

# طراحی مدل ساختاری تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان همدان

۱. کاظم ایمانی\* ۲. محمد سیاوشی ۳. محمد امرایی

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی ۲ و ۳. اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور

\*ایمیل نویسنده مسئول [kazemimani57@yahoo.com](mailto:kazemimani57@yahoo.com)

## چکیده

هدف کلی این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش کارکنان ادارات تربیت بدنی استان همدان بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد که به شکل میدانی اجرا گردید. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان می باشد (N=۱۳۴) و نمونه آماری برابر با جامعه آماری است. با این تفاوت که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از موارد مشکل دار، تعداد نهایی نمونه برابر با N=۱۲۳ می باشد. ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه‌ای بود که گروهی از کارشناسان روایی آن را تایید کردند و برای تعیین پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید ( $\alpha_1=0.83$ ,  $\alpha_2=0.80$ ). تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS و Lisrel انجام شد. یافته‌ها نشان دادند که سطح فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان در حد «متوسط» بود. نتیجه تحلیل همبستگی نشان داد که رابطه‌ی شاخص‌های فرهنگ سازمانی، یعنی: مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت (استراتژی) با مدیریت دانش، مثبت و معنادار بود. همچنین، یافته‌های تحلیل مسیر نشان دادند که از بین شاخص‌ها، رسالت (استراتژی) با اثر کل ۵۴/۱ درصد، بیش‌ترین تأثیر و شاخص سازگاری با اثر کل ۱۴ درصد کم‌ترین تأثیر را بر مدیریت دانش کارکنان ادارات تربیت بدنی داشتند و در مجموع شاخص‌های فرهنگ سازمانی ۶۷ درصد از واریانس متغیر وابسته‌ی مدیریت دانش را تبیین نمودند.

**واژه‌های کلیدی:** فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کارکنان تربیت بدنی.

# طراحی مدل ساختاری تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت

## دانش در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان همدان

**مقدمه:** ارتقای مدیریت دانش ابزارهای جدیدی را برای عملکرد بهتر تسهیم دانش فراهم کرد و در این راستا خیلی از سازمان ها میلیون ها دلار سرمایه گذاری کردند (۱). مدیریت دانش فرایندی نظامند برای کسب مزایای رقابتی یا دستیابی به اهداف سازمانی است. ابتکار عمل مدیریت دانش را تعیین، اجرا و تقسیم می کنند و از دارایی های دانش بهره می جویند. این ابتکار عمل حاصل مدل سازی، فرآیند تجاری یا باز مهندسی، مدیریت کیفیت و سازمانهای یادگیری هستند (۲). امروزه مدیریت دانش اهمیت فزاینده ای یافته و به دلایل مختلف رواج پیدا کرده است امروز، سازمان ها باید زمان چرخه ای خود را در تولید کم کند، با حداقل هزینه ها و دارایی ها اجرا نمایند و بهره وری کارگر و عملکرد کارکنان را ارتقاء دهند (۳). مدیریت دانش یک بافت سازمانی برای بدنه دانش در سازمان فراهم می کند. بنابراین یک بافت منحصر به فرد برای پایه دانشی سازمان به وجود می آورد (۴). بنابراین برای رسیدن به یک مدیریت دانش موثر در سازمان به یک درک روشنی مدیریت دانش نیاز داریم. مدیریت دانش، دانش کاربردی، سیستماتیک، صریح، تجدیدنظر شده، و حساب شده است تا از این طریق اثربخشی دانش محور بنگاه را به حداکثر برساند. به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی، سازمان های امروزی نیاز دارند که به طور مؤثر به سوی منابع دانش حرکت کنند. با توجه به تأکید دولت به اقتصادهای دانش محور در افق توسعه کشور و همچنین مزایای مدیریت دانش و شناخت بهتر عوامل موفقیت آن به ویژه فرهنگ و رابطه آنها با دو مؤلفه مهم تولید و انتقال دانش زمینه مناسب و بنیان مستحکمی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش فراهم می آید. هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش کارکنان ادارات تربیت بدنی استان همدان بود.

**روش شناسی تحقیق:** این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش های کمی، بر اساس هدف از نوع پژوهش های کاربردی، در گردآوری داده ها جزو پژوهش های میدانی و بر اساس روش، از نوع علی-ارتباطی است. با توجه به زمان، این پژوهش تک مقطعی بوده و داده ها و اطلاعات در یک مقطع زمانی گردآوری شده اند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان می باشد ( $N=134$ ) و نمونه آماری برابر با جامعه آماری است. با این تفاوت که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از موارد مشکل دار، تعداد نهایی نمونه برابر با  $N=123$  می باشد. ابزار کاربردی در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات و داده ها پرسش نامه بود. پرسش نامه از سه بخش تشکیل شد: بخش اول ویژگی های فردی و بخش دوم؛ برای سنجش فرهنگ سازمانی بود که با استفاده و ترکیب دیدگاه های دنیسون (۲۰۰۰)، در باب فرهنگ سازمانی، ۳۱ پرسش در چارچوب طیف ۵ درجه ای لیکرت (۱، کاملاً مخالفم تا ۵، کاملاً موافقم) طراحی شد که چهار شاخص فرهنگ سازمانی یعنی: مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت را می سنجد. بخش سوم؛ برای سنجش مدیریت دانش بود، در این بخش پرسش نامه الگوی مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳)، مبنای کار قرار گرفت و بر اساس آن ۲۴ پرسش در چارچوب طیف ۵ درجه ای لیکرت تهیه

و تنظیم شد که شش شاخص مدیریت دانش را بر اساس مدل لائوسون (۲۰۰۳)، یعنی: سازماندهی دانش، کاربرد دانش، ذخیره‌سازی دانش، خلق دانش، در اختیار گرفتن دانش و انتشار دانش می‌سنجید. روایی پرسش‌نامه با استفاده از دیدگاه‌ها و پیشنهادهای کارشناسان و اعضای هیات علمی تایید شده و برای برآورد پایایی ابزار پژوهش از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب  $\alpha_1=0.83$  و  $\alpha_2=0.80$  به دست آمد که پایایی مناسب ابزار را برای انجام پژوهش نشان می‌دهد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ و لیزرل استفاده گردید، بدین دلیل در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر بهره گرفته شد.

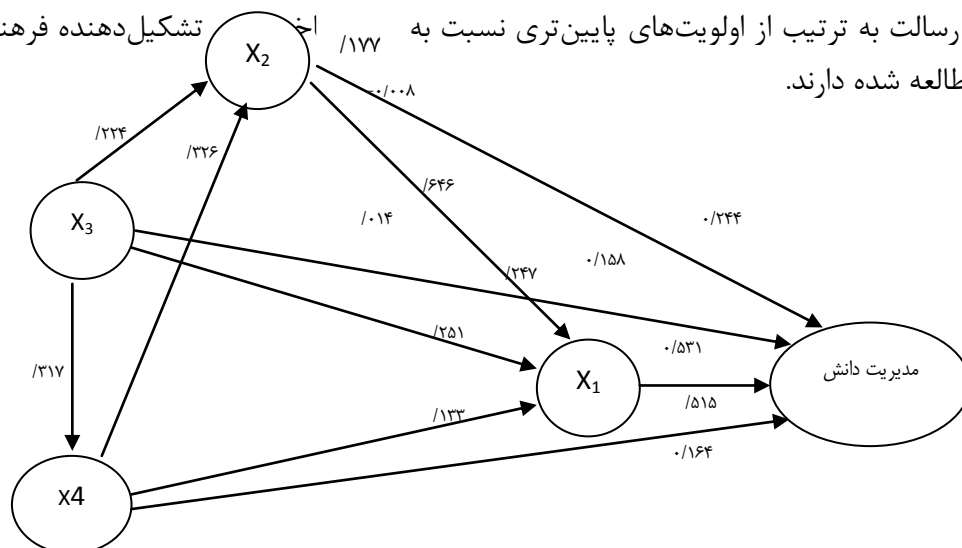
**نتایج:** نتایج تحقیق در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. رتبه‌بندی شاخص‌های فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان همدان

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	شاخص‌ها
۱	۱۸/۹	۰/۷۱۹	۳/۸۷۸	انطباق پذیری
۲	۱۹/۱	۰/۷۲۴	۳/۸۱۴	مشارکت
۳	۱۹/۳	۰/۷۲۰	۳/۷۰۲	سازگاری
۴	۲۰/۲	۰/۷۳۳	۳/۶۲۲	رسالت

\*مقیاس از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق

براساس نتیجه‌های ارائه شده در این جدول مشخص می‌شود که سطح فرهنگ سازمانی به طور کلی و شاخص‌های تشکیل دهنده آن در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی همدان مطالعه شده در حد متوسط است. بنابراین، می‌توان گفت که کارکنان ادارات تربیت بدنی شهرستان‌های مطالعه شده از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار نیستند. همچنین، جدول ۱ نشان‌دهنده‌ی آن است که از بین شاخص‌های چهارگانه فرهنگ سازمانی در بین افراد مطالعه شده شاخص‌های انطباق پذیری، مشارکت به ترتیب از اولویت‌های بالاتری نسبت به دیگر شاخص‌ها، و شاخص‌های سازگاری و رسالت به ترتیب از اولویت‌های پایین‌تری نسبت به  $X_2$  تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی در بین افراد مطالعه شده دارند.



در این پژوهش برای بررسی و تعیین اثر متغیرهای مستقل آن (شاخص‌های فرهنگ سازمانی) بر متغیر وابسته (مدیریت دانش) از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر از جمله فن‌های چند متغیری است که افزون بر بررسی اثرهای مستقیم متغیرهای مستقل اثرهای دیگر این متغیرها بر متغیر وابسته را نیز نشان می‌دهد و رابطه‌های بین متغیرها را برابر با واقعیت‌های موجود، در تحلیل وارد می‌کند. نتیجه‌های به دست آمده از روش تحلیل مسیر برای بررسی و تعیین اثر متغیرهای مستقل پژوهش (شاخص‌های فرهنگ سازمانی) بر متغیر وابسته‌ی پژوهش (مدیریت دانش) در نمودار تحلیل مسیر، شکل ۱ آمده است.

### **بحث و نتیجه گیری:** هدف نهایی این پژوهش، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در

ادارات تربیت بدنی استان همدان می باشد. بنابراین پس از مطالعه نظری و پژوهشی، عوامل تأثیرگذار شناسایی و بررسی شد. فرهنگ سازمانی اساس موفقیت مدیریت دانش است، که مبانی نظری بر اهمیت آن تأکید کرده اند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که سطح فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی مطالعه شده از وضعیت مطلوب و خوبی برخوردار نیستند، به طوری که سطح فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش آنان در اندازه‌ی متوسط بود که بی‌گمان رفتارشان را در مسیر نوآوری و بهره‌وری در سازمان تأثیرگذار است. نتیجه‌های به دست آمده از تحلیل همبستگی نشان دادند که رابطه‌ی بین همه‌ی شاخص‌های فرهنگ سازمانی به جز دو شاخص سازگاری و انطباق پذیری مثبت و معنادار بود. علاوه بر این، نتیجه‌های تحلیل همبستگی رابطه‌ی بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی (مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت) را با مدیریت دانش در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی مطالعه شده مثبت و معنادار نشان داد، یعنی هرچه افراد در سازمان نسبت به همدیگر بیش‌تر اعتماد داشته باشند، بین آن‌ها تسهیم دانش برقرار شود و از روحیه‌ی سازگاری و انطباق پذیری بیش‌تر برخوردار می‌شوند، همدیگر را در انجام فعالیت‌ها یاری می‌کنند و در کارها مشارکت داوطلبانه دارند و به طور کلی، هر چه فرهنگ سازمانی در بین افراد سازمان بالاتر باشد، مدیریت دانش در بین ایشان بالاتر خواهد بود. در نتیجه، امکان بروز خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری در سازمان بیش‌تر خواهد شد. بنابراین، بر اساس نتیجه‌های این پژوهش می‌توان گفت که توسعه فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی مطالعه شده بر توسعه فرآیند مدیریت دانش در آن سازمان‌ها تأثیرگذار است و وجود فرهنگ سازمانی در سازمان و تعامل‌های اثربخش میان افراد سازمان سبب آسان‌سازی فرآیند مدیریت دانش می‌گردد و نیز امکان بروز خلاقیت و نوآوری را در سازمان افزایش می‌دهد. در این زمینه با توجه به نقش مؤثر فرهنگ سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش در بین کارکنان تربیت بدنی شهرستان‌های مطالعه شده، به مدیرها و دست‌اندرکاران این‌گونه سازمان‌ها سفارش می‌شود در راستای تقویت فرهنگ سازمانی که در نهایت با توجه به نتیجه‌های این مطالعه منجر به تقویت و بهبود مدیریت دانش در سازمان و در نتیجه؛ افزایش خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری در سازمان می‌شود، گام بر دارند. سرمایه‌گذاری سازمان در توسعه‌ی فرهنگ سازمانی، از طریق آموزش ارتباط‌های اثربخش، بهبود فرآیند ارتباط‌ها و تعامل‌های بین کارکنان و مدیرها در درون و بیرون سازمان‌ها، ایجاد فرهنگ و محیطی آکنده از همکاری، مشارکت و کار تیمی و گروهی، همگی سبب توسعه‌ی فرهنگ سازمانی در سازمان شده و حرکت به سوی سازمانی نوآور و یادگیرنده را تسریع خواهند کرد.

- 1) Lawson, S. (2003). examining the relationship between organizational culture and knowledge management, doctoral dissertation, nova southern university.
- 2) Chaw, W & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Journal of Information and Management*, 45, 458-465.
- 3) Dave, B & Koskela, L. (2009). Collaborative knowledge management-a construction case study. *Journal of Automation in Construction*, 18, 894-902.
- 4) Renzel, B. (2006). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Journal of Information Management*, 36, 206-220

“Designing Structural Model of Organizational Culture Components Effect for Establishment of knowledge management, among Physical education staff in Hamedan province “

### **Abstract**

The overall goal of this study was to evaluate the impact of organizational culture on knowledge management Hamadan province of Physical education staff. The population of this study include Physical education staff (N=134). The main research instrument was a questionnaire to a group of experts to verify its validity and Cronbach's alpha coefficients were calculated to determine reliability ( $\alpha_1 = 0.83$ ,  $\alpha_2 = 0.80$ ). Data analysis was performed using the software SPSSwin16. Results showed that the organizational culture and knowledge management in Physical education staff in the "middle" was. The result of correlation analysis showed that the relationship of organizational culture, namely: participation, consistency, adaptability and mission (strategy) and knowledge management, positive and significant. The results of path analysis showed that the index of the mission (strategy) with an ensemble of 1/54, most of the impact and consistency of the ensemble (14%) had minimal impact on the management of knowledge workers' Physical education staff a total of 67% of the variance in the dependent variable of organizational culture on knowledge management is explained.

**Keywords:** Organizational Culture, knowledge management, Physical education staff