به این پرسش است که آیا بین زیرسیستم‌های مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی رابطه‌ای وجود دارد؟

امروزه صنعت ورزش یکی از پردرآمدترین و تأثیرگذارترین صنایع در چرخه اقتصاد هر کشوری است که حتی در روزهای رکود شدید اقتصادی، نسبت به دیگر صنایع با رکود کمتری مواجه است. همین‌طور در این صنعت رقابت بسیار پیچیده و شدید است و این جلوه ظاهری ورزش تنها بخش کوچکی از کل صنعت ورزش را شامل می‌شود. سازمان‌های ورزشی باید بکوشند تا در این محیط پرتلاطم از یکدیگر عقب نیفتند تا مشتریان خود را که همانا تماشاگران، سهامداران، ورزشکاران، مربیان و غیره هستند، از دست ندهند. برای حفظ برتری و حرکت به سمت برتر بودن در این سیستم پیچیده و رقابتی، مدیریت دانش و دانش سازمانی سازمان‌های ورزشی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. تنوع ورزش‌ها، فرهنگ‌ها، سلیقه‌ها و امکانات ورزشی در کشور، کار سازمان تربیت بدنی و فدراسیون‌های ورزشی را بسیار پیچیده کرده است (۱۶). به دلیل اینکه در هر سازمانی (فدراسیون) بهره‌وری منابع انسانی از جمله سازوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد، باید عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری در سازمان‌ها مشخص شود. در نتیجه محقق در این تحقیق بر آن شده است تا مدیریت دانش و دانش جاری را در فدراسیون‌های ورزشی بسنجد و با توجه به اینکه مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با دانش جاری در سازمان دارد، کوشش شده است تا ارتباط میان این دو مؤلفه با بهره‌وری منابع انسانی در این فدراسیون‌ها بررسی شود، که در صورت وجود ارتباط مدیران فدراسیون‌ها باید برای کارکنان و دست‌اندرکاران، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مدیریت دانش برگزار کنند تا زمینه لازم برای توسعه میزان بهره‌وری منابع انسانی فراهم شود.

شیخ‌الاسلامی (۱۳۷۷)، در تحقیق در مورد شناسایی زمینه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، نتیجه گرفت که انطباق شغل با سطح دانش و تخصص موجب بالا رفتن سطح بهره‌وری کارمندان می‌شود (۱۹). طاهری (۱۳۸۸) در تحقیقی در این زمینه، بیان داشت که مدیریت دانش در موفقیت اجرایی (افزایش کیفیت خدمات و کاهش شکایات مشتریان) تأثیر دارد، و لیکن تأثیر مدیریت دانش در موفقیت اقتصادی (افزایش درآمدها و کاهش هزینه‌ها) ثابت نشد (۲۱). ماریا مارتنسون (۱۹۹۹) بیان می‌کند در هر سازمان بهره‌وری از جمله سازوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه قرار گیرد، زیرا در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. آنچه در سازمان

اساس بهره‌وری است، افراد فرهیخته و دانش‌آفرین است که با درایت و توان تبدیل فکر به کار، محصول و خدمت را دارند، زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است. توجه مدیران به مدیریت دانش ضروری است. مدیریت دانش پیش‌شرط بهره‌وری و انعطاف بیشتر محسوب می‌شود (۱).

پاریخ^۱ (۲۰۰۱) در تحقیقی اظهار می‌کند مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود کارایی و اثربخشی و در نهایت توسعه بهره‌وری دارد (۴۴). ژارونین^۲ (۲۰۰۴) دریافت که می‌توان از اصول و سازوکارهای یادگیری و مدیریت دانش برای بهبود بهره‌وری سازمان استفاده کرد (۳۴). هری اونیاس-کونن (۲۰۰۵) بیان کرد که درک عمیق‌تر از خلق دانش سازمانی و مدیریت آن به بهبود عملکرد سازمان‌های دانش محور کمک می‌کند. مک لین^۳ (۲۰۰۵) نشان داد بین مدیریت دانش، عملکرد سازمان و عملکرد مالی رابطه وجود دارد (۴۰).

اسمدلوند^۴ (۲۰۰۸) بیان داشت که سه نوع دانش صریح، ضمنی و بالقوه برای ایجاد ارزش به زیرساخت‌های اجتماعی متفاوتی احتیاج دارند، همچنین برای انتقال دانش، افراد باید با یکدیگر در تعامل باشند. گروهی بر این عقیده‌اند که مدیریت دانش برای بهبود فرایندها و فناوری یک شرکت مورد نیاز است و مدیریت دانش را با بهبود عملکردهای یک شرکت به‌ویژه بهبود سودآوری، بهره‌وری، ارزش افزوده هریک از کارکنان و جریانات نقدی پیوند می‌دهند.

تیموتی^۵ (۲۰۰۹) بیان داشت، شرکت‌ها از طریق افزایش احتمال نوآوری‌های موفق می‌توانند به منابع دانش بیشتری دسترسی داشته باشند و سطح وسیعی از اهداف نوآورانه و منابع دانش با نوآوری موفق ارتباط دارند، همچنین مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر بروندهای سازمان، بهبود محصولات و پیشبرد کارکنان دارد (۴۶) و لیائو و همکاران^۶ (۲۰۱۰) در تحقیقی بین ۳۶۲ واحد تولیدی در چین ارتباط مثبتی بین کسب دانش و افزایش خلاقیت و در نتیجه توسعه بهره‌وری مشاهده کرد (۳۶).

-
1. Parich
 2. Jarvinen
 3. Mclean
 4. Smudland
 5. Timothy
 6. Liaw & et al

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و از آنجا که به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیف وضع موجود می‌پردازد، از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی است. از آنجا که در سال‌های اخیر فدراسیون‌های ورزشی گام‌های اساسی برای پیاده‌سازی زیرساخت‌های مدیریت دانش برداشته‌اند و تمامی فدراسیون‌ها در تلاش برای افزایش بهره‌وری هستند، روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی است. بدین صورت که از تعداد فدراسیون‌های موجود، پنج فدراسیون از ورزش‌های تیمی و پنج فدراسیون از ورزش‌های انفرادی به‌عنوان جامعه تحقیق انتخاب شدند. انتخاب فدراسیون‌ها بر این اساس بود که فدراسیون‌هایی که در مسابقات مختلف از جمله بازی‌های المپیک و آسیایی نسبت به سایر فدراسیون‌ها نتیجه بهتری گرفتند و پتانسیل مدال‌آوری آنها بالاتر بود، انتخاب شدند. تعداد کارکنان این فدراسیون‌ها ۳۳۱ نفر اعلام شد که بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه‌ها ۱۸۱ نفر انتخاب شد و از این تعداد ۱۶۵ پرسشنامه تحویل گرفته شد. نمونه تحقیق در جدول ۱، مشخص شده است. متغیرهای پیش‌بین در این تحقیق مدیریت دانش و ابعاد آن است که محقق سعی دارد ارتباط آنها را با متغیر ملاک بررسی کند. متغیر ملاک در این تحقیق بهره‌وری منابع انسانی است که از طریق پرسشنامه ارزیابی می‌شود و ارتباط متغیر پیش‌بین با آن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱. جامعه انتخابی پژوهش

تعداد نمونه انتخاب‌شده از فدراسیون‌های انفرادی مساوی با ۶۷ نفر	جامعه تحقیق		تعداد نمونه انتخاب‌شده از فدراسیون‌های تیمی مساوی با ۱۱۴ نفر
	فدراسیون‌های انفرادی	فدراسیون‌های تیمی	
	کشتی = ۴۲	فوتبال = ۱۲۰ نفر	
	وزنه‌برداری = ۲۳	بسکتبال = ۳۰	
	کاراته = ۱۵	هندبال = ۲۴	
	تیراندازی = ۲۴	کبدی = ۱۰	
	وشو = ۱۸	والیبال = ۲۵	

ابزار آزمون در این پژوهش دو پرسشنامه، یکی مربوط به مدیریت دانش (پرسشنامه مدیریت دانش که توسط شرن لاسون^۱ (۲۰۰۳) ساخته شده است)، پرسشنامه‌ای استاندارد با ۲۴ گویه است و پاسخ‌های این پرسشنامه شامل طیف پنج‌تایی ارزش‌گذاری شده به وسیله طیف لیکرت و شامل گزینه‌های زیر است: ۱. خیلی کم، ۲. کم، ۳. متوسط، ۴. زیاد و ۵. خیلی زیاد؛ که بدین طریق وزن‌گذاری شده‌اند که وزن اولی یک و به ترتیب وزن آخرین گزینه ۵ است و دیگری پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی است که در آن ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری، برگرفته از نظریه هرسی و گلداسمیت و مشتمل بر ۵۳ سؤال و ۷ بعد است. بر این اساس پاسخ به صورت پنج گزینه‌ای است که طیف آن از بسیار کم تا بسیار زیاد است که بسیار کم امتیاز ۱ و بسیار زیاد امتیاز ۵ را به خود اختصاص می‌دهد (۲۷).

جدول ۲. ترکیب سؤال‌های پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی

گویه‌ها	شماره سؤال‌ها در پرسشنامه	جمع سؤال‌ها
توان	۱ تا ۸	۸
شناخت شغل	۹ تا ۱۵	۷
حمایت سازمانی	۱۶ تا ۲۳	۸
انگیزش	۲۴ تا ۳۳	۱۰
بازخور عملکرد	۳۴ تا ۴۳	۱۰
سازگاری محیطی	۴۴ تا ۴۷	۴
اعتبار	۴۸ تا ۵۳	۶

روایی این پرسشنامه‌ها به تأیید استادان مدیریت و مدیریت ورزشی رسید و پایایی آنها از طریق آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد که با احتمال خطای کمتر از ۵ درصد ارتباط معناداری بین نتایج حاصله مشاهده شد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون Z فیشر برای مقایسه ضریب همبستگی در نمونه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون چندمتغیری استفاده شد.

1. Lawson

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۳، میانگین و انحراف استاندارد مدیریت دانش و زیرسیستم‌های آن و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب را نشان می‌دهد.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن و بهره‌وری منابع انسانی			
ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
۱	دانش آفرینی	۱۲/۷۵۱۵	۲/۸۰۷۶۷
۲	جذب دانش	۱۲/۵۶۹۷	۲/۹۴۵۰۷
۳	سازماندهی دانش	۱۲/۸۳۶۴	۲/۷۰۲۴۱
۴	ذخیره دانش	۱۲/۶۵۴۵	۲/۵۵۳۴۶
۵	انتشار دانش	۱۳/۳۲۷۳	۲/۳۹۷۰۶
۶	کاربرد دانش	۱۲/۵۸۱۸	۲/۶۹۶۱۴
۷	مدیریت دانش	۷۶/۷۲۱۵	۱۴/۲۵۱۰۵
۸	بهره‌وری منابع انسانی	۱۷۲/۹۶۲۶	۲۲/۵۴۹۹۲

جدول ۴، نتایج حاصل از آزمون رابطه بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی را بر اساس ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضریب همبستگی مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی		
متغیرها	بهره‌وری منابع انسانی	
دانش آفرینی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۲۳
جذب دانش		۰/۶۹۵
سازماندهی دانش		۰/۶۹۵
ذخیره دانش		۰/۵۰۱
انتشار دانش		۰/۵۱۴
کاربرد دانش		۰/۵۳۶
مدیریت دانش		۰/۶۸۹
-	سطح معناداری	۰/۰۰۱
-	تعداد	۱۶۵

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد، بین بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت دانش و همچنین بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، ضریب همبستگی دانش‌آفرینی با بهره‌وری منابع انسانی در بالاترین حد (۰/۷۲۳) و ضریب همبستگی ذخیره دانش با بهره‌وری منابع انسانی در پایین‌ترین حد (۰/۵۰۱) بوده است.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های مدیریت دانش وارد شده به مدل رگرسیونی بهره‌وری منابع انسانی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب رگرسیون	ضریب رگرسیون استاندارد	سطح معناداری
دانش‌آفرینی	بهره‌وری منابع انسانی	۵/۸۰۸	۰/۷۲۳	۰/۰۰۱

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، در تحلیل رگرسیون گام نهایی تنها مؤلفه دانش‌آفرینی با ضریب استاندارد بتا ۰/۷۲۳ توان پیش‌بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی را دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون Z فیشر برای نشان دادن تفاوت رابطه در فدراسیون‌های ورزشی گروهی و انفرادی

بهره‌وری منابع انسانی	نوع	همبستگی	قدر مطلق Z	Z جدول ۰/۰۵
دانش‌آفرینی	انفرادی	۰/۷۲۲	۰/۰۶۴	۱/۹۶
	گروهی	۰/۷۲۷	۰/۰۶۴	۱/۹۶
جذب دانش	انفرادی	۰/۶۴۷	۰/۴۹۷	۱/۹۶
	گروهی	۰/۷۱۶	۰/۴۹۷	۱/۹۶
سازماندهی دانش	انفرادی	۰/۶۴۶	۰/۲۵۹	۱/۹۶
	گروهی	۰/۶۷۰	۰/۲۵۹	۱/۹۶
ذخیره دانش	انفرادی	۰/۴۳۸	۰/۸۳۰	۱/۹۶
	گروهی	۰/۵۴۱	۰/۸۳۰	۱/۹۶
انتشار دانش	انفرادی	۰/۴۳۷	۱/۰۷۶	۱/۹۶
	گروهی	۰/۵۶۸	۱/۰۷۶	۱/۹۶
کاربرد دانش	انفرادی	۰/۴۹۲	۰/۶۶۵	۱/۹۶
	گروهی	۰/۵۷۰	۰/۶۶۵	۱/۹۶
مدیریت دانش	انفرادی	۰/۶۵۴	۰/۷۰۳	۱/۹۶
	گروهی	۰/۷۱۵	۰/۷۰۳	۱/۹۶

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، با توجه به نتایج آزمون Z برای تفاوت رابطه ابعاد مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و گروهی، Z به‌دست‌آمده برای تمام ابعاد مدیریت دانش کمتر از Z جدول در سطح $0/05$ ($Z = 1/96$) است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود در رابطه مدیریت دانش و ابعاد آن با بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و گروهی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی بود. بر اساس جدول ۴، بین بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت دانش در جامعه آماری مورد بررسی رابطه وجود دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، این رابطه به نسبت قوی است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق طاهری (۱۳۸۸) که بیان داشت مدیریت دانش در موفقیت اجرایی (افزایش کیفیت خدمات کاهش شکایات مشتریان) تأثیر دارد، ابراهیمی (۱۳۸۹) که بیان می‌کند مدیریت دانش نقش بسیار مؤثری در افزایش بهره‌وری دارد (۲)، ماریا مارتنسون (۱۹۹۹) که بیان می‌کند در هر سازمان بهره‌وری از جمله سازوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه سازمان باشد، همخوانی دارد، زیرا در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. آنچه در سازمان اساس بهره‌وری است، افراد فرهیخته و دانش‌آفرین است که با درایت و توان تبدیل فکر به کار، محصول و خدمت را دارند، زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است و توجه مدیران به مدیریت دانش ضروری است. مدیریت دانش پیش‌شرط بهره‌وری و انعطاف بیشتر محسوب می‌شود. نتایج این تحقیق با یافته‌های پاربخ (۲۰۰۱) که اظهار می‌کند مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود کارایی و اثربخشی و در نهایت توسعه بهره‌وری دارد، ژارونین (۲۰۰۴) که دریافت می‌توان از اصول و سازوکارهای یادگیری و مدیریت دانش برای بهبود بهره‌وری سازمان استفاده کرد، هری اونیاس-کونن (۲۰۰۵) که بیان کرد درک عمیق‌تر از خلق دانش سازمانی و مدیریت آن به بهبود عملکرد سازمان‌های دانش‌محور کمک می‌کند، مک لین (۲۰۰۵) که نشان داد بین مدیریت دانش، عملکرد سازمان و عملکرد مالی رابطه وجود دارد، اسمدلوند (۲۰۰۸) که بیان داشت سه نوع دانش صریح، ضمنی و بالقوه برای ایجاد ارزش به زیرساخت‌های اجتماعی متفاوتی احتیاج دارند، همچنین برای انتقال دانش، افراد باید با یکدیگر در تعامل باشند، تیموتی (۲۰۰۹) که بیان داشت، شرکت‌ها از طریق افزایش احتمال نوآوری‌های موفق می‌توانند به منابع دانش بیشتری دسترسی داشته باشند و سطح وسیعی از اهداف نوآورانه و منابع دانش با

نوآوری موفق ارتباط دارند، همچنین مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر بروندهای سازمان، بهبود محصولات و پیشبرد کارکنان دارد، لیائو و همکاران (۲۰۱۰) که بین ۳۶۲ واحد تولیدی در چین ارتباط مثبتی بین کسب دانش و افزایش خلاقیت و در نتیجه توسعه بهره‌وری مشاهده کردند، همخوانی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، یعنی با گسترش مدیریت دانش و دانش جاری در سازمان، بهره‌وری منابع انسانی نیز در سازمان افزایش می‌یابد که این مطلب می‌تواند کمک شایانی به سازمان‌ها کند.

در سازمان‌ها، کارکنان زیادی وجود دارند و در صورتی که قابلیت‌ها، تفکر، ذهنیت و مجموعه توانمندی‌های کارکنان به عملکرد مطلوب تبدیل شود، سازمان شاداب، سودآور و برتر خواهد بود. سرآمدی سازمان‌ها در گرو سرآمدی کارکنان است، یعنی برای داشتن سازمانی متعالی و سرآمد ابتدا باید کارکنان را سرآمد و متعالی کرد تا این کارکنان تعالی‌یافته، راه تعالی سازمان را شروع کنند و ادامه دهند. تعالی و سرآمدی کارکنان با پرورش مجموعه توانمندی‌های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می‌شود. بر این اساس لازم است سازمان‌ها، کار توسعه منابع انسانی را به‌صورت نظام‌دار، جهت‌دار و کاربردی دنبال کنند.

یافته‌های جدول ۵ نیز نشان داد از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، تنها دانش‌آفرینی توان پیش‌بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی را دارد. در نهایت بهبود و تعالی بهره‌وری بر اساس آنچه در بخش بیان مسئله گفتیم، موجب تحصیل و حفظ قدرت رقابتی سازمان و حضور موفقیت‌آمیز سازمان در محیطش و بقای پایدار سازمان می‌شود. امروزه دانش در هر سازمانی مانند نیروی محرکی برای آن سازمان است که همه موارد در پرتو دانش در سازمان قرار دارند و به نوعی می‌توان دانش را زمینه اصلی تمام فعالیت‌ها نامید. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای ارتقای سطح دانش بین‌رشته‌ای تمامی این عوامل کمک می‌کند که مدیریت دانش در سازمان پیشرفت کند و در نتیجه آن بهره‌وری نیز در سازمان روزبه‌روز بیشتر شود. در نهایت چند پیشنهاد کاربردی ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اهمیت موضوع، مدیران فدراسیون‌های ورزشی بهره‌وری، بهره‌وری منابع انسانی، مؤلفه‌های مدیریت دانش را در سازمان خود اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد کنند. این مسئله موجب ارتقای مدیریت دانش و بهره‌وری می‌شود که در تبدیل شدن به سازمان موفق و هوشمند مورد نیاز است. همچنین این مسئله حرکت ما را در راستای چشم‌انداز بیست‌ساله کشور تسهیل می‌کند، چنانچه برخورداری از دانش

پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، اتکا بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی از ویژگی‌های آن است؛

۲. تمام موانع موجود در برابر استقرار شرایط جدید (متغیرهای مورد بررسی)، بررسی و رفع شوند. نقش رهبری تحول‌آفرین و تعهد مدیران عالی سازمان به داشتن سطح مطلوبی از مدیریت دانش و بهره‌وری در چنین وضعیتی خودنمایی می‌کند؛

۳. تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های لازم در راستای متغیرهای مورد بررسی ضروری به‌نظر می‌رسد؛

۴. پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که موجب ارتقای مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی می‌شود؛

۵. سرعت سازمان در جذب افراد شایسته و صاحب دانش مورد نیاز سازمان و همچنین به‌کارگیری افراد در مشاغل تخصصی و پشتیبانی از کارکنان در برقراری مؤثر مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند؛

۶. استخدام و به‌کارگیری افرادی که دانش بالایی در کار و همچنین تمایل زیادی در انتقال آن دارند؛

۷. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای آشنایی افراد با دانش‌های جدید و و شیوه‌های نوین افزایش بهره‌وری

منابع انسانی؛

۸. تدوین آیین‌نامه‌های ارتقا بر مبنای خلق و نشر دانش؛

۹. شناسایی منابع دانش و استفاده از آن در زمان مورد نیاز؛

۱۰. استفاده از پاداش‌های مالی برای تشویق کارکنان به مبادله دانش؛

۱۱. ایجاد سیستم پایگاه دانش به‌منظور ذخیره، انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش ایجادشده؛

۱۲. شرکت کارکنان در کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی و علمی.

منابع و مآخذ

۱. آیتی، حمید. (۱۳۸۹). "الگوی تحول‌آفرین فرهنگ سازمانی و نقش آن در بهره‌وری منابع انسانی". رساله دوره دکتری مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ص: ۲۴-۷۶.
۲. ابراهیمی، سعید. (۱۳۸۹). "نقش مدیریت دانش در افزایش بهره‌وری". نشریه مدیریت صنعتی، پست الکترونیکی: Saiedebrahimi@Gmailcom، ص: ۲۳ - ۸۷.

۳. ابطحی، سید حسن؛ صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). "مدیریت دانش در سازمان". تهران، پیوند نو، ص: ۵۴-۸۹.
۴. اعتمادی، حسین؛ گنجی، حمیدرضا؛ مهرابی کوشکی، علی. (۱۳۸۷). "بهره‌وری منابع انسانی و رابطه آن با ارزش بازار شرکت". نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۳، صص ۲۳-۳۸.
۵. الوانی، سید مهدی؛ دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). "گفتارهایی در فلسفه تئوریهای سازمان دولتی". تهران، انتشارات صفار، چاپ اول. ص: ۵۱.
۶. انصاری جعفری، محمد حسین. (۱۳۸۹). "رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با خلاقیت در کارشناسان سازمان تربیت بدنی". کمیته ملی المپیک و باشگاه‌های ورزشی منتخب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، ص: ۲۵-۴۵.
۷. ترابیان فرد، نیما. (۱۳۸۱). "تعیین سهم هر یک از عوامل مؤثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره‌وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ص: ۲۴-۹۴.
۸. جعفری نیا، شمس اله. (۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ص: ۴۵-۴۹.
۹. حاجی کریمی، عباسعلی؛ پیرایش، رضا. (۱۳۸۵). "تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر". مجله فرهنگ میراث، شماره ۱۴، ص: ۳۴-۶۷.
۱۰. داور پناه، محمدرضا. (۱۳۸۲). "مدیریت دانش، عاملی راهبردی برای توسعه سازمانی". فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۲۴، ص: ۲۳-۵۶.
۱۱. رابینز، پی. استیفن. (۱۳۸۶). "رفتار سازمانی". ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی چاپ ۱۲، ج ۲، ۱، صص ۶۵-۱۶۷.
۱۲. رحمان سرشت، حسین. (۱۳۸۸). "جماعات عملگرا به عنوان ابزاری نوین در مدیریت دانش". فصلنامه علمی ترویجی مدیریت و توسعه، سال یازدهم، شماره ۴۱.
۱۳. رضائیان، علی. (۱۳۸۶). "مبانی سازمان و مدیریت". تهران، انتشارات سمت، ص: ۱۲-۳۸.
۱۴. ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). "روانشناسی بهره‌وری". تهران، مؤسسه نشر ویرایش، ص: ۶۸.

۱۵. سبحانی، یزدان. (۱۳۹۰). "رابطه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات با عملکرد فدراسیون‌های ورزشی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، صص ۲۴-۴۶.
۱۶. سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهائی، بهنام و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۸۵). "سازمان یادگیرنده". چاپ اول، تهران: نشر یسپرون، ص: ۱۰۵-۱۰۶.
۱۷. سید عامری، میر حسن. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران در ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی". نشریه حرکت، شماره ۳۵، ص: ۱۵۸-۱۴۳.
۱۸. شکری، مصطفی. (۱۳۷۹). "بهره‌وری و رقابت‌پذیری شرکت‌های برتر ایران". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۴، ص: ۴۵-۷۰.
۱۹. شیخ‌الاسلامی، ناصر. (۱۳۷۷). "بررسی عوامل مؤثر بر کارایی کارمندان در ادارات دولتی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص: ۱۵-۶۵.
۲۰. شیروانی، علیرضا؛ صمدی، بهمن. (۱۳۷۷). "مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی". مجله تحول اداری، شماره ۱۹، ص: ۱۲۷.
۲۱. طاهری، امید. (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر عناصر مدیریت دانش در خصوصی‌سازی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ص: ۲۳-۶۵.
۲۲. کاپلان، رابرت اس؛ دیوید پی، نورتون. (۱۳۸۳). "سازمان استراتژی‌محور (چگونه شرکتها و سازمانهای معروف جهان توانستند به کمک ارزیابی متوازن استراتژی‌های خود را پیاده کرده و به موفقیت‌های بزرگ نائل شوند (با معرفی روش ارزیابی متوازن)". ترجمه: پرویز بختیاری، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ص: ۱۵۸-۱۸۹.
۲۳. کاشف، میرمحمد. (۱۳۸۶). "رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی". نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۴، ص: ۱۷۹-۱۹۲.
۲۴. لاهیجانیان، اکرم الملوک. (۱۳۸۴). "مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب". رساله دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، ص: ۴۶-۷۶.

۲۵. مارتنسون، ماریا. (۱۹۹۹). "بررسی نقاط مدیریت دانش به عنوان ابزار مدیریتی". ترجمه مجدم، منصور، نشریه تدبیر، شماره ۱۱۰، ص: ۱۵۴ - ۱۶۲.
۲۶. مارکوات، مایکل. (۱۹۹۶). "ایجاد سازمان یادگیرنده". ترجمه: زالی، محمد رضا، چاپ اول، تهران، مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، ص: ۷۳ - ۸۸.
۲۷. هنری، حبیب. (۱۳۸۲). "طراحی و تبیین مدل نظام اطلاعاتی و سیستم بهره‌وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی". فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته ملی المپیک، رساله دوره دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، ص: ۳۰ - ۹۰.
28. Becker, B. & Gerhart, B. (1996). "The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects". Academy of Management Journal. Vol.39, No.4, pp:779-801.
29. Beckman, T. (1997). "A methodology for knowledge management, international association of science and technology for development al and soft coputing conference": Banff, Alberta, Canada., International Journal of Manpower, Vol.24, No.3 ,pp. 299-318.
30. Datta, Deepak.K; Guthrie, James.P; Wright, Patric. M. (2005). "Human resource management and labor productivity: does induster matter"?, Academy of Management Journal, Vol.48, No.1, pp: 135- 145.
31. Firestone, J.M. (2001). "Estimating benefits of knowledge management initiatives: concepts, methodology, and tools, Journal of knowledge and Innovation". Vol. 1, No. 3, pp: 13-27
32. Ilise, Liviu & Corina, Gavera. (2007). "The link between organizational culture and corporate performance- an overview". Bobes Bolyai University, pp:57 -98.
33. Jamali, D. and Khoury, G, and sahyoun, H (2006). "From bureaucratic organizations to learning organizations (An evolutionary roadmap)". The Learning Organization, Vol.13 No.4, pp: 337-352.

34. Jorvinen, P.(2004). **“On Organizational Learning – Many Problems and Some Solution”**. Department of Computer Sciences, University of Tamper, pp: 205- 216.
35. Kudyba, S. (2003). **“Knowledge management the art of enhancing productivity and innovation with the human resource in your organization”**. DM Review, pp: 120- 124.
36. Lawson, S. (2003). **“Examining the relationship between organizational culture an knowledge management, Doctoral dissertation, Nova SoutheasternUniversity”**. Proquest Informational and Learning company , p:34.
37. Makovek-Bbrencic Maja and zabkar r.(2001). **“Competitive advantage as a result, of non- price factors, application of structural equation model Economic and business review”**. London: paul chapman publishing vol.30, No.1, pp:25-41.
38. Malhotra, Yogesh.(2000). **“From information management to knowledge management: beyond the 'Hi-Tech Hidebound' System”**. In k. srikantaiah & M.E.D. Koenig, Available at: <http://www.brint.org/IMtoKM.pdf>.
39. Mayer, Bertoh, Sugiyama, Kozo.(2007). **“The concept of knowledge in KM:a dimensional Model”**. Journal of knowledge Management, No.5, pp: 56- 98.
40. Mclean, lairdo. (2005). **“Organizational cultures influence on creativity and innovation a Review of human resource development”**. Advances in Developing Human Resource, vol.7, No.2, pp: 226-246.
41. Nawmen, B. J Connrod, W.(1999). **“A frame work for characterizing knowledge management method”**. Available at: [www. Km- Forum.org](http://www.Km-Forum.org)
42. Nonaka, I. and H. Takeuchi. (1995). **“The Knowledge Creating Company”**. Oxford University Press, Oxford. pp:1-100.
43. Pettinger, R.(2002). **“The learning organization”**. New York: Magdalene Road. p: 67.

-
44. Prejmerean, Mihaela, Cornelia and Vasilach, Simona. (2007). **“A universities orgaanizational intelligence strategies, standards and debouches”**. Available at: <http://www.papears.ssrn.com>.
 45. Seonghee & Harton, A. (2006). **“Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms performance”**. International Hospitality Management, Elsevier, Ltd, pp: 12 -87.
 46. Timothy, S Kiessling. (2010). **“Expploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy”**. Journal of World Business, Vol.44, Iss.4, p: 421.
 47. Wig, Karl. (2002). **“Aplication of Knowledge Management in Public Adminstration”**. Available at: www.egov.pl/-baza-km-pub.