

ارتباط رهبری دانش و توانایی جذب دانش

در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران

فریبرز فتحی^{۱*}، میرحسن سید عامری^۲، جمال قادرزاده^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه ۲- دانشیار دانشگاه ارومیه ۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۰۹

The Relationship between Knowledge Leadership Absorptive Capacity

General Offices of Sports and Youth in West of Iran

Fariborz Fathi^{*1}, Mir hasan Saied ameri², Jamal ghader zadeh³

1, 3. M.A sport management of Physical Education and Sports Science. Urmia University 2. Associate professor in department sport management, Uremia University

Received: (2015/08/31)

Accepted: (2016/10/03)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship of peer leaders' behavior with team commitment and team effectiveness among shahrood futsal teams. This research is descriptive-correlational type. The research population consisted of all shahrood futsal teams players (N=200). All players completed questionnaires and analyzed as study sample. In order to data gathering used of multifactor leadership (Bass & Avolio, 1995), team commitment (Scanlan et al, 2004) and team effectiveness (Larson & Lafasto, 2001) scales. To analyze the data used of Cronbach's alpha, Pearson correlation and structural equation modeling. Findings indicated that transformational leadership style of peers has direct, positive and significant effect on commitment and team effectiveness. Also transformational style indirectly through team commitment has positive and significant effect on team effectiveness. Team commitment as a mediator variable has direct and positive effect on team effectiveness. Endogenous Variables' R-Square indicated that 30% and 23% of team effectiveness and team commitment variance respectively is explained by exogenous variables. Finally, Results indicate that the peer leaders' behavior has created a higher level of commitment within the team and the commitment increase the effectiveness of the team.

Keywords

peer leaders, team commitment, team effectiveness, futsal, transformational leadershi

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین رفتار رهبران همسطح با تعهد و اثربخشی تیم‌های فوتسال شهرستان شاهرود بود. این پژوهش توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه بازیکنان تیم‌های فوتسال شهرستان شاهرود (۲۰۰ نفر) تشکیل دادند. تمامی بازیکنان، پرسشنامه را تکمیل نمودند و به‌عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد چندعاملی رهبر (باس و آلیو، ۱۹۹۵)، تعهدتیمی (اسکانلن و همکاران، ۱۹۹۳) و اثربخشی تیمی (لارسون و لافاستو، ۲۰۰۱) استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد سبک تحول‌گرای رهبران همسطح تأثیر مستقیم و معناداری بر تعهد و اثربخشی تیمی داشت. همچنین سبک تحول‌گرا به‌واسطه تعهدتیمی به‌صورت غیرمستقیم نیز بر اثربخشی تیمی تأثیر مثبت داشت. تعهد تیمی به‌عنوان یک متغیر میانجی به‌طور مستقیم بر روی اثربخشی تیمی تأثیر معنی‌داری داشت. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد که ۳۰ درصد از تغییرات اثربخشی تیمی و ۲۳ درصد از تغییرات تعهد تیمی توسط متغیرهای درون‌زا قابل تبیین می‌باشد. درنهایت، نتایج حاکی از آن است رفتار رهبران همسطح، سطوح بالاتری از تعهد را در درون تیم ایجاد کرده و این تعهد باعث افزایش اثربخشی تیم می‌شود.

واژه‌های کلیدی

رهبران همسطح، تعهد تیمی، اثربخشی تیمی، فوتسال، رهبری تحول‌گرا

* نویسنده مسئول: فریبرز فتحی

E-mail ::f.fathi99@yahoo.com

*Corresponding Author: Fariborz fathi

مقدمه

اگر چه تا چندی پیش سخن از مدیریت دانش موضوع جالب توجهی در کانون های تفکر بود، اکنون سخن از رهبری دانش به میان آمده و توجه اندیشمندان فعال در قلمرو مدیریت را به خود جلب کرده است (۵). تئوری ها و تحقیقات رهبری، گذشته طولانی دارند، ولی اخیراً بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است (۳۳). لینا و آستا (۲۰۱۲) معتقدند که سازمان ها می توانند در فرایندهای انتقال دانش مؤثر باشند (۲۱). لاکشمن و پارت (۲۰۰۸) اظهار دارند که رهبری دانش^۴ نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می کند (۱۸). رهبری برخلاف اعمال نفوذ در رفتارهای کارکنان، الهام بخشی و بهبود روابط انسانی، به منزله‌ی محرک ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری سازمان در نظر گرفته می شود (۳۰). دانشمندان معاصر مدیریت غالباً بر اثربخشی تأکید دارند که به وسیله کسب، توسعه و به کارگیری، دانش ایجاد می شود و اعتقاد دارند که کسب دانش جدید به چگونگی تحول سازمان ها و فعالیت های رهبری بستگی دارد و موجب سازگاری با تغییر شرایط سازمانی می شود. یکی از متغیرهایی که رهبری دانش بر آن تاثیر می گذارد توانایی جذب دانش^۵ است (۳۳). کوهن و لوینتال^۶ (۱۹۹۰)، ظرفیت جذب را به عنوان یک مفهوم کلان اقتصادی، به حوزه نظریه های سازمانی وارد کردند و آن را به عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه سازی و به کارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند (۱۰). زهرا و جورج^۷ (۲۰۰۲)، توانایی جذب دانش را به عنوان توانایی جذب بالقوه شامل کسب و یکسان سازی اطلاعات و توانایی جذب تحقق یافته شامل تبدیل و به کارگیری دانش، در نظر می گیرند (۳۶). مینباوا و همکاران^۸ (۲۰۰۳) معتقد است برای بررسی ظرفیت جذب دانش باید پیش فرض هایی را در نظر گرفت: دانش پیشین^۹ (توانایی

کارکنان)^{۱۰}، و شدت تلاش^{۱۱} (انگیزه کارکنان)^{۱۲} اساس دانش پیشین را واحدهای فردی دانش موجود و در دسترس سازمان تشکیل می دهد (۲۵). توانایی کارکنان را اینگونه تعریف کرده اند؛ سابقه آموزشی و تحصیلی کارکنان و کسب مهارت های مرتبط با شغل در راستای دانش مرتبط پیشین کارکنان که جهت استفاده و به کارگیری در سازمان مورد نیاز می باشند، بدون در نظر گرفتن این دانش، سازمان قادر نیست به طور صحیح ارزش بالقوه دانش خارجی را در نظر بگیرد. دانش پیشین در کارکنان سازمان نهفته است (۳۰). کیم^{۱۳} (۲۰۰۱) شدت تلاش را اینگونه تعریف می کند؛ میزان انرژی و تلاش فراوان که از سوی اعضای سازمان به منظور حل مسائل، توسعه و گسترش می یابد. شدت تلاش کارکنان به خوبی در تئوری های شناختی از قبیل تئوری انتظار مربوط به انگیزش کار مطالعه شده است (۱۵). از نقطه نظر قابلیت پویا، سازمان ها به عنوان نهادهای دانش هستند که در قالب فرایندهای دانشی به فعالیت می پردازند (۲۵) از مهمترین عللی که موجب شده تا سازمان ها به موضوع رهبری دانش تمایل نشان دهند آن است که رهبری دانش موجب بهره‌وری بیشتر از سرمایه های انسانی، تشخیص کمبودها (خلاًها) در دانش سازمانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه جویی در وقت (۳۷)، بروز و رشد خلاقیت، تشویق و نوآوری، برقراری و تسریع جریان انتقال دانش از تولید کننده به دریافت کننده، تسهیل اشتراک اطلاعات بین کارکنان می شود. از دوباره کاری می کاهد. توان سازمان را برای مقابله با پدیده تورم اطلاعات افزایش می دهد. دانش کارکنان را پیش از ترک احتمالی سازمان گردآوری و ذخیره می نماید. کیفیت ارائه خدمات به مشتری را بهبود می بخشد و از طریق افزایش سطح آگاهی سازمان، نسبت به راهکارها، محصولات و عملکرد سازمان های رقیب، به سازمان کمک می کند تا از گردونه رقابت خارج نشود (۳۴). با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در کشور، هنوز هم در زمینه مدیریت سازمان های ورزشی و امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش، کاستی هایی وجود دارد. مدیریت ورزش و سازمان های آن اهمیت خاصی دارد زیرا ضعف در شیوه مدیریتی و عدم تناسب این شیوه با

1. Lina and Asta
2. Leadership
3. Lakshman and Parente
4. Knowledge Leadership
5. Absorptive Capacity
6. Cohen and Levinthal
7. Zahra and George
8. Minbaeva et al
9. Prior Knowledge.

10. Employees ability
11. Intensity of Effort
12. Employees Motivation
13. Kim

اما این تلاش‌ها بر مدیریت اطلاعات یا مدیریت دانش به عنوان نقش‌های کلیدی رهبری تمرکز ندارند (۳۱). انتقال دانش در سازمان به دو روش انجام می‌شود: رسمی و غیررسمی. انتقال غیررسمی؛ عمیق، خلاق، خوشبینانه و بادوام بوده و اثربخشی را ارتقاء می‌بخشد رسمی نیز می‌تواند جمعیت زیادی را به وسیله ارزش‌های عالی تحت تأثیر قرار دهد (۲۹). شاخص‌های متفاوتی مانند فرهنگ، ساختار، تکنولوژی، سبک مدیریت و یادگیری سازمانی بر انتقال دانش در سازمان مؤثر هستند (۲۳). گروین^۳ و همکاران (۲۰۰۸) بین دانش و یادگیری ارتباط برقرار می‌کنند و بیان می‌دارند که یک سازمان زمانی یاد می‌گیرد که بتواند دانش تخصصی را ابداع، کسب و انتقال دهد (۱۲). محققانی همچون لاکشمن (۲۰۰۷)، بر ارتباط بین رهبری و مدیریت دانش تمرکز دارند (۱۷). این محقق هم نقش رهبران را در سطوح گوناگونی از فرایندهای مختلف یادگیری سازمانی و مدیریت در سازمان شناسایی کرده است (۱۹). لینا و آستا (۲۰۱۲)، به این نتایج رسیدند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد (۲۱). ملادکوف^۴ (۲۰۱۲) در پژوهش خود که به این نتیجه دست یافت که مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های رهبری دانش هستند و کارکنان دانشور را اداره میکنند (۲۷). چانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۰) به این یافته‌ها رسیدند که همبستگی مثبت معناداری بین رهبری دانش مدیران و مزیت رقابتی وجود دارد و رهبری دانش مدیران می‌تواند مزیت رقابتی را پیش بینی کند (۹). لاکشمن (۲۰۰۹)، به این نتایج دست یافت که رهبری دانش با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. به علاوه دانش و اطلاعات رهبران به طور مثبت با اثربخشی سازمانی و ادراکات رهبری رابطه دارد (۲۰). سارابیا^۶ (۲۰۰۷) سیکل‌های رهبری دانش را بر پایه خلق دانش، یادگیری و فرهنگ تحلیل نموده است. این پژوهش یک نگاه تازه به رهبری را فراهم کرده و دو نوع رهبری را برحسب سیکل دانش ارائه داده است: رهبری برحسب تقویت و هم افزایی دانش، و رهبری برحسب سیکل تنظیم و سامان بخشی مدیریت (۳۱). ماریو^۷ و همکاران (۲۰۱۵) تحقیق با عنوان نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری به این نتیجه رسیدند که رهبری دانش گرا بر نوآوری و مدیریت دانش در سازمان تاثیر مستقیم دارد. این محققان در ادامه عنوان می‌دارند اگرچه دانش برای ایجاد و خلق نوآوری مهم

ساختار سازمان و تغییرات محیطی، موجبات شکست این سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی شان فراهم می‌آورد. اداره کردن ورزش به سازماندهی، ساختار سازمانی و مدیریت سازمانی به مفهوم جدی نیاز دارد. از طرفی بی‌توجهی به دانش مدیریت یکی از مشکلات اصلی ورزش کشور است چرا که در ورزش ما این بُعد روز به روز در حال ضعیفتر شدن است (۲). توجه به دانش و جذب آن برای سازمان‌های ورزشی حائز اهمیت تر به نظر می‌رسد، چرا که امروزه ورزش و سازمانهای ورزشی به منظور حضور کارآ و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به افزایش دانش و تخصص‌گرایی در ورزش و نفوذ ورزش و سازمان‌های ورزشی در لایه‌های مختلف زندگی جوامع بشری، انطباق‌پذیری با شرایط مختلف و متغیر فعلی را امری اجتناب ناپذیر ساخته است (۳). اُریلی و نایت (۲۰۰۷) در پژوهشی مطرح کردند که سازمان‌های ملی ورزش علاوه بر اینکه مسئول رشد و توسعه ورزش در کشور خویش هستند، اهداف سودآوری نیز دارند. این سازمان‌ها با بهره‌گیری از دانش نوین و تجربیات کشورهای موفق از طریق مدیریت دانشی می‌توانند زمینه‌های رشد و شکوفایی سازمان ورزشی تحت مدیریت خود را فراهم آورند (۲۸). بنابراین توجه به رهبری دانش و به طور خاص توانایی جذب دانش می‌تواند فراهم کننده حضور و عملکرد پویای ورزش و سازمان‌های ورزشی در عرصه‌های گوناگون باشد. از آنجایی که نخستین نیرو در اثربخشی سازمان‌ها در رهبری نهفته است برای اینکه یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است (۱). رویکردهای مختلف مطالعه رهبری تأکید دارند که مدیریت دانش و اطلاعات و دانش تصاحب شده به وسیله‌ی رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد (۱۸). مینی^۲ و همکاران (۲۰۱۲)، رهبری دانش را اینگونه تعریف نموده‌اند: هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روش‌هایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد (۲۳). سارابیا (۲۰۰۷)، درخصوص رهبری دانش دو سیکل را ارائه می‌دهد که متشکل از چهار عنصر می‌باشد: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری هرچند نوشته‌ها و متون در خصوص عملکردهای مدیران سطح بالا، اهمیت نقش اطلاعاتی و اهمیت اطلاعات با ابداع یک بینش را شناسایی کرده و بر آن تأکید نموده‌اند،

3 . Garvin

4 . Potas

5. Chang

6 . Sarabia

7 . Mario

1 .O'Reilly and Knigh

2 . Mabey

کردند که به ترتیب عبارت بودند از: جذب و استخدام کارکنان متعهد به فرایند خلق دانش، ارائه یک پلت فرم مشترک به کارکنان برای تجربه به اشتراک گذاری دانش، فراهم کردن شرایط و وسایل ایمن و کافی برای کارکنان، قابلیت تبادل دانش با شرکت‌ها و سازمان‌های منحصر به فرد و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی استراتژیک برای کارکنان (۱۴). ویدیانو^۶ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان نقش دانش و خودکارمدی: تاثیر توانمند سازی رفتار رهبر در عملکرد فردی به این نتیجه رسید که توانمند سازی رفتار رهبر به طور مثبتی و معناداری مربوط به خودکارمدی بود، این نیز به نوبه خود به عملکرد فردی مربوط می شود. ولی توانمند سازی رفتار رهبری به اشتراک گذاشتن دانش تاثیر ندارد. این محقق نتیجه می گیرد که عوامل اساسی به عنوان عوامل احتمالی (فرهنگ و اعتماد) و عوامل زمینه‌ای (عوامل سازمانی) در به اشتراک گذاری دانش می تواند نقش داشته باشند (۳۵). سیروستاوا^۷ و همکاران (۲۰۰۶) در ایالات متحده آمریکا تحقیق به بررسی نقش مداخله به اشتراک گذاری دانش و اثر بخشی تیم در رابطه بین قدرت دادن به رهبری و عملکرد تیم پرداخت، نتایج این تحقیق نشان داد که قدرت رهبری به طور مثبتی به اشتراک گذاری دانش و اثر بخشی بستگی دارد که این دو میتواند باعث عملکرد بهتر تیم ها شود (۳۲). مینباوا (۲۰۱۰)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که توانایی و انگیزه کارکنان به عنوان دو عامل ظرفیت جذب کارکنان باعث افزایش انتقال دانش سازمانی شده که این دانش انتقال یافته منجر به نوآوری در سازمان می شود (۲۶). مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین ظرفیت جذب فردی و سازمانی، ارتباط وجود دارد همچنین بین این دو مولفه عملکرد نوآورانه ارتباط وجود دارد (۷). حاجی کریمی و حاجی پور (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که ظرفیت جذب دانش به عنوان توانایی یک سازمان در شناسایی، کسب و به کارگیری دانش موجود در محیط خارج از سازمان در فرایندها و محصولات سازمان نقش مهمی در توسعه مزیت‌های نوآوری و انعطاف-پذیری در سازمان دارد (۴). هویجبرگ و چوی^۸ (۲۰۰۱)، معتقدند که رهبرانی که درک وسیعی از روابط محیطی و محتوایی دارند، از مدیرانی که درک محدودی از این روابط دارند قابلیت جذب دانش بیشتری خواهند داشت (۱۳). سازمان‌های ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند.

است ولی خود یک رهبر دانش‌گرا می‌تواند در سازمان باعث ایجاد نوآوری و پیاده سازی مدیریت دانش شود، که این به نوبه خود می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمان در نوآوری شود (۲۴). ژانگ لیانیانگ^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان اثر رهبری دانش بر تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در تیم های مهندسی طراحی پروژه به این نتیجه رسید که رهبری دانش اثر مستقیمی بر به اشتراک گذاشتن دانش مهندسان از طریق نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی دارد. این محقق نتیجه می‌گیرد که به اشتراک گذاشتن دانش موثر بستگی به وجود رهبری دانش و ترویج یک محیط قابل اعتماد و همکاری دارد (۳۷). لو مینگویان و لی جنگ^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان اثر رهبری قابل اعتماد در سرمایه روانشناختی و به اشتراک و جذب دانش در سازمان‌های غیر انتفاعی در کشور چین به نتیجه رسید که، بین رهبری قابل اعتماد با سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بین سرمایه روانشناختی و رهبری قابل اعتماد با اشتراک دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بخشی دیگر از نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روانشناختی نقش واسطه ای بر ارتباط بین رهبری قابل اعتماد و به اشتراک گذاشتن دانش دارد (۲۲). برادشاو^۳ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی به شناسایی مفاهیم مهم در تعیین سبک رهبری موثر بر دستیابی به انتقال دانش پرداختند. نتایج تحلیل مسیر این تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌گرا بطور مثبت و معناداری بر انتقال دانش تاثیر دارد (۸). فیگیوریدو د ملو^۴ و همکاران (۲۰۱۳) در کشور برزیل تحقیقی با عنوان رهبری و اشتراک دانش انجام داد. این مطالعه به دنبال شناسایی و عوامل و شاخص‌ها و موانع رهبری برای به اشتراک گذاشتن دانش در یک شرکت مهندسی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که رفتار به اشتراک گذاشتن دانش بخشی از برنامه مداوم این شرکت است. از دیدگاه اعضای شرکت هماهنگی بین کارکنان به عنوان یک مانع برای به اشتراک گذاشتن دانش بود. بخشی دیگر از نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت و رهبری به عنوان عوامل موثر بر اشتراک دانش شناسایی شدند و موانع سر راه اشتراک دانش عبارت بودند از نبود تفکر سیستمی و نبود تبادل بین اعضا (۱۱). کمال کوناره^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان فعالیت های رهبری و اثر آن در ایجاد دانش در سازمان‌ها پنج عامل برای خلق دانش شناسایی و معرفی

- 1 .Zhang, Lianying
- 2 . Lu Mingyuan and Li Geng
- 3 .Bradshaw
- 4 .Figueiredo de Melo
- 5 .Kamal Kumar

6 . Widianto
7 . Srivastava
8 Hooijberg and Choi

علم، دانش و فناوری در زمینه ورزش مواجه هستند. همچنین دانش به عنوان یک دارایی سازمان برای خلق مزیت رقابتی تلقی می‌شود. بنابراین سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های ورزشی با مشکلاتی در مدیریت و ارزیابی این دارایی‌ها مواجه هستند با این اوصاف یکی از رسالت‌های سازمان‌ها و ادارات ورزشی کمک به رشد و توسعه ورزش هر جامعه است این مهم میسر نخواهد شد مگر در پرتو کاربرد دانش و ارتقا دانایی محوری با کاربست یک رهبری دانش محور. از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر و پاسخگویی به این سوال است که آیا وجود رهبری دانشی در افزایش قابلیت جذب دانش ادارات کل ورزش و جوانان غرب می تواند نقش داشته باشد؟

متخصصین واقع شد و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۴۰ نفر پایایی این پرسشنامه ۰/۹۳ = به دست آمد

پرسشنامه ظرفیت جذب دانش: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل ظرفیت جذب دانش میناوا و همکاران (۲۰۰۳) است شامل دو زیر مولفه؛ توانایی کارکنان (سوالات ۱ تا ۶) و انگیزش کارکنان (سوالات ۷ تا ۱۲). این پرسشنامه در برگزیده ۱۲ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت توانایی جذب دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه روایی روایی صوری و محتوایی داشته ولی جهت هماهنگی سوالات با جامعه آماری مذکور در برخی سوالات تغییرات جزئی اعمال و پرسشنامه را جهت بررسی دوباره در اختیار چند ۱۰ نفر از متخصصین و اساتید رشته تربیت بدنی قرار گرفت و روائی صوری و محتوایی آن مورد تأیید متخصصین واقع شد و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۴۰ نفر پایایی این پرسشنامه ۰/۸۳ = به دست آمد برای گزارش یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی، برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف استفاده شد. به دلیل نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و t تک نمونه ای استفاده شد. تمامی محاسبات آماری این تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۱۹ انجام شده است.

ارتباط و تعامل این سازمانها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمانهای ورزشی ملی و بین‌المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق به کارگیری رهبری دانش و دیگر روشهای علمی عملکرد خود را بهبود بخشند. با توجه به تحقیقات صورت گرفته در زمینه مولفه‌های تحقیق و اهمیت وجود رهبری دانش محور، می‌توان اذعان کرد، قرن حاضر، قرن بهره‌برداری از دانش برای کمک به توسعه است، سازمان‌های ورزشی امروزی با تحولات گسترده‌ای در حیطه

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران (ایلام، کرمانشاه، کردستان، همدان و لرستان) به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد. شیوه نمونه گیری به صورت غیر تصادفی هدفمند است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری ۲۷۴ نفر بود. در این تحقیق، جمع آوری اطلاعات و داده‌ها از طریق سه پرسشنامه مشخصات فردی، رهبری دانشی و قابلیت جذب دانش انجام گرفت:

پرسشنامه مشخصات فردی: این پرسشنامه با پنج پرسش که جنسیت، سن، سابقه کار، سطح تحصیلات و محل کار را اندازه گیری می‌کند.

پرسشنامه رهبری دانشی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل رهبری دانشی ویتالا (۲۰۰۴) شامل موارد: گرایش یادگیری (سوالات ۱ تا ۱۲)، جو حمایتی یادگیری (سوالات ۱۳ تا ۱۸)، و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی (سوالات ۱۹ تا ۲۶) است. و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت رهبری دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه روایی روایی صوری و محتوایی داشته ولی جهت هماهنگی سوالات با جامعه آماری مذکور در برخی سوالات تغییرات جزئی اعمال و پرسشنامه را جهت بررسی دوباره در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین و اساتید تربیت بدنی قرار گرفت و روائی صوری و محتوایی آن مورد تأیید این

یافته‌های تحقیق

سنین ۵۰-۴۱ و ۳/۱٪ از بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح است: ۱۹٪ بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت، ۴۱/۶٪ بین ۱۰-۶ سال، ۱۹/۷٪ بین ۱۵-۱۱ سال، ۱۶/۱٪ بین ۱۶-۲۰ سال، ۷/۲۳٪ بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از ۴۶/۳٪ پاسخ دهندگان مردان و ۵۳/۷٪ پاسخ دهندگان زنان، در خصوص تحصیلات ۴/۱٪ دارای مدرک دیپلم و ۱۱/۵٪ دارای مدرک کاردانی و ۱۸/۵٪ دارای مدرک کاردانی و ۵۱/۹٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۴٪ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. در مورد رده سنی ۳۲/۳٪ پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۹/۴٪ بین سنین ۳۱-۴۰ سال، ۱۵/۲٪ بین

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	تعداد
گرایش یادگیری	۳,۵۱	۰,۸۴	۱	۵,۰۸	۲۷۴
جو حمایتی یادگیری	۳,۲۸	۰,۹۸	۱,۱۷	۵,۵۰	۲۷۴
حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی	۳,۹۲	۰,۸۹	۱,۱۳	۵,۶۳	۲۷۴
توانایی کارکنان	۳,۳۱	۰,۶۸	۱	۵	۲۷۴
انگیزش کارکنان	۳,۲۵	۰,۵۹	۱,۵۰	۵	۲۷۴

گروهی (۳,۵۰)، توانایی کارکنان (۳,۳۱)، جو حمایتی یادگیری (۳,۲۸)، انگیزش کارکنان (۳,۲۵) و کمترین مربوط است به گرایش یادگیری یادگیری

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که: بیشترین میانگین به ترتیب مربوط است به مولفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و

جدول ۲. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف

گزارش متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری
رهبری دانش	۰,۹۵	۰,۳۲
توانایی جذب دانش	۱,۰۶	۰,۲۱

از ۰/۰۵ است که فرض عدم طبیعی بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۲ یافته‌های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف تک نمونه‌ای را نشان می‌دهد، این آزمون نشان می‌دهد که آیا داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر؟ همانطور در جدول مشاهده می‌گردد در دو متغیرها، سطح معنی‌داری بیش

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت رهبری دانشی و توانایی جذب دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور

ارزش آزمون = ۳				متغیرها	
سطح معناداری	اماره آزمون t	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	
۰,۰۰۰	۵,۶۶	۲۷۳	۰,۷۶	۳,۴۵	رهبری دانشی
۰,۷۴	-۰,۳۳	۲۷۳	۰,۵۳	۲,۹۸	قابلیت جذب دانش

میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد و رهبری دانشی بالاتر از سطح متوسط می‌باشد آماره t برای توانایی جذب دانش (df=۲۷۳، t=-۰,۳۳، p=۰/۷۴) که از مقدار t بحرانی جدول بحرانی کوچکتر است. بنابراین بین میانگین

داده‌های مندرج در جدول ۳ حاکی از آن است که مقدار محاسبه شده آماره t برای رهبری دانش (df=۲۷۳، p=۰/۰۰۱، t=) که از مقدار t بحرانی جدول بحرانی بزرگتر است. بنابراین بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و

تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود ندارد و توانایی جذب دانش در سطح پایین تر از سطح متوسط می باشد

جدول ۴. ماتریس همبستگی پیرسون مولفه های قابلیت جذب دانش با رهبری دانش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	توانایی کارکنان	۱		
۲	انگیزش کارکنان	۰,۶۲۶**	۱	
۳	رهبری دانش	۰,۵۶۶**	۰,۵۳۵**	۱

**p<0.01

نتایج ضریب همبستگی پیرسون با توجه به جدول ۴ کارکنان (۰,۵۶۶) و انگیزش کارکنان (۰,۵۳۵) در سطح نشان می دهد که بین رهبری دانش با مولفه های توانایی (p<0.01) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی پیرسون مولفه های قابلیت جذب دانش با رهبری دانش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	گرایش یادگیری	۱			
۲	جو حمایتی یادگیری	۰,۶۶۷**	۱		
۳	حمایت از فرایند یادگیری	۰,۷۱۵**	۰,۶۷۱**	۱	
۴	قابلیت جذب دانش	۰,۵۲۷**	۰,۴۱۵**	۰,۶۸۵**	۱

**p<0.01

ضریب همبستگی پیرسون با توجه به جدول ۵ نشان می دهد که بین قابلیت جذب دانش و گرایش یادگیری (۰,۵۲۷) قابلیت جذب جو حمایتی یادگیری (۰,۴۱۵) و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی (۰,۶۸۵) در سطح (p<0.01) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری دانش با مولفه توانایی کارکنان

پیش بین	ملاک	F	ضریب تعیین	t	R	R ²
گرایش یادگیری	توانایی	۶۸,۵۶	۰,۴۲۶	۱,۶۱۲	۰,۶۵	۰,۴۳
جو حمایتی یادگیری	کارکنان			-۲,۷۳۰		-۰,۱۸
حمایت از فرایند یادگیری				۹,۶۹۹		۰,۶۸

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مولفه های رهبری دانش با مولفه انگیزش کارکنان

پیش بین	ملاک	F	ضریب تعیین	t	R	R ²
گرایش یادگیری				۱,۶۶		
جو حمایتی یادگیری	انگیزش	۳۸,۵۸	۰,۲۹۲	-۰,۱۱۳	۰,۵۴	۰,۳۰
حمایت از فرایند یادگیری	کارکنان					
فردی و گروهی				۵,۷۸۰		۰,۴۵

ضریب همبستگی این سه متغیر را با متغیر وابسته معادل ۰,۶۵ آزمون F در سطح معناداری بسیار بالایی وجود رابطه بین این متغیرها با متغیر وابسته را نشان می دهد ضریب تعیین تعدیل شده کلی^۱ ۰,۴۲۶ می باشد این میزان نشان

رهبری دانش معنادار است و بالاتر از سطح متوسط می باشد یافته‌های این سوال با نتایج ملادکوف (۲۰۱۲) و چانگ و همکاران (۲۰۱۰) همسویی دارد (۲۷، ۹). در این خصوص لزوم توجه مدیران و رؤسای ادارات کل ورزش و جوانان به ویژگیهای رهبری دانش و به ویژه ایجاد جوی مساعد برای یادگیری ضروری است، زیرا موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان، افزایش همکاری و صمیمیت، بهبود تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری، توسعه سازمانی و ارتقاء یادگیریها برای افزایش استانداردهای عملکردی و علمی میگردد. بعلاوه می بایست به فرایندهای یادگیری به صورت فردی و گروهی نیز توجه گردد، چرا که موجب افزایش صلاحیت و مهارتهای حرفه‌ای کارمندان شده و باعث تولید و تسهیم دانش و اطلاعات در ادارات کل و به تبع آن ادارت و جوانان شهرستان ها مذکور می‌گردد و نهایتاً بهبود کارایی و اثربخشی را به دنبال خواهد داشت. اما قابلیت جذب دانش در این ادارات پایین تر از سطح متوسط بود سازمان‌های ورزشی از طریق قابلیت جذب دانش می‌توانند دانش جدید و خارجی را، که در بیرون از مرزهای سازمانی قرار دارد، جذب کنند و در تحقق اهداف نهایی خود از آن بهره ببرند. با توجه به نقش افراد در انتقال دانش سازمانی برای ارتقای توانایی و انگیزه کارکنان میتوان به اهمیت نقش آموزش، برنامه دوره‌های آموزشی، تشویق و پاداش سازمانی پی برد. ایجاد چنین سازوکارهایی میتواند نقش مهمی در بهبود ظرفیت جذب کارکنان داشته باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴، ۵) نشان داد که بین که بین مولفه‌های رهبری دانش و ظرفیت جذب و مولفه های توانایی جذب و رهبری دانشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج حاکی از آن است که وجود یک رهبر دانش محور در سازمان باعث افزایش توانایی جذب دانش در سازمان می‌شود. با توجه به این نتیجه توانایی جذب کارکنان افزایش نمی یابد مگر در پرتو یک رهبری دانش محور. به نظر می‌رسد تأکید بر یادگیری، تولید و کاربرد دانش و اطلاعات در سازمان به همراه توجه به عواطف، احساسات، صمیمیت، حمایت و نفوذ بر کارکنان، ظرفیت و توانایی جذب دانش را افزایش می‌دهد. در این خصوص لزوم توجه سازمان‌ها ورزشی به ویژگی‌های رهبری دانش و به ویژه ایجاد جوی مساعد برای یادگیری ضروری است، زیرا موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان، افزایش همکاری و صمیمیت، بهبود تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری، توسعه سازمانی و ارتقاء یادگیریها برای افزایش استانداردهای عملکردی و

می دهد که سه متغیر در معادله رگرسیون با همدیگر ۴۲٫۶٪ از از واریانس متغیر وابسته توانایی کارکنان را تبیین می کند و متغیر حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی (۰٫۶۸ =) میتواند به طور مثبت و معنی دار بعد توانایی کارکنان را پیش بینی کند. ۵۷٫۴٪ از واریانس باقی مانده متغیر وابسته توسط سایر متغیرها تبیین می شود که در این تحقیق مد نظر نبوده است دلیل این امر نیز شاید عوامل دیگری است که شناخت کامل و قطعی آنها امکان پذیر نمی باشد. در واقع عوامل گوناگونی بر روی میزان توانایی کارکنان تاثیر می گذارند که در این تحقیق به آن پرداخته نشده است.

ضریب همبستگی این سه متغیر را با متغیر وابسته معادل ۰٫۵۴ آزمون F در سطح معناداری بسیار بالایی وجود رابطه بین این متغیرها با متغیر وابسته را نشان می دهد ضریب تعیین تعدیل شده کلی ۰٫۲۹۲ می‌باشد این میزان نشان می دهد که سه متغیر در معادله رگرسیون با همدیگر ۲۹٫۲٪ از از واریانس متغیر وابسته انگیزش کارکنان را تبیین می کند و متغیر حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی (۰٫۴۵ =) میتواند به طور مثبت و معنی دار بعد انگیزش کارکنان را پیش بینی کند. ۷۰٫۸٪ از واریانس باقی مانده متغیر وابسته توسط سایر متغیرها تبیین می شود که در این تحقیق مد نظر نبوده است دلیل این امر نیز شاید عوامل دیگری است که شناخت کامل و قطعی آنها امکان پذیر نمی باشد. در واقع عوامل گوناگونی بر روی میزان انگیزه کارکنان تاثیر می گذارند که در این تحقیق به آن پرداخته نشده است.

بحث و نتیجه گیری

بسیاری از کشورها و مجامع علمی و سازمان ها، دانش را عامل مهم توسعه می‌دانند و بر آن تأکید می‌کنند. دانش، موتور محرکه‌ی توسعه‌ی دانایی محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد جوامع خواهد داشت. قرن ۲۱ را قرن بهره برداری و مدیریت دانش در خدمت توسعه نیز نامیده‌اند (۶). با وجود این شرایط برای این که سازمانی موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است (۳۴). لاکشمن (۲۰۰۹) اعتقاد دارد که مدیریت دانش و دانش تصاحب شده به وسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد (۲۰). قسمت اول یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری دانش بالاتر از سطح متوسط میباشد. به عبارت دیگر، ادارات ورزش و جوانان با ویژگیهای رهبری دانش انطباق دارد. مقدار تی در

تأثیر بالایی بر انتقال دانش و رهبری تبادل تأثیر کمی بر انتقال دانش در سازمان دارد (۲۱). میناوا (۲۰۱۰)، بیان داشت که توانایی و انگیزه کارکنان باعث افزایش انتقال دانش سازمانی شده (۲۶). کاستوپولوس و همکاران (۲۰۱۱)، نشان دادند که کارکنان با توانایی بالا در جذب دانش، سطح جذب دانش سازمان را بهبود می‌بخشند و به بهبود عملکرد سازمان کمک میکنند (۱۶). بنابراین مدیران و رهبران سازمان باید از دانش بالایی برخوردار باشند و آن را به سازمان انتقال دهند، فرایند تسهیم دانش در سازمان به خوبی در جریان باشد، همکاری و صمیمیت، تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری، توسعه سازمانی بیشتر باشد. کارکنان در محیطی آرام و بدون استرس به زندگی شغلی خود ادامه دهند، ظرفیت جذب دانش در میان آنها افزایش یابد تا سازمان به سر مقصود اصلی خود که خدمت به جامعه است برسد. دانش و اطلاعات باید در میان مدیران سطوح عالی، متخصصان و کارشناسان، و مدیران عملیاتی در تبادل باشد و نیز کانالهای ارتباطی از طریق کسب اطلاعات از محیط خارجی برای تسهیم و تبادل اطلاعات و دانش مربوطه از طریق انواع ارتباطات رسمی و غیررسمی، بسیار مؤثر است. بخشی دیگر از نتایج پژوهش (جدول ۶ و ۷) نشان داد که بین مولفه‌های رهبری دانش با انگیزه و توانایی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و اینکه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی می‌تواند انگیزه کارکنان و توانایی کارکنان را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند. در نتیجه با توجه به نتایج دست آمده از بخش میتوان نتیجه گرفت که اگر در سازمان رهبران در ایجاد و انتشار دانش در درون سازمان تمرکز کنند، رهبران دانشی به ابداع ارزش‌ها، خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، افزایش اعتماد به نفس، الهام بخش، اشاعه مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، ارزش‌افزایی بهبود و روابط انسانی و انعطاف‌پذیری متمرکز شود، اگر رهبران از تغییرات هراسی نداشته باشند و در واقع برنامه‌های یادگیری را در بر گرفته باشند و آن را در سازمان پیاده کنند، یادگیری جمعی و گروهی را در سازمان ترویج و از آن حمایت کنند. میشود نتیجه گرفت که باعث افزایش انگیزه و توانایی در میان کارکنان خود شده‌اند نتایج این تحقیق با تحقیقات گروین و همکاران (۲۰۰۸)، همخوانی دارد چرا که این محققان به اعتقاد داشتند که بین دانش و یادگیری ارتباط برقرار کردند و بیان می‌دارند که یک سازمان زمانی یاد می‌گیرد که بتواند دانش تخصصی را ابداع، کسب و انتقال دهد، فرایند جذب دانش به طور عام انگیزش و توانایی بصورت خاص در کارکنان افزایش می‌یابد. چرا که قابلیت جذب به فرد اجازه می‌دهد تا اطلاعات به دست آمده از منابع

علمی می‌گردد. بعلاوه می‌بایست به فرایندهای یادگیری به صورت فردی و گروهی نیز توجه گردد، چرا که موجب افزایش صلاحیت و مهارت‌های حرفه‌ای کارمندان شده و باعث تولید و تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان می‌گردد و نهایتاً بهبود کارایی و اثربخشی و نوآوری را به دنبال خواهد داشت. بنابراین وجود یک رهبری دانشی در سازمان‌ها ورزشی می‌تواند باعث افزایش جذب دانش هم بصورت فردی و هم بصورت سازمانی شود، چرا که رهبری دانش در سازمان می‌تواند با بکارگیری یک جو یادگیری باعث افزایش همکاری و صمیمیت، بهبود تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری، توسعه سازمانی و ارتقاء یادگیریها برای افزایش استانداردهای عملکردی و علمی می‌گردد. همچنین از طریق فرایندهای یادگیری به صورت فردی و گروهی موجب افزایش صلاحیت و مهارت‌های حرفه‌ای کارمندان شده و باعث تولید و تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان می‌گردد و نهایتاً بهبود کارایی و اثربخشی را به دنبال خواهد داشت. حال این نکته که رهبری دانش چطور و چگونه از طریق یادگیری و فرایند یادگیری فردی و گروهی باعث افزای جذب دانش کارکنان می‌شود؟ همانطور که در اول بحث عنوان شده دنیای امروز دنیای پر از پیچیدگی فناوری و اطلاعات است. سازمان‌های امروزی با تحولات گسترده‌ای در حیطه علم، دانش و فناوری مواجه هستند چنانچه رهبران سازمانها از دانش فردی بالایی برخوردار باشند، میتوانند در افزایش قابلیت جذب سازمانی و انتقال موثر دانش بین واحدهای سازمان مفید عمل کند. برای انتقال دانش به طور موثر نیاز به فردی است تا به عنوان واسطه میان واحدها عمل کند. این واسطه برای برقراری ارتباط مناسب و موثر باید دارای ویژگی‌هایی از جمله اینکه خود دانش بالایی داشته باشد تا بتواند افراد را به سمت خود جذب کند نتایج این تحقیق می‌تواند با نتایج تحقیقات، گروین و همکاران (۲۰۰۸) لاکشم (۲۰۰۷)، لینا و آستا (۲۰۱۲)، رابرتز و همکاران (۲۰۱۲)؛ میناوا (۲۰۱۰)، کاستوپولوس و همکاران (۲۰۱۱) مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و حاجی پور (۱۳۸۷)، هویجبرگ و چوی (۲۰۰۱)، به نوعی همخوانی دارد (۷،۱۳، ۴،۱۶، ۱۲، ۱۷، ۲۱، ۲۶، ۳۰). شاید تحقیقی تا به حال در خصوص ارتباط این دو متغیر صورت نگرفته است ولی اکثر این محققان به وجود یک مدیر و اخیراً رهبر دانش محور در سازمان برای کسب و جذب و تسهیم دانش در سازمان اذعان دارند. به عنوان مثال: لاکشم (۲۰۰۷)، بیان می‌دارد که بین رهبری و مدیریت دانش ارتباط وجود دارد (۱۷). لینا و آستا (۲۰۱۲)، معتقدند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد، به علاوه رهبری تحولی به طور غیررسمی

بیرونی را بفهمد، توصیف و تفسیر و درک کند. طی فرایند جذب، سازمان دانش جدید را با دانش موجودش مرتبط می-سازد و اثربخش و کارایی سازمان بیشتر میشود (۱۲). با تحقیقات لاکشمن (۲۰۰۹) همخوانی دارد. این محقق به این نتایج دست یافت که وجود رهبری دانش با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. به علاوه دانش و اطلاعات رهبران به طور مثبت با اثربخشی سازمانی و ادراکات رهبری رابطه دارد (۲۰). بخش دیگر آن با تحقیقات ساریا (۲۰۰۷) همخوانی دارد این محقق سیکل‌های رهبری دانش را بر پایه خلق دانش، یادگیری و فرهنگ تحلیل کرد و یک نگاه تازه به رهبری را فراهم کرده (۳۱). با تحقیقات اردلان و همکاران (۱۳۹۱)، همخوانی دارد این محققین نشان داد که بین رهبری دانش و هوش سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد و مولفه‌های حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد (۱). با تحقیقات جابری و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد چون آنها نشان دادند که پادشاهای سازمانی مورد انتظار، مزایای متقابل، خودکارامدی دانش و لذت بردن از کمک به دیگران، بر نگرش و تمایل نسبت به تسهیم دانش در بین کارمندان تأثیر میگذارد (۳). بنابراین نتایج میتوان ادعان داشت چنانچه در سازمان‌های ورزشی مثل ادارات کل ورزش و جوانان که کارکنان و دانش آنها در این سازمان نقش کلیدی در پیشبرد اهداف آن که همانا توسعه امر ورزش است دارند، رهبران این سازمان در خصوص برنامه‌ها، اهداف، بازخورد و نیازها و روش‌های کسب این بازخورد را با کارکنان در میان بگذارند و اطلاعات بازخورد بصورت برنامه‌ریزی شده باشد، برنامه‌ریزی بصورت مشترک صورت گیرد، رهبران از انتقال و تسهیم دانش حمایت کنند و بطور مستمر عملیات بهبود واحدها انجام گیرد، رهبران جو محل کار را بهبود و از آن حمایت کنند و از بیان آزادانه افکار و نگرش‌ها حمایت بعمل آید و به در دل آنها گوش و آنها را بشناسد. رهبران سازمان دانش و مهارت اعضا را افزایش دهد، از توسعه عملکرد فردی و گروهی حمایت شود، درک صحیحی از نقاط ضعف و قوت کارکنان داشته باشد و رهبری دانش از طریق طراحی یک الگو جامع پیمایش محیط می‌تواند منابع دانش محیط را ردگیری کند. مهمترین منابع دانش عبارتند از دانشگاه‌ها، رقبا، عرضه کنندگان و مشتریان از این راه سازمان می‌تواند افکار، ابزار و روش‌های نوینی را شناسایی کند که بطور بالقوه می‌تواند بر عملکرد سازمان موثر باشد. در سازمان باید افرادی با عنوان دروازه‌بان ۱ و مرز گستر ۲ وجود

داشته باشد که اجازه بدهد دانش و اطلاعات که برای سازمان ذیربط است وارد سازمان شود و این کسی نیست جز یک رهبر و مدیر دانش محور (۳). همچنین اختصاص بودجه مناسب و فراهم کردن شرایطی که تحقیق و توسعه در سازمان افزایش یابد چرا که این خود عاملی مهمی در افزایش ظرفیت جذب دانش در میان کارکنان است. ایجاد جوی که در آن اعتماد و روحیه مشارکت در بین اعضا افزایش یابد که این خود اعمالی در جهت افزایش دانش و به اشتراک گذاری دانش است. همچنین از آنجایی که یادگیری سازمانی مبنی بر یادگیری فردی است بنابراین ظرفیت جذب دانش یک سازمان به سطح یادگیری اعضا و تمایل و توانایی آنها در فهم دانش بستگی دارد. مثلا کارکنان با دانش بالای دانشگاهی بهتر می‌توانند دانش جدید در حوزه خود کسب کنند محیط ورزشی امروز به طور فزاینده‌ای غیرقابل پیش بینی شده است و توانایی سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی در به کنترل درآوردن منابع داخلی و توانایی‌شان در جهت جذب و انتقال دانش در میان کارکنان، برای بقا در محیط رقابتی ورزشی بسیار حیاتی است (۱۷). سازمان‌هایی که قادر به شناخت قدرت دانش و توسعه فرهنگ جذب و انتقال دانش هستند بهتر میتوانند در عرصه رقابت آمادگی پیدا کنند. مدیران در سازمان‌های ورزشی باید متوجه باشند که هر جنبه از زنجیره ارزش، به واسطه کارایی ساختار فرایند جذب دانش میتواند مفید واقع شود. توسعه عواملی که مشوق فرایند جذب دانش است و حمایت از طرز نگرشی که میتواند به تمایل تسهیم، انتقال و جذب دانش منجر شود، از نکات مهمی است که باید مورد توجه سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی قرار گیرد. وقتی این عناصر به طور مناسب در محیط سازمانی نهادینه شوند، این سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را برای جذب دانش تحریک کنند.

منابع

۱. اردلان، محمد رضا؛ اسکندری، اصغر؛ گیلانی، مریم. رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی، ش ۱۲ (۱۳۹۱): ۱۰۰-۷۱.
۲. پورسلطانی زرنندی، حسین؛ و ایرجی نقدر، رامین (۱۳۹۲) ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۱ (۱۳۹۲): ۶۱-۷۱
۳. جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزائی پول، جواد. بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمانهای ورزشی (مطالعه موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان). نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۴ (۱۳۹۲): ۷۵-۵۵
۴. حاجی کریمی، عباسعلی؛ حاجی پور، بهمن. طراحی مدل اندازه گیری ظرفیت جذب دانش: مطالعه موردی صنایع دارویی کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ش ۴۷ (۱۳۸۷): ۵۱-۷۱
۵. عرضه، کیوان؛ سیدعامری، میرحسن. مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی". مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۳ (۱۳۹۱): ۶۴-۴۹
۶. قنبری، سیروس؛ نامداری پژمان، مهدی. مدیریت دانش پژوهشی در سازمانهای یادگیرنده. پژوهش علوم انسانی، ش ۲۶ (۱۳۹۰): ۲۱۳-۲۳۰
۷. مرادی، محمود؛ ولیپور، محمدعلی؛ یاکیده، کیخسرو؛ صفر دوست، عاطفه؛ عبداللهیان، فرزانه. بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها "چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۳ (۱۳۹۲): ۱۰۲-۷۹.
8. Bradshaw R, Chebbi M, Oztel H. Leadership and Knowledge Sharing. Asian Journal of Business Research; 2015. PP:1-20
9. Chang. W. C, Fan. C. W, Chong. T. L. The Study on Relationship Principals Knowledge Leadership and School Competitive Advantage of Elementary Schools, Educational administration and evaluation. 2010; 9: 27-58.
10. Cohen, W. M., and Levinthal, D. A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation". Administrative Science Quarterly.1990; 35: 128-152
11. Figueiredo de Melo M, Maria de Almeida Z, Carolina Silva A, Beatriz de Souza Gomes Brandão A, and Freire Moraes M. Leadership and Knowledge Sharing: A Case Study. Journal of Economics, Business and Management.2013; 1 (2): 187-191
12. Garvin, D., Edmondson, A.C. and Gino, F. Is yours a learning organization? Harvard Business Review.2008; 109-116
13. Hooijberg, R., and J. Choi. The impact of organizational characteristics on leadership effectiveness models: An examination of leadership in a private and a public sector organization". Administration & Society.2001;33(4): 403-431
14. Kamal Kumar K, Kishore Jain K, Ranjan Tiwary R. Leadership activities and their impact on creating knowledge in organization. International Journal of Leadership Studies.2013; 8, (1): 15- 27
15. Kim, L. Absorptive Capacity, Co-Operation, and Knowledge Creation: Samsung leapfrogging in Semiconductors. In: I. Nonaka and T. Nishiguchi (Eds), Knowledge Emergence—Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation.2001; 270-286.
16. Kostopoulos, K., Papalexandris, A. Papachroni, M., and Ioannou, G. Absorptive capacity, innovation, and financial performance. Journal of Business Research.2011; 64(12): 1335-1343.
17. Lakshman, C. Organizational knowledge leadership: a grounded theory approach. Leadership & Organization Development Journal. 2007; 28 (1): 51-75.

18. Lakshman, C. and Parente, R. Supplier-focused knowledge management in the automobile industry and its implications for product performance. *Journal of Management Studies*. 2008; 45 (2): 317-342.
19. Lakshman, C. Top executive knowledge leadership: managing knowledge to lead change at General Electric. *Journal of Change Management*. 2005; 5(4): 429-446
20. Lakshman, C. Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders *Leadership & Organization Development Journal*. 2009; 30(4): 338 – 364.
21. Lina, G. and Asta, S. Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work? – *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 41: 15-22.
22. Mabey, C, Kulich, C. and Lorenzi-Cioldi, F. Knowledge leadership in global scientific research." *The International Journal of Human Resource Management*. 2012; 23(12): 2450-2467
23. Mario J. Donate, Jesús D. Sánchez de Pablo. the role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*. 2015; 68(2) : 360–370
24. Minbaeva, D, Pedersen, T., Björkman, I., Fey, C.F., and Park, H.J. Knowledge Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity, and HRM". *Journal of International Business Studies*. 2003; 34(6): 586-599
25. Minbaeva, D. B., Mäkelä, K., and Rabbiosi, L. Explaining Intra- Organizational Knowledge Transfer at the Individual Level. *Knowledge Creation Diffusion Utilization SMG Working*. 2010; (1):1-36.
26. Mládková, L. Leadership in management of knowledge workers" *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012; 41: 243-250.
27. O'Reilly, N. O., Knigh, P. (2007). "Knowledge management best practices in national sport organizations". *International Journal of Sport Management and Marketing Issue*. 2007; 2(3): 264-280.
28. Politis, J.D. The relationship of various leadership styles to knowledge management" *Leadership & Organization Development Journal*. 2001; 22(80): 354-364.
29. Roberts, N., Galluch, P. S., Dinger, M., and Grover, V. Absorptive Capacity and Information Systems Research: Review, Synthesis, and Directions for Future Research. *MIS Quarterly*. 2012; 36 (2): 625-648
30. Sarabia, M. Knowledge leadership cycles: an approach from Nonaka's viewpoint". *Journal of Knowledge Management*. 2007; 11 (3): 6 – 15.
31. Srivastava A, Kathryn M. Bartol and Edwin A. Locke (2006) Empowering Leadership in Management Teams Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance. *The Academy of Management Journal*. 2006; 49(6): 1239-1251
32. Ulrich, D. and Brokeback, W. *The HR Value Proposition*. Boston, MA: Harvard Business School Press. 2005; (7):149-176
33. Viitala, R. Towards knowledge leadership", *Leadership & Organization Development Journal*. 2004; 25 (6): 528-44.
34. Widiyanto, Sunu, the Role of Knowledge Sharing and Self Efficacy: Impact of Empowering Leader Behavior on Individual Performance. *Journal of Character & Leadership Integration*, Forthcoming. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1906227>. 2011.
35. Zahra, S, and George, G.A. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension". *Academy of Management Review*. 2002; 27(2): 185-203.

36. Zhang, Lianying. Effect of Knowledge Leadership on Knowledge Sharing In Engineering Project Design Teams. Project Management Journal.2015; 46 (5):111–124.