

**بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی
(مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان)**

مهدی سوادی^۱، سراج الدین محبی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان (N=۲۴۳) بوده است. برای تعیین حجم نمونه کل جامعه آماری را به صورت کل شماری در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه مدیریت دانش ارشد (۱۳۹۳)، سلامت سازمانی هوی و تارتر (۱۹۹۷)، دو ضریب اعتبار آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۹۴ گزارش شده بود. داده ها توسط آزمون های آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی کندال و رگرسیون چند متغیری) تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان دادند که، بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در نهایت بر اساس مقدار R^2 تعدیل شده ۵۷ درصد از تغییرات سلامت سازمانی توسط انتقال دانش، خلق دانش و ذخیره دانش تبیین شد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سلامت سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۲۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۱۹

^۱ استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم (نویسنده مسئول) (Email: savadi.mehdi@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم (Email: mohebi.abcd@gmail.com)

مقدمه

سازمان ها به منظور بقاء، باید پیوسته تغییر کنند، تغییر باید مبتنی بر جمع آوری داده های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آنها به دانش باشد. به اعتقاد لوپز^۱ (۲۰۰۸)، دانش و قابلیت های سازمانی اشکالی از دارایی های استراتژیک هستند که اهداف بلند مدت سازمان را از حیث رقابتی و شرایط محیطی ارتقاء داده و در محیط های پویا کاربرد استراتژیک دارند. دانش تنها منبعی در سازمان است که در اثر استفاده، نه تنها از ارزش آن کاسته نشده، بلکه بر ارزش آن نیز افزوده می گردد (چنگ و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین به عنوان ابزار قدرتمندی می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۸۷). تبدیل دانش ذهنی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح)، به عنوان یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان به واسطه افت کارکنان و کاهش خطر از دست دادن حافظه ی سازمان به هنگام تعدیل نیروی انسانی می شود (اوجراپونگپن^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). بسیاری از سازمان ها با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه گذاری گسترده در زمینه فن آوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند (شین و چنگ^۳، ۲۰۰۹). موفقیت به کارگیری شیوه ها و تکنیک های مدیریتی مانند مدیریت دانش، تبیین کننده ایجاد پلی محکم و استوار بین این روش ها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

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 (موغلی و همکاران، ۱۳۹۴). دانش یکی از حیاتی ترین منابع رقابت های سازمانی است که ممکن است از کل دارایی های سازمانی مهم تر باشد. هدف از فعالیت های دانش در سازمان، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت ها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه ها، ترکیب دانش در جهت هم افزایی، کسب مداوم دانش مربوطه، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم که به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می شود (دانش فرد و همکاران، ۱۳۸۹؛ کریمی موقنی و همکاران، ۱۳۹۳). بر این اساس، مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها در کشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیت هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می کند (گاپتا^۴ و همکاران، ۲۰۰۰). به نظر جونز^۵ (۱۹۹۸)، مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک یکپارچه جهت شناسایی، مدیریت و تسهیم تمام دارایی های اطلاعاتی سازمان است، که شامل بانک های اطلاعاتی، مدارک، سیاست ها و رویه ها می باشد (خواجوی، ۱۳۸۹). از الگوهای مطرح در مدیریت دانش که در عین سادگی، کامل نیز هست، الگوی گولد^۶ و همکاران (۲۰۰۱)، است. گولد و همکاران مدیریت دانش را فرایند کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش قلمداد کرده اند (رئیس و همکاران، ۱۳۹۲). موفقیت به کارگیری شیوه ها و تکنیک های مدیریتی مانند مدیریت دانش، متضمن ایجاد پلی محکم و استوار بین این روش ها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی

¹ Lopez

² Aujiropongpan

³ Shin & Chang

⁴ Gupta

⁵ Jones

⁶ Gold

باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر دانش حرکت کنند و این می تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و سلامت سازمانی محسوب شود (جعفری و همکاران ۱۳۹۰).

سازمان ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی، نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش، راهی به سوی توانمند کردن کارکنان و افزایش کارآیی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب می گردد (باثازورد^۱، ۲۰۰۴). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت گر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند (سلطان حسینی و موسوی، ۱۳۹۱). یک سازمان سالم نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به گونه ی مداوم توسعه و گسترش می دهد. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی^۲، ۲۰۰۸). امروزه صنعت ورزش به عنوان یکی از پردرآمدترین و تأثیرگذارترین صنایع در چرخه اقتصاد یک کشور شناخته شده است که حتی در روزهای رکود شدید اقتصادی، نسبت به دیگر صنایع از رکود کمتری برخوردار بوده است. از این رو سازمان های ورزشی باید بکوشند تا در این محیط پر تلاطم از یکدیگر عقب نیفتند تا مشتریان خود که همانا تماشاگران، سهامداران، ورزشکاران، مربیان هستند را از دست ندهند. این امر مستلزم داشتن دانش وسیع و مهمتر از همه مدیریت دانش و سلامت سازمانی می باشد تا بتوانند به نحو مؤثرتری در نیل به اهداف خود گام بردارند. لذا در این تحقیق، محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان رابطه وجود دارد؟ بدیهی است نتایج حاصله می تواند زمینه را برای پیاده سازی و بهبود تکنیک های تعالی گرایی و بهبود سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان و ارتقای بهره وری و کارایی آنها را فراهم نماید. همچنین مدیران ورزش با آگاهی از وضعیت مدیریت دانش سازمانی و شرایط مناسب برای بهبود خود می توانند جهت رفع نواقص احتمالی تلاش نموده و ادارات را برای بهبود تحول و تغییرات موفقیت آمیز آماده نمایند.

روش شناسی

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث شیوه جمع آوری داده ها تحقیقی توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان می باشد، که بر اساس آخرین آمار ارائه شده تعداد کل کارکنان ادارت ورزش و جوانان در سطح استان برابر با ۱۳۸ نفر (۱۰۰ نفر مرد و ۳۸ نفر زن) و کل هیئت های ورزشی ۱۰۵ نفر می باشد که در کل جامعه آماری تحقیق برابر با ۲۴۳ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه کل جامعه آماری را به صورت کل شماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شده و در نهایت پرسشنامه میان آن ها توزیع، تکمیل و جمع آوری شد. به منظور جمع آوری داده ها و جهت سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه ای شامل ۲۴ سؤال از نوع بسته پاسخ در طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) استفاده شد. این پرسشنامه توسط ارشد و میرحسینی (۱۳۹۳) ساخته شده و روایی آن توسط پنج نفر از اساتید مورد تأیید قرار گرفت بود، پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش شد. برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه ۳۶ گویه ای هوی و تارتر (۱۹۹۷) استفاده شد که روایی صوری و پایایی آن در پژوهش سالارزهی، مرادزاده و عرب (۱۳۹۱) برابر با ۰/۹۴ گزارش شده بود. در تحقیق حاضر مدیریت دانش و ابعاد آن (شناسایی دانش، خلق

¹ Bathazovrd

² Hoy

و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) به عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. پس از بررسی و جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، داده ها با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی ها، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (رگرسیون چند متغیری و ضریب همبستگی کندال) تحلیل شد. تحلیل داده ها نیز فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار خواهند گرفت، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه ای، بررسی شده و سپس از آزمون های آماری متناسب با فرضیه های تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

بر اساس یافته های توصیفی پژوهش حاضر، از ۲۴۳ فرد مورد بررسی ۲۷/۲ درصد در گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۴۵/۳ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۲۷/۵ درصد بالای ۴۱ سال بودند. همچنین از ۲۴۳ فرد مورد بررسی ۴۹/۴ درصد مرد و ۵۰/۶ درصد دارای جنسیت زن بودند. همچنین در نمونه مورد بررسی ۱۰/۳ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۷/۷ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۴۷/۳ درصد لیسانس و ۲۴/۷ درصد دارای تحصیلاتی بالاتر از لیسانس بودند. مقادیر شاخص های توصیفی مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
سلامت سازمانی	شناسایی دانش	۱۰/۳۹	۲/۷۷	۱/۷۱۱	۱/۳۵۰	۶۰/۶
	خلق و اکتساب دانش	۱۶/۶۹	۳/۸۹	۱۵/۱۸	۰/۵۱۸	۰/۷۶۴
	انتقال دانش	۱۳/۱۵	۲/۹۱	۸/۴۹	۰/۵۶۴	۰/۹۷۵
	ذخیره سازی دانش	۱۴/۱۲	۳/۱۶	۹/۹۹	۰/۴۷۸	۰/۹۳۵
	کاربرد دانش	۱۰/۷۲	۲/۶۰	۶/۷۷	۰/۴۵۱	۰/۷۷۸
	کل	۶۵/۰۸	۱۲/۹۷	۱۶۸/۴۵	۰/۵۰۱	۱/۳۱۷
سلامت سازمانی		۱۰۳/۱۵	۲۰/۶۸	۲۲۷/۸۸	۰/۴۳۹	۰/۳۱۱

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی (مدیریت دانش و سلامت سازمانی) و ابعاد مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای متغیرهای اصلی و ابعاد متغیر مستقل رد می گردد ($P < 0.05$)، نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ آورده شده است. به دلیل اینکه بیشتر متغیرها از بهنجاری توزیع داده ها برخوردار نیستند، برای بررسی روابط از ضریب همبستگی کندال استفاده گردید.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری
سلامت سازمانی	شناسایی دانش	۲۴۳	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰۱
	خلق و اکتساب دانش	۲۴۳	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱
	انتقال دانش	۲۴۳	۰/۱۰۶	۰/۰۰۱
	ذخیره سازی دانش	۲۴۳	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱
	کاربرد دانش	۲۴۳	۰/۱۲۹	۰/۰۰۰۱
	کل	۲۴۳	۰/۲۱۳	۰/۰۰۱
سلامت سازمانی		۲۴۳	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱

* در سطح ۰.۵٪ معنی داری

با توجه به اینکه سطح معنی داری جدول کمتر از ۰.۵٪ می باشد پس فرضیه های تحقیق تایید و نتیجه می گیریم که رابطه معنی داری بین مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش، کاربرد دانش) و سلامت سازمانی وجود دارد و با توجه به ضریب همبستگی بین ابعاد مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی دار می باشد.

جدول (۳): آماره های آزمون همبستگی کندال بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی

سلامت سازمانی					متغیر
R^2	نوع رابطه	کندال			مدیریت دانش
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۲۷	مستقیم	۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۵۲۹	مدیریت دانش
۰/۱۸۲		۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۲۷	کاربرد دانش
۰/۲۲	مستقیم	۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷۰	ذخیره دانش
۰/۲۷	مستقیم	۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴۳	خلق و اکتساب دانش
۰/۰۵۶	مستقیم	۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۲۹۷	شناسایی دانش
۰/۲۲	مستقیم	۲۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷۰	انتقال دانش

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان انجام گرفت. بررسی نتایج حاصل از تحقیق حاضر، تبیین کننده ارتباط موثر، بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی می باشد. مطالعه ادبیات پژوهش نشان می دهد سازمان ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی، نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش، راهی به سوی توانمند کردن کارکنان و افزایش کارآیی و اثربخشی و سلامت سازمانی محسوب می گردد (باثازورد^۱، ۲۰۰۴). مدیریت دانش به سازمان ها در کشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیت هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می کند (گپتا^۲ و همکاران، ۲۰۰۰). گولد و همکاران مدیریت دانش را فرایند کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش قلمداد کرده اند. این چهار عامل برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد و آموزش مجدد را فراهم می آورد که به طور معمول برای اثربخشی و احیای قابلیت های سازمان استفاده می شوند (به نقل از رئیسی و همکاران ۱۳۹۲). نتایج پژوهش حاضر تاکید بر وجود ارتباط معنی دار بین ابعاد مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) با سلامت سازمانی دارد. نتایج بیانگر این موضوع است که با افزایش استفاده از مدیریت دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش می یابد. در تایید نتایج فوق این یافته با نتایج تحقیقات پیشین از جمله تحقیق سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد. همچنین ناظم و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان پرداختند و رابطه معنی دار بین این دو متغیر را تایید کردند، همخوانی دارد. در ادبیات مدیریت دانش تاکید شده است که انگیزه ها و مشوق ها در موفقیت مدیریت چرخه دانش، سرنوشت ساز و مهم هستند و کارکنان در سازمان نیازمند انگیزه های مناسب هستند تا نسبت به انتقال دانش و اندوخته های خود به فرد یا گروه برانگیخته شوند و نیز از دانش در دسترس نیز

¹ Bathazovrd

¹ Gupta

بهره مند شوند. در تحقیقی دیگر محققین بر وجود ارتباط معنادار بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی تاکید کرده و بیان داشته اند دو مولفه بکارگیری دانش و ثبت و ضبط دانش با توجه به ضرایب استاندارد بتای خود، به ترتیب بیشترین توان پیش بینی معنادار برای اثر بخشی سازمانی را داشته اند، اما دو مولفه کسب دانش و انتقال دانش، قابلیت پیش بینی معناداری برای اثر بخشی سازمانی نداشته اند (منصوری بروجنی و همکاران، ۱۳۹۵). اگر کارکنان به این باور برسند که به اشتراک گذاشتن دانش در انجام موثر وظایف، به حفظ و نگهداری شغل، توسعه ی شخصی و پیشرفت شغلی شان کمک می کند به اشتراک گذاشتن دانش تبدیل به یک واقعیت خواهد شد. همچنین به عنوان یک امر مهم بایستیدر نظر داشت که توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می شود (دانش فرد و همکاران، ۱۳۸۹؛ کریمی مونقی، حسینیان و آهنگیان، ۱۳۹۳).

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش شناسایی دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش ارتباط مستقیم و معناداری با سلامت سازمانی دارد. یعنی با افزایش یا کاهش استفاده از شناسایی دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش یا کاهش می یابد. نتایج تحقیقات پیشین از جمله تحقیق سالارزهی، و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و موسوی (۱۳۹۱) رابطه مشابهی را تأیید کردند. در تبیین این یافته می توان گفت که داشتن سیاست مشخص در مدیریت منابع دانش موجود و مدیریت صحیح منابع انسانی می تواند باعث تحول و نوآوری بیشتر در حوزه مدیریت دانش در سازمان می شود و سلامت سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد.

همچنین نتایج پژوهش نشان می دهد افزایش استفاده از خلق و اکتساب دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش یافته و عدم استفاده از آن موجب کاهش سلامت سازمانی می شود. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق ناظم و همکاران (۱۳۹۱) که در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان پرداختند و رابطه معنی دار بین این دو متغیر را تأیید کردند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت باید توجه داشت که دانش یاد گرفته شده و خلق شده توسط سازمان ها، فراموش شده و از بین می رود بنابراین ذخیره دانش، سازماندهی و بازیابی دانش سازمانی و همچنین مراجعه در موقع لزوم به حافظه ی سازمانی اهمیت پیدا می کند، در تبیین این یافته می توان گفت این بعد از چرخه مدیریت دانش فرایندی اجتماعی است که میان افراد رخ می دهد. بطور کلی خلق دانش به توانایی در ایجاد ایده ها و راه حل هایی نوین و مفید اشاره دارد. یافته های پژوهش نشان می دهد با افزایش استفاده از ذخیره دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش می یابد. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق لطفی منش، حسینی و فراهانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. باید در نظر داشت که بهبود تمام عوامل منجر به موفقیت یک سازمان، مثل خلاقیت سازمانی، کیفیت محصولات و خدمات در نتیجه دسترس پذیری و استفاده کارآمد از دانش برتر و بهتر است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین باید توجه داشت که دانش یاد گرفته شده و خلق شده توسط سازمان ها، فراموش شده و از بین می رود بنابراین ذخیره دانش، سازماندهی و بازیابی دانش سازمانی و همچنین مراجعه در موقع لزوم به حافظه ی سازمانی اهمیت پیدا می کند، لذا برای بهبود وضعیت ذخیره دانش در ادارات ورزش و جوانان استان هرمزگان باید سازوکار هایی برای ذخیره و بازیابی دانش بکار گرفته شود. نتایج پژوهش بیانگر ارتباط مستقیم و معناداری بین انتقال دانش و سلامت سازمانی یعنی با افزایش استفاده از انتقال دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش می یابد. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق رئیسی و همکاران (۲۰۱۳)، صادقی بروجردی و حسینی (۲۰۱۳) که به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و توانمند سازی کارمندان در وزارت ورزش و جوانان ایران پرداختند و نتایج یکسانی را مورد تاکید قرار دادند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت انتقال دانش یکی از مهم ترین مولفه های مدیریت دانش است، انتقال و تسهیم دانش نیازمند برنامه ریزی و توجه جدی است نیازمند ایجاد بستر و زمینه مناسبی می باشد. از طرفی استفاده واقعی از دانش موجود، انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر، از یک فرد به گروه یا از یک گروه به گروه دیگر، کسب دانش سازمانی مورد نیاز از منابع داخلی و خارجی و قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از دانش به ترتیب مؤثرترین اقدامات مدیریت دانش هستند که از طریق خواهان نوآوری کردن و بهبود عملکردها، اثربخشی سازمانی را افزایش میدهند (اشمیت، ۲۰۱۴).

نتایج پژوهش بیان می‌دارد بین کاربرد دانش و سلامت سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش استفاده از کاربرد دانش، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق لطفی منش و همکاران (۱۳۹۰) که در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره تربیت بدنی و هیئت‌های ورزشی شهر اصفهان پرداختند و نتایج یکسانی را مورد تأیید قرار دادند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که دانش و به کار بستن دانش در ادوات منجر به تغییر روش‌های موجود در مدیریت، فرایندها و اطلاعات می‌شود و در این سیستم کارکنان به دانش کاران تبدیل می‌شود و به عنوان استعدادهایی که کسب دانش می‌کنند مهمترین سرمایه‌های هر سازمان خواهند شد.

بر اساس نتایج رگرسیون هم‌زمان نشان داد که از بین ابعاد مدیریت دانش، خلق دانش، ذخیره دانش و انتقال دانش به صورت مثبت سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$). در نهایت بر اساس مقدار R^2 تعدیل شده ۵۷ درصد از تغییرات سلامت سازمانی توسط انتقال دانش، خلق دانش و ذخیره دانش تبیین می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق ناظم و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان پرداختند و رابطه معنی‌دار بین این دو متغیر را تأیید کردند، همخوانی دارد. مجموعه فعالیت‌های مدیریت دانش که نقش عامل انسانی و ارتباطات میان آنها نقش اساسی را ایفا می‌نماید (فعالیت‌های نرم دانش) عملکرد مطلوبی را نشان می‌دهد. اما در عین حال فاقد زیرساخت‌های مناسب برای کسب دانش جدید از بیرون سازمان، ثبت و مستندسازی دقیق آن و کاربرد دانش جدید و ایده‌ها و ابتکارات کارکنان می‌شود.

منابع

۱. افزاره، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر، چاپ اول.
۲. اقتداری، معید (۱۳۹۰). تعیین رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد کارکنان در شرکت گاز استان کردستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۳. پورسعید، زهرا؛ فردوسی، محمدحسن؛ مرعشاین، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ۵(۱۷): ۲۰۷-۲۱۸.
۴. جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی و حسین پور، داود (۱۳۹۱). رابطه‌ی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در ارکان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، علوم بهداشتی جندی‌شاپور، ۴(۱): ۴۱-۴۸.
۵. جوادی پور، محمد و پارساجو، علی (۱۳۹۳). بررسی ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، ۱(۱): ۶۷-۷۵.
۶. حسینی، محمد و موسوی، زهره (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر اصفهان، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳): ۵۱-۶۳.
۷. خواجوی، زینب (۱۳۸۹). استقرار مدیریت دانش و ارائه مدل کاربردی در شهرداری تهران، فصلنامه تخصصی و پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۲۴، ۲۲-۳۱.
۸. رضائیان، علی؛ احمدوند، علی و تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸). بررسی الگوهای راهبردمدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمانها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۷): ۳۳-.
۹. رئیسی، مجتبی؛ حسینی، عماد؛ طالب پور، مهدی و نظری وحید (۱۳۹۲). پردازش معادله رگروسیونی مدیریت دانش و اثر بخشی سازمانی در سازمانهای ورزشی منتخب کشور، مدیریت ورزشی، ۵(۴): ۶۵-۴۷.
۱۰. ساروخانی، احمد (۱۳۹۰). مدلی برای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۱۱. سالار زهی، حبیب‌الله؛ مرادزاده، عبدالباسط و عرب، عباس (۱۳۹۱). نقش مولفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مولفه‌های سلامت سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۸): ۸۵-۱۰۸.

۱۲. سلطان حسینی، محمد؛ موسوی، زهره (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره ی کل تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اصفهان، فصلنامه پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳): 51
۱۳. صادقی، احمد؛ خمر نیا، محمد و درزی رازمندی، سجاد (۱۳۹۲). بررسی وضعیت مؤلفه های مدیریت دانش در بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله علوم پزشکی صدرا، ۱(۴): ۲۶۵-۲۷۴.
۱۴. طالب پور، مهدی؛ رضائی، ملیحه و هنری، حبیب (۱۳۹۲). بررسی ارتباط سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران، ۲(۱): ۵۷-۶۷.
۱۵. قاضی زاده فرد، سید ضیاءالدین و عطایی، سیدشکور (۱۳۹۲). مدیریت دانش عامل اثر بخشی سازمان ها (تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمانها)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۸(۲۷): ۱۵۸-۱۳۷.
۱۶. قهفرخی، ابراهیم و شایگان، حامد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۳۸۹، ۷(۲۸): ۱۸۱-۱۹۶.
۱۷. کاشف، محمد؛ جاودانی، مریم و سینا، حمید (۱۳۸۸). موانع و تسهیل کننده های تسهیم دانش در سازمان ها. مدیریت دانش، مرکز همایش های بین المللی رازی، ص ۱۳ و ۱۲.
۱۸. لطفی منش، نعمت الله؛ حسینی، محمدسلطان و فراهانی، ابوالفضل (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره تربیت بدنی و هیئت های ورزشی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور: تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۹. موغلی، علیرضا؛ بهمنیاری، حمید؛ دانشور، بهاره؛ معصومی، رحیم (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۶(۴): ص ۴۰-۵۱.
۲۰. ناظم، احمد؛ کریم زاده، مجتبی و قادری، رسول (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی، ۵(۱۸): ۸۵-۱۰۸.
۲۱. ناظم، احمد؛ کریم زاده، مجتبی و قادری، رسول (۱۳۹۱). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۲۰۱-۲۱۴.
۲۲. نصر اصفهانی، حسن و همکاران (۱۳۸۷). بررسی ضرورت ها و چالش های استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی گاز ایران. ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، ص ۲۴ و ۲۵.
۲۳. هنری، حبیب (۱۳۹۰). طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱(۱): ۱۰۴-۵۸.

24. Balthazovrd, P.D. (2004). Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *Journal of Work and Stress*. 68(1), 69-115.
25. Chaghalvand S, Esmaeli M, Nikaeen Z, (2014), Comparison of Knowledge Management and IT'S Effectiveness in Lorest an Pince province youth and sport department, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231- 6345 , 4 (3):1024-1026.
26. Chang, Tsung –Han, Wang, Tien- Chain, (2009). "Using the fuzzy multicriteria decision making approach for measuring the possibility of successful knowledge management", the *Journal of Information Sciences*, No.179, p.p355.
27. Gupta, N. S. (2000). Collective Efficacy, organizational health and student Performance, Implications for school Reform Initiatives. Doctoral Dissertation in Educational leadership. The Pennsylvania state university. College of Education.
28. Gold, A. H. Malhotra, A. and Segars, A. H. (2001). "Knowledge management: an organizational capabilities perspectives". *Journal of management information systems*, 18(1); 185-214.
29. Hoy VK, Mesclle C. (2008). Theory, research and practice in educational administration. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub; 2008: 88-46.
30. Li X, Zhang J, Zhang Zh, Zhou M, (2016), A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment, 28(2): 321-334.
31. Matiny, O, M. (2009). Organizational health of Philippine colleges of Nursing cited as centers of Excellence and its Relationship to perceived organizational Effectiveness and school performance. Doctoral Dissertation. University of the incarnate word. Faculty of the Graduate school.
32. Monavarian A, Kamda F, (2010). The effect of primary school teacher's burnout on organizational health, *Akdeniz University, Procedia social and behavioral science* 2:195-205.

33. Raeisi M, Arezashi N, Rajab Zade R,(2013), Assess the current status and compare of knowledge management and its dimensions based on gold's model in selected sport organizations in Iran from their staff managers' view, *European Journal of Experimental Biology*, 3(3):394-399.
34. Sadeghi Boroujerdi S, Hasani K,(2013), Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment in the Sport and Youth Organization of Iran, *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(4); 195-209.
35. Shin Ch.sh & Chang Ch.D. (2009). The effect of primary school teachers' burnout on organizational health, *Procedia social and behavioral science* 2:195-205.
36. Weichbrodt J (2015). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation, 80: 221-232
37. Yang L.R, Huang C.F, Hsu T.J. (2014), Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *Original Research Article International Journal of Project Management*, 32(1): 40-53.