

ارتباط مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان

سید سجاد حسینی^۱، حسین رستم خانی^۲ و مهریه پناهی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۸

چکیده

هدف مطالعه حاضر تعیین رابطه مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان بود. روش مطالعه حاضر توصیفی بوده و با طرح همبستگی اجرا شد. جامعه آماری مطالعه حاضر را مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان شهرهای استان زنجان تشکیل می‌دادند که ۵۶ تن به صورت نمونه برداری هدفمند و در دسترس انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. با استفاده از پرسش نامه استاندارد نوآوری سازمانی هوانگ سه بعد نوآوری سازمانی یعنی نوآوری تولیدی، نوآوری اداری و نوآوری فرایندی و با پرسش نامه استاندارد مدیریت دانش سالی پنج بعد مدیریت دانش یعنی خلق دانش، کسب دانش، ذخیره سازی دانش، به اشتراک گذاری دانش و کاربرد دانش ارزیابی و ثبت شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی صورت گرفت. نتایج تحقیق نشانگر وجود رابطه معنادار بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بوده و مدیریت دانش ابعاد نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان را پیش بینی می کند. باتوجه به یافته های تحقیق، پیشنهاد می گردد به منظور دستیابی به نوآوری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان، مؤلفه مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: نوآوری سازمانی، مدیریت دانش و اداره ورزش و جوانان.

مقدمه

مدیریت دانش، اشتراک دانش را ترویج می هد و کسانی که به یادگیری علاقه مند هستند را مشتاق تر و کسانی که در حاشیه یادگیری هستند را به نقطه ثقل تولید و اشتراک دانش سوق می دهد. امروزه،

^۱ نویسنده مسئول، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران. آدرس پست الکترونیکی: Ssajadh.abhar@gmail.com

^۲ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران. آدرس پست الکترونیکی: Hrostan62@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران. آدرس پست الکترونیکی: Mehriye.panahi@gmail.com

۹۰/ ارتباط مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان...

محققین حوزه مدیریت، دانش کارکنان را به عنوان عامل کلیدی موفقیت سازمان در نظر گرفته و به سازمان‌ها پیشنهاد می‌دهند که استفاده از سطح دانش منابع انسانی برای ایجاد و اجرای مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد (دلشاد و صادقی بروجردی، ۲۰۱۸). مدیریت دانش "سازماندهی، برنامه‌ریزی، ایجاد انگیزه و کنترل افراد، سیستم‌ها و فرایندها در یک سازمان است که هدف آن اطمینان از به‌کارگیری مناسب و کارآمد دانش کارکنان در راستای تحقق اهداف است (کینگ، ۲۰۰۹). نگرش مبتنی بر دانش بیانگر این است که سرمایه‌های فکری جزو دارایی‌های کلیدی سازمانی هستند که سبب ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار می‌شوند. به همین دلیل دانش به منبع اساسی برای بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است (خسروی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). به بیان دیگر، مدیریت دانش مرتبط با ساختار و دسترسی به تجربه، دانش و مهارت‌هایی بوده که باعث ایجاد قابلیت‌ها، فعال‌سازی عملکرد بالا، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری می‌گردد. در محیط رقابتی امروزی، سازمان‌ها مدیریت دانش را با نوآوری به منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی ادغام می‌کنند، چون دانش منبعی به منظور کاهش مشکلات فرایندهای نوآورانه بوده و حفظ آن به عنوان یک منبع بسیار ارزشمند در نظر گرفته می‌شود. علاوه بر این، مدیریت دانش، دانش داخلی و خارجی را در یک سازمان با هم ترکیب کرده و دسترسی به آن‌ها را آسان‌تر می‌سازد (دیو پلیسی، ۲۰۰۷). مدیریت دانش و ساختار نوآوری نحوه سرمایه‌گذاری شرکت و ایجاد دانش جدید را مشخص کرده و مسیری را فراهم می‌آورد که در آن تلاش‌هایی جهت توسعه، طراحی و تکمیل محصول جدید صورت می‌گیرد (شانی، سنا و اولنی، ۲۰۰۳). مطابق با OECD (۲۰۰۵)، نوآوری سازمانی اجرای روش سازمانی جدید در عملیات کسب‌وکار شرکت‌ها (از جمله مدیریت دانش)، محل کار سازمان و روابط خارجی بوده که قبلاً توسط شرکت استفاده نمی‌شد. سازمان‌های نوآور به طور مداوم به دنبال یافتن شیوه‌های بهتر تحقق استراتژی‌های کسب‌وکار بوده و در این مسیر از فناوری‌های پیشرفته و روش‌های جدید استفاده می‌کنند (پنگ و همکاران، ۲۰۱۱). موانع بلوغ مدیریت دانش عبارت بودند ۱- عدم وجود پشتیبانی وزیر ساخت سازمانی مدیریت دانش ۲- عدم ارتباط مدیریت دانش با کسب‌وکار و استراتژی‌های آن ۳- مطلوب نبودن عوامل مدیریتی و محیطی مدیریت دانش ۴- نبود امنیت و ضعف مدیریت فناوری اطلاعات ۵- نداشتن استراتژی و اهداف مدیریت دانش ۶- ضعف ساختار و فرایندهای سازمانی مدیریت دانش ۷- عدم توجه به مدیریت پروژه و توانمندسازی کارکنان در ارتباط با مدیریت دانش ۸- مدیریت ناکارآمد منابع انسانی دانش محور ۹- نبود حکمرانی مدیریت دانش ۱۰- کیفیت پایین

دانش، فن آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانشی ۱۱- کارایی و اثربخشی پایین سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی (اسدپور و همکاران، ۱۴۰۲). ورزش به‌عنوان پدیده‌ای تأثیرگذار بر ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در جوامع گوناگون از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. امروزه رشد گسترده صنعت ورزش در دنیا ارتباط مستقیمی با توسعه فناوری‌های ورزشی در دو بعد سخت‌افزاری و نرم‌افزاری دارد. درحقیقت، توسعه ورزش هم از بعد سلامت و هم از زاویه قهرمانی و بهبود رکوردها، نیازمند بهره‌گیری از دستاوردهای مبتنی بر فناوری‌های نوین علوم انسانی، علوم پزشکی، ریاضی و فنی و مهندسی است تا با انجام‌شدن پژوهش‌ها و ارائه راهکارهای علمی و فنی، ضریب اثربخشی صنعت ورزش در توسعه را ارتقا دهد. ورزش نیز مانند سایر علوم با سرعت پیشرفت چرخ علم در دنیا پیش می‌رود. یکی از ارکان این پیشرفت مراکز نوآوری در حیطه ورزش هستند (علیدوست و همکاران، ۱۴۰۰). متعاقباً، سؤالی که این جا مطرح می‌شود این است که چرا بهبود قابلیت نوآوری سازمانی توجه محققان و متخصصان را به خود جلب می‌کند. نه تنها در نوآوری محصول، بلکه در فرم‌های دیگری مانند نوآوری فرایند، نوآوری در مدل کسب‌وکار، ساختار سازمانی، برند، بازاریابی، سیستم‌های مدیریت، خدمات مشتری و تجربه نیز وجود دارد (آریانت و همکاران، ۲۰۱۵). وایگودا - گادوت و همکارانش (۲۰۰۵) نوآوری را به‌عنوان یک ویژگی سازمانی چندبعدی در نظر می‌گیرند. این محققان ۵ بُعد را برای نوآوری سازمانی تعریف کردند: خلاقیت، ریسک‌پذیری، باز بودن برای تغییر، جهت‌گیری آینده است. لین (۲۰۰۶) نوآوری سازمانی را به‌عنوان توانایی شرکت‌ها در تبدیل و بهره‌برداری از دانش تعریف می‌کنند که ممکن است سطح نوآوری سازمانی را تعیین کند که شامل قابلیت سریع‌تر حل مسئله و افزایش خلق سریع اطلاعات جدید است. اوانگلستی و ویزانی (۲۰۱۰) نشان دادند که ترکیبی از محصول، فرایند و نوآوری سازمانی دارای قوی‌ترین تأثیر بر اشتغال است. در یکی از طبقه‌بندی‌های جامع، وانگ و احمد (۲۰۰۴) نوآوری سازمانی را مطابق با ۵ بعد زیر ارزیابی کردند: نوآوری رفتاری، نوآوری محصول، نوآوری فرایند، نوآوری بازار و نوآوری استراتژیک. امروزه، عوامل مؤثر بر رشد سازمانی از ترکیبات خام به سمت دارایی‌های ناملموس: دانش و توانایی نوآوری تغییر کرده است (یکل و دی مورا، ۲۰۱۶). کمبود نوآوری در منابع به‌عنوان مانعی در رشد قابل توجه شرکت‌ها در نظر گرفته می‌شود (یانگ، ۲۰۱۲). توافق چندانی در رابطه با تعریف مفهوم نوآوری سازمانی در میان محققان وجود ندارد (دوبولز، ۲۰۱۲). بسیاری از محققان نوآوری را به‌طور کلی به‌عنوان فرایند توسعه، اتخاذ

و استفاده از ایده‌های جدید به منظور ایجاد محصولات، روش‌ها، برنامه‌ها، سیاست‌ها، فناوری‌ها و خدمات جدید برای اعضای سازمان تعریف می‌کنند.

در سال‌های اخیر باشگاه‌های ورزشی، ادارات و مؤسسات فعال در حوزه ورزش و نیز وزارت ورزش و زیرمجموعه‌های آن یعنی اداره ورزش و جوانان در شهرستان‌ها به کاربرد مدیریت دانش برای بهبود شرایط توجه ویژه دارند (اتزکویت، ۲۰۱۴). امروزه مؤسسات مختلف از مزایای نوآوری، فلسفه، استراتژی و تکنیک‌هایی که در بخش‌های خصوصی و تجاری به منظور ایجاد دانش استراتژیک برای اهداف استراتژیک استفاده می‌شود، بهره می‌گیرند (کزار، ۲۰۰۰). در این زمینه، یافته‌های مطالعه سلیمی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین شیوه‌های مدیریت دانش و عملکرد نوآوری وجود دارد. این محققان مدیریت دانش را به عنوان دسترسی به تخصص، دانش و تجربه توصیف کرد که باعث ایجاد قابلیت‌های جدید، عملکرد برتر، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری می‌گردد. سوان و همکارانش (۲۰۰۷) نشان دادند که رابطه مثبتی بین به اشتراک گذاری دانش و پروژه‌های نوآورانه وجود دارد. در همین راستا، سی در دی آلویس و هارتمان (۲۰۰۸) نشان دادند که سازمان‌ها به دنبال ارتقای فرایندهای به اشتراک گذاری دانش موفقیت بیشتری در زمینه نوآوری کسب می‌کنند. لیائو و ویو (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی متغیر واسطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی است. آن‌ها نشان دادند که مدیریت دانش ورودی مهم، یادگیری سازمانی فرایند کلیدی و نوآوری سازمانی خروجی مهم است. طی یک مطالعه، کور و معدن (۲۰۱۳) نشان دادند که فرایندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی تأثیر قابل توجهی بر انواع نوآوری دارد. نتایج همچنین نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش ارتباط مثبتی با نوآوری دارد که این مسئله نیز به نوبه خود باعث افزایش نوآوری در سازمان‌ها می‌گردد. سلیمی (۲۰۱۷) نشان دادند که مدیریت دانش دارای تأثیر مهمی بر نوآوری سازمانی است. نتایج این مطالعه نشان داد که یادگیری سازمانی به عنوان یک واسطه در ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی عمل می‌کند. یافته‌های بازاری (۲۰۱۵) نشان داد که همه مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارای ارتباط متقابل هستند. همچنین، اجرای SEM به منظور تست مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نشان داد که مدل پیشنهادی دارای تناسب خوبی بوده و در واقع نوآوری سازمانی توسط مدیریت دانش توضیح داده می‌شود. در همین راستا، نتایج توکلی (۲۰۱۶) نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین همه مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد. مدیریت دانش انواع مختلف دانش تاکتیکی و ضمنی را با هم ادغام

می‌کند. با این کار، سازمان‌ها می‌توانند پی ببرند که چه نوع دانش تاکتیکی و ضمنی در سازمان وجود دارد. همچنین، فرایندهای مدیریت دانش مانند کسب، خلق دانش، ذخیره‌سازی دانش، به‌اشتراک‌گذاری دانش و کاربرد دانش نقش مهمی در شروع نوآوری ایفا می‌کنند. با بررسی منابع، می‌توان به این نتیجه رسید که این مطالعه یکی از اولین تلاش‌ها به‌منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی است.

اگرچه مطالعات قبلی به طور گسترده به بررسی و تأیید ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی پرداخته است (سلیمی، ۲۰۱۷، گولت و ترازوسکی، ۲۰۰۴، کور و مادن، ۲۰۱۳، لیائو و ویو، ۲۰۱۰، توکلی، ۲۰۱۶)، اما تأثیر ابعاد مدیریت دانش مانند کسب دانش، خلق دانش، ذخیره‌سازی دانش، به‌اشتراک‌گذاری دانش و کاربرد دانش بر نوآوری سازمانی چندان مورد بررسی قرار نگرفته است (توکلی، ۲۰۱۶). علاوه بر این، اگرچه برخی از مطالعات تأثیر این ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی را به تأیید رساندند، اما این مطالعه تنها به ارزیابی نوآوری‌های فنی و اداری پرداختند (کور و مادن، ۲۰۱۳) و هیچ‌گونه شواهدی از بررسی روابط بین ابعاد مدیریت دانش و ابعاد دیگر نوآوری سازمانی مانند نوآوری رفتاری، نوآوری محصول، نوآوری فرایند، نوآوری بازار و نوآوری استراتژیک وجود ندارد (لیائو و ویو، ۲۰۱۰). اکثر مطالعات قبلی بر روی ابعاد مختلف نوآوری تکنولوژیکی متمرکز شده و از نوآوری سازمانی به‌عنوان عضوی از خانواده نوآوری غافل شده‌اند (کیپ و همکاران، ۲۰۱۲). با توجه به مطالب مذکور و نتایج مطالعات صورت‌گرفته در این زمینه، هدف مطالعه حاضر تبیین رابطه مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان زنجان بود.

روش‌شناسی پژوهش

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان است. تحقیق حاضر از نوع مطالعات همبستگی بوده که به روش توصیفی اجرا شد. مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان شهرهای استان زنجان جامعه مطالعه حاضر را تشکیل می‌دادند که ۵۶ تن به‌صورت نمونه‌برداری هدف‌مند و در دسترس انتخاب و تحت ارزیابی قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه مدیریت دانش سالیس که شامل ۲۵ سؤال در ۵ بعد است و پرسش‌نامه نوآوری سازمانی هوانگ که ۱۶ سؤالی در ۳ بعد است، استفاده شد. هر دو پرسش‌نامه استفاده شده در تحقیق حاضر استاندارد بوده و امتیازدهی در آن بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت بود. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ و روش آزمون مجدد استفاده شد که نتایج برای پرسش‌نامه

مدیریت دانش ۸۴٪ و برای پرسش‌نامه نوآوری سازمانی ۸۹٪ بود که مورد تأیید است. توزیع پرسش‌نامه به صورت مکاتبه‌ای_ حضوری صورت گرفت و از بین پرسش‌نامه‌های توزیع شده ۵۶ پرسش‌نامه به صورت صحیح تکمیل شده و برای آنالیز آماری وارد نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۵ شد. از آمارهای توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های فردی و میانگین و انحراف استاندارد داده‌های گردآوری شده استفاده شد. سپس آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون تجانس واریانس لون به ترتیب به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها و تجانس واریانس داده‌ها مورداستفاده قرار گرفت. با تأیید نرمال بودن و توزیع طبیعی داده‌ها ($p > 0.05$)، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی ساده برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها استفاده شد. سطح معناداری آنالیز آماری ۰/۰۵ و حدود اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شد.

نتایج و بحث

نتایج آمار توصیفی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها نشان داد که از ۵۶ تن شرکت‌کننده در تحقیق حاضر ۴۳ تن (حدود ۷۷٪) را مردان تشکیل می‌دادند. از بین شرکت‌کننده‌ها ۴۸ تن (۸۶٪) مدرک کارشناسی ارشد، ۳ تن (۵٪) مدرک دکتری و ۵ تن (۹٪) مدرک کارشناسی داشتند. استفاده از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین مولفه‌های نوآوری سازمانی و فاکتورهای مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۱). هم چنین رابطه کلی بین ابعاد مدیریت دانش و مولفه‌های نوآوری سازمانی معنادار بود ($P = 0.001$). مقدار عددی همبستگی کلی ۰/۴۸۶ و ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۲۳۶ بود؛ لذا می‌توان گفت که ۲۳٪ از تغییرات نوآوری سازمانی با تغییرات مدیریت دانش قابل توضیح است.

جدول ۱- ضریب همبستگی مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

نوآوری تولیدی	نوآوری فرایندی	نوآوری اداری	
۰/۵۴۱	۰/۲۸۶	۰/۳۸۱	خلق دانش
۰/۴۱۱	۰/۳۹۲	۰/۴۶۷	کسب دانش
۰/۳۷۷	۰/۶۱۵	۰/۳۵۲	کاربرد دانش
۰/۴۶۴	۰/۳۴۱	۰/۳۳۳	به اشتراک‌گذاری دانش
۰/۵۲۱	۰/۴۳۸	۰/۴۷۹	ذخیره‌سازی دانش

مأخذ: یافته‌های تحقیق

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۹۵

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود p مشاهده برای Z فیشر برابر با $۰/۰۰۱$ است؛ لذا مشخص شد که روابط خطی میان ابعاد مدیریت دانش و مولفه‌های نوآوری سازمانی معنادار است.

جدول ۲- مقادیر مشاهده برای Z فیشر

P	F	انحراف استاندارد خطای برآورد	مربع تنظیم شده	مربع R	R
۰/۰۰۱	۲۹/۴۰۴	۰/۲۷۶۳	۰/۳۲۲	۰/۳۹۹	۰/۶۳۲

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است نتایج ضریب بتا نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی مؤثر است. علاوه بر این، مطابق با ضریب استاندارد بتا، مقدار تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی برابر با $۰/۴۹۹$ است، بنابراین، می‌توان گفت که با یک واحد افزایش در مدیریت دانش، نوآوری سازمانی تا $۰/۴۹۹$ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۳ - مقادیر مشاهده برای ضریب بتا

مدل	ضرایب غیراستاندارد B خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	t	معنی‌داری
۱ (ثابت)	۰/۱۰۹۸/۳۴۷	-	۶/۷۴۱	۰/۰۰۱
مدیریت دانش	۰/۰۰۳۳/۴۹۷	۰/۴۹۹	۱۱/۲۲۵	۰/۰۰۱

مأخذ: یافته‌های تحقیق

بحث و بررسی

مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان مهم‌ترین منابع حاوی اطلاعات، دانش موردنیاز برای تحول و توسعه جامعه، محور فعالیت‌های مرتب با خلق و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش در نظر گرفته می‌شود. هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی در ایران است. نتایج آمار استنباطی درباره فرضیه اصلی نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین مدیریت دانش و ۵ بعد از نوآوری سازمانی وجود دارد. نتایج فرضیات اصلی در راستای با نتایج کور و مادن (۲۰۱۳)، عبدی و سینه (۲۰۱۵) و براری (۲۰۱۵) است. در مطالعه کور و مادن (۲۰۱۳) مشاهده شد که فرایندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی تأثیر قابل توجهی بر انواع نوآوری دارد. در مطالعه دیگر، عبدی و سنین (۲۰۱۵) نشان دادند که مدیریت دانش اثربخشی قابل توجهی بر نوآوری سازمانی

۹۶/ ارتباط مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان...

دارد. براری (۲۰۱۵) در نظرسنجی نشان داد که همه مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ارتباط متقابلی با هم دارند ($P < 0.01$).

جدول ۴- خلاصه‌ای از مدل رگرسیون

معنی داری	F	انحراف استاندارد خطای برآورد	R مربع تعدیل شده	R مربع	R
۰/۰۰۰	۳۴/۹۰۸	۰/۳۸۱۲۷	۰/۳۳۳	۰/۳۴۳	۰/۵۸۵

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۵ - ضرایب رگرسیون

معنی داری	t	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب استانداردسازی B خطای استاندارد	مدل
۰/۰۰۰	۸/۹۴۱	۰/۱۳۳	۰/۱۱۴۹/۳۲۹	۱ (ثابت)
۰/۰۲۲	۲/۲۹۵	۰/۱۷۶	۰/۰۰۳۹/۰۸۹	خلق دانش
۰/۰۰۱	۳/۳۳۸	۰/۱۲۸	۰/۰۰۴۰/۱۳۲	کسب دانش
۰/۰۲۲	۲/۳۰۳	۰/۲۱۳	۰/۰۰۳۸/۰۸۸	ذخیره‌سازی دانش
۰/۰۰۰	۴/۲۰۰	۰/۱۸۰	۰/۰۰۳۷/۱۵۷	به اشتراک‌گذاری دانش
۰/۰۰۰	۳/۷۰۰		۰/۰۰۳۵/۱۲۸	کاربرد دانش

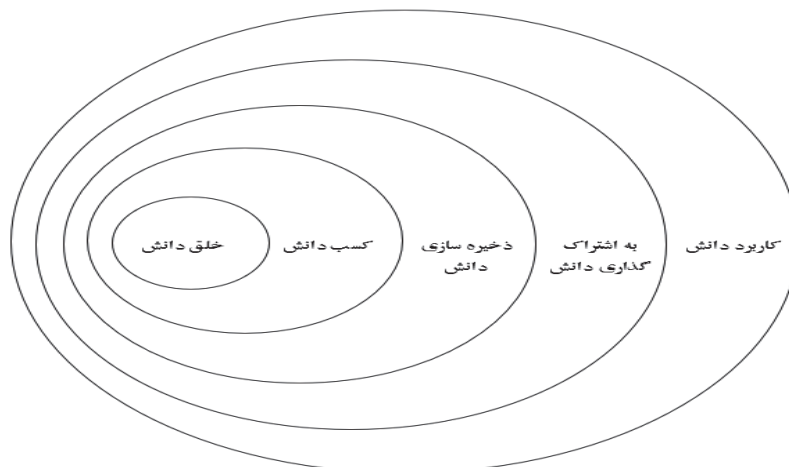
مأخذ: یافته‌های تحقیق

مطابق با فرضیه اصلی، بالاترین ضریب بین مدیریت دانش و نوآوری استراتژیک با ضریب همبستگی ۰/۶۶۱ بوده و پایین‌ترین همبستگی بین مدیریت دانش و نوآوری بازار با ضریب همبستگی ۰/۲۵۸ وجود دارد. درباره فرضیه اصلی، می‌توان عنوان کرد که مدیریت دانش فاکتور مهمی بوده که باعث ایجاد یک پلت فرم مناسب برای نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی می‌گردد. مدیران مؤسسات آموزش عالی باید توجه و تأکید بیشتری به همکاری با تیم‌های بین‌رشته‌ای، کارآفرینی و روحیه همکاری و مشارکت داشته باشند. با استفاده از نهادهای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، مدیران دارای یک سیستم برنامه‌ریزی منسجم به منظور تشویق نوآوری در مؤسسات خود هستند؛ بنابراین، آن‌ها باید متکی بر دانش برتر، اتخاذ تصمیمات استراتژیک حساس‌تر در رابطه با مسائل مهم و بهبود شیوه‌های دانش‌بنیان باشند.

مطابق با نتایج فرضیه‌های فرعی (H1, H2, H3, H4 و H5)، رابطه معنی‌داری بین ابعاد مدیریت دانش یعنی خلق دانش، کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، به‌اشتراک‌گذاری دانش و کاربرد دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد. نتایج فرضیات فرعی مطابق با نتیجه‌گیری سوان و همکاران (۲۰۰۷)، سیدلر - آلويس و هارتمان (۲۰۰۸) و توکلی (۲۰۱۶) است. سوان و همکارانش (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی بین به‌اشتراک‌گذاری دانش و پروژه‌های نوآورانه وجود دارد.

سیدلر - آلويس و هارتمان (۲۰۰۸) نشان دادند که سازمان‌های به دنبال ارتقاء فرایندهای به‌اشتراک‌گذاری دانش در کسب نوآوری موفق‌ترند. توکلی (۲۰۱۶) رابطه بین همه مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را به تأیید رساند. مطابق با فرضیات فرعی، بالاترین همبستگی بین خلق دانش و نوآوری سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۳۷ و پایین‌ترین همبستگی بین کاربرد دانش و نوآوری سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۷۸ وجود دارد. در رابطه با نتایج فرضیات فرعی، می‌توان عنوان کرد که مؤسسات آموزش عالی از رویکردهای نوآورانه در صورتی که تشویق به تبادل ذهن اعضا و ایجاد شبکه‌ای به‌منظور به‌اشتراک‌گذاری، آگاهی و بحث در رابطه با ایده‌های خود و ارائه اطلاعات موردنیاز به‌صورت شفاف گردند، استفاده می‌کنند. به‌منظور انجام این کار، اعضا مؤسسات آموزش عالی باید توجه بیشتری به همکاری با تیم‌های بین‌رشته‌ای، کارآفرینی و روحیه همکاری و مشارکت داشته باشند.

در نهایت، نتایج فرضیه H6 نشان داد که مدیریت دانش ابعاد نوآوری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، نتایج تست‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که ۵ بُعد مدیریت دانش نوآوری سازمانی را در مؤسسات آموزش عالی پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، به‌اشتراک‌گذاری دانش دارای قوی‌ترین تأثیر بر نوآوری سازمانی است. ما به مدیران مؤسسات آموزش عالی توصیه می‌کنیم که دانش خود را در اختیار کارکنان قرار داده تا از آن به‌عنوان مدل استفاده کنند. این کار به فرهنگ تبدیل شده و کارکنان نیز اقدام به‌اشتراک‌گذاری دانش خود با همدیگر به‌منظور تسهیل تبادلات دانش بین خود می‌کنند (حسینی و شیخ اسماعیلی، ۲۰۱۶). شکل ۱، مدل نهایی تحقیق را به‌صورت مدل پیازی نشان می‌دهد:



شکل ۱- مدل پیازی تحقیق

بنابراین، مؤسسات آموزشی نیازمند ایجاد یک جو با تمرکز بر روی تبادل صریح دانش و نوآوری هستند، به طوری که اعضاء کارکنان آنها تمایل بیشتری به تبادل و کاربرد دانش مدرن خود با همدیگر داشته باشند. به منظور افزایش سطح مدیریت دانش، پیشنهاد می شود که مؤسسات آموزشی ایده های خلاقانه و جدیدی را نسبت به قبل ارائه دهند. تیم های تحقیقاتی مستقل می توانند به منظور انتقال دانش در مؤسسات آموزشی تشکیل شوند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با در نظر گرفتن نتایج این مطالعه، مشخص شد که مدیریت دانش دارای تأثیر معنی داری بر نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی است و این مسئله پیشنهاد می دهد که مدیران منابع استاندارد و مهم دانش و ذخیره سازی آنها را به خوبی شناسایی می کنند. مدیران در جلسات مختلف نیازمند بحث با اعضاء کارکنان به منظور ارائه آزادانه ایده های نوآورانه خود و سازماندهی آنها هستند. این افراد باید شبکه های سازمانی را به منظور به اشتراک گذاری اطلاعات تشکیل دهند و خلاصه ای از مطالب آموخته شده به صورت کتبی و منسجم ارائه کرده، اقدام به حفظ اسناد رسمی نتایج به دست آمده در مؤسسات آموزشی خود کنند، به طوری که همیشه دارای نقش مؤثری در پیشرفت نوآوری سازمانی باشند. به اشتراک گذاری دانش عمدتاً یکی از روش های یک طرفه ارتباطات بوده که کافی نیست. در واقع، یکی از تلاش های مدیریت دانش به منظور ایجاد یک عرضه کننده مرکزی بوده که مربیان و اعضاء هیئت علمی قادر به انتقال بهترین شیوه ها، نکات و روش های آموزشی هستند. مطابق با نتایج

مطالعه حاضر، می‌توان عنوان کرد که مفاهیم و ابزارهای مدیریت دانش دارای پتانسیل خاصی برای توسعه مؤسسات آموزش عالی است. این مطالعه دستورالعمل‌هایی به‌منظور کمک به مدیران و ناظران جهت افزایش مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی پیشنهاد می‌دهند. پیشنهادها عملی ما باید دنبال شود.

در پایان و باتوجه به نتایج این تحقیق، باید عنوان کرد که نوآوری را باید در قلب مدیریت دانش جستجو کرد، چون مزیت رقابتی پایدار در نوآوری نهفته است. در نتیجه، مؤسسات آموزشی نیازمند ایجاد جوی با تمرکز بر روی تبادل صریح دانش و نوآوری هستند، به‌گونه‌ای که اعضاء کارکنان آنها تمایل بیشتری به تبادل و کاربرد دانش مدرن خود با همدیگر داشته باشند. به‌عبارت‌دیگر، مطابق با نتایج این مطالعه، هدف اصلی مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با همدیگر ارتباط برقرار کرده، دانش خود را با دانش دیگران ترکیب کرده و در نهایت این دانش را به کار گیرند. این استفاده از دانش منجر به نوآوری سازمانی می‌گردد.

- Ahmed Al-Dujaili, M. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 3(2), 128-135.
- Ariss, S., & Deilami, V. S. (2012). An integrated framework for the study of organizational innovation. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 9(1), 1-26.1-15.
- Arciénaga Morales, A.A., Nielsen, J., Bacarini, H.A., Martinelli, S.I., Kofuji, S.T. and García Díaz, J.F. (2018), "Technology and innovation management in higher education—cases from latin America and Europe", *Administrative Sciences*, Vol. 8 No. 2, pp. 1-34.
- Barari, R. (2015), "The effect role of knowledge management on organizational innovation in university of Iran", *International Journal of Educational and Psychological Researches*, Vol. 1 No. 2, pp. 87-95.
- Bueno, E., Arag_on, J.A., Salmador, M.P. and García, V.J. (2010), "Tangible slack versus intangible resources: the influence of technology slack and tacit knowledge on the capability of organisational learning to generate innovation and performance", *International Journal of Technology Management*, Vol. 49 No. 4, pp. 314-337.
- Delshab, V. and Sadeghi Boroujerdi, S. (2018), "Investigating the influence of unlearning on knowledge management in sport organizations", *Kybernetes*, Vol. 47 No. 10, pp. 2025-2040.
- Derin, N., & Güravşar, S. (2016). Are cyber loafers also innovators? A study on the relationship between cyber loafing and innovative work behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 235, 694 – 700.
- Demchig, B. (2014), "Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions: Case study from Mongolia", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 174, pp. 3633-3640. No. 12.
- Dokhtesmati, M. and Bousari, R.G. (2013), "Knowledge sharing in iranian academic institutions: metaanalysis approach", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 73, pp. 383-387.
- Dubouloz, S. (2012), "Organizational innovation: clarifying the concept as output and as process and suggesting research avenues from these two angles of analysis", *International Association of Strategic Management (AIMS) Conference*, Lille.
- Etzkowitz, H. (2014), "The entrepreneurial university wave: from ivory tower to global economic engine", *Industry and Higher Education*, Vol. 28 No. 4, pp. 223-232.
- Evangalista, R. and Vezzani, A. (2010), "The economic impact of technological and organizational innovations: a firm-level analysis", *Research Policy*, Vol. 39 No. 10, pp. 1253-1263.
- Feiz, D., Deghani Soltani, M. and Farsizadeh, H. (2017), "The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory", *Studies in Higher Education*, Vol. 44 No. 1, pp. 1-17.
- Hwan Yann, S. (2014). *Business Ethics and the Development of Intellectual Capital*. *Journal of Business Ethics*, 119, 87–98.
- Jimens, J. D., & Valle, S. R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408–417.

- Hasani, K. and Sheikhesmaeili, S. (2016), "Knowledge management and employee empowerment a study of higher education institutions", *Kybernetes*, Vol. 45 No. 2, pp. 337-355.
- Keat, K.K. and Lin, A. (2018), "The relationship between knowledge management and organizational performance of Malaysian private colleges: a mediating role of managing talent practices", *Advances in Economics and Business*, Vol. 6 No. 2, pp. 81-89.
- Keupp, M.M., Palmié, M. and Gassmann, O. (2012), "The strategic management of innovation: a systematic review and paths for future research", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 14 No. 4, pp. 367-390.
- King, W.R. (2009), "Knowledge management and organizational learning", in King, W.R. (Ed.), *Knowledge Management and Organizational Learning*, Springer, New York, NY, pp. 3-13.
- Li-Hua, R., Wilson, J., Aouad, G. and Li, X. (2011), "Strategic aspects of innovation and internationalization in higher education: the Salford PMI2 experience", *Journal of Chinese Entrepreneurship*, Vol. 3 No. 1, pp. 8-23.
- Lu, Y., Zhao, L.Sc. and Wang, B. (2010), "From virtual community members to c2c e-commerce buyers: trust in virtual communities and its effect on consumers' purchase intention", *Electronic Commerce Research & Applications*, Vol. 9 No. 4, pp. 346-360.
- Massa, S. and Testa, S. (2009), "A knowledge management approach to organizational competitive advantage: evidence from the food sector", *European Management Journal*, Vol. 27 No. 2, pp. 129-141. No
- Meese, N. and McMahon, C. (2012), "Knowledge sharing for sustainable development in civil engineering: a systematic review", *AI and Society*, Vol. 27 No. 4, pp. 437-449.
- Peng, J., Zhang, G., Fu, Z. and Tan, Y. (2011), "Exploring innovation in the context of employee relationship and IT-enabled knowledge sharing", *Workshop on E-Business*, Springer, Berlin, Heidelberg, pp. 22-36.
- Sandhu, M.S., Jain, K.K. and Ahmad, I.U.K. (2011), "Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 206-226.
- Salimi, M., & Jourkesh, S. (2017). The effects of professional ethics on learning and intentional organizational forgetting in staff of youth and sport offices of Esfahan Province: The role of the knowledge sharing mediator. *Sport Science*, 60-69.
- Salimi, M., & Andalib, B. (2015). Relationship between Information Technology and Organizational Entrepreneurship and Organizational Agility in Esfahan Province General Directorate of Youth and Sport. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 8(1), 48-54.
- Sultana, M. (2014). Ethics in Teaching Profession. *ABC Journal of Advanced Research*, 3(1), 44-50.
- Swan, J., Bresnen, M., Newell, S. and Maxine, R. (2007), "The object of knowledge: the role of objects in biomedical innovation", *Human Relations*, Vol. 60 No. 12, pp. 1809-1837.
- Tavakoli, M. (2016), "Experimental investigation of the relationship between knowledge management and organizational innovation and creativity in the district 5 of Tehran municipality", *Archives of Business Research*, Vol. 4 No. 6, pp. 112-121.

۱۰۲/ ارتباط مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در اداره ورزش و جوانان...

-Vagnani, G., & Volpe, L. (2017). Innovation attributes and managers' decisions about the adoption of innovations in organizations: A meta-analytical review. *International Journal of Innovation Studies*, 1(2), 107-133.

-Vila, L.E., Perez, P.J. and Morillas, F.G. (2012), "Higher education and the development of competencies for innovation in the workplace", *Management Decision*, Vol. 50 No. 9, pp. 1634 -1648.

-Yang, J. (2012), "Innovation capability and corporate growth: an empirical investigation in China", *Journal of Engineering and Technology Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 34-46.

The relationship between knowledge management and organizational innovation in sports and youth administration

Seyed Sajad Hosseini^۱, Hossein Rostamkhani^۲ and Mehriye Panahi^۳

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between knowledge management and organizational innovation in sports and youth administration. The method of the present study is descriptive and was implemented with a correlation design. The statistical population of the present study consisted of managers and employees of the Sports and Youth Department of the cities of Zanjan province, and 56 people were selected and studied through targeted and accessible sampling. Using the standard questionnaire of Hwang's organizational innovation, three dimensions of organizational innovation, i.e. production innovation, administrative innovation and process innovation, and with the standard questionnaire of Salis knowledge management, five dimensions of knowledge management, namely knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge sharing and knowledge application. It was evaluated and recorded. Data analysis was done using descriptive statistics and statistical methods of Pearson's correlation coefficient and linear regression in SPSS version 25 and at a significance level of 0.05. The results of the research indicate the existence of a meaningful relationship between knowledge management and organizational innovation, and knowledge management predicts the dimensions of organizational innovation in sports and youth administration. According to the research findings, it is suggested to pay attention to the knowledge management component in order to achieve organizational innovation in sports and youth departments.

Keywords: Organizational innovation, Knowledge management, Sports and youth administration.

^۱Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Physical Education, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. Email Address: Ssajadh.abhar@gmail.com.

^۲Assistant Professor, Department of Physical Education, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. Email Address: Hrostan62@yahoo.com.

^۳Assistant Professor, Department of Physical Education, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. Email Address: Mehriye.panahi@gmail.com.