

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی
دوره ۲، شماره ۵، تابستان ۱۳۹۳
ص ص: ۶۲ - ۴۹

تحلیل رگرسیونی ارتباط بین اجزای مدیریت دانش و اقتصاد دانش محور در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

مهدی غفوری یزدی^{۱*} - احمد محمودی^۲ - محمد خیبری^۳ - ایوب اسلامی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، ۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۱۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۱۲/۱۶)

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و اجزای آن با اقتصاد دانش محور در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. تعداد نمونه آماری ۸۲ نفر و برابر با جامعه آماری بود. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه اقتصاد دانش محور زاهدی و خیراندیش (۱۳۸۶) بود. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، پیرسون، دوربین واتسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد بین مدیریت دانش و اجزای آن با اقتصاد دانش محور رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($P \leq 0.001$). همچنین نتایج آزمون دوربین واتسون نشان داد که مدیریت دانش ۶۸/۸ درصد از اقتصاد دانش محور را تبیین می‌کند. از طرفی مؤلفه‌های خلق دانش ($P = 0.001$)، $t = 3/470$ و سازماندهی دانش ($P = 0.010$)، $t = 2/667$ ارتباط معنادار و شرایط پیش‌بینی‌کنندگی برای تحقق اقتصاد دانش محور در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی را دارند. پیشنهاد می‌شود به منظور تسهیل و تسریع استقرار مؤلفه‌های اقتصاد دانش محور در سازمان‌های ورزشی ابتدا سازوکار مناسب برای تحقق دو بعد مدیریت دانش از جمله خلق و سازماندهی دانش در سازمان متبوع طراحی و اجرا شود.

واژه‌های کلیدی

اداره کل ورزش و جوانان، اقتصاد دانش محور، خراسان رضوی، خلق دانش، سازماندهی دانش، مدیریت دانش.

مقدمه

در عصر کنونی دانش در مقایسه با دیگر عوامل تولید، از جمله پول، زمین و تجهیزات مادی، از اهمیت بیشتری برخوردار شده است، به طوری که امروزه ماده اولیه اقتصاد و مهم‌ترین پیامد آن یاد می‌کنند. در حدود دویست سال قبل، در عصر کشاورزی و ماقبل صنعتی، دو عامل کار و زمین نقش مهمی در زندگی بشر داشتند. پس از شروع عصر صنعتی و تا اواخر قرن بیستم، دو عامل کار و سرمایه عوامل اصلی تولید به‌شمار می‌رفتند. اما اکنون اطلاعات و دانش جای خود را در اقتصاد جهانی پیدا کرده و در کنار کار و سرمایه، از جمله عوامل مهم تولید به‌شمار می‌آید (۲۱).

پرواضح است در دوره‌ای که آن را عصر اطلاعات می‌خوانند، سازمان‌هایی که با سرعت بیشتری خود را با وضع موجود سازگار می‌کنند گوی سبقت را از سایرین خواهند ربود و در پیشبرد اهداف سازمانی موفق‌تر خواهند بود. از جمله ویژگی‌های دانش سرعت بالای تغییر، گسترش روزافزون و در پاره‌ای موارد وابستگی آن به افراد و موقعیت‌ها در سازمان است، در نتیجه به‌نظر می‌رسد با توجه به روند تغییرات و در برخی موارد کاهش نیروی انسانی در سازمان‌های معاصر باید روش و ساختاری برای کسب، خلق، ثبت و کاربرد دانش بدون وابستگی به افراد و موقعیت‌ها در سازمان در نظر گرفته شود که در علم مدیریت از آن به‌عنوان مدیریت دانش نام می‌برند.

همزمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که تمام ابعاد و ارکان سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و انتظارات جدیدی را پدید آورده است، نقش و وظایف مدیران و رهبران نیز به‌شدت دگرگون شده است.

طی دهه‌های اخیر تحولات بنیادی در سازمان‌ها به‌وجود آمده و این تحولات موجب ظهور فنون، روش‌ها و مهارت‌های مدیریتی نوینی شده است که یکی از مهم‌ترین آنها مدیریت دانش است (۳۰). مدیریت دانش به‌عنوان

یک رشته علمی حاصل تفکر متخصصانی چون پیتر دراکر^۱ در دهه ۱۹۷۰، کارل - اریک اسویبی^۲ در دهه ۱۹۸۰ و نوناکا و تاکاچی^۳ در دهه ۱۹۹۰ بوده است (۸). در این راستا، این مکینتاش^۴ رئیس مؤسسه کاربرد هوش مصنوعی در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت دارایی دانش»، در زمینه اهمیت مدیریت دانش به موارد زیر اشاره کرده است (۲۹):

۱. بازارهای جهانی به شکل فزاینده‌ای در حال رقابتی‌تر شدن هستند و میزان نوآوری به‌طور چشمگیری در حال افزایش است؛

۲. کاهش جذب نیروی انسانی نیاز به جایگزینی دانش غیررسمی از طریق روش‌های رسمی را به‌وجود آورده است؛

۳. فشارهای رقابتی حجم و اندازه نیروی کار را کاهش داده که این امر دانش تجاری را ارزشمند ساخته است؛

۴. میزان زمان برای خلق و کسب دانش کاهش یافته است؛

۵. بازنشستگی‌های زودتر از موعد و افزایش فزاینده جابه‌جایی نیروی کار به فقدان دانش منجر شده است؛

۶. تغییرات در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان ممکن است به از دست رفتن دانش در یک حوزه خاص منجر شود.

مدیریت دانش راهبردی است که طی آن دستیابی به توسعه درون‌زا، پایدار و پویا را در قالب ساختار مبتنی بر علم و دانایی میسر می‌شود. در جامعه مبتنی بر این ساختار تولید دانش و ذخایر آن سیر فزاینده داشته و به‌عنوان سرمایه اساسی، قابل اندازه‌گیری و به‌عنوان رکن

1. Peter Draker
2. Karl-Erik Sveiby
3. Nonaka and Takachi
4. Ann Macintosh

یک رویداد بزرگ ورزشی مثل بازی‌های المپیک، آسیایی و غیره برای سایر کشورهای میزبان که برای بار اول میزبانی یک رویداد بین‌المللی را به‌عهده می‌گیرند، بسیار حائز اهمیت است. در این راستا عزیز عبدالغفار^۳ و همکاران (۲۰۱۲) در بازی‌های ورزشی مالزی در سطح دانشجویان از روش مدیریت دانش بهره گرفتند و در پایان رویداد ارتقا کمی و کیفی سطح برگزاری نسبت به دوره‌های قبل را گزارش کردند (۱۵). ون هوی و ژن^۴ (۲۰۱۱) نیز در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که مدیریت رویدادهای ورزشی براساس مدیریت دانش یکی از نوین‌ترین شیوه‌های پیشرفت کارایی و ادراک مدیریتی در سازمان‌های ورزشی در سازماندهی و برگزاری رویدادهای ورزشی مختلف است (۲۸). به‌نظر می‌رسد استقرار و به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی با توجه به وسعت و تنوع فعالیت‌ها، اهمیت آنها و پیچیدگی سازمان و غیره نیز ضروری باشد. بر همین اساس، اریلی و نایت^۵ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش بهترین روش برای سازمان‌های ورزشی» 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 دانش می‌توانند زمینه‌های رشد و شکوفایی سازمان ورزشی تحت مدیریت خود را فراهم آورند (۲۲).

در این پژوهش نیز مطابق با پژوهش لوسون^۶ (۲۰۰۳) که ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را بررسی کرده بود، فرایند مدیریت دانش مشتمل بر شش مؤلفه زیر در نظر گرفته شد (۱۷):

بنیادین در رقابت بین ملت‌ها ایفای نقش خواهند کرد (۱۲). مدیریت دانش همچنین شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم خلاقانه منابع فکری در سازمان و شیوه‌ای برای افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها (۲۵) و بهینه‌سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌های متفاوت است (۳۱).

باتی، زهیر و رحمان^۱ (۲۰۱۱) مدیریت دانش را ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها در تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان و افراد می‌دانند (۱۳). مالهورا^۲ (۲۰۰۵) مدیریت دانش را انجام کارهای درست می‌داند تا درست انجام دادن کارها که تأکید بر اثربخشی دارد تا کارایی (۱۹).

به‌عبارت دیگر مدیریت دانش مجموعه‌ای از مفاهیم سازمانی برای خلق، کسب، توزیع، ارتقا و به‌اشتراک‌گذاری دانش در داخل سازمان و محیط پیرامون آن است (۱۰).

مدیریت مؤثر دانش، سازمان‌ها را از زیان‌های ناشی از خاتمه ارتباط مدیران و کارکنان با شرکت حفظ کرده و گسترش دانش و مفاهیم کلیدی را در سطح واحدهای سازمان تسهیل می‌کند (۲۳). بدری آدرین و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی» نشان دادند که بین پیاده‌سازی اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد (۳).

رئییسی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی نشان دادند که مؤلفه‌های به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش، کسب دانش و انتقال دانش به‌ترتیب بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی تغییرات اثربخشی سازمانی دارند (۶). همچنین نقش مدیریت دانش در رویدادهای ورزشی به‌خصوص ذخیره و انتقال تجربیات و دانش کسب‌شده در

3. Ghaffar et al.

4. Wenhui and Zhen

5. O'Reilly and Knigh

6. Lawson

1. Bhatti, Zaheer and Rehman

2. Malhotra

۵. انتشار دانش^۵: دانش موجود درونی‌سازی و اختصاصی شده و در یک قالب منطقی برای حل نیازهای خاص کاربران در اختیار آنها قرار می‌گیرد. در این قسمت دانش به زبان رایج بیان می‌شود و برای انتقال آن از ابزاری استفاده می‌شود که برای همه کاربران قابل فهم و در دسترس باشد (۱۷).

۶. کاربرد دانش^۶: توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمان‌ها به کار برده شود، به گونه‌ای که برای سازمان منفعت ایجاد کند و مزیت رقابتی داشته باشد. متأسفانه مهم بودن دانش تضمین‌کننده بهره‌گیری از آن در فعالیت‌های سازمان نیست. در این امر باید مراحل برای اندازه‌گیری دانش ضمنی و مهارت‌های در دسترس، موجود باشد. در این مرحله حمایت مدیران عالی و استفاده از دانش برای رقابت و افزایش کارایی مؤثر خواهد بود (۱۸).

با تغییرات سریع و مداوم فناوری اطلاعات و اینترنت، مدل‌های سنتی کسب‌وکار مجبورند برای بقا با محیط کسب‌وکار جدید سازگاری یابند (۱۱) و به‌منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی، سازمان‌های امروزی نیاز دارند به شکلی مؤثر به‌سوی منابع دانش حرکت کنند، چراکه امروزه دانش یکی از حیاتی‌ترین منابع رقابت‌های سازمانی است (۲۷). امروزه خلق دانش و تکیه بر یادگیری از مهم‌ترین عوامل افزایش و بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها محسوب می‌شود و دستیابی به اقتصاد دانش‌محور به‌عنوان آرزویی بزرگ در جوامع مختلف بشری مطرح می‌شود (۱۶). جهان پس از گذار از انقلاب‌های مختلف شاهد انقلاب اطلاعاتی بوده است که در آن منبع ارزشمند خلق ثروت و درآمد، دانش است و اهمیت یافتن روزافزون آن در عصر دانایی موجب

۱. تولید دانش^۱: در این مورد سازمان‌ها تلاش آگاهانه‌ای را برای جست‌وجو، پالایش و خلق دانش مرتبط با اهداف سازمانی خود، در منابع داخلی و خارجی انجام می‌دهند (۱۷).

۲. کسب دانش^۲: این امر با استفاده از ابزاری چون تلفن، ویدئوکنفرانس، اینترنت و اینترنت تسهیل می‌شود. سازمان‌ها در برخی موارد می‌توانند دانش جدیدی را که خود نمی‌توانند توسعه دهند خریداری کنند یا اینکه با استخدام کارشناسان مجرب و خیره از تخصص و دانش آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی بهره بگیرند. یکی از راه‌های دیگر برای به‌دست آوردن دانش جدید، همکاری و مشارکت با سایر رقبا در حیطه کاری سازمان است، در این صورت می‌توانیم از قوه ابتکارات سایر سازمان‌ها و مؤسسات استفاده کنیم. البته در این مورد رابطه دوسویه وجود دارد، یعنی به همان میزان رقبا نیز می‌توانند از دانش سازمان شما در حوزه‌های مشترک استفاده کنند. برای مثال برگزاری اردوهای ورزشی مشترک در رشته‌های ورزشی مانند شمشیربازی، ژیمناستیک و غیره می‌تواند نمونه‌ای از این حالت باشد (۱۸).

۳. سازماندهی دانش^۳: در این قسمت دانش جدید پالایش شده و سازماندهی می‌شود. برای این کار با توجه به خدمات و تولیدات سازمان ابعاد کاربردی و مفید دانش جدید کسب شده، شناسایی و دسته‌بندی می‌شوند (۱۷).

۴. ذخیره دانش^۴: دانش مدون و رمزگذاری شده در چارچوبی منطقی ذخیره می‌شود، به گونه‌ای که برای سایر افراد سازمان نیز قابل دسترسی باشد. استفاده از مدیریت پایگاه داده‌ها و فناوری‌های انبار داده‌ها در این قسمت می‌تواند مفید باشد.

1. Creation Knowledge
2. Capture Knowledge
3. Organization Knowledge
4. Storage Knowledge

5. Dissemination Knowledge
6. Application Knowledge

نسبت به تغییرات محیطی سازگار و دارای تعامل سازنده باشد. بر این اساس استفاده از اقتصاد دانش محور اهمیت بیش از پیش پیدا می‌کند، چراکه براساس متون علمی مرز زدودگی (رهایی از محدودیت مرزهای جداکننده و ایجاد چارچوب فکری مشترک)، سیالیت (ساختار سازمانی که جریان دانش را تسهیل کند)، تعامل (تأکید بر تعاملات بین فردی در سازمان برای کسب دانش ضمنی) و انعطاف پذیری (ساختار منعطف و پویا با تأکید بر روابط غیررسمی) از مهم ترین ویژگی های سازمان های دانش محور است (۲۶).

امروز در سازمان های ورزشی قوانین و فنون ورزشی به سرعت وصفناپذیری در حال پالایش و تغییرند، رقابت برای کسب میزبانی رویدادهای مهم زیاد و سازمان ها به صورت خصوصی اداره می شوند، به طوری که در بسیاری از کشورهای پیشرفته کمک دولت مرکزی در سازمان ورزشی به کمترین میزان گرایش پیدا کرده است. از طرفی در کشور ایران نیز به واسطه تحریم های اقتصادی موجود، استفاده از روش های نوین اقتصادی که اقتصاد دانش محور از مهم ترین های آنهاست، دارای اهمیت است. بررسی ادبیات علمی نیز بیانگر تأثیر مثبت اقتصاد دانش محور بر مؤلفه های اقتصادی کشورها و سازمان ها بوده است.

امجدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تأثیر شاخصه های اقتصاد دانش محور بر تولید ناخالص داخلی کشورها را بررسی کردند و در پایان به این نتیجه رسیدند که مؤلفه های اقتصاد دانش محور مانند توسعه انسانی، ابداع و نوآوری، آموزش، منابع انسانی و غیره بر رشد تولید ناخالص کشورها تأثیر دارند (۱). باصری و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی اثر مثبت معنادار مؤلفه های اقتصاد دانش محور را روی رشد اقتصادی ایران و برخی کشورهای با شاخص اقتصاد دانشی همتراز با ایران گزارش

شکل گیری اقتصاد دانش محور شده است. اقتصاد دانش محور اقتصادی است که در آن تولید، توزیع و استفاده از دانش منبع اصلی رشد و ایجاد ثروت است (۷). در واقع در اقتصاد دانش محور کار فکری جایگزین کاری یدی شده است و تغییرات سریع، تحول و نوآوری ویژگی ثابت تولیدات جدید محسوب می شود.

بررسی اقتصاد جهانی نشان می دهد امروزه کشورهای که از رشد اقتصادی بیشتر و پایدارتری برخوردارند، به گسترش و صادرات کالاهای دانش محور توجه بیشتری داشته اند. رشد اقتصادی و صنعتی روزافزون کشورهای جنوب شرق آسیا نیز مرهون توجه بیش از پیش آنها به فناوری های اطلاعات و ارتباطات است. اقتصاد دانش محور این فرصت را برای کشورهای در حال توسعه فراهم می کند تا بدون پشت سر گذاشتن مراحل سنتی توسعه و اجرای فرایند زمان بر تغییرات ساختاری از اقتصاد کشاورزی به صنعتی و سرانجام اقتصاد دانش محور، فرایند توسعه خود را تسریع کنند (۲).

کوان و پال^۱ (۲۰۰۰) مدیریت دانش را از ارکان اصلی توسعه اقتصاد دانش محور برشمردند، آنها برای این ادعای خود دلایلی را برشمردند که برخی از آنها شامل پیشرفت فوق العاده سریع فناوری های مختلف در قرن جدید، سرعت خلق نوآوری ها و رقابت شدید در بازاریابی، کاهش اندازه نیروی کار تحت تأثیر عنصر رقابت در اقتصاد جهانی و کاهش طول زمان برای کسب دانش و تجربه است (۱۴).

امروزه در سازمان ها به خصوص سازمان های ورزشی علاوه بر مدیریت دانش، استقرار اقتصاد دانش محور نیز حائز اهمیت و رو به گسترش است. برخلاف سازمان های گذشته که محیطی ثابت و پیش بینی پذیر داشتند، سازمان های امروزی محیطی متلاطم و متغیر دارند، به طوری که سازمان باید همچون موجودی زنده بتواند

1. Cowan and Paal

بین مدیریت دانش و اجزای آن با اقتصاد دانش‌محور در نظر گرفته شد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که در آن گردآوری اطلاعات به صورت مقطعی و به شکل میدانی انجام گرفت.

جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی (N=۸۲) بودند که با توجه به محدود بودن حجم جامعه، نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. بعد از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و جدا کردن پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۷۴ پرسشنامه انجام گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

الف) پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاسون (۲۰۰۳) که مشتمل بر ۲۴ سؤال است و از مؤلفه‌های ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش تشکیل شده است، به طوری که هر مؤلفه ۴ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد (۱۷). ثبات درونی این ابزار در پژوهش پورسلطانی و ایرجی (۱۳۹۲) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار خوب این ابزار است (۴).

ب) پرسشنامه اقتصاد دانش‌محور زاهدی و خیراندیش (۱۳۸۶) که دارای ۱۸ سؤال است و متشکل از چهار مؤلفه سیالیت و انعطاف‌پذیری^۲ (۶ سؤال)، روابط مبتنی بر اعتماد^۳ (۴ سؤال)، روابط تعاملی فراگیر^۴ (۴ سؤال) و روابط عاطفی فراگیر^۵ (۴ سؤال) است. پایایی پرسشنامه توسط این محققان ۰/۸۶ گزارش شد.

کردند (۲). سابائو^۱ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «دانش و زندگی تعریف دوباره‌ای از اقتصاد دانش‌محور و رابطه آن با توسعه پایدار»، تعاریف و رویکردهای مختلف در موضوع اقتصاد دانش‌محور و چگونگی اندازه‌گیری آن را نیز بررسی کرد (۲۴).

بررسی ادبیات علمی در چند سال اخیر، نقش و جایگاه مدیریت دانش در سازمان‌های معاصر را به خوبی نشان می‌دهد. به طور ویژه در حوزه ورزش در چند سال اخیر شاهد انجام پژوهش‌های مختلفی در راستای استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها و نهادهای متولی ورزش کشور بوده‌ایم. در این میان می‌توان به پژوهش‌های گودرزی و همکاران (۱۳۸۸) در زمینه نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان تربیت بدنی (۱۱)، رئیسی و همکاران (۱۳۹۲) با موضوع میزان پیش‌بینی‌کنندگی و اثرگذاری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر اثربخشی در سازمان‌های ورزشی (۶) و همچنین پورسلطانی و ایرجی (۱۳۹۲) با موضوع نقش استقرار مدیریت دانش در افزایش خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد اشاره کرد (۴). به این منظور با توجه به نقش مدیریت دانش در تغییرات سازمان و گرایش سازمان‌های معاصر برای حرکت به سمت اقتصاد دانش‌محور و عقب‌ماندگی کشور ایران در شاخص‌های اقتصاد دانشی نسبت به کشورهای پیشرفته و برخی کشورهای منطقه و همچنین تأثیر مثبت آن بر رشد اقتصادی و سایر مؤلفه‌های اقتصادی در سازمان‌ها (۲) و فقدان پژوهشی در زمینه موضوع اقتصاد دانش‌محور در حوزه ورزش اجرای پژوهشی در زمینه بررسی ارتباط مدیریت دانش و اجزای آن با اقتصاد دانش‌محور ضروری به نظر می‌رسید. به همین منظور با توجه به مطالب بیان‌شده هدف از پژوهش حاضر تحلیل رگرسیونی رابطه

بر متغیر ملاک با استفاده از نرم افزار Spss Version 18 و در سطح معناداری $P < 0/05$ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی به منظور بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از ۷۴ آزمودنی که در این پژوهش شرکت داشتند، ۶۴/۹ درصد (۴۸ نفر) مرد و ۳۵/۱ درصد (۲۶ نفر) زن بودند. علاوه بر این ۸۵/۱ درصد (۶۳ نفر) از نمونه‌ها متأهل و ۱۴/۹ درصد (۱۱ نفر) مجرد بودند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود حدود ۷۱ درصد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی دارای تحصیلات کارشناسی و بالاترند و حدود ۵۰ درصد آزمودنی‌ها نیز تا پانزده سال آینده بازنشسته خواهند شد. همچنین به منظور بررسی منحنی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

همان‌طور که از نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جدول ۲ مشخص است هر دو متغیر مدیریت دانش و اقتصاد دانش محور دارای منحنی توزیع نرمال بودند.

مقیاس اندازه‌گیری سؤالات در این پرسشنامه‌ها براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت و شامل گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بود. روش امتیازگذاری آنها نیز به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است. روایی صوری و محتوایی هر دو ابزار در پژوهش‌های پیشین تأیید شده بود و پایایی ابزار در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر مدیریت دانش ($\alpha=0/94$) و برای مؤلفه ایجاد دانش ($\alpha=0/82$)، جذب دانش ($\alpha=0/79$)، سازماندهی دانش ($\alpha=0/80$)، ذخیره دانش ($\alpha=0/75$)، انتشار دانش ($\alpha=0/71$) و برای کاربرد دانش ($\alpha=0/80$) به دست آمد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر اقتصاد دانش محور $\alpha=0/89$ به دست آمد که نشان‌دهنده مطلوب بودن این ابزارهاست.

همچنین به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و ...) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش از آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف (K-S) به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون پارامتریک همبستگی مک پیرسون برای بررسی همبستگی و ارتباط میان عوامل پژوهش و از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان (Enter) برای بررسی تأثیر و سهم نسبی هر کدام از متغیرهای پیش‌بین

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۰
	۵۱ تا ۶۰ سال	۷
تحصیلات	دیپلم	۸
	کاردانی	۱۳
	کارشناسی	۳۸
	کارشناسی‌ارشد و دکتری	۱۵

ادامه جدول ۱. توصیف ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
۱ تا ۵ سال	۱۰	۱۳/۵
۶ تا ۱۰ سال	۱۲	۱۶/۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶	۲۱/۶
۱۶ تا ۲۰ سال	۲۰	۲۷
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۰	۱۳/۵
۲۶ تا ۳۰ سال	۶	۸/۱

سابقه خدمت

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت دانش	۷۴	۲/۶۶	۰/۶۴۳	۰/۶۹۶	۰/۷۱۸	داده‌ها نرمال است
ایجاد دانش	۷۴	۲/۶۵	۰/۷۹۷	۰/۶۲۵	۰/۸۲۹	داده‌ها نرمال است
جذب دانش	۷۴	۲/۶۶	۰/۷۴۰	۱/۰۶۸	۰/۲۰۴	داده‌ها نرمال است
سازماندهی دانش	۷۴	۲/۶۷	۰/۸۰۲	۱/۱۳۱	۰/۱۵۵	داده‌ها نرمال است
ذخیره دانش	۷۴	۲/۶۸	۰/۷۳۹	۱/۱۱۱	۰/۱۶۹	داده‌ها نرمال است
انتشار دانش	۷۴	۲/۷۲	۰/۷۱۷	۱/۲۴۵	۰/۰۹۰	داده‌ها نرمال است
کاربرد دانش	۷۴	۲/۵۸	۰/۷۲۷	۰/۸۱۲	۰/۵۲۵	داده‌ها نرمال است
اقتصاد دانش‌محور	۷۴	۲/۵۵	۰/۷۱۱	۱/۲۳۹	۰/۰۹۳	داده‌ها نرمال است

در ادامه نتایج آزمون همبستگی مک پیرسون در جدول ۳ نشان داد که بین متغیر مدیریت دانش با اقتصاد دانش‌محور در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

$(P=0/001, r=0/797)$. همچنین به منظور بررسی امکان استفاده از آزمون رگرسیون، آزمون دوربین واتسون به کار گرفته شد.

در ادامه نتایج آزمون همبستگی مک پیرسون در جدول ۳ نشان داد که بین متغیر مدیریت دانش با اقتصاد دانش‌محور در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی مک پیرسون بین مدیریت دانش و ابعاد آن با اقتصاد دانش‌محور

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. مدیریت دانش	۱							
۲. ایجاد دانش	۰/۸۱۰**	۱						
۳. جذب دانش	۰/۸۶۷**	۰/۶۹۹**	۱					
۴. سازماندهی دانش	۰/۹۲۹**	۰/۷۳۱**	۰/۷۷۰**	۱				
۵. ذخیره دانش	۰/۸۴۵**	۰/۵۹۲**	۰/۶۱۵**	۰/۸۰۲**	۱			
۶. انتشار دانش	۰/۸۱۷**	۰/۵۶۰**	۰/۶۳۰**	۰/۷۰۴**	۰/۶۲۵**	۱		
۷. کاربرد دانش	۰/۸۵۱**	۰/۵۳۴**	۰/۷۲۵**	۰/۷۳۷**	۰/۶۹۶**	۰/۶۸۴**	۱	
۸. اقتصاد دانش‌محور	۰/۷۹۷**	۰/۷۴۴**	۰/۶۵۲**	۰/۷۸۰**	۰/۶۳۷**	۰/۶۴۸**	۰/۶۰۸**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی تبیین می‌کند. همچنین نمودار هیستوگرام میانگین را ۰/۰۰۰ و انحراف ۰/۹۹ را نشان داد که به کارگیری آزمون رگرسیون را تأیید کرد.

براساس نتایج جدول ۴ مقدار آزمون دوربین واتسون ۱/۸۰۵ به دست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می‌کند. ضریب تعیین به دست آمده از خروجی آزمون نشان داد که مدیریت دانش ۰/۶۸۸ از اقتصاد دانش محور

جدول ۴. نتیجه آزمون دوربین واتسون برای عدم وابستگی خطاها

متغیر	مجدور R	مجدور R تنظیم شده	خطای معیار	سطح معناداری (P)	دوربین واتسون
مدیریت دانش	۰/۸۲۹	۰/۶۸۸	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱	۱/۸۰۵

شناسایی متغیرهای پیش‌بینی کننده اقتصاد دانش محور در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

مطابق نتایج جدول ۵، نتایج آزمون معناداری F برای بررسی معناداری معادله رگرسیون نشان داد که رابطه خطی بین دو متغیر مدیریت دانش با اقتصاد دانش محور در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است. در نهایت به منظور

جدول ۵. آزمون آنوا (F) برای بررسی معناداری معادله رگرسیون

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (Sig)
۲۵/۳۹۴	۶	۴/۲۳۲		
۱۱/۵۳۲	۶۷	۰/۱۷۲	۲۴/۵۸۹	۰/۰۰۱
۳۶/۹۲۶	۷۳	-----		

هستند. نتایج ضریب معیاری (BETA) نیز نشان داد که مؤلفه خلق دانش با ضریب ۰/۵۷۱ و سپس مؤلفه سازماندهی دانش با مقدار ۰/۴۱۵ به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر متغیر ملاک (اقتصاد دانش محور) هستند.

همان‌طور که نتایج آزمون رگرسیون در جدول ۶ نشان می‌دهد از بین ابعاد مدیریت دانش، خلق دانش ($t=۳/۴۷۰, P=۰/۰۰۱$) و سازماندهی دانش ($t=۲/۶۶۷, P=۰/۰۱۰$) به ترتیب دارای ارتباط معنادار و پیش‌بین قوی‌تری برای متغیر ملاک هستند. به عبارت دیگر، این دو مؤلفه واجد شرایط پیش‌بینی‌کنندگی اقتصاد دانش محور در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

جدول ۶. ضرایب رگرسیون چندگانه به روش همزمان بین ابعاد مدیریت دانش با اقتصاد دانش محور

سطح معناداری (P)	آماره آزمون (T)	ضرایب معیاری		معادله رگرسیون همزمان
		BETA	Std.Error	
۰/۰۰۱	۱/۴۴۰	-	۰/۲۲۰	ضریب ثابت
۰/۰۰۱	۳/۴۷۰	۰/۵۷۱	۰/۰۹۵	خلق دانش
۰/۷۱۴	-۰/۳۶۸	-۰/۰۴۵	۰/۱۱۸	جذب دانش
۰/۰۱۰	۲/۶۶۷	۰/۴۱۵	۰/۱۳۸	سازماندهی دانش
۰/۹۱۳	-۰/۱۱۰	-۰/۰۱۳	۰/۱۱۵	ذخیره دانش
۰/۱۲۵	۱/۵۵۲	۰/۱۶۰	۰/۱۰۲	انتشار دانش
۰/۷۶۰	۰/۳۰۷	۰/۰۳۷	۰/۱۱۷	کاربرد دانش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و اجزای آن با اقتصاد دانش‌محور در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. علاوه بر این بررسی توان پیش‌بینی اقتصاد دانش‌محور به وسیله مؤلفه‌های مدیریت دانش از دیگر اهداف مورد نظر محققان در این پژوهش بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری بیانگر این مطلب است که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با اقتصاد دانش‌محور رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). همچنین بررسی نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که مدیریت دانش ۶۸/۸ درصد از اقتصاد دانش‌محور را تبیین می‌کند و این بیانگر اهمیت زیاد استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش به منظور تحقق اقتصاد دانش‌محور در سازمان‌های ورزشی است. از طرفی ابعاد خلق دانش ($t=3/470, P=0/001$) و سازماندهی دانش ($t=2/667, P=0/010$) به عنوان پیش‌بین متغیر ملاک در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی شناسایی شدند.

از آنجا که سازمان‌های ورزشی برای تأمین منافع اجتماعی، ارتقای سلامت و نشاط در جامعه، رشد و شکوفایی استعدادها و کسب عناوین گوناگون قهرمانی، در سطوح مختلف تأسیس می‌شوند، به نظر می‌رسد با توجه به نتایج پژوهش حاضر و سایر مطالعات علمی باید دارای کارکنان دانش‌پذیر باشند تا بتوانند نیازهای مورد نیاز سازمان متبوع خویش را برآورده سازند. از طرفی با توجه به اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ در ورزش کشور و گرایش سازمان‌ها و نهادهای ورزشی برای تأمین هزینه‌های خود به وسیله سیاست‌ها و فعالیت‌های اقتصادی گوناگون تمایل سازمان‌های ورزشی برای پیاده‌سازی و به‌کارگیری روش‌های نوین اقتصادی رو به افزایش است.

مدیریت دانش می‌تواند مزایای بسیار زیادی برای سازمان‌های ورزشی به همراه داشته باشد؛ به طوری که علاوه بر بهبود کیفیت کاری، برخورداری از اطلاعات به روز و بهبود تصمیم‌گیری، مدیریت دانش می‌تواند با توجه به تسهیل استقرار مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌محور در سازمان به رشد اقتصادی (۲)، بهبود عملکرد منابع انسانی (۳)، افزایش بهره‌وری در هزینه‌ها و ارتقای عملکردهای مالی (۵) در سازمان‌های ورزشی کمک شایانی کند.

بر اساس نتایج این پژوهش از بین ابعاد مدیریت دانش، خلق دانش پیش‌بین قوی‌تری برای اقتصاد دانش‌محور در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. در نتیجه به مدیران ورزش توصیه می‌شود در برنامه‌ریزی خود برای استقرار ابعاد مدیریت دانش مؤلفه خلق دانش را بیشتر مدنظر قرار دهند. افزایش سرمایه تحقیق و توسعه در راستای تداوم حمایت از خلاقیت و نوآوری، گسترش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط نهادهای ذی‌ربط، حمایت از فعالیت‌هایی که به افزایش سهم دانش در تولیدات و خدمات سازمان منجر می‌شود و ارائه مشوق‌ها و قوانین مؤثر به منظور افزایش انگیزه کارکنان برای استفاده کارا از دانش و خلق دانش جدید از جمله اقداماتی است که می‌توان برای بهبود مؤلفه خلق دانش از ابعاد مدیریت دانش در سازمان ورزشی معرفی کرد.

سازماندهی دانش ویژگی دیگری بود که به عنوان پیش‌بین قوی برای استقرار اقتصاد دانش‌محور در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی شناسایی شد. بحث سازماندهی دانش بیشتر جنبه سخت‌افزاری داشته و به قابلیت‌های سازمان و ساختار آن برای جمع‌آوری دانش ضمنی و آشکار سازمان و در دسترس قرار دادن آن برای کارکنان و مدیران اشاره دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش میلیس^۱ (۲۰۱۱) همسو بود. او یکی از

1. Mills

شده است که در آن منبع ارزشمند خلق ثروت و درآمد، دانش است که اهمیت روزافزون آن در عصر دانایی موجب شکل‌گیری اقتصاد دانش‌محور شده است (۷). از آنجا که با استفاده از فناوری‌های جدید بهره‌وری و بازده تولید زیاد می‌شود، دولت‌های جهان اعم از صنعتی و در حال توسعه مصمم شده‌اند تا آموزش و کسب مهارت‌ها را به سمت اقتصاد دانش‌محور متحول سازند. چراکه اقتصاد دانش‌محور نه تنها اشتغال را افزایش می‌دهد، بلکه به کمک ارتقای بهره‌وری از تورم می‌کاهد و درآمد سازمان‌ها را افزایش می‌دهد (۹). در نتیجه با توجه به افزایش روزافزون هزینه‌ها در سطوح مختلف ورزش مانند همگانی، آموزشی، قهرمانی و حرفه‌ای برنامه‌ریزی سازمان‌های ورزشی برای استقرار مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌محور و به‌کارگیری روش‌های نوین آن اجتناب‌ناپذیر خواهد بود و برای این منظور همه عوامل سازمانی از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری و منابع انسانی باید براساس سیاست‌های دانایی‌محوری بازنگری و سازماندهی مجدد شوند. بنابراین پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش که نشان داد مدیریت دانش ۶۸/۸ درصد از اقتصاد دانش‌محور را تبیین می‌کند، سازمان‌های ورزشی با توجه به رقابت فزاینده ملی و بین‌المللی در حوزه‌های مختلف به‌خصوص درآمدزایی و تأمین هزینه‌های مورد نیاز، برنامه‌ای جامع و فراگیر برای اجرای ابعاد مدیریت دانش به‌خصوص دو بعد خلق دانش و سازماندهی دانش به‌منظور تسهیل استقرار شاخصه‌های اقتصاد دانش‌محور در سازمان‌ها و نهادهای ورزشی داشته باشند.

راهکارهای اثربخش افزایش رویکردهای دانش‌مدار و تسلط فراگیر مدیریت دانش بر فعالیت‌های سازمانی را تغییرات در ساختار سازمان‌ها و گرایش به سمت سازمان‌های هموارتر به‌جای سلسله‌مراتب سازمانی برای انتقال، کسب و خلق دانش نشان می‌دهد که توجه به این امر برای سازمان‌های ورزشی نیز می‌تواند حائز اهمیت باشد (۲۰). از ویژگی‌های مهم سازماندهی دانش، شناسایی و کسب دانش مفید آشکار و پنهان سازمان و نگهداری و طبقه‌بندی آن به‌منظور استفاده بهینه و بلندمدت برای کارکنان و مدیران سطوح مختلف سازمان است. به‌طور مثال در پژوهش حاضر نزدیک به ۵۰ درصد از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی تا پانزده سال آینده و کمتر از آن بازنشسته خواهند شد. اگر در این اداره سازماندهی و رویکردی مناسب برای کسب دانش از تجربیات این کارکنان اتخاذ نشود، در آینده‌ای نزدیک خسارت مادی و معنوی فراوانی برای اداره مذکور به بار خواهد آمد، چراکه ۳۰ سال هزینه و تجربه از سازمان خارج خواهد شد و این هزینه و زمان بار دیگر برای دیگری انجام خواهد گرفت. براساس نتایج این پژوهش علاوه بر توصیه سازمان‌های ورزشی به بهره‌گیری از اقتصاد دانش‌محور به‌عنوان روش نوین برای بهبود اوضاع اقتصادی سازمان از طریق استقرار ابعاد مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج پژوهش حاضر و طولانی بودن استقرار کامل ابعاد مدیریت دانش در یک سازمان ورزشی، برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و عملیاتی برای نهادینه و اجرایی کردن دو بعد خلق دانش و سازماندهی دانش به‌منظور حرکت به‌سوی اقتصاد دانش‌محور در سازمان متبوع خویش، داشته باشند.

در پایان باید این نکته را مورد توجه قرار داد که جهان پس از گذر از انقلاب‌های مختلف شاهد انقلاب اطلاعاتی

منابع و مأخذ

۱. امجدی، کاظم؛ غلامرضا، بنائیان رهبری و سلطانی فسقندیس، غلامرضا. (۱۳۹۱). "تحلیل تأثیر شاخص‌های اقتصاد دانش‌محور بر تولید ناخالص داخلی کشورها". نشریه فراسوی مدیریت، سال ششم، ش ۲۱، صص ۱۰۴-۸۳.
۲. باصری، بیژن؛ اصغری، ندا و کیا، محمد. (۱۳۹۰). "تحلیل تطبیقی نقش مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌محور بر رشد اقتصادی". فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، ش ۴۷، صص ۲۹-۱.
۳. بدری آذرین، یعقوب؛ سید عامری، سید حسن و ایمان‌پور، حسن. (۱۳۹۱). "تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی". نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۵، صص ۵۰-۳۵.
۴. پورسلطانی زرنندی، حسین و ایرجی نقندر، رامین. (۱۳۹۲). "ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی دانشگاه فردوسی مشهد". نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۱، ش ۱، صص ۷۳-۶۳.
۵. رادفر، رضا؛ رضایی ملک، نرگس و رضایی ملک، محمد. (۱۳۹۳). "ارزیابی میزان بهبود عملگرهای مالی سازمان با پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش". فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هفتم، ش ۲۱، صص ۴۶-۳۳.
۶. رئیس‌ی، مجتبی؛ حسینی، عماد؛ طالب‌پور، مهدی و نظری، وحید. (۱۳۹۲). "برازش معادله رگرسیونی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی منتخب کشور". نشریه مدیریت ورزشی، ش ۴، صص ۶۵-۴۷.
۷. زاهدی، شمس‌السادات و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۶). "تبیین عوامل ساختاری در اقتصاد دانش‌محور؛ یک مطالعه موردی". فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، ش ۶، صص ۶۸-۴۹.
۸. شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۸۶). "مدیریت دانش، نظریه‌ها، فن‌آوری‌ها و رویکردها". رشد فن‌آوری فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، ش ۱۳، صص ۴۴-۳۸.
۹. صادقی، مسعود و آذربایجانی، کریم. (۱۳۸۵). "نقش و جایگاه اقتصاد دانش‌محور در تقاضای نیروی کار ایران". پژوهش‌های اقتصادی ایران، ش ۲۷، صص ۱۹۷-۱۷۵.
۱۰. عسگری، ناصر. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، فناوری) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. گودرزی، محمود؛ ابوترابی، مجتبی؛ دستی‌گردی، مهدی و دستی‌گردی، کاظم. (۱۳۸۸). "ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی". نشریه مدیریت ورزشی، ش ۲، صص ۲۱۴-۲۰۱.
۱۲. متقی‌طلب، مجید و بلالایی، فاطمه. (۱۳۸۱). "مدیریت دانش، مؤلفه کلیدی در نظام ملی نوآوری و کسب توانایی رقابت در اقتصاد دانش‌بنیان". دسترسی در http://www.civilica.com/Paper-CKBD01-CKBD01_014.html
13. Bhatti, W. Z., Zaheer, A., Rehman, K. (2011). "The effect of knowledge management practices on organizational performance: a conceptual study". African Journal of Business Management, 5(7), pp: 2847-2853.
14. Cowan, R., Van de Paal, G. (2000). "Innovation policy in a knowledge-based economy". Brussels: European Commission DG-Enterprise.
15. Ghaffar, A. R. A., Beydoun, G., Shen, J., Tibben, W., Xu, D. (2012). "A synthesis of a knowledge management framework for sports event management". Proceedings of the 7th

- International Conference on Software Paradigm Trends, University of Wollongong (UOW) - New South Wales, Australia, Scite Press, pp: 494-499.
16. Kessels, J. (2004). "The knowledge revolution and the knowledge economy. The challenge for HRD". In: J. Woodall, M. Lee, J. Stewart (Eds.). *New frontiers in HRD*. London: Routledge, pp: 165-179.
 17. Lawson, Sh. (2003). "Examining the relationship between organizational culture and knowledge management". Dissertation, United States: International Nova Southeastern University.
 18. Liebowitz, J., Ayyavoo, N., Nguyen, H., Carran, D., Simien, J. (2007). "Cross generational knowledge flows in edge organizations". *Industrial Management and Data Systems*, 107(8), pp: 1123-1153.
 19. Malhotra, Y. (2005). "Integrating knowledge management technologies in organizational business processes: getting real enterprises to deliver real business performance". *Journal of Knowledge Management*, 9(1), pp: 7-28.
 20. Mills, M. A., Smith, T. A. (2011). "Knowledge management and organizational performance: a decomposed view". *Journal of Knowledge Management*, 15(1), pp: 156-171.
 21. Ndlela, L. T., Toit, A. S. A. (2001). "Establishing a knowledge management programme for competitive advantage in an enterprise". *International Journal of Information Management* 21, pp: 151-165.
 22. O'Reilly, N. O., Knigh, P. (2007). "Knowledge management best practices in national sport organizations". *International Journal of Sport Management and Marketing Issue*, 2(3), pp: 264-280.
 23. Robey, D., Ross, J. W., Boudreau, M. C. (2002). "Learning to implement enterprise systems: An exploratory study of the dialectics of change". *Journal of Management Information Systems*, 19(1), pp: 17-46.
 24. Sabau, G. L. (2010). "Know, live and let live: Towards a redefinition of the knowledge-based economy- sustainable development nexus". *Ecological Economics*, 69(6), pp: 1193-1201.
 25. Syed-Ikhsan, S. O. S., Rowland, F. (2004). "Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer". *Journal of Knowledge Management*, 8(2), pp: 95-111.
 26. Wang, C. L., Ahmed, P. K. (2003). "Structure and structural dimensions for knowledge-based organizations". *Measuring Business Excellence*, 7(1), pp: 51-62.
 27. Wang, E., Klein, G., Jiang, J. J. (2007). "IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance". *International Journal of Production Research*, 45(11), pp: 2419-2434.

28. Wenhui, H., Zhen, Z. (2011). "Innovation of management model of sport event based on knowledge management". Product Innovation Management (ICPIM), 6th International Conference on Wuhan, China, pp: 644-649.
29. Wiig, K. M. (1997). "Knowledge management: where did it come from and where will it go?". Expert Systems with Applications, 13(1), pp: 1-14.
30. Wilson, T. D. (2002). "The nonsense of knowledge management". Information Research, 8(1), paper no. 144, available from: <http://InformationR.net/ir/8-1/paper144.html>.
31. Wu, W. W., Lee, Y. (2007). "Selecting knowledge management strategies by using analytic network process". Expert System with Applications, 32(2), pp: 841-847.