

## رابطه بین رهبری سایبرنتیک با مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی

زهرا جعفرزاده کوچکی<sup>۱</sup>، محمدرحیم نجف زاده<sup>۲\*</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

### چکیده

عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان های مختلف از جمله ادارات ورزش در مسیر این تندباد قرار گرفته اند که ناگزیر برای داو و بقاء باید به موازات تغییرات سخت افزاری و نرم افزاری، دانش خود را به روز نمایند. در این رهگذر، تغییر در شیوه های مدیریت و رهبری سازمانی، امری اجتناب ناپذیر است. مسئله مهم این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا رابطه ای بین رهبری سایبرنتیک و مدیریت دانش وجود دارد؟. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی (۹۴ نفر) بوده و نمونه منطبق بر جامعه بود. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های رهبری سایبرنتیک بذرافشان با ضریب پایایی ۹۴/۱۷ و مدیریت دانش رجبی با ضریب پایایی ۸۹/۰۹ استفاده گردید. تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (تی تک نمونه، دونمونه مستقل، ضریب همبستگی پیرسون) بود. طبق نتایج بدست آمده همبستگی بین رهبری با مدیریت دانش در سطح  $p \leq 0.05$  معنی دار بوده است. بر اساس نتایج می توان این گونه استنباط کرد که گرایش به استفاده از الگوی سایبرنتیک در ادارات ورزش و جوانان مطلوب است. در واقع ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی در صورت آموزش کارکنان و مدیران می تواند از الگوی مدیریتی سایبرنتیک به صورت علمی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و کارآمد کردن فرآیند مدیریت دانش، استفاده نماید.

**کلمات کلیدی:** الگوی مدیریتی سایبرنتیک، رهبری سایبرنتیک، مدیریت دانش، اداره ورزش و جوانان

## مقدمه

چارلز هنری متفکر و فیلسوف بزرگ مدیریت می گوید: مدیران امروز با سازمان هایی سرو کار دارند که هیچ شباهتی به سازمان های گذشته ندارد. او معتقد است که جوامع و سازمانها در صورتی قادر به دوام هستند که عمیقا تغییر کنند. سازمان ها باید سبکی را انتخاب کنند که مناسب شرایط و مقاصد آنهاست. تخصص مبتنی بر دانش ثابت و مدیریت عملی استاندارد شده دیگر کاربردی ندارد [۱]. عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان های مختلف از جمله اداره کل تربیت بدنی در مسیر تندباد این تغییرات قرار گرفته اند و ناگزیر برای دوام و بقا، خود، باید با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی سابقه هماهنگ شوند و به موازات تغییرات سخت افزاری و نرم افزاری، دانش خود را به روز نمایند. در این رهگذر، تغییر در شیوه های مدیریت و رهبری سازمانی، امری اجتناب ناپذیر است. چرا که شیوه های سنتی مدیریت و رهبری در شرایط متحول و پویای امروزی، فاقد اثربخشی لازم است [۲]. برای اداره کردن سازمان ها الگو های متعددی وجود دارد یکی از این الگو ها، الگوی سایبرنتیک می باشد. دانش سایبرنتیک می گوید: یک روش ممکن است حتی پس از پذیرفته شدن نیز دستخوش اصلاح و تغییر گردد [۳].

## روش شناسی

در ابتدا از طریق آمار توصیفی، مشخصات نمونه آماری و توزیع فراوانی آن ها استخراج گردید و سپس در سطح آمار استنباطی به وسیله ضریب همبستگی پیرسون، از مون  $t$  تک متغیره،  $t$  مستقل، تحلیل واریانس و آزمون حداقل تفاوت بین میانگین ها و آزمون های تعقیبی **DUNCAN** و **LSD** سوالات پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

### جدول (۱) نتایج آزمون تی تک نمونه ای، وضعیت رهبری و تصمیم گیری سایبرنتیک

شاخص ها	$N$	میانگین	انحراف معیار	$t$	sig	حد پایین	حد بالا
تصمیم گیری	۷۵	۳.۲۲۹۶	.۴۵۸۲۴	۴/۳۴۰	/۰۰۰	۰/۱۲۴۲	۰/۳۳۵۱
رهبری	۷۵	۳.۱۷۲۰	.۴۸۷۰۱	۳/۰۵۹	/۰۰۳	۰/۰۵۹۹	۰/۲۸۴۱

نتایج جدول (۱) نشان می دهد  $t$  مشاهده شده در خصوص مولفه های کنترل، پیوندهای سست و سخت، تعاملات، تصمیم گیری، رهبری و سلسله مراتب در  $p \leq /۰۵$  معنی دار بوده بنابراین مولفه های فوق بیش از سطح متوسط بوده است.

### جدول (۲) ضریب همبستگی بین رهبری و تصمیم گیری با مدیریت دانش

مدیریت دانش			ضریب همبستگی
$n$	$p$	$r$	
۷۵	/۰۰۰	/۶۸۴	رهبری
۷۵	/۰۰۰	/۵۸۲	تصمیم گیری

براساس نتایج جدول (۲) ضریب همبستگی بین رهبری و تصمیم گیری با مدیریت دانش در سطح  $p \leq /۰۵$  معنی دار بوده بنابراین بین تصمیم گیری با مدیریت دانش رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

جدول (۳) مقایسه میانگین مولفه تصمیم گیری در کارکنان بر حسب میزان تحصیلات

<i>P</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	میانگین مربعات	مقدار مربعات	میانگین	<i>N</i>	میزان تحصیلات
/۰۰۱	۵/۳۷۴	۴	۰/۹۱۳	۳/۶۵۱	۲/۲۵۹	۳	زیر دیپلم
					۳/۱۹۴	۸	دیپلم
					۳/۳۹۳	۱۳	فوق دیپلم
					۳/۱۸۷	۳۵	لیسانس
					۳/۳۸۸	۱۶	فوق لیسانس و بالا

برای اینکه بدانیم تفاوت در بین کدام گروه می باشد از آزمون های تعقیبی *Duncan* و *LSD* استفاده گردید. نتایج طبق جدول زیر ارائه می گردد:

جدول (۴) - نتایج آزمون تعقیبی *Duncan* (تصمیم گیری بر حسب تحصیلات)

مقدار آلفا =	۰/۰۵	<i>n</i>	مدرک تحصیلی
۲/۲۵۹		۳	زیر دیپلم
	۳/۱۸۷	۳۵	لیسانس
	۳/۱۹۴	۸	دیپلم
	۳/۳۸۸	۱۶	فوق لیسانس و بالا
	۳/۳۹۳	۱۳	فوق دیپلم
	۱/۳۷۱		<i>Sig.</i>
۱/۰۰۰			

با توجه به نتایج آزمون های تعقیبی مشخص شد که ، بین میانگین زیر دیپلم با دیگر گروه ها (دیپلم ، فوق دیپلم، لیسانس ، فوق لیسانس و بالاتر) تفاوت معناداری وجود دارد.

### نتیجه گیری

بر اساس نتایج این پژوهش می توان این گونه استنباط کرد که میزان کاربرد رهبری و تصمیم گیری سایبرنتیک در ادارات ورزش و جوانان مطلوب است. می توان چنین نتیجه گرفت که رهبری و تصمیم گیری در خصوص فعالیت های ادارات ورزش و جوانان استان در راستای الگوی سایبرنتیک صورت می پذیرد. اما از آنجا که مدیران سازمان طبق نقشه ای معین منطبق بر الگوی سایبرنتیک به سازماندهی فعالیت های اداره کل مبادرت نکرده اند چنین استنباط می شود که در صورت تدوین الگویی برای مدیریت ادارات ورزش و جوانان در چهارچوب الگوی سایبرنتیک می توان انتظار داشت که مدیران این سازمان برای توسعه کاربرد رهبری و تصمیم گیری سایبرنتیک و مدیریت دانش در فضای مورد وصف، آمادگی داشته باشند. در خصوص

مؤلفه تصمیم‌گیری برحسب میزان تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده شد که بر اساس آزمون‌های تعقیبی دانکن و LSD مشخص گردید اختلاف بین میانگین نمرات تصمیم‌گیری در کارکنان زیردپلم با سایر گروه‌ها معنادار بوده است.

## مراجع

۱. محرم زاده، مهرداد (۱۳۸۵)، مدیریت بازاریابی ورزشی، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، تهران.
۲. هاشم بیگ، نسرین (۱۳۸۹)، بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی.
۳. وست چرچمن، چارلز (۱۳۶۹)، نظریه سیستم‌ها، ترجمه: رشید اصلانی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.

۴. Banasinski; Antony (2005) ; *insurance as a cybernetic institution self – regulation of the on economy.*  
Publisher: *casualty actuarial Society; journal of astin ; vol nati. 5; no.3.*

۵. Rios. J.P. (2010) , “ *Models of organizational cybernetics for diagnosis and design*” , *Kybernetes*, 39(9) : 1529- 1550.