



فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج دوره ۱ شماره ۱ صص ۸۱-۹۰ زمستان ۱۴۰۰

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی

امید صفری^{۱*}، نیما شهیدی^۲

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

* omidsafari11@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰ * تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۸۰ نفر بود که به صورت کل شمار در تحقیق وارد شدند و از این تعداد ۶۶ نفر با پژوهشگران همکاری کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه مورد مطالعه از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین تمام ابعاد فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد ($p \leq 0/001$). همچنین از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد مشارکتی و یکپارچگی و انعطاف پذیری و مأموریتی از قدرت پیش بینی معناداری برای کیفیت زندگی کاری کارکنان برخوردار هستند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تمام ابعاد مدیریت دانش با کیفیت زندگی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد ($p \leq 0/001$). همچنین از بین ابعاد مدیریت دانش، ابعاد برونی‌سازی و ترکیب و درونی‌سازی و سازگاری اجتماعی از قدرت پیش بینی معناداری برای کیفیت زندگی کاری کارکنان برخوردار هستند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کیفیت زندگی کاری، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

در جامعه امروز، بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه سازمان های هزاره سوم قرار گرفته است و اعتقاد بر آن است که عملکرد کارکنان تحت تأثیر اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری است و بی توجهی به مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان، از اثربخشی و کارایی سازمان به شدت می کاهد (Ghasemi and Archadi, 2012).

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد. نوناکا ۲۰۰۵ در مقاله ای در مجله کسب و کار هاروارد می گوید: «در اقتصادی که تنها اطمینان موجود، عدم اطمینان است، تنها منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، دانش است. دانش، خصوصاً دانش ضمنی کلیدی برای مزیت رقابتی پایدار در آینده است (Safari, Safari and Hosseini, 2020). در سال های اخیر بحث دانش و مدیریت دانش به موضوع بحث محافل علمی و عرصه های عملی تبدیل شده است؛ یکی از ابزارهایی که می تواند سازمان ها را در تأمین این اهداف یاری کند، اما این به تنهایی کافی نیست؛ چرا که موفقیت سازمان در اجرای هر استراتژی از جمله مدیریت دانش تا حدود زیادی به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمانی بستگی دارد. تلاش سازمان ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می تواند به طور مؤثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد. همچنین از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده شود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می شود که افراد در تلاش برای نگه داشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (Wong, 2014). محققان بر اساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی تقسیم بندی های متعددی از آن می کنند که یکی از آن ها فرهنگ قوی در برابر فرهنگ ضعیف است. در سازمان هایی که فرهنگ قوی دارند، ارزش ها، باورها و هنجارهای غالب به شدت حفظ و به طور روشن تبیین می شوند و تعداد زیادی از کارکنان از آن حمایت می کنند و آن را گسترش می دهند (Hofsted, 1994). فرهنگ سازمانی ضعیف و ناسالم، منجر به آشفتگی و فشار روانی می شود که نشانه های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به صورت کاهش بهره وری و نارضایتی شغلی ظاهر می شود. یکی از مباحث مهم در فرهنگ سازمانی، ارتباط با کیفیت زندگی کاری است. مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمان ها می باشد که قصد دارد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. والتون کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می کند (Musivand and et al, 2019).

امروزه در واقع کارکنان هر سازمان، دارایی های واقعی سازمان هستند، نظام های آموزشی، محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می باشد. در حال حاضر، نظام های آموزشی به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کنند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. نظام های آموزشی برای پاسخ به اقتضات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نماید. تحقق این مهم، مستلزم آن است که رفع مشکلات کارکنان در اولویت قرار گرفته باشد. کارکنان نظام های آموزشی به عنوان بزرگترین سرمایه های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت ترین عناصر نظام آموزشی، نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می کنند و ثمره کار آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد. مدیریت دانش اثربخش در مرکز توجه عملکرد سازمانی است و سازمان ها را قادر می سازد تا ارزش سرمایه انسانی را تحقق بخشند اما فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش را با تأثیرگذاری روی چگونگی یادگیری و به اشتراک گذاری دانش توسط اعضا تعیین می نماید. این چنین است که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در مدیریت دانش، شناسایی می شود (Aminbeidakhti and et al, 2016).

دستیابی به نتایج مطلوب در سازمان نیاز به تغییر فرهنگ آن سازمان دارد که روش جدیدی را که کارکنان می‌اندیشند و عمل می‌نمایند، تعیین می‌کند. تغییر فرهنگ سازمانی هنگامی حاصل می‌شود که نتایج جدید که به وسیله سازمان به دست می‌آیند، بیان شوند. اعمال کارکنان با شرط دستیابی به نتایج تعیین می‌شود و ارزش‌های سازمانی جدید که اعمال کارکنان را هدایت می‌نمایند، شناسایی می‌شوند و تجربیاتی که ارزش‌های سازمانی جدید را الهام می‌بخشند، تشکیل می‌شود (Omidi and et al, 2013) به استناد تعریف سازمان جهانی بهداشت، کیفیت زندگی مجموعه‌ای است از رفاه و سلامت کامل جسمی، روانی و اجتماعی که به وسیله فرد یا گروهی از افراد درک می‌شود و متأثر از عوامل متعددی می‌باشد. به این ترتیب، منظور از کیفیت زندگی فقط سطح استاندارد زیستی و سطح دستیابی به حداقل رفاه و امکانات نیست، بلکه دربرگیرنده کیفیت روابط بین فردی و اجتماعی نیز می‌باشد. کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات علوم انسانی شد و در طول چند دهه‌ای که از پیدایش آن می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایتمندی کارکنان را تأمین کند، یاد شده است (Mahmoudi Moghadam, 2017). در طی سال‌های اخیر، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه، کار آیی و اثربخشی سازمان‌ها و محیط‌های آموزشی بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها رویکردی درون‌نگر و گسترده است. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی ایفا می‌کند. در گذشته، صرفاً زندگی غیر کاری مدنظر و تأکید بوده، ولی در جامعه امروز بهبود کیفیت زندگی کاری، برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه معلمان، کمک به آنان برای مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود که این امر خطیر متأسفانه در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی کمتر مد نظر بوده و با توجه به این مسأله که قطعاً چالش‌ها و مسایلی را برای این معلمان ایجاد خواهد کرد و نمی‌توانند به شکل مطلوبی از عهده رسالت آموزشی خود برآیند و این هم به ضرر فرد و هم به ضرر جامعه خواهد بود (Khaghanizadeh and et al 2013). بنابراین این تحقیق در پی پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش:

بر اساس هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است، زیرا که در این تحقیق، محقق به دنبال آرایه راهکارهایی برای بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری است و از آنجا که در این تحقیق، محقق به دنبال مشخص کردن رابطه بین فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری بوده است، لذا این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است و داده‌های آن به روش میدانی جمع‌آوری شده است. از سوی دیگر بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. بنابراین ماهیت این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۸۰ نفر بود که به صورت کل شمار در تحقیق وارد شدند و از این تعداد ۶۶ نفر با پژوهشگران همکاری کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه مورد مطالعه، از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون ۲۰۰۰، پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی ۱۹۹۵ و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون ۱۹۷۳ استفاده شد. در این پژوهش در بخش توصیفی به محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار پرداخته شد و در بخش استنباطی، داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان مورد تجزیه و تحلیل آماری در نرم افزار اس.پی.اس. قرار گرفتند.

نتایج

در این تحقیق ۴۰ نفر از آزمودنی‌ها را معلمان مرد و ۲۶ نفر را معلمان زن تشکیل داده بودند که از این تعداد ۵۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد تربیت بدنی و ۱۶ نفر دارای مدرک کارشناسی تربیت بدنی بودند.

جدول ۱- ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
فرهنگ سازمانی (نمره کل)	۱												
توانمندسازی	**۰/۵۳	۱											
تیم‌گرایی	**۰/۶۸	۰/۱۶	۱										
توسعه قابلیت‌ها	**۰/۷۴	**۰/۴۰	**۰/۵۰	۱									
ارزش‌های بنیادین	**۰/۵۷	**۰/۳۴	*۰/۲۸	**۰/۵۰	۱								
توافق	**۰/۸۰	**۰/۳۹	**۰/۵۷	**۰/۶۸	**۰/۴۶	۱							
انسجام و هماهنگی	**۰/۷۲	۰/۲۳	**۰/۴۲	**۰/۵۲	**۰/۳۶	**۰/۵۴	۱						
ایجاد تغییر	**۰/۵۰	۰/۱۶	**۰/۵۰	**۰/۳۴	۰/۲۳	**۰/۵۰	۰/۲۴	۱					
مشتری‌مداری	**۰/۷۰	۰/۴۰	**۰/۴۲	**۰/۴۵	*۰/۲۷	**۰/۴۷	*۰/۲۸	**۰/۳۱	۱				
یادگیری سازمانی	**۰/۶۴	**۰/۵۳	**۰/۳۶	*۰/۲۸	*۰/۲۶	**۰/۳۱	۰/۲۱	۰/۲۱	**۰/۶۵	۱			
نیت و جهت استراتژیک	**۰/۶۳	*۰/۳۱	**۰/۴۷	*۰/۲۵	۰/۲۱	**۰/۴۴	*۰/۳۰	**۰/۳۶	**۰/۶۲	**۰/۵۷	۱		
اهداف و مقاصد	**۰/۶۱	۰/۱۲	**۰/۳۴	**۰/۳۶	*۰/۲۹	**۰/۴۰	**۰/۸۹	۰/۰۹	۰/۱۵	*۰/۲۵	۰/۱۶	۱	
چشم‌انداز	**۰/۶۶	۰/۱۲	**۰/۳۷	۰/۳۶	*۰/۲۹	**۰/۴۰	**۰/۸۹	۰/۰۹	۰/۱۵	*۰/۲۵	۰/۱۶	**۰/۴۸	۱
کیفیت زندگی (نمره کل)	**۰/۹۳	**۰/۳۵	**۰/۶۴	**۰/۶۴	**۰/۵۰	**۰/۷۹	**۰/۷۷	**۰/۴۷	**۰/۵۷	**۰/۵۴	**۰/۵۵	**۰/۷۰	**۰/۷۵

** معنی داری در سطح ۰/۰۱ * معنی داری در سطح ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود همبستگی مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی ($r = ۰/۹۳$; $p < ۰/۰۱$) و توانمندسازی ($r = ۰/۵۳$; $p < ۰/۰۱$) و تیم‌گرایی ($r = ۰/۶۸$; $p < ۰/۰۵$) و توسعه قابلیت‌ها ($r = ۰/۷۴$; $p < ۰/۰۱$) و ارزش‌های بنیادین ($r = ۰/۵۷$; $p < ۰/۰۱$) و توافق ($r = ۰/۸۰$; $p < ۰/۰۵$) و انسجام و هماهنگی ($r = ۰/۷۲$; $p < ۰/۰۱$) و ایجاد تغییر ($r = ۰/۵۰$; $p < ۰/۰۱$) و مشتری‌مداری ($r = ۰/۷۰$; $p < ۰/۰۱$) و یادگیری سازمانی ($r = ۰/۶۴$; $p < ۰/۰۵$) و نیت و جهت استراتژیک ($r = ۰/۶۳$; $p < ۰/۰۱$) و اهداف و مقاصد ($r = ۰/۶۱$; $p < ۰/۰۱$) و چشم‌انداز ($r = ۰/۶۶$; $p < ۰/۰۵$) با کیفیت زندگی وجود دارد.

صفری و همکاران: بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی ۸۵

جدول ۲_ ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
مدیریت دانش (نمره کل)	۱					
اجتماعی سازی	**۰/۵۴	۱				
برونی سازی	**۰/۴۸	**۰/۲۶	۱			
درونی سازی	**۰/۶۴	**۰/۴۰	**۰/۵۸	۱		
ترکیب	**۰/۷۱	**۰/۴۶	**۰/۴۷	**۰/۶۵	۱	
کیفیت زندگی	**۰/۸۷	**۰/۶۳	**۰/۵۸	**۰/۸۹	**۰/۸۴	۱
** معنی داری در سطح ۰/۰۱ * معنی داری در سطح ۰/۰۵						

در جدول (۲) مشاهده می‌شود همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت دانش ($r = ۰/۸۷$ ؛ $p < ۰/۰۱$) و اجتماعی سازی ($r = ۰/۶۳$ ؛ $p < ۰/۰۱$) و برونی سازی ($r = ۰/۵۸$ ؛ $p < ۰/۰۵$) و درونی سازی ($r = ۰/۸۹$ ؛ $p < ۰/۰۱$) و ترکیب ($r = ۰/۷۱$ ؛ $p < ۰/۰۱$) با کیفیت زندگی وجود دارد. ($r = ۰/۸۴$ ؛ $p < ۰/۰۱$)

جدول ۳ - نتیجه رگرسیون همزمان بین ابعاد فرهنگ و کیفیت زندگی کاری

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	β	T	p
توانمندسازی	کیفیت زندگی	۰/۷۰	۰/۴۹	۰/۸۳	۱/۷۴	۰/۰۸
تیم‌گرایی				۰/۰۲۶	۰/۴۷۸	۰/۶۳
توسعه قابلیت‌ها				-۰/۰۳	-۰/۴۸۶	۰/۶۲
ارزش‌های بنیادین				-۰/۰۲۸	-۰/۶۲۵	۰/۵۳۵
توافق				۰/۱۲۹	۲/۰۲۲	۰/۰۴۸
انسجام و هماهنگی				-۰/۵۹۲	۵/۳۵۵	۰/۰۰۱
ایجاد تغییر				۰/۰۰۶	۰/۱۳۶	۰/۸۹۲
مشتری‌مداری				۰/۳۱۲	۵/۰۹۴	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی				۰/۴۰۳	۶/۳۹۶	۰/۰۰۱
نیت و جهت استراتژیک				۰/۳۴۶	۵/۹۱۳	۰/۰۰۱
اهداف و مقاصد				۰/۴۹۵	۴/۷۸۶	۰/۰۰۱
چشم‌انداز				-۰/۰۳۰	-۰/۵۹۸	۰/۵۵۲

با توجه به جدول (۳) همان‌گونه که مشاهده می‌شود میزان R برابر ۰/۷۰ و میزان R² برابر ۰/۴۹ می‌باشد. به عبارتی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در کل ۴۹ درصد از واریانس نمرات کیفیت زندگی را تبیین می‌کند. همچنین مؤلفه‌های توافق، انسجام و هماهنگی، اهداف و مقاصد، یادگیری سازمانی، نیت و جهت استراتژیک و مشتری‌مداری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی می‌باشند.

جدول ۴- نتیجه رگرسیون همزمان بین ابعاد مدیریت دانش (برونی سازی، ترکیب، درونی سازی و سازگاری اجتماعی) و کیفیت زندگی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	B	T	p
برونی سازی	کیفیت زندگی	۰/۶۰	۰/۳۶	۱/۱	۱/۷۲	۱/۴۷
ترکیب				۱/۴۳	۳/۰۲	۱/۰۰۴
درونی سازی				-۱/۰۴	-۰/۳۷	۰/۷۱
سازگاری اجتماعی				۰/۳۵	۲/۹۰	۰/۰۰۸

با توجه به جدول (۴) همان‌گونه که مشاهده می‌شود میزان R برابر ۰/۶۰ و میزان R² برابر ۰/۳۶ می‌باشد. به عبارتی مؤلفه های مدیریت دانش در کل ۳۶ درصد از واریانس نمرات کیفیت زندگی را تبیین می‌کند. همچنین مؤلفه های ترکیب و سازگاری اجتماعی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی کیفیت زندگی می‌باشند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده بین فرهنگ سازمانی (توانمندسازی، تیم گرایی، توسعه قابلیت ها، ارزش های بنیادین، توافق، انسجام و هماهنگی، ایجاد تغییر، مشتری مداری، یادگیری سازمانی، نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم انداز) و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق با یافته‌های Amin Beidakhti and et al, 2015 و Mir Heydari and et al 2013 و omidi and et al 2016 همسو می‌باشد. بنابراین در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت محیط متغیر و به سرعت در حال تحول امروز به ویژه تحولات عظیم و بی‌سابقه در زمینه‌ی فن‌آوری و پیشرفت‌های شگرف، جهان را با همه گستردگی به دهکده‌ای جهانی مبدل کرده است. تحولات عظیم علم و تکنولوژی چند دهه اخیر، کلیه ارکان نظام‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و چالش‌هایی را پدید آورده است. سازمان‌های امروز باید برای حفظ بقای خود در محیط متحول و ثابت، تغییرات عمیق و همه جانبه در فرهنگ سازمانی خود ایجاد کنند. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ، جو سالم، کارآفرینی و پویایی، نیروهای خلاق، نوآور و هوشیار هستند، تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند، درباره امکانات و فرصت‌ها چالش می‌کنند تا با مناسب‌ترین شیوه از آن‌ها استفاده کنند. آن‌ها آینده دلخواه را ترسیم و پیش‌بینی می‌کنند و برای بقا در بلند مدت، خود را با محیط سازگار می‌کنند، شرایط و موقعیت‌ها را واقع‌بینانه بررسی و ایجاد می‌کنند تا به زندگی بهتر دست یابند. فرهنگ سازمانی عاملی مهم در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در معلمان تربیت بدنی است. فرهنگ سازمانی نظام ارزش‌ها، باورها و آداب و رسوم مشترک یک سازمان است. نتایج تحقیقات پیشین مبین آن است که در مدارس دارای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، مدیر بر روش‌های رسمی، خشک، اقتدارگرایانه و خودکامه تأکید می‌ورزد و رضایت‌مندی و انگیزش شغلی کارکنان و معلمان در سطح پایین قرار دارد. نتایج تحقیقات Amin Beidakhti and et al, 2015 بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر روابط انسانی است. در فرهنگ کارآفرینی و مشارکتی معلمان تربیت بدنی از روحیه‌ای بالا برخوردارند و بدون درگیری باهم کار می‌کنند، رضایت شغلی بالاست، آزادی و استقلال، نوآفرینی و خلاقیت، سیستم پاداش، هماهنگی و انسجام، توجه به رهاوردها و اعضای سازمان، در بین معلمان تربیت بدنی حاکم است. اما در مدارس که فرهنگ سازمانی بوروکراتیک حاکم است، مدیر در انجام کارها تأکید می‌ورزد و نظارت و کنترل بسیار شدید است و مشارکت معلمان تربیت بدنی در تصمیم‌گیری امور مدرسه ضعیف است، در چنین فرهنگی ارتباطات مؤثر و سازنده میان دانش آموزان، معلمان تربیت بدنی و مدیران بسیار ضعیف است. نتایج پژوهش omidi and et al 2016 مبین آن است که مهارت‌های ارتباطی، میان فردی معلمان تربیت بدنی و دانش آموزان در مدارس که فرهنگ سازمانی آن کارآفرینی است، به طور معنادار بیش از مهارت‌های ارتباطی، میان فردی معلمان تربیت بدنی و دانش‌آموزانی است که فرهنگ سازمانی آن‌ها بوروکراتیک است.

Mir Heydari and et al 2013 بر این باور است که در فرهنگ سازمانی کارآفرینی، تمرکز استراتژیک سازمان بر محیط بیرونی است، برای دستیابی به نیازها، خواست‌های ارباب‌رجوع در یک محیط، پویا عمل می‌کند و تغییر، نوآوری، ریسک‌پذیری، آینده‌نگری، کار گروهی و اعتماد متقابل در کارکنان ایجاد می‌کنند و دوستی، صداقت، امانت‌داری، اعتماد بین همکاران تقویت می‌شود. در فرهنگ زندگی بوروکراتیک، تمرکز درونی و سازگار با محیط ثابت است. ساختار سازمانی، نوع کار و مقررات خشک و غیر قابل انعطاف، روابط رسمی و بر اساس سلسله مراتب انجام می‌گیرد و بازخورد ارتباطات مشکل و طولانی است. نتایج پژوهش Mir Heydari and et al 2013 نشان داده است که فرهنگ سازمانی و بوروکراتیک حاکم بر مدرسه منشأ بروز واکنش‌های منفی، نارضایتی و فشارهای روانی و استرس است. فرهنگ و جو سالم و مطلوب حاکم بر مدرسه بر روابط حرفه‌ای معلمان، بازده و نتایج و خودکارآمدی، تأثیر مثبت دارد. فرهنگ سازمانی پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد، بخش گسترده‌ای از رفتار و بالندگی سازمانی را می‌پوشاند و برای پدید آوردن دگرگونی و پایداری رفتار مطلوب و سنجیده از آنان یاری مؤثر می‌گیرد. تحقیق در فرهنگ سازمانی به دنبال آن بوده است که نحوه دید کارمندان را از سازمان خویش ارزیابی کند که آیا سازمان بیش از حد ساختمند است؟ آیا به نوآوری پاداش می‌دهد؟ آیا تعارض‌ها را سرکوب می‌کند؟ فرهنگ سازمانی با آنکه پیشینه‌ای دراز دارد ولی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و به ویژه در قلمرو بالندگی سازمانی و رفتار سازمانی راه یافته است و اگر به آن توجه شود می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در بهره‌وری سازمان محسوب می‌گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده بین مدیریت دانش (برونی‌سازی، ترکیب، درونی سازی و سازگاری اجتماعی) و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. که این یافته با یافته‌های Ghasemi and Archadi 2012 و Lie and et al 2013 و Motaghi and et al 2012 همسو می‌باشد. بنابراین در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین عواملی که از طریق آن می‌توان از عملکرد مناسب معلمان در سازمان اطمینان حاصل نمود، ارتقای کیفیت زندگی شغلی آنها است. بهبود کیفیت زندگی شغلی کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. اقداماتی همچون امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل موجب بهبودی «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان می‌شود. در طول دو دهه گذشته واژه کیفیت زندگی شغلی به دفعات در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. تقریباً یک سوم عمر هر کارمند در محیط کار سپری می‌شود. لذا فراهم آوردن شرایط مطلوب در محیط کار، میزان غیبت و ترک خدمت معلمان را کاهش می‌دهد و منجر به ماندگاری در سازمان می‌شود. بی‌تردید وجود عوامل رفاهی و تأمین معیشت تا حد زیادی آسایش فکری و آرامش خیال معلمان را تأمین می‌کند و موجب رضایت شغلی می‌شود نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که اگر کیفیت زندگی شغلی معلمان تربیت بدنی در سازمان مطلوب نباشد روی کیفیت کار آن‌ها تأثیر منفی داشته و اثربخشی آن‌ها را کاهش می‌دهد. استقرار و اجرای مدیریت دانش در سازمان نیز رابطه مستقیمی با منابع انسانی دارد و رمز موفقیت مدیریت دانش در سازمان اثربخشی نیروی انسانی می‌باشد (Akdere, 2006). به عبارت دیگر در اجرای اثربخش فرایندهای مدیریت دانش، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حایز اهمیت است. اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می‌گردد که جامعه فرا صنعتی امروزه جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش افزا می‌دهند (Motaghi and et al 2012). توجه به «سیستم مدیریت دانش» و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد تا علاوه بر این که در محیط پیچیده رقابتی، حیات مستمر داشته باشد، بتواند گوی سبقت را از سایرین ربوده و پیشتاز عرصه‌های مختلف فعالیت باشد. در واقع دانش، تنها منبعی است که در اثر استفاده از ارزش آن کم نشده، بلکه به ارزش آن افزوده می‌شود و تئوری پردازهای پیشرو در امور سازمان و مدیریت معتقدند که سرمایه‌گذاری یک سازمان بر روی دانش، نسبت به مواد و مصالح سودآورتر است. امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور، دانش از عواملی مثل زمین، سرمایه و نیروی انسانی و نیروی کار به عنوان عوامل تولید پیشی گرفته و مدیریت در جستجوی راه‌هایی برای اداره کردن مؤثر آن است. مفهوم مدیریت دانش در سازمان در همین راستا به وجود آمده است. مدیریت دانش، شیوه‌شناسایی، در اختیار گرفتن، و پردازش اطلاعات جهت «تولید دانش» می‌باشد که پس از ذخیره‌سازی و ساماندهی، توزیع شده و در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای به‌کارگیری و استفاده عملی آماده و مهیا گردد و سپس برای «تولید دانش»

بیشتر مورد استفاده واقع گردد. برنامه‌های راهبردی ارتقای کیفیت زندگی شغلی معلمان تربیت بدنی در سازمان‌ها یک رویکرد دورنگر و گسترده است. این بدین معناست که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. کیفیت زندگی شغلی معلمان تربیت بدنی باید به منظور جلب رضایت و توجه آنها، کمک به آنها برای مدیریت تغییرات و حفظ آنها در سازمان، مورد توجه اساسی قرار گیرد. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های لازم به معلمان تربیت بدنی جهت ارتقای فرهنگ سازمانی داده شود. مدیران با برپایی کارگاه‌هایی جهت افزایش مدیریت دانش معلمان تربیت بدنی، زمینه را برای افزایش کیفیت زندگی کاری آنها میسر کنند. جهت افزایش کیفیت زندگی معلمان تربیت بدنی هر ساله میزان فرهنگ سازمانی اندازه‌گیری شود تا در صورت پایین بودن آن، آموزش‌های لازم جهت افزایش فرهنگ سازمانی داده شود. جهت افزایش کیفیت زندگی آنها نیز هر ساله میزان مدیریت دانش اندازه‌گیری شود تا در صورت پایین بودن آن آموزش‌های لازم جهت افزایش مدیریت دانش داده شود تا ما در سازمان خود شاهد معلمان تربیت بدنی با شور و نشاط باشیم که آمادگی لازم را جهت خدمت‌رسانی حداکثری به محیط آموزشی داشته باشند.

منابع:

- Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work – life Implications for Human Resources , Business Rivew, Vol. 73(1), pp. 125-134.
- Aminbeidakhti, Ak. Makvand, H. Shahrokh, E.(2016). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Semnan Education Organization, Strategy Quarterly, 20th Yea Vol. 6 (4), pp. 211-232. (in Persian).
- Ghasemi, M. Archadi, N. (2012). Investigating the relationship between knowledge management dimensions and quality of work life of faculty members in District 8 of Islamic Azad University. The first national conference on knowledge management in educational organizations - Islamic Azad University, Mahallat Branch (in Persian)
- Hofsted.G. (1994). Management Scientists Are Human, Management Science, Vol.10 (6) ,PP.4-12.
- Khaghanizadeh, M. Ebadi, A. Yerti also, M. Rahmani, M. (2013). Study of the relationship between job stress and quality of work life of nurses working in Armed Forces hospitals", Journal of Military Medicine, Vol. 10 (3), pp. 175-184. (in Persian).
- Lie, Bing. Zhang, Jianpeng & Zhang, Xiaoxia (2013), knowledge management and organizational culture: an Exploratory Stddy, Creative and Knowledge Society/International Scientific Journal.. Volume ۳, Issue 1, Pages 65–77, ISSN (Online) 1338–5283, ISSN (Print) 1338-4465, DOI: 10.2478/v10212-011-0031-3.
- Mahmoudi Moghadam, R. (2017). The effectiveness of group pardon interventions on the rate of pardon, quality of life, mental health and anger control of prisoners with mass crimes in Yasouj Central Prison. Master Thesis in Clinical Psychology, Islamic Azad University, Fars Research Sciences Branch (in Persian).
- Mirheydari, A. Abedi, A. Hoveyda, R. Siadat, S A. (2013). Meta-analysis of the effect of organizational culture on the establishment of knowledge management in organizations of Iran Consecutive issue , Vol. 11 (3), pp. 105-124. (in Persian).
- Motaghi, M. Hamze-Nejad, A. Delgoshai, B. Panahi, M. (2012). Relationship of Quality of Working Life in Kashan Teching and Non-Teaching Hospitals with Knowledge. Management According to the Top and Middle Manager’s Point of View, J Basic Appl Sci Res, 2(10): 1042-1047. . (in Persian).
- Musivand, M. Amrayi, M. Muhammad,E. (2019). Assessing the level of knowledge management system and its relationship with the quality of work life of employees of the Ministry of Sports

and Youth. Bi-Quarterly Journal of Sports Management and Development, Vol. 1 (6), pp. 85-101 (in Persian)

- Omidi, A. Sohrtabi, F. Ahmadi, M. (2013). The Relationship between Organizational Culture and the Effectiveness of Knowledge Management and Organizational Effectiveness in Some Iranian Sports Organizations, Bi-Quarterly Journal of Research in Sports Management and Motor Behavior, Vol. 5 (1), pp. 15-32. (in Persian).
- Safari, O. Safari, Gho. Hosseini, F. (2020). Predicting psychological empowerment through knowledge management in the staff of Fars General Directorate of Sports and Youth, Journal of Human Capital Empowerment, No. 1, Volume 2, Spring 98. Pages 47-58 (in Persian).
- Wong, K.Y. (2014). Critical Success Factor for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises, Industrial Management & Data System, Vol. 105, No.3. pp.63-81.

Investigation the relationship of organizational culture and knowledge management with quality of life, work of physical education teachers

Omid safari^{*1}, Nima shahidi²

1-Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani (Corresponding Author), Iran 2-Assistant Professor, Department of Education Managementn, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran

* omidsafari11@yahoo.com

Received: 2021-12-11 **Accepted:** 2022-02-27

Abstract

The purpose of this study was to investigation the relationship of organizational culture and knowledge management with quality of life, work of physical education teachers. The statistical population of this research was administrative physical education teachers in Mamasani city (totally 80 people). 66 people were selected by random sampling as example. Data were collected using organizational culture questionnaire Denison (2000) knowledge management questionnaire Nonaks and Takochi (1995) and work life quality questionnaire Valton 1973. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and stepwise regression. The results of this study showed that there is a significant relationship between all aspects of organizational culture and the quality of work life of employees ($p \leq 0.001$). Also, from the dimensions of organizational culture, the dimensions of participation and integrity and flexibility and mission have the power to predict meaningfully for the quality of working life of employees. The results showed that there was a significant relationship between all dimensions of knowledge management with quality of life of employees ($p \leq 0.001$). Also, from the dimensions of knowledge management, the dimensions of extroversion, combination and internalization and social adjustment of power have a significant predictive value for the quality of working life of employees.

Keywords: Organizational culture, Knowledge management, Quality of work life, physical education teachers