مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۱۰، دی ۱۴۰۱ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با آموزش و بالندگی و منابع انسانی

مرجان میرزایی قاضی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سید حمید سجادی هزاوه: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران(*نویسنده مسئول) hamidsadjadi@gmail.com

فریده اشرف گنجوئی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت دانش برای بهبود زندگی افراد قابل استفاده است. همچنین می تواند به داشتن زندگی شادتر، سالم تر و پربارتر کمک کند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش با آموزش و بالندگی و منابع انسانی بود.

روش کار: روش تحقیق، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود و از نظر جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران (۱۶۰۰ کارمند) تشکیل دادند که از میان آن ها ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده و بر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی و پرسش نامه استاندارد منابع انسانی و پرسش نامه مدیریت دانش (لاوسون، ۲۰۰۳) استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره‌سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، شرایط کاری) ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بالاترین همبستگی بین ذخیره‌سازی دانش و ارزیابی عملکرد به دست آمد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می‌رسد مدیریت دانش می تواند به ارتقاء آموزش و بالندگی کمک کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

مدیریت دانش،

منابع انسانی، آموزش و بالندگی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

شیوه استناد به این مقاله:

Mirzaei Ghazi M, Sajjadi Hazaveh SH, Ashraf Ganjoui F. Investigating the Relationship between Knowledge Management and Training and Development and Human Resource. Razi J Med Sci. 2023;29(10):357-367.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;29(10):357-367. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Investigating the Relationship between Knowledge Management and Training and Development and Human Resource

Marjan Mirzaei Ghazi: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Seyed Hamid Sajjadi Hazaveh: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding author) hamidsadjadi@gmail.com
Farideh Ashraf Ganjoui: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, many organizations are trying to become knowledge-based organizations (1-3). In this effort, the adaptation and implementation of knowledge management practices in any type of organization, both private and public, is considered useful and has the potential to play an important role in improving their performance (4,5). Evidence shows that effective and efficient knowledge management is considered a key success factor for organizations to gain a sustainable competitive advantage (8-10). Psychology is the foundation of knowledge management because knowledge management is all about people. The basic goal is to use all available knowledge to live a happier, healthier and more productive life. Knowledge management and psychology are similar because knowledge management can be used not only to improve people's lives. It can also help improve the communities we live in (11). What people share is their competencies, experiences, expertise, values, background information, and insights to create institutional frameworks for evaluating and combining new experiences and information (12,13).

In fact, knowledge is related to people and that human resource management disseminates it. Knowledge management is developed and strengthened under the cover of human resources management, therefore, in long-term knowledge-based organizations, success in competitive arenas can only be achieved through competent colleagues (15). In this regard, sports organizations also need to acquire, create, store and use knowledge, as one of the most important factors determining growth and development. So far, few researches have investigated the status of knowledge management and human resource management in sports organizations. In this regard, Zalaf et al. (2017) investigated the quality of sports human resource management in Padang using the sports development index and analyzing the availability of sports human resources. The results showed that the development of sports in Pandang depends on the quantitative and qualitative scale based on the human resource management index (16). Also, Huang and Zhang (2011) presented the management of sports events based on knowledge management, which is very important to improve the management skill of the event organization (19).

Despite the great research interest in knowledge sharing, there are still few studies that relate this behavior to human resource variables (training, growth, and performance). The influence of human variables on knowledge sharing has been widely neglected. According to the above, the current research intends to examine the question of whether knowledge management is related to education and development and human resources?

Methods: The research method was descriptive-correlation and practical in terms of purpose, and in terms of data collection, it is field-based. The statistical population of this research consists of the employees of Tehran Municipal Sports Organization (1600 employees), among whom 310 people were selected as a statistical sample by simple random and according to Morgan's table. In order to collect data, the field method and the standard human resources management questionnaire and the Knowledge Management (Lawson, 2003) were used. To check the relationship between the variables, Pearson's correlation test was performed using SPSS version 26 software.

Keywords
Knowledge Management, Human Resource, Training and Development

Received: 05/11/2022
Published: 02/01/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Results: The results showed that there is a significant positive relationship between knowledge management and human resource management in Tehran Municipality Sport Organization. There is a significant positive relationship between all knowledge management components (knowledge creation, knowledge sharing, knowledge application, knowledge storage) with all human resource management components (employee recruitment, training and development, performance evaluation, service compensation, working conditions). The highest correlation was obtained between knowledge storage and performance evaluation.

Conclusion: The findings of this research show that there is a significant positive relationship between knowledge management and education and development and human resources. The results of the present research are in line with the findings of Mohammadi et al. (2013) (18). Knowledge management should be analyzed as a factor that affects human resource management. Human resource management is a set of integrated human resource practices that support an organization's strategy, create a sustainable competitive advantage. Human capital (skills, knowledge, and behaviors) and organizational capital (routines, systems, tacit knowledge) are the most cited in the background of the resource-based view, which are acquired over time and make interpretation and imitation difficult for competitors (24). According to the results of Theriou and Chatzoglou (2014), organizations that follow the best human resource management practices, through the design of human resource practices that support knowledge management and, in turn, support the creation of organizational capabilities, achieve higher performance (26). Therefore, if human resource management is about the effective management of people and if the most valuable resource of people is knowledge, then human resource management and knowledge management are closely related to each other (27). Studies have long supported the claim that employees are the most important organizational asset, especially when it comes to achieving an effective knowledge management process (26-29). Employees are a vehicle for creating, sharing and implementing knowledge. Nilsson and Ellström (2012) emphasized that overall organizational success is increasingly related to identifying, recruiting, managing, and retaining high-performing or talented individuals to meet the current and future demands of an organization (28). Therefore, the main purpose of human resource performance is to develop, select and hire people, train and develop employees, evaluate their performance, reward them and create a learning culture to support and achieve the organization's strategy (30). Therefore, human resource management activities, such as recruitment and selection, training and education, performance management and reward systems, are necessary for the proper management of knowledge (31) and instrumentally help to improve the flow of knowledge, i.e., its acquisition, transfer and integration in the organization. they do. The results of our study show that there is a positive and significant relationship between knowledge management and the components of recruitment, training and development, performance evaluation, service compensation and working conditions in Tehran Municipal Sports Organization. The most valuable asset of any organization is its human force, and more importantly, the knowledge within the organization. In other words, spending money to improve knowledge or human capital is the most valuable and useful investment that any organization can make (32). There were also some limitations in the present research since the questionnaire only measures the attitude of the employees, therefore it is not considered an accurate tool to measure the reality. It is suggested to carry out this research in other situations and compare their results with each other.

In short, the results of the present research showed that there is a positive relationship between knowledge management, education and development and human resources in Tehran Municipal Sports Organization. Considering the positive relationship between knowledge management and training and development and human resources in Tehran Municipal Sports Organization, it is suggested that Tehran Municipal Sports Organization helps by establishing knowledge and training and development of staff.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Mirzaei Ghazi M, Sajjadi Hazaveh SH, Ashraf Ganjoui F. Investigating the Relationship between Knowledge Management and Training and Development and Human Resource. Razi J Med Sci. 2023;29(10):357-367.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

امروزه، بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا به سازمان‌های مبتنی بر دانش تبدیل شوند (۱-۳). در این تلاش، سازگاری و اجرای شیوه های مدیریت دانش در هر نوع سازمان، چه خ صو صی و چه دولتی مفید تلقی می شود و این پتانسیل را دارد که نقش مهمی در بهبود عملکرد آن ها ایفا کند (۴،۵). مدیریت دانش، مجموعه ای از فرایندها برای فهم و به کارگیری منبع راهبردی دانش در سازمان و رویکردی ساخت یافته است که رویه هایی برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره سازی و به کارگیری دانش به منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می دهد. همچنین، مدیریت دانش، فرایند به کنترل درآوردن محیطی است که در آن، دانش درجهت حصول اهداف سازمانی شناسایی می شود، سازماندهی

می گردد، خلق می شود و به اشتراک گذاشته می شود (۶،۷). شواهد نشان می دهند که مدیریت دانش به طور موثر و کارآمد عامل کلیدی موفقیت برای کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها در نظر گرفته می شود (۸-۱۰). روانشنا سی، پایه و ا ساس مدیریت دانش است، زیرا مدیریت دانش همه چیز درباره مردم است. هدف اساسی این است که از تمام دانش موجود برای دا شتن زندگی شادتر، سالم تر و پربارتر ا ستفاده کنیم. مدیریت دانش و روانشناسی مشابه هستند، زیرا مدیریت دانش نه تنها برای بهبود زندگی افراد قابل استفاده است، بلکه می تواند به بهبود جوامعی که در آن زندگی

می کنیم، کمک کند (۱۱). آنچه مردم به اشتراک می گذارند شایستگی ها، تجارب، تخصص، ارزش ها، اطلاعات زمینه ای و بینش آن ها است تا چارچوب های نهادی برای ارزیابی و ترکیب تجربیات و اطلاعات جدید ایجاد کنند. به اشتراک گذاری دانش یک اقدام مردمی است، نه سیستم های اطلاعاتی (۱۲،۱۳). مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رویکرد منسجم و استراتژیک برای مدیریت با ارزش ترین دارایی‌های سازمان تعریف شده ا ست و به دنبال د ستیابی به یک مزیت رقابتی از طریق یک نیروی کار بسیار متعهد و توانمند، با استفاده از مجموعه ای از انسان‌ها، برنامه ریزی منابع، سیاست‌ها و روش هایی است که مدیریت افراد یا منابع انسانی از جمله استخدام، غربالگری، آموزش، پاداش و ارزیابی و غیره را انجام می دهد (۱۴).

در واقع، دانش به افراد مرتبط است و اینکه مدیریت منابع انسانی آن را انتشار می دهد. مدیریت دانش تحت پوشش عملکرد مدیریت منابع انسانی توسعه می یابد و تقویت می شود ؛ از این رو در سازمان های مبتنی بر دانش در درازمدت، در عر صه های رقابتی موفقیت تنها از طریق همکاران شایسته محقق می شود. در این زمینه انسان به عنوان محور و هدف بهره وری، نقش کلیدی دارد. از این رو می توان ادعا کرد که مدیریت منابع انسانی مهم ترین رکن بهره وری در استفاده یا تولید دانش محسوب می شود و لازم ا ست تا با اولویت ویژه ای در دستور کار مدیران قرار گیرد (۱۵). در این را ستا، سازمان های ورز شی نیز نیازمند ک سب، خلق، ذخیره و کاربرد دانش، به مثابه یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده رشد و بالندگی می باشند. رسمیت و آزادی عمل کارکنان، سهولت به اشتراک گذاشتن دانش، د ستورالعمل ها در تقسیم کار، تسهیم و کاربرد دانش از عواملی هستند که در د ستیابی به نتایج اثربخش و مورد انتظار در پروژه های مدیریت دانش از اولویت بالایی برخوردار هستند. با این حال تاکنون تحقیقات اندکی به برر سی و ضعیت مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان های ورزشی پرداخته اند. در همین راستا، زالاف و همکاران در تحقیقی به برر سی کیفیت مدیریت منابع انسانی ورزش در پاندانگ با استفاده از شاخص توسعه ورزشی و تجزیه و تحلیل در دسترس بودن منابع انسانی ورزشی پرداختند. نتایج نشان داد که توسعه ورزش در پاندانگ بر اساس شاخص مدیریت منابع انسانی به مقیاس کمی و کیفی وابسته است یا به عبارت دیگر کمیت در حد پایین و کیفیت اندک است (۱۶). آذرین و همکاران نیز در پژوهشی به بررسی رابطهٔ مدیر یت دانش و اجزای آن با عملکرد منابع انسانی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه معادلهٔ پیش‌بینی عملکرد منابع ان سانی ن شان داد که از بین سه متغیر در مدل، متغیر «تحصیل دانش» بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان عملکرد منابع انسانی در ادارهٔ کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی دارد (۱۷). همچنین محمدی و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون‌های

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

ورزشی منتخب پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تمام ابعاد مدیریت دانش و کل مدیریت دانش با بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب وجود دارد (۱۸). هوانگ و ژانگ نیز مدیریت رویدادهای ورزشی مبتنی بر مدیریت دانش را ارائه دادند که برای ارتقای مهارت مدیریتی سازمان رویداد بسیار مهم است (۱۹).

علی رغم علاقه زیاد پژوهشی به اشتراک گذاری دانش، هنوز مطالعات کمی وجود دارد که این رفتار را با متغیرهای منابع انسانی (آموزش، بالندگی و عملکرد) مرتبط می کند. تأثیر متغیرهای انسانی بر اشتراک دانش به طور گسترده نادیده گرفته شده است. باتوجه به مطالب بالا و توجه به این حقیقت که دانش، توانایی ها و مهارت های کارکنان یکی از مهم ترین و تجدیدشونده ترین منابعی است که سازمان ها می توانند در مدیریت خود از آن‌ها بهره گیرند، به اشتراک گذاری دانش بیش از هر زمان دیگر حایز اهمیت شده است. لذا، توجه به نقش به اشتراک گذاری دانش در تغییرات سازمان از یک طرف و ارتباط این عوامل با منابع انسانی از طرف دیگر، محقق را بر آن داشت تا به تعیین ارتباط بین اجزای مدیریت دانش و متغیرهای منابع انسانی بپردازد تا زمینهٔ بهره گیری بیشتر از فرایندهای مدیریت دانش و آموزش و بالندگی در جامعهٔ آماری مورد نظر شناخته شود. بنابراین تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی این سوال بپردازد که آیا مدیریت دانش با آموزش و بالندگی و منابع انسانی رابطه دارد؟

روش کار

تحقیق حاضر از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها و شرایط موجود می‌پردازد، در دسته تحقیق‌های توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری مورد برر سی این تحقیق را نیروی انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران (شامل ۱۶۰۰ کارمند) تشکیل دادند. در این تحقیق با توجه به حجم جامعه آماری ۳۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده و بر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به همین منظور تعداد ۳۱۰ پرسش نامه توزیع شد که ۲۶۷ پرسش نامه تکمیل و بازگشت داده شد. جهت جمع آوری داده ها از روش میدانی و پرسش نامه مدیریت دانش و پرسش نامه فرهنگ سازمانی به شرح ذیل استفاده شد.

پرسش نامه مدیریت دانش: ابزار اندازه گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پرسش نامه محقق ساخته می باشد که با استفاده از پرسش نامه همتی(۱۳۸۹) و همچنین مطالعات مربوط به مدیریت دانش و بررسی پرسش نامه های مشابه تدوین گردیده است. به منظور تهیه سوالات پرسش نامه با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی مفاهیم اصلی در ساختار مدیریت دانش و نیز مطالعه الگوهای پیشنهادی، ابتدا هر یک از مولفه هایی که ممکن است مدیریت دانش مهم باشند تهیه شدند و در نهایت براساس مولفه های منتخب، گزینه هایی تعیین شده به صورت سوالات پرسش نامه درآمدند. این پرسش نامه دارای ۲۵ سوال بسته مولفه خلق دانش گویه های ۱ تا ۷؛ تسهیم دانش گویه های ۸ تا ۱۳؛ به کارگیری دانش

گویه های ۱۴ تا ۱۸ و ذخیره سازی دانش گویه های ۱۹ تا ۲۵ می باشد. این پرسش نامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم،۱؛ مخالفم،۲؛ نظری ندارم،۳؛موافقم،۴؛ کاملاً موافقم؛۵) می‌باشد. روایی پرسش نامه مدیریت دانش از طریق همبستگی بین هر یک از مؤلفه های پرسش نامه توسط لاوشون اثبات شده است. ضریب پایایی پرسش نامه لاوشون براساس آلفای کرنباخ به ترتیب برای ایجاد دانش ۰/۸۴، جذب دانش ۰/۸۹، سازماندهی دانش ۰/۸۶، ذخیره دانش ۰/۸۸، انتشار دانش ۰/۸۹ و کاربرد دانش ۰/۸۰ به دست آمد (۲۰). همچنین پایایی این پرسش نامه توسط خامدا، زهرا (۱۳۸۸) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss بالای ۰/۹۱ به دست آمده است (۲۱).

پرسش نامه استاندارد مدیریت منابع انسانی: پرسش نامه استاندارد مدیریت منابع انسانی دارای ۱۴ گویه می باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سؤالاتی مانند: (کارمندیابی سؤالات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

۳-۱؛ آموزش و بالندگی ۴ و ۵؛ ارزیابی عملکرد ۸-۶؛ جبران خدمات ۱۱-۹؛ شرایط کاری ۱۴-۱۲) مدیریت منابع انسانی را می‌سنجد. برای امتیاز دهی به هر یک از سوالات پرسش نامه از طیف لیکرت استفاده شد. به این ترتیب که برای پاسخ های کاملاً موافقم امتیاز ۵، موافقم امتیاز ۴، نظری ندارم امتیاز ۳، مخالفم امتیاز ۲ و کاملاً مخالفم امتیاز ۱ در نظر گرفته شد. روایی پرسش نامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. پایایی پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌های استنباطی و آزمون فرضیات تحقیق از مدل های آماری آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسش نامه‌ها، جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از مقادیر کجی و کشیدگی، بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت پذیرفت. سطح معنی‌داری در تمامی آزمون‌ها α=۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۷۱) رابطه مثبت معناداری وجود دارد (جدول ۱).

همچنین نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش با مؤلفه‌های کارمندیابی (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۲۱)، آموزش و بالندگی (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۸۹)، ارزیابی عملکرد (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۱۶)، جبران خدمات (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۵۹) و شرایط کاری (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۷۲) در سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد. با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی همان‌طور که مشاهده شد بیشترین ضریب همبستگی مربوط به ارتباط مدیریت دانش با ارزیابی عملکرد و کمترین همبستگی بین مدیریت دانش با

جدول ۱- ارتباط مدیریت دانش با مدیریت منابع انسانی

متغیرها	مدیریت منابع انسانی		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
مدیریت دانش	۲۶۷	۰/۵۷۱**	۰/۰۰۱

*= معناداری در سطح P≤۰/۰۵؛ **= معناداری در سطح P≤۰/۰۱

جدول ۲- ارتباط مدیریت دانش با مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی

متغیرها	مدیریت دانش		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
کارمندیابی	۲۶۷	۰/۴۲۱**	۰/۰۰۱
آموزش و بالندگی	۲۶۷	۰/۴۸۹**	۰/۰۰۱
ارزیابی عملکرد	۲۶۷	۰/۵۱۶**	۰/۰۰۱
جبران خدمات	۲۶۷	۰/۴۵۹**	۰/۰۰۱
شرایط کاری	۲۶۷	۰/۴۷۲**	۰/۰۰۱

جدول ۳- ارتباط ابعاد مدیریت دانش با مدیریت منابع انسانی

متغیرها	مدیریت منابع انسانی		
	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
خلق دانش	۲۶۷	۰/۵۱۶**	۰/۰۰۱
تسهیم دانش	۲۶۷	۰/۵۳۹**	۰/۰۰۱
به‌کارگیری دانش	۲۶۷	۰/۴۹۰**	۰/۰۰۱
ذخیره‌سازی دانش	۲۶۷	۰/۵۰۷**	۰/۰۰۱

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

کارمندیابی بود (جدول ۲).

نتایج نشان داد که بین ابعاد خلق دانش (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۱۶)، تسهیم دانش (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۳۹)، به‌کارگیری دانش (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۹۰) و ذخیره‌سازی دانش (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۵۰۷) با مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت معناداری وجود دارد (جدول ۳).

اساس ضرایب به‌دست‌آمده با توجه مقادیر ضرایب بِتا (Beta) می‌توان گفت میزان تأثیر تسهیم دانش (β=۰/۲۵۰) از میزان تأثیر خلق دانش (β=۰/۲۴۷) و ذخیره‌سازی دانش (β=۰/۲۱۹) بر مدیریت منابع انسانی بیشتر است. با توجه به مقدار بتای به‌دست‌آمده می‌توان گفت که تغییر یک واحد انحراف استاندارد در تسهیم دانش، خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش به ترتیب باعث افزایش ۰/۲۵۰، ۰/۲۳۶ و ۰/۲۱۹ انحراف استاندارد مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران می‌شود. همچنین ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد که ۳۳/۵ درصد از واریانس کل میزان تغییرات مدیریت منابع انسانی به تسهیم دانش، خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش مربوط می‌شود. با توجه به نتایج جدول ۵ معادله رگرسیونی به این صورت خواهد بود:

(ذخیره‌سازی دانش)۰/۲۱۳+(تسهیم دانش)۰/۲۶۵+(خلق دانش)۰/۲۸۵=مدیریت منابع انسانی

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره‌سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، شرایط کاری) ارتباط مثبت معناداری در سطح معناداری کمتر از

جدول ۴- تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر مدیریت منابع انسانی

مسیرها			ضرایب رگرسیون استاندارد نشده (B)	ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β)	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری	ضریب تعیین	دوربین واتسون
خلق دانش	<---	مدیریت منابع انسانی	۰/۲۸۵	۰/۲۳۶	۲/۸۸۷	۰/۰۰۴	۰/۳۳۵	۲/۲۰۵
تسهیم دانش	<---	مدیریت منابع انسانی	۰/۲۶۵	۰/۲۵۰	۲/۵۷۶	۰/۰۱۰		
به‌کارگیری دانش	<---	مدیریت منابع انسانی	-۰/۰۷۳	-۰/۰۶۶	-۰/۶۳۷	۰/۵۲۴		
ذخیره‌سازی دانش	<---	مدیریت منابع انسانی	۰/۲۴۹	۰/۲۱۹	۲/۵۸۲	۰/۰۱۰		

جدول ۵- ارتباط مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی

		کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات	شرایط کاری
خلق دانش	ضریب همبستگی	۰/۳۵۱**	۰/۴۲۰**	۰/۴۶۰**	۰/۴۳۶**	۰/۴۵۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تسهیم دانش	ضریب همبستگی	۰/۴۰۱**	۰/۴۸۵**	۰/۴۸۲**	۰/۴۴۷**	۰/۴۱۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
به‌کارگیری دانش	ضریب همبستگی	۰/۳۷۱**	۰/۴۶۷**	۰/۴۱۴**	۰/۳۶۹**	۰/۴۱۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ذخیره‌سازی دانش	ضریب همبستگی	۰/۳۸۹**	۰/۳۹۷**	۰/۴۹۱**	۰/۳۹۲**	۰/۴۱۵**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

*= معناداری در سطح P≤۰/۰۵؛ **= معناداری در سطح P≤۰/۰۱

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

۰/۰۱ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی همان‌طور که مشاهده می شود بالاترین همبستگی بین ذخیره‌سازی دانش و ارزیابی عملکرد (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۴۹۱) و کمترین همبستگی بین خلق دانش و کارمندیابی (Sig=۰/۰۰۱، r=۰/۳۵۱) به دست آمد (جدول ۵).

بحث

یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و آموزش و بالندگی و منابع انسانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های محمدی و همکاران همسو است (۱۸). در این راستا، نشان داده شده است سازمان هایی که دارای شیوه‌های مدیریت دانش بهتر هستند در مدیریت منابع انسانی عملکرد بهتری دارند (۸). نتایج محمدی و همکاران در بررسی رابطه زیرسیستم های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تمام ابعاد مدیریت دانش و کل مدیریت دانش با بهره وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب وجود دارد. از بین مولفه های مدیریت دانش، دانش آفرینی قادر به پیش بینی معنادار بهره وری منابع انسانی است و تفاوتی در رابطه زیرسیستم‌های مدیریت دانش و بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی گروهی و انفرادی وجود ندارد (۱۸). دانش به عنوان منبعی برای بقاء سازمان‌ها ضروری است و شرط موفقیت سازمان‌ها دستیابی به دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است. به گفته پیتر دراکر "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است". بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این‌رو سازمان‌ها باید محیطی را برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و افراد را در جهت بامفهوم کردن تعاملات شان آموزش دهند (۲۲) و سعی در ایجاد بستر سازی و شناسایی عوامل زمینه‌ای جهت استقرار مدیریت دانش در سازمان نمایند.

اثربخشی مدیریت دانش اغلب به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی و کیفیت همسویی استراتژیک مدیریت (سازمان، افراد و دانش) بستگی دارد (۲۳). مدیریت دانش باید به عنوان عاملی که بر مدیریت منابع انسانی تأثیر می گذارد، تحلیل شود. مدیریت منابع انسانی، مجموعه‌ای از شیوه‌های منابع انسانی یکپارچه است که از استراتژی یک سازمان پشتیبانی می‌کنند، مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. سرمایه انسانی (مهارت‌ها، دانش و رفتارها) و سرمایه سازمانی (روال، سیستم‌ها، دانش ضمنی) بیشترین استناد در پیشینه دیدگاه مبتنی بر منابع است که در طول زمان به دست می آیند و تفسیر و تقلید را برای رقبا دشوار می‌کنند (۲۴).

مدیریت منابع انسانی به عنوان مجموعه‌ای از سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی درک می‌شود که بر رفتارها، نگرش ها و عملکرد اعضای سازمان تأثیر می گذارد و هدف آن افزایش رقابت پذیری و ظرفیت یادگیری آن‌ها تا حد ایجاد فرهنگ یادگیری است. به عنوان مثال، گوپ و همکاران دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، که یادگیری فردی، انگیزه و حفظ کارکنان را با هدف تقویت کسب دانش و اشتراک دانش، افزایش می‌دهد، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (۲۵). با توجه به نتایج تریو و چاتزگلی سازمان هایی که بهترین شیوه های مدیریت منابع انسانی را دنبال می کنند، از طریق طراحی شیوه های منابع انسانی که از مدیریت دانش پشتیبانی می کنند و در مقابل، ایجاد قابلیت های سازمانی را پشتیبانی می کنند، به عملکرد بالاتری دست می یابند (۲۶). بنابراین، اگر مدیریت منابع انسانی در مورد مدیریت مؤثر افراد باشد و اگر ارزشمندترین منبع افراد دانش باشد، آنگاه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند (۲۷). اسویتلیک و همکاران بیان کردند که مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم‌ها، همکاری های متقابل و همچنین جریان ها و شبکه های ارتباطی در داخل سازمان و فراسوی مرزهای آن، فعالیت‌ها، اهداف و استراتژی‌های مشترکی دارند. آن‌ها یک رویکرد یکپارچه

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

بین مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی پیشنهاد کردند، به طوری که اگر چرخه مدیریت دانش را با فرآیندهای مدیریت منابع انسانی مقایسه کنیم، متوجه می شویم که فعالیت های مختلفی بین هر دو مشترک است (۲۷). مطالعات برای مدت طولانی از این ادعا حمایت می‌کند که کارکنان مهم‌ترین دارایی سازمانی هستند، به‌ویژه وقتی صحبت از دستیابی به یک فرآیند مدیریت دانش مؤثر می شود (۲۶-۲۹). کارکنان وسیله ای برای ایجاد، به اشتراک گذاری و پیاده سازی دانش هستند. نیلسون و الستروم تاکید کردند که موفقیت عمومی سازمانی به طور فزاینده ای با شناسایی، استخدام، مدیریت و حفظ افراد با عملکرد بالا یا افراد با استعداد برای برآورده کردن خواسته های حال و آینده یک سازمان مرتبط است (۲۸). بنابراین، هدف اصلی عملکرد منابع انسانی، توسعه، انتخاب و استخدام افراد، آموزش و توسعه کارکنان، ارزیابی عملکرد آن ها، پاداش دادن به آن ها و ایجاد فرهنگ یادگیری برای حمایت و دستیابی به استراتژی سازمان است (۳۰). بنابراین، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، مانند استخدام و انتخاب، آموزش و پرورش، مدیریت عملکرد و سیستم‌های پاداش، برای مدیریت صحیح دانش ضروری هستند (۳۱) و به طور ابزاری به بهبود جریان دانش، یعنی کسب، انتقال و ادغام آن در سازمان کمک می‌کنند. نتایج مطالعه حاضر نشان می دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش با مؤلفه های کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و شرایط کاری در سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد. همچنین بیشترین ضریب همبستگی مربوط به ارتباط مدیریت دانش با ارزیابی عملکرد بوده و کمترین همبستگی بین مدیریت دانش با کارمندیابی مشاهده شد. این بدان معنی است که هر چقدر استقرار دانش بیش‌تر باشد، عملکرد منابع انسانی نیز بالاتر خواهد بود. در مطالعه حاضر، با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده خلق دانش، تسهیم دانش و ذخیره سازی دانش بر مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر مثبت معناداری داشت. همچنین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده تأثیر بُعد به‌کارگیری دانش بر مدیریت منابع انسانی معنادار نبود. بنابراین می‌توان گفت میزان تأثیر تسهیم دانش از میزان تأثیر خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش بر مدیریت منابع انسانی بیشتر است. به طوری که تغییر یک واحد انحراف استاندارد در تسهیم دانش، خلق دانش و ذخیره سازی دانش به ترتیب باعث افزایش ۰/۲۵۰، ۰/۲۳۶ و ۰/۲۱۹ انحراف استاندارد مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران شد. همچنین ۳۳/۵ درصد از واریانس کل میزان تغییرات مدیریت منابع انسانی به تسهیم دانش، خلق دانش و ذخیره‌سازی دانش مربوط می‌شود. این بدان معنی است که تسهیم دانش نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران دارد و باید به طور زیادی مورد توجه قرار گیرد. از طرفی مشخص شد که بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره‌سازی دانش) با تمامی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، شرایط کاری) ارتباط مثبت معناداری وجود داشت. بالاترین همبستگی نیز بین ذخیره سازی دانش و ارزیابی عملکرد و کمترین همبستگی بین خلق دانش و کارمندیابی به دست آمد. این بدان معنی است که استراتژی مدیریت دانش که بخشی از استراتژی سازمانی است در حمایت از مدیریت منابع انسانی سازگار و موثر است و ذخیره سازی دانش بیشترین نقش حمایتی در مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران را خواهد داشت. ارزشمندترین دارایی هر سازمانی، نیروی انسانی‌اش است و مهم‌تر از آن، دانش موجود در درون سازمان. به عبارت بهتر، هزینه کردن برای ارتقای دانش یا همان سرمایه انسانی، ارزشمندترین و مفیدترین سرمایه‌گذاری است که هر سازمانی می‌تواند انجام دهد (۳۲). با این همه باید دانست همان‌قدر که برخورداری از دانش و مالکیت آن برای افراد و سازمان‌ها اهمیت و اولویت دارد، به همان اندازه انتقال دانش از فردی به فردی دیگر و از یک بخش از سازمان به بخشی دیگر حائز اهمیت است. محدودیت‌هایی نیز در تحقیق حاضر وجود داشت. از آنجایی که پرسش نامه تنها نگرش کارکنان را می

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

سنجد، بنابراین ابزار دقیقی جهت سنجش واقعیت به شمار نمی رود. یکی دیگر از محدودیت های پژوهش عدم تعمیم نتایج این پژوهش به سایر استان‌های کشور است، بنابراین پیشنهاد می شود در سایر موقعیت‌ها نیز این پژوهش انجام شود و نتایج آن ها با یکدیگر مقایسه گردند.

نتیجه‌گیری

به طور خلاصه، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین مدیریت دانش با آموزش و بالندگی و منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به رابطه مثبت بین مدیریت دانش با با آموزش و بالندگی و منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران پیشنهاد می شود که سازمان ورزش شهرداری تهران با استقرار دانش به با آموزش و بالندگی کارکنان کمک نماید.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر از رساله دکترای مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز گرفته شده است. از کارکنان محترم سازمان ورزش شهرداری تهران که ما را در گردآوری اطلاعات مربوط به این مطالعه یاری نمودند، کمال تشکر را داریم.

References

1. Lee YD, Chen PC, Chen TF. Invisble Network of Knowledge Management for Human Resource Management Literature: Comparative Analysis of HRM, IHRM, SIHRM Studies. Int J Organ Innov. 2018; 11 (2): 85-99
2. Henttonen K, Kianto A. Ritala P. Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organization. J Knowl Manag. 2016; 20(4), 749–768.
3. Hislop D, Bosua R. Helms R. Knowledge management in organizations – a critical introduction (4th ed.). United States of America, New York: Oxford University Press. 2018.
4. Sathishkumar AS, Karthikeyan P. A study on effective organizational learning through knowledge management model, Int J Knowl Res Manag E Commerce. 2017; 8 (4): 34-36.
5. Sato Y, Kobayashi N, Shirasaka S. An Analysis of Human Resource Management for Knowledge Workers: Using the Three Axes of Target Employee, Lifecycle Stage, and Human Resource Flow. Review of Integrative Business and Economics Research. 2020; 140-156
6. Connelly CE, Černe M, Dysvik A. Škerlavaj M. Understanding knowledge hiding in organizations. J Organ Behav. 2019; 40(7):779–782
7. Hasani K, Sheikhesmaeili S. Knowledge management and employee empowerment. Kybernetes. 2016; 45(2), 337–355. (Persian)
8. Zaim H, Keceli Y, Jaradat A, Kastrati S. The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization. JSTPM. 2018;9(3):310-328
9. Syed J, Murray PA, Hislop D, Introduction MY. Managing knowledge in the twenty-first century. In: The Palgrave Handbook of Knowledge Management. Cham: Palgrave Macmillan. 2018; 1-18
10. Ananthram S, Nankervis A, Chan C. Strategic human asset management: Evidence from North America. Person Rev. 2013;42(3):281-299
11. Gloet M. Knowledge management and the links to HRM: Developing leadership and management capabilities to support sustainability. Manag Res News. 2006;29(7):402-413
12. Medina A, Castañeda DI. Competencies required from human resources managers to ensure their effective performance at industrial manufacturing companies in Cali. estud.gerenc. 2010; 26: 117-140.
13. Gope S, Elia G, Passiante G. The effect of HRM practices on knowledge management capacity: A comparative study in Indian IT industry. J Knowl Manag. 2018;22(3):649-677
14. Aisbett L, Hoye R. Human resource management practices to support sport event volunteers. APJHR. 2015;53(3):351-369.
15. Najafi A, Afrazeh, A, Fatemi Ghomi M. Decision Making Support System (DSS) for Measurement and System Dynamic (SD) for Analysis of Knowledge Worker Productivity. IJEE. 2010; 11(44): 75-113. (Persian)
16. Zalaff K, Hidayatullah MF, Kristiyanto, A. sports human resource management of sport development Index in Padang, West Sumatra, Indonesia - evaluation studies of the availability of sports human resource management. European Journal of Physical Education and Sport Science. 2017.
17. Badriazarin Y; Seyedameri M; Imanpoor A. Regression Analysis of the Relationship between Knowledge Management Components and Human Resource Performance. SMJ. 2013; 4(15): 35-50. (Persian)

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

18. Mohammadi R, Hanri H, Kashkar S. Investigating the relationship between knowledge management subsystems in the learning organization and human resources productivity in selected sports federations. SMJ. 2013; 6(1): 57-74. (Persian)
19. Huang Wenhui, Zhang Zhen. Innovation of management model of sport event based on knowledge management. 2011 6th International Conference on Product Innovation Management (ICPIM). 2011.
20. Lawson S. Examining The Relationship between Organizational Culture and Knowledg Management. Doctoral Dissertatation, Nava Southeastern University, Proquest Information and Learning Company; 2003.
21. Khamada, Z. Studying the relationship between education management and human resource development with knowledge management. Master thesis of University of Tehran; 2008.
22. Nonaka I. The knowledge-creating company. Harvard Business Review; 1991; 96-104.
23. Figueiredo E, Pais L, Monteiro S, Mónico L. Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. JSTP. 2016; 26(4):497-528.
24. Arunprasad P. Guiding metaphors for knowledge-intensive firms: Strategic HRM practices and knowledge strategies. Int J Organ Anal. 2016; 24(4):743-772
25. Gope S, Elia G, Passiante G. The effect of HRM practices on knowledge management capacity: A comparative study in Indian IT industry. J Knowl Manag. 2018; 22(3):649-677
26. Theriou NG, Chatzoglou P. The impact of best HRM practices on performance–identifying enabling factors. Employee Relat. 2014;36(5):535-561
27. Svetlik I, Stavrou-Costea E. Connecting human resources management and knowledge management. Int J Manpow. 2007;28(3/4):197-206
28. Nilsson S, Ellström PE. Employability and talent management: Challenges for HRD practices. EJTD. 2012;36(1):26-45
29. Edvardsson IR. HRM and knowledge management. Employee Relat. 2008;30(5):553-561
30. Pillania RK. Demystifying knowledge management. Business Strategy Series. 2009;10(2):96-99
31. Santoro G, Usai A. Knowledge exploration and ICT knowledge exploitation through human resource management: A study of Italian firms. Int J Manag Res Rev. 2018;41(6):701-715
32. O'Neill BS, Adya M. Knowledge sharing and the psychological contract: Managing knowledge workers across different stages of employment. J Manag Psychol. 2007;22(4):411-43

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]