

مدیریت ورزشی _ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۱، ص: ۱۴۵-۱۵۸
تاریخ دریافت: ۹۲/۰۵/۰۱
تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۰۴

طراحی الگوی مدیریت دانش و عملکرد و بررسی روابط آنها در فدراسیون‌های ورزشی ایران

غلامرضا شعبانی بهار^۱، یوسف باقری^{۲*}، حبیب هنری^۳

۱. استاد گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران،
۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران، ۳. دانشیار گروه مدیریت
ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، اعتباریابی و بومی‌سازی مدل‌های مدیریت دانش لائوسن و عملکرد ویناند و همکاران و بررسی اثر روابط بین آنها در فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. این پژوهش، تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل رؤسا، نایب رئیس، دبیران کل، مدیران کمیته‌ها و کارشناسان تمامی فدراسیون‌ها بود و ۳۰۰ نفر نمونه پژوهش را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای و هدفمند بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت دانش لائوسن (۲۰۰۲) و پرسشنامه عملکرد ویناند و همکاران (۲۰۰۹) بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و همچنین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد. پایایی پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۳ و عملکرد ۰/۸۵ به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که مدل رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد در فدراسیون‌های ورزشی قابل برآزش است ($GFI=0/97, RMSEA=0/037, P=0/036$). همچنین مشخص شد که مدیریت دانش و هر یک از ابعاد آن بر عملکرد فدراسیون‌های ورزشی اثر مثبت و معناداری دارند و مدیریت دانش قادر است ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد را پیش‌بینی کند. فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند از نتایج این تحقیق، در راستای درک بهتر فعالیت‌های مدیریت دانش و همچنین سنجش سطح عملکرد بهره‌گیرند.

واژه‌های کلیدی

برآزش مدل، عملکرد، فدراسیون‌های ورزشی، مدیریت دانش، معادلات ساختاری.

مقدمه

عصر اقتصاد دانش‌محور^۱ امروزی، به ایجاد محیط‌های کسب‌وکار رقابتی، متغیر و چالشی منجر شده است. بسیاری از محققان معتقدند، از آنجا که سازمان‌های ورزشی و از جمله فدراسیون‌های ورزشی سازمان‌هایی عمومی و غیرانتفاعی‌اند، ارزیابی عملکرد آنها بسیار پیچیده‌تر از سایر سازمان‌هاست و باید از دیدگاه سیستمی به مطالعه عملکرد در آنها پرداخت (۱۷). در همین راستا، یکی از جدیدترین تحقیقات در حوزه ارزیابی سیستمی عملکرد در سازمان‌های ورزشی ملی، تحقیق ویناند و همکاران است که عملکرد را با نگاه عوامل مالی و غیرمالی و درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در قالب پنج بعد سرمایه انسانی، مالی، ارتباطات و وجهه سازمان، مشتری و ورزش ارزیابی کردند (۱۹).

از طرفی در آینده جوامع و سازمان‌هایی انتظار پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص داده باشند (۱۱). این تغییرات به رشد روزافزون مدیریت دانش و به‌دست آوردن جایگاه مهمی در نزد دانشگاه‌ها و کسب‌وکارها منجر شده است (۱۶).

کرش (۱۹۹۷) و چانگ و چوانگ (۲۰۰۹) معتقدند که مدیریت دانش مهم‌ترین ابزار توسعه سازمان است و هر سازمانی، باید قادر باشد تا به‌سرعت روش‌ها و شیوه‌های بنیادین و نوین مدیریت دانش را بیابد و آنها را به‌کار گیرد. آنها همچنین بیان کردند با اتخاذ یک شیوه اثربخش مدیریت دانش، سازمان می‌تواند به عملکرد مطلوب دست یابد (۱۴، ۷).

محققان مختلف، فرایندهای متفاوتی را برای مدیریت دانش در نظر گرفته‌اند، اما یکی از معتبرترین تقسیم‌بندی‌ها، فرایند مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۲) است (۱۵).

امروزه، مدیریت دانش یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به‌شمار می‌رود و اغلب سازمان‌ها راهبردهای مدیریت دانش را به‌کار گرفته‌اند (۲۵، ۱۲، ۵). مدیریت کارا و اثربخش دانش اهمیت زیادی دارد؛ چراکه سازمان‌ها برای موفقیت و عملکرد مؤثر در محیط رقابتی باید از تمامی منابع خود به‌طور مؤثری استفاده کنند و این مهم نیازمند برخورداری از سیستم مدیریت دانش است (۲۴). درصد عظیمی از دارایی‌های سازمان‌ها در مغز کارکنان آن نهفته است. بنابراین، یکی از مهم‌ترین اهداف هر برنامه مدیریت دانش، توانا کردن سازمان در به‌کارگیری این دارایی است. اینکه چگونه سازمان دانش نهفته و پنهان را به دانش آشکار تبدیل می‌کند، بیانگر سطح قابلیت مدیریت دانش در آن است (۹).

برخی محققان (۱۹، ۱۸، ۷، ۱) بر ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و فعالیت‌های آن با عملکرد تأکید دارند، اما به‌زعم برخی محققان (۱۳) شواهد تجربی و میدانی کافی در مورد ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد وجود ندارد. در نتیجه در حوزه ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد هم در حوزه سازمان‌های ورزشی و هم در حوزه سازمان‌های غیرورزشی به تحقیقات بیشتری نیاز است. از آنجا که در حوزه مدیریت دانش و عملکرد و ارتباط آنها تحقیقات زیادی انجام نگرفته است، اهمیت و نتایج آن برای سازمان‌های ورزشی (همچنین دیگر سازمان‌ها) همچنان مبهم است. در این راستا، پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی و مدلسازی عملکرد و مدیریت دانش و بررسی روابط بین آنها در فدراسیون‌های ورزشی ایران بپردازد. با توجه به موارد مذکور، پرسش اصلی پژوهش حاضر آن است که مدل و روابط بین عملکرد و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی ایران چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش، تحقیق توصیفی-همبستگی و کاربردی است و در آن، مدل‌های مدیریت دانش لائوسن و عملکرد ویناند و همکاران در فدراسیون‌های ورزشی ایران اعتباریابی و بومی‌سازی شد و اثر و روابط بین آنها آزمون و بررسی شد.

جامعه آماری پژوهش شامل رؤساء، نایب رئیسان، دبیران کل، مدیران کمیته‌ها و کارشناسان تمامی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران به تعداد ۷۰۳ نفر بود. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان برابر با ۲۴۳ نفر است، اما با توجه به ماهیت پژوهش حاضر و پیش‌شرط‌های لازم برای انجام آزمون‌های آماری از جمله مدل معادلات ساختاری، ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند.

روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای و هدفمند است. ابتدا تمامی فدراسیون‌های ورزشی به دو دسته فدراسیون‌های ورزش‌های تیمی و ورزش‌های انفرادی تقسیم شدند. سپس با توجه به عواملی چون تعداد کارشناسان (بیشتر از ده کارشناس)، ساختار و نظام‌های موجود در فدراسیون، امکان‌پذیری توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، هشت فدراسیون در رشته‌های تیمی (فوتبال، چوگان، والیبال، هندبال، بسکتبال، هاکی، کبده و واترپلو) و هشت فدراسیون در رشته‌های انفرادی (وزنه‌برداری، کشتی، تکواندو، شمشیربازی، تنیس روی میز، دوومیدانی، قایقرانی و جودو) انتخاب شدند. در این فدراسیون‌ها، توزیع پرسشنامه‌ها به‌صورت در دسترس بود.

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. در راستای سنجش فرایندهای مدیریت دانش از مدل سنجش مدیریت دانش لاوسن استفاده شد. روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه‌ها به تأیید هشت تن از متخصصان رسید و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۳ و عملکرد ۰/۸۵ به دست آمد که مؤید پایایی مطلوب ابزار پژوهش است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر) بهره گرفته شد. در انجام آزمون‌های مذکور از نرم‌افزارهای آماری SPSS، EXCEL، AMOS استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و عملکرد و ابعاد آنها در فدراسیون‌های ورزشی

مدیریت دانش و ابعاد آن	میانگین از ۵	انحراف معیار	عملکرد کل و ابعاد آن	میانگین از ۵	انحراف معیار
ایجاد دانش	۲/۸۴	۰/۸۸	ورزش	۲/۸۲	۰/۶۴
تسخیر دانش	۲/۷۹	۰/۸۴	مشتری	۲/۸۱	۰/۶۳
سازماندهی دانش	۲/۸۳	۰/۸۳	ارتباطات و وجهه	۲/۸۴	۰/۶۲
نگهداری دانش	۲/۹۶	۰/۷۹	مالی	۲/۸۵	۰/۶۸
انتشار دانش	۳	۰/۸۴	سازمانی	۲/۷۷	۰/۶۷
کاربرد دانش	۲/۸۵	۰/۸۷	عملکرد کل	۲/۸۲	۰/۴۸
مدیریت دانش	۲/۸۸	۰/۷۰			

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین مدیریت دانش برابر با ۲/۸۸ است و میانگین ابعاد آن نیز در سطحی متوسط قرار دارد. میانگین نمره عملکرد فدراسیون‌ها برابر با ۲/۸۲ است و بالاترین عملکرد مربوط به بعد مالی و کمترین مربوط به بعد سازمانی است؛ اگرچه تمامی ابعاد عملکرد در سطح متوسط قرار دارند.

نتایج حاصل از برازش مدل مدیریت دانش و مدل عملکرد

نتایج نهایی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۲ و شکل ۱ نمایش داده شده است. از سوی دیگر، نتایج حاصل از انجام تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه و مدل عملکرد سازمان‌های ورزشی ویناند و

همکاران (۲۰۰۹) (۲۷) نشان داد که سؤالات ۴، ۵، ۶، ۹ و ۱۳ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ است و این سؤالات از ابزار و مدل پژوهش حذف شدند و مدل برای بار دوم آزمون شد (جدول ۲ و شکل ۲).

جدول ۲. شاخص های برازش مدل مدیریت دانش و عملکرد در فدراسیون های ورزشی

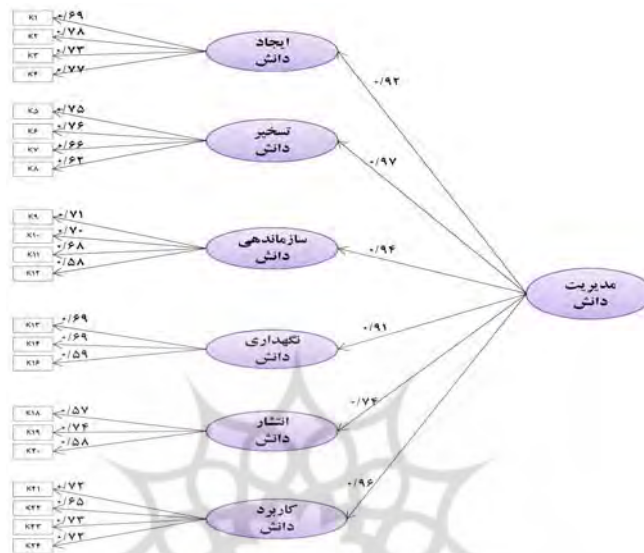
شاخص های برازش	معیار برازش قابل قبول	مدل مدیریت دانش	مدل عملکرد
مربع خی تقسیم بر درجه آزادی (X2/df)	$5 > (P < 0.05)$	$1/33, P = 0.000$	$2/20, P = 0.000$
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	$0.10 >$	0.063	0.033
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$0.90 <$	0.90	0.98
شاخص نکویی برازش (GFI)	$0.90 <$	0.93	0.95
شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)	$0.85 <$	0.90	0.91

همان گونه که در جدول ۲ نمایش داده شده است، میزان سطح معناداری حاصل از آزمون مدل مدیریت دانش برابر با ۰/۰۰۱، شاخص خی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۱/۳۳، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^۱ برابر با ۰/۰۶۳، شاخص برازش تطبیقی^۲ ۰/۹۰، شاخص نکویی برازش^۳ ۰/۹۳ و شاخص نکویی برازش تطبیقی^۴ ۰/۹۰ است. علاوه بر این میزان سطح معناداری حاصل از آزمون مدل عملکرد برابر با ۰/۰۰۱، شاخص خی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۲/۲۰، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۳۳، شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۸، شاخص نکویی برازش ۰/۹۵ و شاخص نکویی برازش تطبیقی ۰/۹۱ به دست آمد.

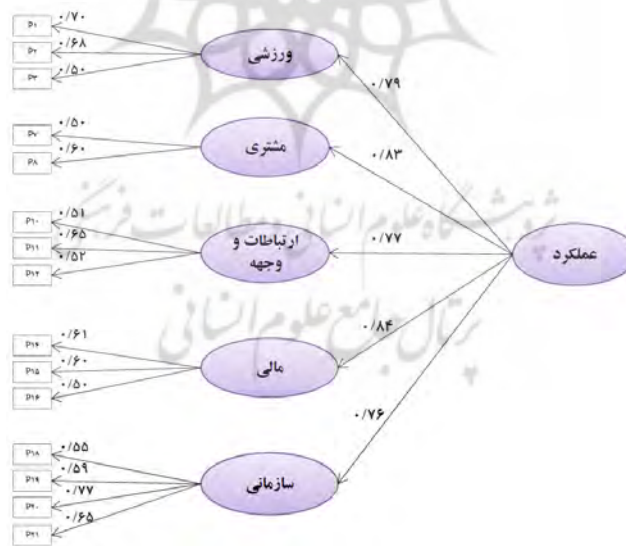
با توجه نتایج به دست آمده، می توان گفت تمامی شاخص های برازش در مدل های مدیریت دانش و عملکرد در سطح عالی و قابل قبول قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل مدیریت دانش و عملکرد در این پژوهش برازش مطلوبی دارد و از ساختار عاملی مطلوبی برخوردار است.

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
2. Comparative Fit Index (CFI)
3. Goodness of Fit Index (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

همان گونه که در شکل های ۱ و ۲ مشاهده می شود، تمامی ضرایب مسیر در مدل های مدیریت دانش و عملکرد معنادار است و این یافته بیانگر وجود همگرایی اولیه در ابزار پژوهش است. علاوه بر این تمامی ضرایب مسیر دارای ارزش های بالاتر از ۰/۵ هستند.



شکل ۱. مدل مدیریت دانش در فدراسیون ها



شکل ۲. مدل عملکرد در فدراسیون ها

یافته‌های مربوط به بررسی روایی واگرا و همگرایی مدل‌های پژوهش

با توجه به نتایج شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت مدل و ابزار سنجش مدیریت دانش و عملکرد معیارهای لازم برای همگرایی مطلوب را دارند. به‌منظور بررسی روایی واگرا، همبستگی درونی بین هریک از متغیرها (مدیریت دانش و عملکرد) و هریک از ابعاد آن سنجیده شد (جدول ۳).

بررسی روابط همبستگی بین مدیریت دانش و عملکرد

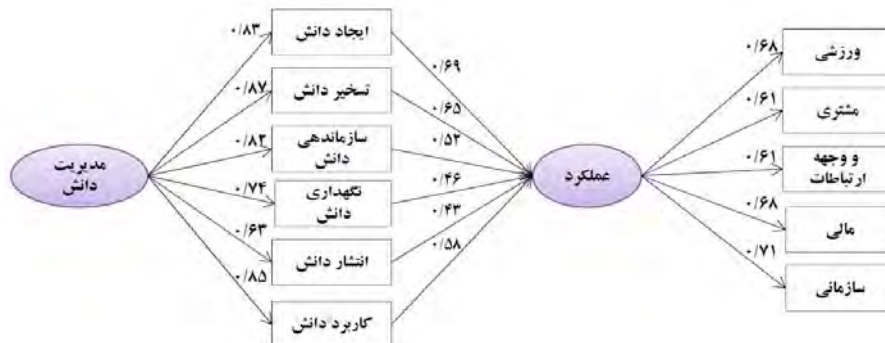
جدول ۳. ماتریس همبستگی بین مدیریت دانش و عملکرد و ابعاد آنها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱. ایجاد دانش	۱											
۲. تسخیر دانش	۰/۷۳۰	۱										
۳. سازماندهی دانش	۰/۶۷۶	۰/۷۱۴	۱									
۴. نگهداری دانش	۰/۶۱۰	۰/۶۲۳	۰/۶۰۰	۱								
۵. انتشار دانش	۰/۵۰۳	۰/۵۴۴	۰/۶۱۰	۰/۴۷۲	۱							
۶. کاربرد دانش	۰/۶۹۶	۰/۷۳۶	۰/۶۹۸	۰/۶۶۱	۰/۵۲۷	۱						
۷. ورزش	۰/۴۳۵	۰/۴۱۳	۰/۳۶۱	۰/۳۲۷	۰/۲۳۶	۰/۳۹۱	۱					
۸. مشتری	۰/۳۶۴	۰/۴۳۳	۰/۴۰۰	۰/۳۴۸	۰/۲۸۷	۰/۴۰۵	۰/۳۹۹	۱				
۹. ارتباطات و وجهه	۰/۳۶۱	۰/۴۲۸	۰/۳۶۸	۰/۳۹۴	۰/۲۷۴	۰/۳۴۷	۰/۴۸۸	۰/۳۷۱	۱			
۱۰. مالی	۰/۴۴۵	۰/۳۷۸	۰/۳۷۹	۰/۳۹۹	۰/۳۱۰	۰/۳۸۸	۰/۵۰۵	۰/۴۵۶	۰/۳۶۵	۱		
۱۱. سازمانی	۰/۵۲۸	۰/۵۲۴	۰/۴۶۹	۰/۳۸۹	۰/۳۵۶	۰/۵۱۳	۰/۴۳۵	۰/۴۰۷	۰/۴۲۰	۰/۴۸۱	۱	
۱۲. عملکرد کل	۰/۵۷۹	۰/۵۸۸	۰/۵۲۶	۰/۴۲۹	۰/۳۹۷	۰/۵۵۴	۰/۷۶۲	۰/۷۰۹	۰/۷۰۸	۰/۷۶۸	۰/۷۴۸	۱
۱۳. مدیریت دانش کل	۰/۸۵۲	۰/۸۷۶	۰/۸۵۱	۰/۷۹۳	۰/۷۲۲	۰/۸۷۱	۰/۴۳۷	۰/۴۳۲	۰/۴۱۸	۰/۴۴۴	۰/۵۶۱	۰/۶۲۱

در جدول ۳، تمامی روابط بین مدیریت دانش و هریک از ابعاد آن با عملکرد و ابعاد آن نمایش داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین مدیریت دانش و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$, $T = 0/621$). علاوه بر این بین تمامی شش بعد مدیریت دانش و عملکرد رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

بررسی روابط علی و معلولی بین مدیریت دانش و عملکرد

برای بررسی روابط علی و معلولی بین مدیریت دانش و عملکرد در فدراسیون‌های ورزشی، هریک از ابعاد مدیریت دانش به‌عنوان متغیر پیش‌بین و عملکرد کل به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. با توجه به این مبنا، مدل مفهومی پژوهش تشکیل و آزمون شد.



شکل ۳. مدل روابط علی و معلولی بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد

میزان روابط بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش و عملکرد در قالب شکل ۳ نمایش داده شده است. همان گونه که مشاهده می شود، بین تمامی ابعاد مدیریت دانش و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بالاترین رابطه مربوط به ایجاد دانش و عملکرد و پایین ترین رابطه مربوط به انتشار دانش و عملکرد است.



شکل ۴. مدل روابط کلی بین مدیریت دانش و عملکرد

در شکل ۴ مدل روابط کلی بین مدیریت دانش و عملکرد نمایش داده شده است. نتایج برازش این مدل نشان داد که میزان معناداری برابر با ۰/۰۳۶، شاخص χ^2 دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۱/۴۲، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۳۷، شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۸، شاخص نکویی برازش ۰/۹۷ و شاخص نکویی برازش تطبیقی ۰/۹۵ است. همان گونه که در این مدل نمایش داده

شده است، مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه‌ای به اندازه $r=0/74$ دارد. از آنجا که مربع این مقدار برابر با ۵۵ است، می‌توان گفت مدیریت دانش می‌تواند ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد را پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه با ورود به عصر دانش و اطلاعات، نیاز است تا سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها خود را برای رقابت و پیشرفت در این محیط دانش‌محور تجهیز کنند. در پژوهش حاضر نیز با توجه به این تحول مهم در محیط سازمان‌های ورزشی و از جمله فدراسیون‌های ورزشی، تلاش شده است تا مدل مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۲)، و عملکرد ویناند و همکاران (۲۰۱۰)، فدراسیون‌های ورزشی ایران بومی‌سازی شود.

نتایج حاصل از بررسی وضع موجود مدیریت دانش و هریک از ابعاد آن نشان داد که میانگین مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی مورد مطالعه، برابر با $2/88$ است و میانگین شش بعد آن (ایجاد دانش، تسخیر دانش، سازماندهی دانش، نگهداری دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) نیز در سطحی متوسط قرار دارد. این نتایج نشان می‌دهد که فدراسیون‌های ورزشی تا وضع مطلوب و ایده‌آل در مدیریت دانش و هریک از فعالیت‌های مدیریت دانش، فاصله زیادی دارند. برنامه‌ریزی برای شرکت کارکنان و مدیران فدراسیون‌ها در سمینارها و برنامه‌های آموزشی مختلف و همچنین شرکت در برنامه‌های آموزشی رسمی و غیررسمی مانند آموزش حین خدمت، یادگیری از طریق رسانه‌های مختلف، یادگیری از طریق تجارب و دیگر روش‌ها اقدام به یادگیری و خلق دانش کمک شایانی می‌کند. همچنین، تشکیل بانک‌های اطلاعاتی در حوزه‌های مختلف کاری فدراسیون و نگهداری، جمع‌آوری و بایگانی کردن دانش در این مخازن دانش گامی اساسی در راستای توسعه مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی خواهد بود؛ انتشار دانش از طریق همکاری بین کارکنان به‌گونه‌ای که یک شبکه اجتماعی در درون فدراسیون‌ها خلق شود. در این راستا، ایجاد «شبکه دسترسی به اطلاعات» و تشکیل تیم‌های مشارکتی نیز مؤثر است. از سویی دیگر در فدراسیون‌های ورزشی با حمایت از کاربرد دانش در راستای رفع مشکلات باید تأکید شود. به‌طور خلاصه، باید تأکید کرد که فدراسیون‌های ورزشی با استقرار نظام جامع مدیریت دانش، می‌توانند در راستای بهبود هریک از ابعاد مدیریت دانش و شناسایی فرصت‌ها پیش‌رانه‌های دانشی و بهره‌گیری حداکثر از آنها در راستای بهبود وضعیت مدیریت دانش گامی مهم بردارند.

نتایج حاصل از بررسی و آزمون ساختار عاملی مدل و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن نشان داد که این مدل پس از حذف دو سؤال ۱۵ و ۱۷ از شاخص‌های برازش مطلوب برخوردار است ($GFI=0/93$, $AGFI=0/90$, $RMSEA=0/063$, $P=0/001$) از سویی دیگر تمامی ضرایب مسیر در مدل مدیریت دانش، معنادار است؛ این یافته بیانگر وجود همگرایی اولیه در ابزار سنجش مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی است. علاوه بر این تمامی ضرایب مسیر بین سؤالات و عوامل و بین عوامل و مدیریت دانش دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ هستند. با توجه به این نتایج، می‌توان گفت مدل مدیریت دانش، معیارهای لازم برای همگرایی مطلوب را دارد. علاوه بر این، بین مدیریت دانش و هر یک از ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. از سوی دیگر بین هر یک از ابعاد مدیریت دانش، ارتباطی ضعیف‌تر از ارتباط این ابعاد با مدیریت دانش وجود دارد که این موضوع، بیانگر روایی و اگری مدل و پرسشنامه مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی است. میانگین نمره عملکرد فدراسیون‌های مورد مطالعه برابر با ۲/۸۲ به دست آمد. از بین پنج بعد عملکرد (ورزش، مشتری، ارتباطات و وجهه، مالی و سازمانی) بالاترین عملکرد مربوط به بعد مالی و کمترین مربوط به بعد سازمانی است. این نتایج نشان داد که تمامی ابعاد عملکرد در سطح نزدیک به هم و در محدوده متوسطی قرار دارند. در راستای بهبود عملکرد فدراسیون‌های ورزشی، با توجه به اینکه مدل مدیریت عملکرد مورد استفاده در این پژوهش، مدل فرایندی بلوغی است، لازم است ابتدا با توسعه عملکرد فدراسیون در بخش‌های پایه‌ای از جمله توسعه عملکرد سازمانی بر عملکرد فدراسیون در حوزه نیروی انسانی تأکید شود.

یافته‌های منتج از بررسی و آزمون ساختار عاملی مدل و پرسشنامه عملکرد ویناند و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که این مدل در صورت حذف سؤالات ۴، ۵، ۶، ۹ و ۱۳ از قابلیت‌ها و معیارهای لازم برای برازش مطلوب در فدراسیون‌های مورد مطالعه برخوردار است ($GFI=0/95$, $AGFI=0/91$, $RMSEA=0/033$, $P=0/001$) همچنین، این مدل از روایی واگرا و همگرایی مطلوب که دو معیار اصلی برای قابلیت اعتبار مدل‌ها می‌باشد، برخوردار است. تمامی این یافته‌ها مبین آن است که مدل تغییر یافته ارزیابی عملکرد ویناند و همکاران در فدراسیون‌های ورزشی ایران می‌تواند به‌عنوان یک ابزار کاربردی و معتبر به‌منظور سنجش وضع موجود عملکردی فدراسیون‌ها به‌کار رود.

یافته‌های حاصل از بررسی مدل روابط علی و معلولی بین مدیریت دانش و عملکرد نشان داد که این مدل در فدراسیون‌های ورزشی قابل برازش است ($GFI=0/97$, $RMSEA=0/037$, $P=0/036$). علاوه بر این یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد فدراسیون‌های ورزشی اثر مثبت و

معناداری دارد و مدیریت دانش قادر است ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد را پیش‌بینی کند. با توجه به این نتیجه، می‌توان گفت که مدیریت دانش و هریک از ابعاد آن عامل مهمی در عملکرد فدراسیون‌های ورزشی محسوب می‌شود.

همسو با نتایج پژوهش حاضر، نتایج تحقیقات چانگ و چوانگ (۲۰۰۹) نشان داد که بین عملکرد سازمان و ابعاد انتخاب دانش، دستیابی به دانش، نگهداری دانش و تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۷). تحقیق بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۱) نیز بر رابطه مثبت بین مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی تأکید دارد (۱). علاوه بر این، مشرف و احمد^۱ (۲۰۱۱) بین ایجاد، تسهیم و کاربرد دانش و عملکرد رابطه مثبت و معناداری به‌دست آوردند (۱۸). نورینی و همکاران (۲۰۰۷) ارتباط مثبت و معناداری را بین عملکرد دانشگاه‌ها و فعالیت‌های ایجاد، کدگذاری، تسهیم و کاربرد دانش یافتند (۱۹). همچنین نتایج تحقیق راجا (۲۰۱۰)، که در بین سازمان‌های دولتی مالزی انجام گرفت، نشان داد که بین کسب دانش و انتشار دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲).

در پژوهش حاضر، مدل مدیریت دانش لاوسن و عملکرد سازمان‌های ورزشی ویناند و همکاران در فدراسیون‌های ورزشی ایران با ایجاد تغییرات و تعدیلات محتوایی و کمی لازم بومی‌سازی شده و اعتبار و پایایی آن تأیید شد. علاوه بر این، پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد در فدراسیون‌های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت دانش عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد فدراسیون‌های ورزشی است. فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند از نتایج این تحقیق، برای درک بهتر فعالیت‌های مدیریت دانش و شیوه‌های کاربرد آنها و شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های مدیریت دانش و همچنین سنجش سطح عملکرد از بعد شاخص‌های ادراکی بهره بگیرند.

منابع و مأخذ

۱. بدری آذرین، یعقوب؛ سیدعامری، میرحسین و ایمانپور، علی. (۱۳۹۱). "تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی". مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، صص ۳۵-۵۰.
۲. عرضه، کیوان و سیدعامری، میرحسین. (۱۳۹۱). "مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی ایران". مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۳، صص ۴۹-۶۴.

۳. گودرزی، محمود؛ ابوترابی، مجتبی؛ دستیگرادی، مهدی و دستیگرادی، کاظم. (۱۳۸۸). "ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی". مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۲۱۴-۲۰۱.

4. Alavi, M., Leidner, D. (2001). "Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues". *MIS Quarterly*, 25(1), pp: 107-136.
5. Ambrecht, F. M. R., Chapas, R. B., Chappelow, C. C., Farris, G. F. (2001). "Knowledge management in research and development". *Research Technology Management*, 44(4), pp: 28-48.
6. Carlucci, D., Marr, B., Schiuma, G. (2004). "The knowledge value chain". *International Journal of Technology Management*, 27, pp: 575-589.
7. Chang, T. C., Chuang, S. H. (2009). "Performance effects of knowledge management corporate management characteristics and competitive strategy enablers". *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, 4(4), pp: 181-199.
8. Chelladurai, P. (2001). "Managing organisations for sport & physical activity". Scottsdale, Ariz.: Holcomb Hathaway Publishers, pp: 125-131.
9. Clarke, T., Rollo, C. (2001). "Corporate initiative in knowledge management". *Education and Training*, 43, pp: 206-214.
10. Coelho, C., Ylvisaker, M., Turkstra, L. (2005). "Nonstandardized assessment approaches for individuals with traumatic brain injuries". *Seminars in Speech & Language*, 26(4), pp: 223-41.
11. Cohen, S., Kaimenakis, N. (2007). "Intellectual capital and corporate performance in knowledge intensive SMEs". *the Learning Organization*, 14(3), pp: 241-262.
12. DeTienne, K. B., Jackson, L. A. (2002). "Knowledge management: Understanding theory and developing strategy". *Competitive Review*, 11(11), pp: 1-11.
13. Kaplan, R., Norton, D. (1996). "Strategic learning & the balanced scorecard". *Strategy & Leadership*, 24(5), pp: 18 - 24.
14. Kirsch, J. (1997). "Portfolios of control modes and IS project management". *Information Systems Research*, 8(3), pp: 215-239.

15. Lawson, S. (2002). "Knowledge management assessment instrument". Nova Southeastern University, pp: 201-2015.
16. Lee, M. R., Chen, T. T. (2012). "Revealing research themes and trends in knowledge management: From 1995 to 2010". Knowledge-Based Systems, 28, pp: 47-58.
17. Madella, A., Emmanuel, B., José-Luis, T. (2005). "The organizational performance of national swimming federations in Mediterranean countries: A comparative approach". European Journal of Sport Science, 5, pp: 207-220.
18. Mushref, A. M., Ahmad, S. (2011). " The relationship between knowledge management and business performance: An empirical study in Iraqi industry". World Review of Business Research, 1(2), pp: 35 – 50.
19. Norrini, M., Baharom, R., Yau'Mee, Y. (2007). "The relationship between knowledge management practices (KMP) and academic performance: A case study in Universiti Teknologi MARA (UiTM) Terengganu". Management Executive, 14(4), pp: 113-127.
20. O'Reilly, N. J., Knight, P. (2007). "Knowledge management best practices in national sport organizations". International Journal of Sport Management and Marketing, 2(3), pp: 101-120.
21. Omerzel, D. G., Biloslavo, R., Trnavevi, A. (2011). "Knowledge management and organisational culture in higher education institutions, JEEMS perspective". Scotsdale: Holcomb Hathaway Publishers, pp: 78-102.
22. Raja, S. (2010). "The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia". International Journal of Human and Social Sciences, 5(4), pp: 45-49.
23. Ruggles, R., Holthouse, D. (1991). "Gaining the knowledge advantage". Oxford: Capstone Publishing Ltd., pp: 122-140.
24. Suresh, R. (2007). "Knowledge management: an overview". [Http://www.knowledgeboard.com](http://www.knowledgeboard.com)
25. Tatiana. G., Tatiana, A. (2012). " Knowledge elicitation techniques in acknowledge management context". Journal of Knowledge Management, 16(4), pp: 523-537.

26. Tiwana, A. (2000). "The knowledge management toolkit: Practical techniques for building a knowledge management system". NJ: Prentice Hall, Upper Saddle River, pp: 52-68.
27. Winand, M., Zintz, T., Bayle, E., Robinson, L., Qualizza, D. (2010). "Organizational performance of Olympic sport governing bodies: Dealing with measurement and priorities". *Managing Leisure*, 15(4), pp: 279-306.
28. Yoon Kwang, S. (2008). "Testing the Fireston and McElroy KM model: an empirical study". Dissertation. University of New York, pp: 123-148.
29. Zack, M., McKeen, J., Singh, S. (2009). "Knowledge management and organizational performance, an exploratory analysis". *Journal of Knowledge Management*, 13(6), pp: 392-400.

