

بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب‌وکار

حوریه دهقان پوری^{۱*}، سیدمحمد کاشف^۲، محمدرسول خدادادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۸

هدف: بلوغ مدیریت دانش یک فعالیت مدیریتی ضروری برای کسب‌وکارها در نظر گرفته شده است. این مطالعه با هدف بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار صورت گرفته است.

روش‌شناسی: این مطالعه، یک پژوهش میدانی است؛ بر اساس هدف، کاربردی و از نوع تحقیق و توسعه می‌باشد و به روش غیرآزمایشی انجام گرفته است. به‌منظور بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه، از بین کلیه نخبگان مدیریت ورزشی و متخصصین ادارات کل ورزش و جوانان کشور به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۲۸۲ نفر به پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب‌وکار جامی‌پور و همکاران (۱۳۹۳) پاسخ دادند. داده‌ها به روش تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول و مرتبه‌ی دوم نشان داد که تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. بنابراین روایی سازه شاخص‌های مقوله‌ی راهبردی، انسانی - سازمانی و فنی - محتوایی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود.

نتیجه‌گیری: پرسشنامه‌ی بلوغ مدیریت دانش هم‌راستا با استراتژی‌های کسب و کار، واجد ویژگی‌های مورد نیاز برای کاربرد پژوهش‌های دانش در کسب و کار است.

واژه‌های کلیدی: بلوغ مدیریت دانش، پرسشنامه‌ی مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار، تحلیل عاملی، ساختار عاملی، کسب و کار، هنجاریابی.

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده‌ی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران ۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران ۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

* نشانی الکترونیک نویسندهٔ مسئول: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir

مقدمه

دانش از جمله منابع و دارایی‌های بسیار ارزشمند و استراتژیک برای تمام سازمان‌ها است (Chen & Huang, 2012). رشد دانش در عصر جدید بسیار سریع بوده و این تحول باعث ایجاد نگرش جدیدی در مدیریت کسب و کار با نام «مدیریت‌دانش» شده است (Ghazer, 2015). در واقع، مدیریت دانش، یک فعالیت کمک به سازمان در خلق، اکتساب، کدگذاری، ذخیره‌سازی، اشتراک و به‌کارگیری دانش به‌طور اثربخش می‌باشد و اشاره به ابزارهای مؤثر برای توانمند کردن فرآیندهای مدیریت دانش دارد (Dorasamy, Raman, & Kaliannan, 2013). از طرف دیگر، بلوغ نیز میزانی است که یک فرآیند خاص، تعریف، مدیریت و ارزیابی می‌شود و نیز کنترل شده می‌باشد (Lin, Wu, & Yen, 2012). مدل بلوغ مدیریت دانش یک ادراک مشترک برای کل سازمان فراهم می‌سازد. با استفاده از مدل بلوغ مدیریت دانش سازمان قادر خواهد بود که موقعیت فعلی خود را آشکار سازد و تنها در این صورت است که می‌تواند یک بصیرت کامل نسبت به ابتکارات دانشی ایجاد نماید و برای رسیدن به موقعیت مطلوب برنامه عملی لازم را تعریف نماید (Hsieh, Lin, & Lin, 2009). یک مدل بلوغ مدیریت دانش، این امکان را برای شرکت‌ها و سازمان‌ها فراهم می‌سازد تا یک ارزیابی جامع از فعالیت‌های مدیریت دانش داشته باشند و موقعیت فعلی مدیریت دانش را به‌طور نظام‌مند درک کنند، یک مبنای ارزیابی منطقی داشته باشند و منابع مورد نیاز برای سطح بعدی بلوغ را دست یابند (Maniyan, 2014). در واقع در عمل مدل‌های بلوغ به عنوان ابزاری در نظر گرفته می‌شوند که از

طریق آن‌ها، سازمان‌ها می‌توانند به سطوح بلوغ مدیریت دانش دست یابند و استراتژی مناسب را اتخاذ کنند. مدل‌های بلوغ که توسعه یک موجودیت را ترسیم می‌کند، کاربرد فرآیندهای چرخه حیات می‌باشد و به‌منظور ارتقای بلوغ از طریق مشخص کردن و اجرای گام‌های لازم برای رسیدن به سطوح بالاتر مورد استفاده قرار می‌گیرد. مدل بلوغ در مدیریت دانش به عنوان یک سری از مراحل پویا در نظر گرفته می‌شود که هر یک از این مراحل از طریق اقدامات و تلاش‌های سازگار و متمرکز تکمیل می‌شوند (Hussein, Omar, & Zayadah, 2016)؛ و دارای مقوله‌های راهبردی، سازمانی-انسانی، و نیز فنی محتوایی است. مقوله راهبردی شامل ۳ مفهوم هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش، عوامل مدیریتی و محیط مدیریت دانش می‌باشد. مقوله سازمانی-انسانی شامل ۴ مفهوم افراد، پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی، و فرآیندها و جریان مدیریت دانش می‌باشد. مقوله فنی محتوایی نیز شامل ۲ مفهوم محتوا و زیرساخت فناوری اطلاعات می‌باشد. پیاده‌سازی بلوغ مدیریت دانش نیازمند یک رویکرد جامع می‌باشد (Ale, Toledo, Chiotti, & Galli, 2014) و در اقتصاد اطلاعاتی کنونی، بلوغ مدیریت دانش یک فعالیت مدیریتی ضروری برای کسب و کارهاست؛ تا سازمان‌ها به کمک آن به حفظ مزیت رقابتی خود بپردازند (Lin et al., 2012). مدل کسب و کار، هسته اصلی پاسخ رقابتی هر شرکت به بازار، تعریف گزاره ارزش، فعالیت‌های مورد نیاز، منابع و شرکا و دانش از مشتریان، هزینه یا سود مرتبط با عملکرد کلی

مستلزم شناخت دقیق و لحظه به لحظه از وضعیت انواع دانشی سازمان (آشکار و پنهان) است (Choi and Heeseok, 2003). به طوری که، دانش و متعلقات ناملموس آن به طور فزاینده ای باعث تحرک کسب و کارها شده و به عنوان کل یا بخشی از تولیدات شرکتها و یا سازمان های عرضه کننده کالا و خدمات به شمار بیایند (Tahmacebi, 2006). با توجه به این که سازمانها و ادارات ورزشی نیز از جمله سازمان های خدماتی هستند؛ باید دارای ساختاری باشند تا بتواند خدمات خود را از طریق کارکنان به عنوان واسطه به مراجعان بهتر ارائه دهد و همچنین الگوی مناسبی برای دیگر سازمانها باشد. از طرف دیگر، می توان اظهار کرد، ورزش از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه است. ورزش بر بهره وری ملی اثرگذار است (Ghozaripour, 2013) و اهمیت تجاری آن به سرعت در دهه گذشته رشد کرده است. ورزش یک بخش مهم از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و مدیریتی می باشد (Bridgewater, 2010)، و بر رونق اقتصادی کشور تأثیر مثبت بر جای می گذارد. ادارات و سازمان های ورزشی نیز در عصر حاضر در معرض تغییرات ناپیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان های ورزشی با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر سازمان های ورزشی ملی و بین المللی و مهم تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، همگی دست به دست هم داده اند تا محیطی پرتلاطم را برای این سازمانها ایجاد کنند (Ghozaripour, 2013). ادارات ورزشی برای سازگاری با این تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت های

شرکت است (Leitão, Cunha, Valente, & Marques, 2013)؛ همان گونه که، آل آماری^۱ (۲۰۰۸) (Al-Ammary, 2008)، بیان می کند، سازمانها باید چالش هم راستایی مدیریت دانش با کسب و کار را جدی بگیرند و به مفهوم هم راستایی قبل از حرکت به سمت برنامه های استراتژیک دانشی توجه کنند. هم راستایی بلوغ مدیریت دانش و کسب و کار در کل، میزانی است که مأموریتها، اهداف و برنامه های مدیریت دانش را پشتیبانی می کنند و از جانب آنها نیز پشتیبانی می شوند. در واقع، هم راستایی مدیریت دانش با استراتژی های کسب و کار به عنوان اولین الزام در تبیین مدل مرجع در حوزه مدیریت دانش می باشد که به آن توجه زیادی نشده است (Ale et al., 2014)، و دیدگاه نسبتاً جدیدی می باشد که بر اهمیت هم راستاسازی استراتژی های دانشی و کسب و کار متمرکز است و منعکس کننده اهمیت دانش به عنوان منبع حیاتی سازمان می باشد (Maniyan, 2014). از طرف دیگر، فرآیند پی ریزی و پیاده سازی سیستم مدیریت دانش، فرآیندی پویا و جامع است؛ که با توجه به این که شرایط شرکت های گوناگون تا حدودی با یکدیگر متفاوت است و هر یک از آنها از پیاده سازی سیستم مدیریت دانش مفاد خاصی را دنبال می کنند، نمی توان رویکرد یکسانی را برای همه آنها تجویز کرد. از این رو، فرآیند پیاده سازی سیستم مدیریت دانش باید بر پایه شناخت و تحلیل درست شرایط محیطی به منظور مطالعه امکان پذیری و هم راستاسازی مدیریت دانش با فرآیندهای کسب و کاری شرکت باشد (Khorramnia, 2014) و

هستند. از نظر کانگ و پانديا^۱ هم‌راستایی مدیریت دانش و کسب و کار در مورد سازمان‌های دولتی، نوپا و در مراحل ابتدایی است و باید توجه ویژه‌ای به آن بشود. زیرا در صورتی که سازمان‌های دولتی نتوانند زیرساخت‌های لازم را برای پیاده‌سازی مدیریت دانش هم‌راستا با کسب و کار مهیا کنند؛ قطعاً با چالش‌های مختلفی روبه‌رو خواهند گردید (abtahi & Salavati, 2006). رویکرد اقتصادی مدل کسب‌وکار، بر سود شرکت‌ها تمرکز دارد. متغیرهای اصلی آن منابع درآمد، ساختار هزینه و سود مورد انتظار است. رویکرد عملیاتی مدل کسب‌وکار، بر فرآیندهای داخلی و زیرساخت‌هایی توجه دارد که امکان ایجاد ارزش را فراهم می‌کنند. عناصر اصلی آن روش‌های تحویل کالا و خدمات، فرآیندهای اداری، جریان‌های درآمد و مدیریت دانش است. هدف این سیستم‌های مرتبط، طراحی کسب‌وکار رقابتی است. در رویکرد استراتژیک مدل کسب و کار، تأکید بر ایجاد و رشد فرصت‌ها است و از چگونگی انتخاب مشتریان و تعیین و متمایز ساختن ارزشی که به آن‌ها ارائه می‌کند، ایجاد مطلوبیت برای مشتریان و تعیین وظایف محوله یا برون‌سپاری آن‌ها، حمایت می‌کند. هم‌چنین بر متغیرهای تصمیم در شناسایی سهام‌داران، تعیین چشم‌اندازها، ارزش‌ها، شبکه‌ها و هم‌پیمانان پیگیربندی منابع و در نهایت سودآوری تأکید دارد (Kujala, Artto, & Aaltonen, 2010). هم‌چنین، این مبحث از جمله موضوعات ارزشمندی است که طی سال‌های اخیر دانشگاه‌ها و مراکز مشاوره‌ای حرکت‌های خوبی

بالقوه در عرصه ورزش، نیازمند مدیران و مسئولان و کارکنانی توانمند در انجام وظایف هستند (Mesbahbami, 2015). به نظر می‌رسد، این مهم جز از طریق به‌کارگیری فرآیند مدیریت دانش، سنجش بلوغ آن و نهادینه کردن آن در صنعت ورزشی میسر نیست. فرآیند مدیریت دانش، دیدگاه کسب‌وکار و مباحث استراتژیک در نهادینه کردن مدیریت دانش و سنجش بلوغ اهمیت وافری دارد (C. J. Kruger, 2005). در این خصوص، پژوهش‌های محدود و پراکنده‌ای به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش و در زمینه استراتژی‌سازی برای مدیریت دانش در داخل (Ghasemi, 2015)؛ (Khorramnia, 2014) و خارج از کشور (Chwiałkowska & Tomanek, 2016)؛ (Zhao, de Dorasamy et al., 2013)؛ (Arling & Chun, 2012)؛ (Pablos, & Qi, 2012)؛ در خصوص بلوغ مدیریت دانش، در داخل کشور (Isayi, 2010)؛ (Javdani, 2009) و خارج از کشور (Lin et al., 2012)؛ در ارتباط با مدیریت دانش به‌طور اخص در ورزش (Moritz, Waibel, Koch, Ott, & Pedersen & Pitts, 2010)؛ (Henneke, 2010)؛ و نیز در خصوص کسب و کار ورزشی (Caya & Bourdon, 2016)؛ (Rosso, 2016)؛ (McGrath, Immink, & May, 2016)؛ و هم‌راستایی مدیریت دانش با کسب‌وکار در داخل کشور (Albadvi & Saedi, 2003)؛ و خارج از کشور (Ale et al., 2014)؛ (C. J. Kruger, 2005) توسط اندیشمندان و مؤسسه‌های مختلف انجام شده است؛ که اکثراً از نظر محتوایی مشابه یکدیگرند، ولی دارای واژه‌ها و مؤلفه‌های متفاوت و ابزارهای سنجش مختلفی

1. Cong and Pandya

بر کسی پوشیده نیست، اما سنجش بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر کسب و کار به نوعی نیازمند بررسی و هنجاریابی مقیاس‌هایی است که قابل استفاده و کاربرد در صنایع مختلف باشند. با توجه به اهمیت این موضوع، اصلی‌ترین چالش، توسعه ابزار سنجشی برای بلوغ مدیریت دانش هم‌راستا و مبتنی بر کسب‌وکار می‌باشد. از همین‌رو، با عنایت به موارد فوق و با توجه به برجسته شدن تأثیر شگرف بلوغ مدیریت دانش، در توسعه و پیشرفت، به‌ویژه در فضای رقابتی نوین جهانی، ما نیز ناگزیر از فراگیری و بکار بستن آن، در عرصه‌های مختلف مدیریتی جامعه به‌خصوص در حیطه تربیت‌بدنی هستیم. از این‌رو، ضرورت انجام این پژوهش نیز با همین رویکرد انجام شده است و این مطالعه با هدف بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه ارزیابی بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار صورت گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه، یک پژوهش میدانی است و بر اساس هدف، کاربردی و از نوع تحقیق و توسعه می‌باشد و به روش غیرآزمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق، کلیه نخبگان مدیریت ورزشی (استادیار، دانشیار و استاد تمام مدیریت ورزشی) دانشگاه‌ها (دولتی، پیام‌نور و آزاد) و متخصصین ادارات کل ورزش و جوانان (شامل سه گروه ۱) مدیر کل و معاونین [مدیرکل، معاونت امور ورزش، معاونت فرهنگی و امور جوانان، معاونت توسعه منابع و پشتیبانی]، ۲) رؤسای گروه‌های ورزشی [شامل: رئیس گروه ورزشی قهرمانی و حرفه‌ای، رئیس گروه ورزشی همگانی، رئیس گروه ورزشی روستایی و عشایری] و

در این حوزه داشته‌اند؛ و به عنوان یک مسئله مهم برای دانشگاهیان و مدیران در نظر گرفته شده است (López-Nicolás & Meroño- (Cerdán, 2011)؛ ولیکن همه این حرکت‌ها مقدماتی هستند و عمق لازم برای اثربخشی را ندارند. با توجه به این‌که تحقیقات در این حوزه نسبتاً جدید است و با توجه به نقش احتمالی آن در تسهیل یا تضعیف موفقیت سازمان‌های ورزشی انتفاعی، سزاوار توجه و بررسی‌های بیشتر است. از طرف دیگر، با توجه به این‌که مدیریت دانش در صنعت ورزش ایران موضوعی نو و بدیع می‌باشد و دانش تنها منبعی است که به سختی تقلید و کپی می‌شود؛ صنعت ورزش دارای مدیریت دانش می‌توانند با به‌کارگیری آن در فن‌آوری، محصولات و خدمات خود منجر به خلاقیت، نوآوری و توسعه برتری رقابتی شوند و این ضرورت دارد تا ورزش کشورمان با این موضوع آشنا شده و برای مجهز شدن در عرصه رقابت باید شرایط و توانمندی‌های آن را شناسایی کنند. سازمان‌ها باید چالش هم‌راستایی مدیریت دانش با کسب‌وکار را جدی بگیرند و به مفهوم هم‌راستایی قبل از حرکت به سمت برنامه‌های استراتژیک دانش توجه نمایند. برای هدفمند کردن استفاده از دانش، سازمان‌دهی مراحل و سطوح توسعه آن، شناخت وضعیت موجود در حوزه مدیریت دانش و تعیین عوامل مؤثر (همچون: عوامل راهبردی، سازمان-انسانی، و فنی-محتوایی) بر تصمیم‌گیری به‌منظور به-کارگیری و بهبود مدیریت دانش هم‌راستا با کسب‌وکار الزامی است. بنابراین، ضرورت بررسی و هنجاریابی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این حیطه احساس می‌شود. به‌طور کلی، نقش و جایگاه مدیریت دانش و بلوغ آن در کسب و کار

گرفت. این پرسشنامه دربرگیرنده شاخص‌های بلوغ مدیریت دانش هم‌راستا با استراتژی‌های کسب و کار (۳۲ شاخص: استراتژی و اهداف مدیریت دانش؛ ارتباط مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب و کار؛ حکمرانی مدیریت دانش؛ پشتیبانی مدیریت ارشد؛ معماری مدیریت دانش؛ مورد کسب و کار و ارائه ارزش؛ مدیریت تغییر؛ مهندسی مجدد فرآیندها؛ مدیریت پروژه‌های دانشی؛ الگوبرداری؛ ارزیابی محیط؛ منابع انسانی یا مدیریت منابع انسانی؛ کار تیمی؛ توانمندسازی کارکنان؛ مشارکت و درگیر کردن کارکنان؛ انگیزش یا پاداش؛ انجمن‌های خبرگی؛ ساختار و فرایندهای سازمانی؛ آموزش و یادگیری؛ فرهنگ‌سازمانی؛ رویه‌های مدیریت آموزش؛ منابع (مالی و زمانی)؛ ارزیابی عملکرد مدیریت دانش؛ ارزیابی رضایت کاربران مدیریت دانش؛ ارتباطات یا جریان دانش؛ فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت دانش؛ مدیریت اسناد؛ کیفیت دانش یا اطلاعات؛ مدیریت اطلاعات؛ فن‌آوری اطلاعات یا سیستم‌های مدیریت دانش؛ امنیت؛ مدیریت فن‌آوری اطلاعات) می‌باشد. این پرسشنامه، در رابطه با وضعیت و سطح‌بندی بلوغ مدیریت دانش هم‌راستا با استراتژی‌های کسب و کار به‌منظور توسعه ارائه مرحله‌ای مدل بلوغ مدیریت دانش هم‌راستا با استراتژی‌های کسب و کار است. این پرسشنامه هم‌چنین به منظور دستیابی به نقشه راه بهبود مدیریت دانش هم‌راستا با استراتژی‌های کسب و کار می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۱۷۲ سؤال می‌باشد. شکل کلی و امتیازبندی این طیف برای دریافت نظرات به‌صورت ذیل می‌باشد: خیلی زیاد (۵)؛ زیاد (۴)؛ متوسط (۳)؛ کم (۲)؛ خیلی کم (۱). پس از جمع‌آوری اطلاعات

(۳) مسئول آموزش و پژوهش ادارات کل ورزش و جوانان) تمامی استان‌های ایران (۳۲ استان) می‌باشد. به‌منظور بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه، از بین کلیه نخبگان مدیریت ورزشی و متخصصین ادارات کل ورزش و جوانان کشور به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۲۸۲ نفر به پرسشنامه ارزیابی بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار جامی‌پور و همکاران (۱۳۹۳) (Maniyan, 2014) پاسخ دادند. در پژوهش حاضر، در مرحله اول، نمونه بر اساس یک ملاک جغرافیایی (پهنه جغرافیایی) به شش منطقه شمال، شمال غرب، شمال شرق، مرکز، جنوب غرب و جنوب شرق تقسیم شد؛ در مرحله دوم، از مناطق تعیین شده براساس ملاک اقتصادی و مرکزیت (بر حسب سطح فعالیت‌ها، میزان جمعیت‌پذیری و حوضه نفوذ شهر) سه شهر از هر منطقه و در کل ۱۸ شهر (تهران، رشت و ساری از منطقه شمال؛ تبریز، ارومیه و کردستان از منطقه شمال‌غرب؛ مشهد، گلستان و سمنان از منطقه شمال شرق؛ اصفهان، اراک و قم از منطقه مرکز؛ شیراز، خوزستان و ایلام از منطقه جنوب غرب؛ و نهایتاً زاهدان، کرمان و سیستان و بلوچستان از منطقه جنوب شرق) انتخاب شد؛ در نهایت، در مرحله سوم، نمونه براساس حضور متخصصین ادارات کل ورزش و جوانان (۱۸ اداره کل ورزش و جوانان) و خبرگان مدیریت ورزشی فعال در دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام‌نور انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. پرسشنامه ارزیابی بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار جامی‌پور و همکاران (Maniyan, 2014) (۱۳۹۳) مورد ارزیابی قرار

"فنی - محتوایی"، بیشترین میانگین مربوط به "زیرساخت فن آوری اطلاعات" و کمترین میانگین مربوط به "محتوا" است. در بخش آمار استنباطی، میزان ضریب اعتماد و پایایی پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار به روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد و میزان آلفای کرونباخ برای مقوله راهبردی برابر با ۰/۸۴، برای مقوله سازمانی - انسانی برابر با ۰/۹۲، و برای مقوله فنی - محتوایی برابر با ۰/۸۱ برآورد شد. میزان آلفای کرونباخ برای مفاهیم نیز به صورت جداگانه برای مفهوم همراستایی استراتژیک مدیریت دانش برابر با ۰/۷۵، برای مفهوم عوامل مدیریتی برابر با ۰/۸۰، برای مفهوم محیط مدیریت دانش برابر با ۰/۸۴، برای مفهوم افراد برابر با ۰/۹۱، برای مفهوم پشتیبانی و زیرساخت سازمانی برابر با ۰/۷۸، برای مفهوم ارزیابی برابر با ۰/۷۵، برای مفهوم فرآیندها و جریان مدیریت برابر با ۰/۷۴، برای مفهوم محتوا برابر با ۰/۸۰ و برای مفهوم زیرساخت فن آوری اطلاعات برابر با ۰/۸۲ برآورد شد. پایایی هر یک از کدها نیز به طور جداگانه از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی هر کدام از ۳۲ کد در پرسشنامه مورد بررسی بالاتر از ۰/۸ برآورد شد که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه مورد استفاده دارد. برای بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریایی پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار نیز از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم استفاده شد. به این صورت که به دلیل وجود لایه‌ها و مؤلفه‌های تودرتو و تعداد زیاد متغیرهای آشکار و پنهان و محدود بودن حجم نمونه، ابتدا روایی سازه

از طریق پرسشنامه، داده‌ها به روش تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

پس از استخراج داده‌ها و اطلاعات به دست آمده، یافته‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آمار توصیفی پژوهش نشان داد، ۵۶/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان، نخبگان مدیریت ورزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها هستند؛ و ۴۳/۸ درصد از آن‌ها متخصصین ادارات کل ورزش و جوانان می‌باشند. ۸۲/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۷/۲ درصد زن هستند. ۳۹/۱ درصد از آن‌ها بالای ۱۰ سال، ۲۸/۹ درصد بین ۷ تا ۱۰ سال، ۲۵ درصد بین ۳ تا ۶ سال و ۷ درصد از آن‌ها کم‌تر از ۳ سال سابقه کاری دارند. و ۶۳/۳ درصد از نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی دکتری، ۳۱/۲ درصد فوق لیسانس، و ۵/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند. بیشترین تعداد نمونه در منطقه شمال (۲۶/۲ درصد) بودند. همچنین تهران با ۱۶/۶۶ درصد بالاترین و سیستان و بلوچستان با ۲/۳۸ درصد پایین‌ترین نمونه آماری را داشتند. آمار توصیفی مربوط به مقوله‌های مورد بررسی (۳ مقوله راهبردی، انسانی سازمانی، فنی-محتوایی) نیز نشان داد، از بین مؤلفه‌های مقوله "راهبردی"، بیشترین میانگین مربوط به "عوامل مدیریتی" و کمترین میانگین مربوط به "همراستایی استراتژیک مدیریت دانش" است. از بین مؤلفه‌های مقوله "انسانی - سازمانی"، بیشترین میانگین مربوط به "افراد" و کمترین میانگین مربوط به "فرآیندها و جریان مدیریت دانش" است و از بین مؤلفه‌های مقوله

بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. هم‌چنین شاخص توکر- لویس^۵، شاخص برازش تطبیقی^۶ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده^۷ همگی نشان دهنده برازش مطلوب می‌باشد.

مؤلفه‌های سطح اول و بارهای عاملی گویه‌ها محاسبه شده و پس از آن روایی سازه مؤلفه‌های سطح دوم با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول محاسبه شده است. در نهایت، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدل اصلی بلوغ مدیریت دانش در کسب‌وکار بررسی شده است. دلیل استفاده از تحلیل عاملی تأییدی این است که بلوغ مدیریت دانش به صورت متغیر پنهان سنجیده شده است. به منظور تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شاخص‌های بعد راهبردی، ابتدا برازش کلی مدل بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته می‌شود. شاخص‌های مورد بررسی عبارتند از: استراتژی و اهداف مدیریت دانش، ارتباط مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب و کار، حکم‌رانی مدیریت دانش، پشتیبانی مدیریت ارشد، معماری مدیریت دانش، مورد کسب‌وکار و ارائه ارزش، مدیریت تغییر، مهندسی مجدد فرآیندها، مدیریت پروژه‌های دانشی، الگوبرداری، ارزیابی محیط که به ترتیب با (factor1) تا (factor11) نامگذاری شده‌اند. سطح معنی‌داری آمار خی دو^۱ برابر ۰/۰۰۱ است که با توجه به ملاک در نظر گرفته شده (بزرگ‌تر از ۰/۰۵) قابل قبول نمی‌باشد. ولی از آنجایی که سطح معنی‌داری به تعداد نمونه حساس بوده و در نمونه‌های بزرگ تقریباً همیشه معنی‌دار است؛ برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های دیگر استفاده شده است. مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی^۲، شاخص نیکویی برازش^۳، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۴ قابل قبول

1. p-value x2
2. CMIN/DF
3. GFI
4. RMSEA

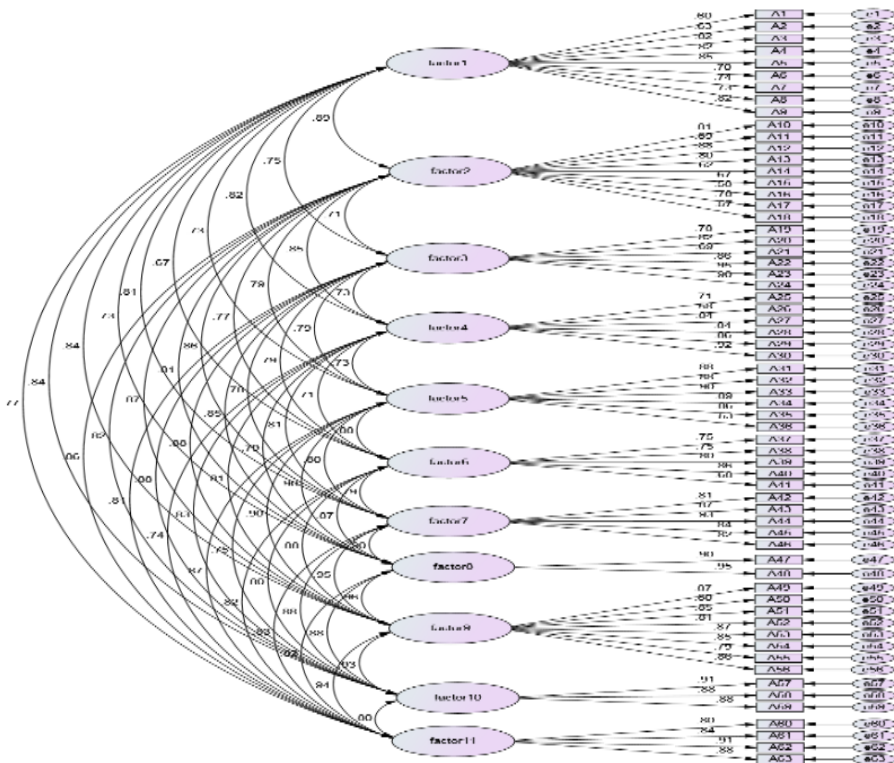
5. TLI
6. CFI
7. PNFI

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های بعد راهبردی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی	کمتر از ۵	برازش مطلوب
	سطح معنی‌داری آماره‌ی χ^2 دو	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص توکر- لویس	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	بیش از ۰/۹۰	قابل قبول
مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

بنابراین روایی سازه شاخص‌های بعد راهبردی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود.

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان می‌دهد که تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند.



شکل ۱. تحلیل عاملی مرتبه اول گویه‌های مؤثر بر شاخص‌های بعد راهبردی

بعد راهبردی عوامل مؤثر بر کسب‌وکار در سه مؤلفه هم‌راستایی استراتژیک، عوامل مدیریتی و محیط مدیریت دانش و شاخص‌های مربوطه

در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد راهبردی، ابتدا برازش کلی مدل بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته می‌شود.

برازش مطلوب می‌باشد.

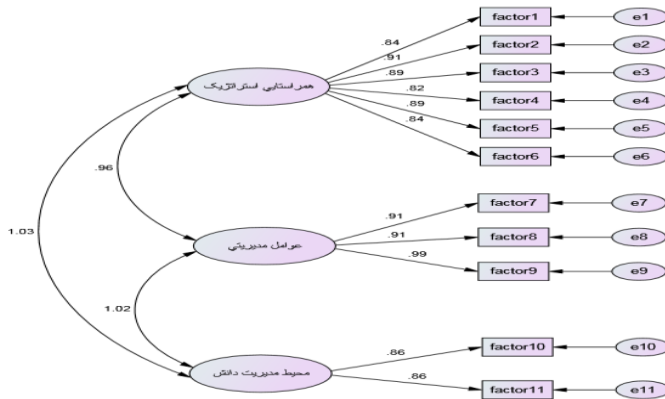
بررسی شد. مقدار شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد راهبردی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۴/۸۱	کمتر از ۵	برازش مطلوب
	۰/۰۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
	۰/۸۲	بیش از ۰/۹۰	قابل قبول
تطبیقی	۰/۹۰	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۰۷	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
	۰/۶۸	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

عوامل مدیریتی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص مدیریت پروژه‌های دانشی با بار عاملی ۰/۹۹ و در مؤلفه محیط مدیریت دانش بیش-ترین تأثیر مربوط به شاخص الگوبرداری با بار عاملی ۰/۸۶ است.

نتایج هم‌چنین حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر سه مؤلفه بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در مدل حفظ می‌شوند. در مؤلفه هم‌راستایی استراتژیک بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص ارتباط مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب‌وکار با بار عاملی ۰/۹۱ است. در مؤلفه



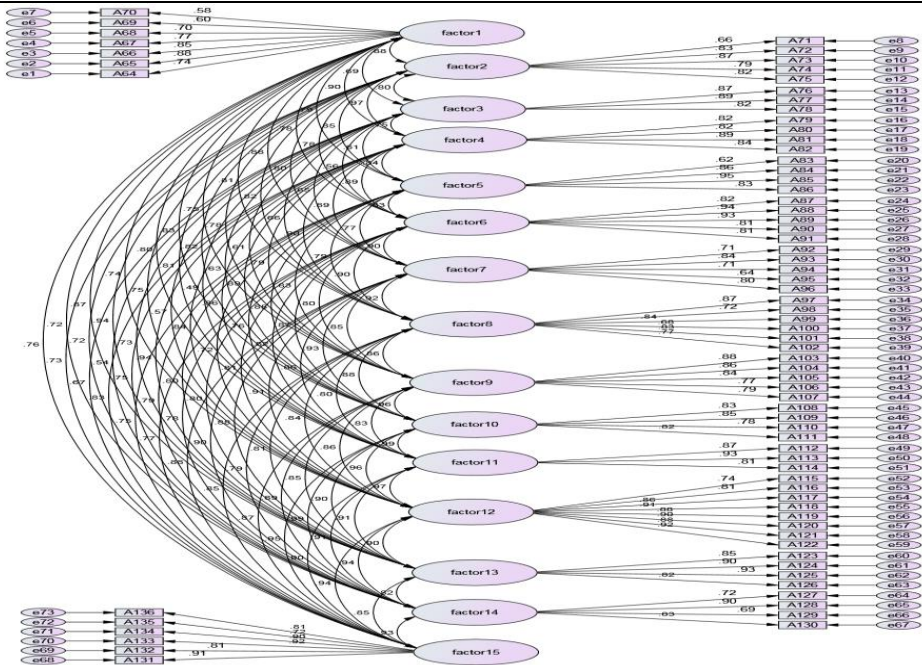
شکل ۲. تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های مؤثر بر مؤلفه‌های بعد راهبردی

آموزش و یادگیری، فرهنگ‌سازمانی، رویه‌های مدیریت آموزش، منابع (مالی و زمانی)، ارزیابی عملکرد مدیریت دانش، ارزیابی رضایت کاربران مدیریت دانش، ارتباطات و جریان دانش و فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت دانش که به ترتیب از (factor1) تا (factor15) نام‌گذاری شده‌اند. مقدار شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب می‌باشد.

به‌منظور تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شاخص‌های بعد سازمانی - انسانی، ابتدا برازش کلی مدل بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته می‌شود. شاخص‌های مورد بررسی عبارتند از: منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی، کار تیمی، توان‌مندسازی کارکنان، مشارکت و درگیر کردن کارکنان، انگیزش و پاداش، انجمن-های خبرگی، ساختار و فرایندهای سازمانی،

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های بعد سازمانی - انسانی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۴/۸۱	کمتر از ۵	برازش مطلوب
سطح معنی‌داری آماره‌ی χ^2 دو	۰/۰۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص تورک- لویس	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۳	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۴	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	۰/۶۱	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب



شکل ۳. تحلیل عاملی مرتبه اول گویه‌های مؤثر بر شاخص‌های بعد سازمانی و انسانی

بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته شد. بعد سازمانی - انسانی مؤثر بر کسب‌وکار در چهار مؤلفه افراد، پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی و فرآیندها و جریان مدیریت دانش و شاخص‌های مربوطه بررسی شد. مقدار شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب می‌باشد.

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان می‌دهد که تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. بنابراین روایی سازه شاخص‌های بعد سازمانی - انسانی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود. در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد سازمانی - انسانی، ابتدا برازش کلی مدل

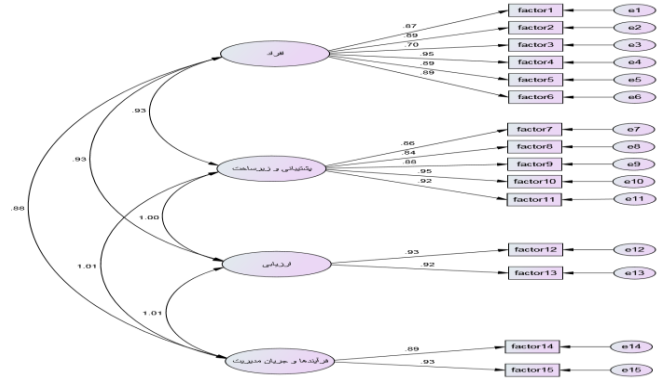
جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد سازمانی - انسانی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
------------	-------	------	-------

مطلق	مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی	۴/۳۶	کمتر از ۵	برازش مطلوب
تطبیقی <td>سطح معنی‌داری آماره‌ی خی‌دو</td> <td>۰/۰۰۱</td> <td>بیشتر از ۰/۰۵</td> <td>غیر قابل قبول</td>	سطح معنی‌داری آماره‌ی خی‌دو	۰/۰۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
مقتصد	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۱	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص توکر- لویس	۰/۹۴	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	۰/۸۷	بیش از ۰/۹۰	قابل قبول
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	۰/۶۰	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر چهار مؤلفه بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در مدل حفظ می‌شود. در مؤلفه افراد بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص مشارکت و درگیر کردن کارکنان با بار عاملی ۰/۹۵ است. در مؤلفه پشتیبانی و زیرساخت سازمانی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص رویه‌های مدیریت آموزش با بار عاملی ۰/۹۵، در مؤلفه ارزیابی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص عملکرد مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۴ و در مؤلفه فرآیندها و جریان مدیریت دانش بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۳ است.

نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر چهار مؤلفه بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در مدل حفظ می‌شود. در مؤلفه افراد بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص مشارکت و درگیر کردن کارکنان با بار عاملی ۰/۹۵ است. در مؤلفه پشتیبانی و زیرساخت سازمانی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص رویه‌های مدیریت آموزش با



شکل ۴. تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های مؤثر بر مؤلفه‌های بعد سازمانی و انسانی

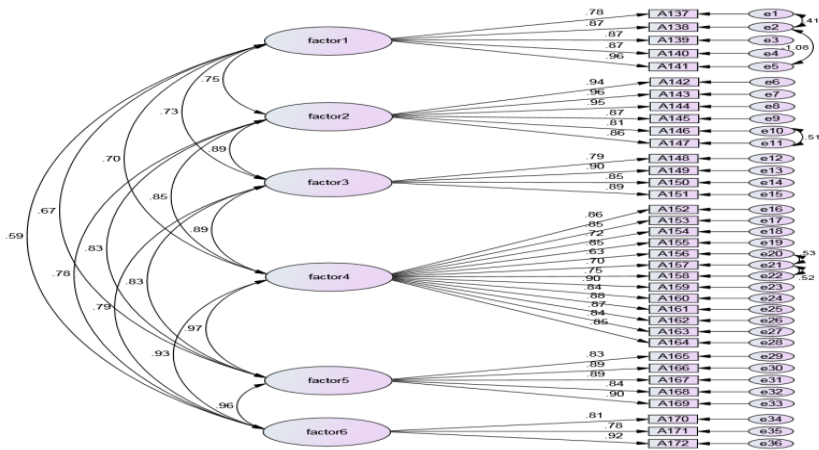
به‌منظور تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شاخص‌های بعد فنی - محتوایی، ابتدا برازش کلی مدل بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته شد. شاخص‌های مورد بررسی عبارتند از: مدیریت اسناد، کیفیت دانش و اطلاعات، مدیریت اطلاعات، فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانش، امنیت و مدیریت فن‌آوری اطلاعات که به ترتیب با (factor1) تا (factor6) نام‌گذاری شده‌اند. سطح معنی‌داری

آماره خی‌دو برابر ۰/۰۰۱ است که با توجه به ملاک در نظر گرفته شده (بزرگ‌تر از ۰/۰۵) قابل قبول نمی‌باشد. ولی از آنجایی که سطح معنی‌داری به تعداد نمونه حساس بوده و در نمونه‌های بزرگ تقریباً همیشه معنی‌دار است؛ برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های دیگر استفاده شده است. مقدار شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های بعد فنی - محتوایی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۴/۸۴	کمتر از ۵	برازش مطلوب
تطبیقی	۰/۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
تطبیقی	۰/۹۰	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
تطبیقی	۰/۹۳	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۸۹	بیش از ۰/۹۰	قابل قبول
مقتصد	۰/۰۶	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۶۱	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان می‌دهد که تمام بارهای عاملی بزرگتر از مقدار ۰/۴ بوده و در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. بنابراین روایی سازه شاخص‌های بعد فنی - محتوایی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود.



شکل ۵. تحلیل عاملی مرتبه اول گویه‌های مؤثر بر شاخص‌های بعد فنی - محتوایی

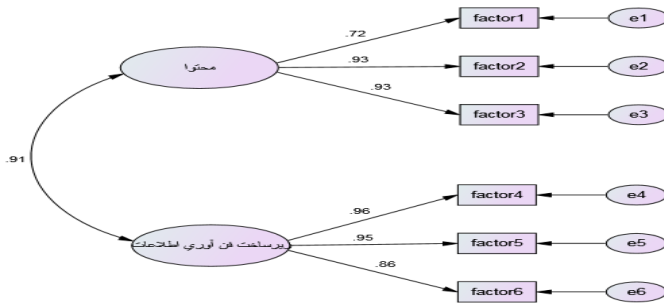
در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد فنی - محتوایی، ابتدا برازش کلی مدل بررسی شده و سپس به ارزیابی نتایج مدل پرداخته می‌شود. بعد فنی - محتوایی عوامل مؤثر بر کسب‌وکار در

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی مرتبه اول مؤلفه‌های بعد فنی - محتوایی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۳/۵۴	کمتر از ۵	برازش مطلوب
تطبیقی	۰/۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	غیر قابل قبول
تطبیقی	۰/۹۵	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
تطبیقی	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۹۰	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۰۶	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۶۲	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

است. در مؤلفه زیرساخت فن آوری اطلاعات بیشترین تأثیر مربوط به شاخص فن آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۶ است.

نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر دو مؤلفه بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در مدل حفظ می‌شوند. در مؤلفه محتوا بیشترین تأثیر مربوط به شاخص کیفیت دانش و اطلاعات و مدیریت اطلاعات هر کدام با بار عاملی ۰/۹۳



شکل ۶. تحلیل عاملی مرتبه اول شاخص‌های مؤثر بر مؤلفه‌های بعد فنی - محتوایی

برازش کلی بررسی شد. مقدار شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب می‌باشد.

در مرحله بعدی از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. در تحلیل عاملی مرتبه دوم، ابتدا

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل ساختاری بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر کسب‌وکار

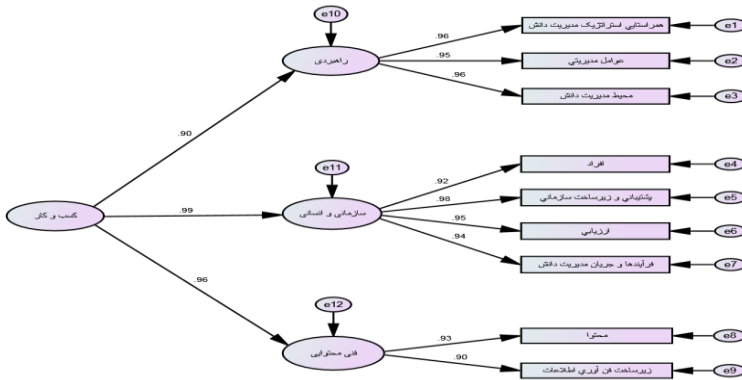
شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۳/۳۱	کمتر از ۵	مقدار شاخص نسبت بحرانی به درجه آزادی
	۰/۰۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	سطح معنی‌داری آماره‌ی χ^2 دو
	۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش
تطبیقی	۰/۸۸	بیشتر از ۰/۹۰	شاخص توکر-لویس
	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی
مقتصد	۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
	۰/۶۱	بیشتر از ۰/۵	شاخص برازش مقتصد هنجار شده

مؤلفه‌های محیط مدیریت دانش، هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش و عوامل مدیریتی به ترتیب بیشترین تا کمترین اهمیت را دارند. در بعد راهبردی بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه محیط مدیریت دانش و هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۶ است. در بعد سازمانی - انسانی، مؤلفه‌های پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی، فرآیندها و جریان مدیریت دانش و افراد به ترتیب بیشترین تا کمترین اهمیت را دارند. در بعد سازمانی -

در مرحله اول، بارهای عاملی مؤلفه‌های هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش، عوامل مدیریتی، محیط مدیریت دانش، افراد، پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی، فرآیندها و جریان مدیریت دانش، محتوا و زیرساخت فن آوری اطلاعات در تبیین ابعاد راهبردی، سازمانی - انسانی و فنی - محتوایی محاسبه شده است. نتایج حاکی است که بار عاملی تمام مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند. در بعد راهبردی،

اهمیت را دارند. در بعد فنی - محتوایی بیش-ترین تأثیر مربوط به مؤلفه محتوا با بار عاملی ۰/۹۳ است.

انسانی بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه پشتیبانی و زیرساخت سازمانی با بار عاملی ۰/۹۸ است. در بعد فنی محتوایی، مؤلفه‌های محتوا و زیرساخت فن آوری اطلاعات به ترتیب بیشترین تا کمترین



شکل ۷. تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل ساختاری بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر کسب و کار

خلاقیت، نوآوری و توسعه برتری رقابتی شوند؛ این ضرورت دارد تا ورزش کشورمان با این موضوع آشنا شده و برای مجهز شدن در عرصه رقابت باید شرایط و توانمندی‌های آن را شناسایی کنند. با در نظر گرفتن مطالبی که بدان اشاره شد و با عنایت به گسترش فعالیت سازمان‌های ورزشی و هزینه کردن مبالغ چشم-گیر توسط آن‌ها و با وجود اهمیت نقش دانش و مدیریت آن در ارتقای ورزش و حیات علمی سازمان‌ها و نهادهای ورزشی، به نظر می‌رسد، داشتن ابزاری مناسب با بافت فرهنگی و اجتماعی ضرورت دارد. لذا در مطالعه حاضر، به بررسی مقدماتی ساختار عاملی و هنجاریابی پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی‌های کسب و کار پرداختیم. مطالعه (Maniyan, 2014) این ابزار را در شرکت برق مورد بررسی قرار داده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد، کدها مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد این مقیاس همان‌گونه که (Maniyan,

بحث و نتیجه‌گیری

در اقتصاد اطلاعاتی کنونی، بلوغ مدیریت دانش یک فعالیت مدیریتی ضروری برای کسب و کارهاست؛ تا سازمان‌ها به کمک آن به حفظ مزیت رقابتی خود بپردازند (Lin et al., 2012). در واقع، هم‌راستایی مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب و کار نیز به عنوان اولین الزامات در تبیین مدل مرجع در حوزه مدیریت دانش می‌باشد (Ale et al., 2014). از طرف دیگر، مدیریت دانش با وجود این‌که جزء لاینفک سازمان‌ها می‌باشد؛ به عنوان یک رشته علمی هنوز به جایگاه واقعی خود دست نیافته است؛ به همین دلیل هنوز مسائل و ابهاماتی در این زمینه وجود دارد. از طرف دیگر، با توجه به این‌که مدیریت دانش در صنعت ورزش ایران موضوعی نو و بدیع می‌باشد و صنعت ورزش دارای مدیریت دانش می‌تواند با به‌کارگیری آن در فن آوری، محصولات و خدمات خود منجر به

موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش و به‌کارگیری- دانش، مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌ها برای فعالیت- های پروژه به منظور تحقق الزامات پروژه‌های دانشی می‌باشد (Akhavan, 2010). یافته‌ها نشان داد، در بعد راهبردی و در مؤلفه محیط مدیریت دانش بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص الگوبرداری با بار عاملی ۰/۸۶ است. عناصر محیط مدیریت دانش شرایط و موقعیت محرک- های کسب‌وکار را تعریف می‌کنند (Booto and Swain, 2008). محیط مدیریت دانش دربرگیرنده دو کد ارزیابی محیط مدیریت دانش و الگوبرداری می‌باشد. الگوبرداری فرآیند سیستماتیک و مستمر جستجوی بهترین اقدامات در گستره‌ی صنعت می‌باشد که به عملکرد بهتر منتهی می‌شوند. الگوبرداری مشخص می‌سازد که چگونه شرکت‌های پیشرو در حوزه مدیریت دانش به عملکرد بهبود یافته دست یافته‌اند و از اطلاعات به دست آمده به عنوان مبنایی برای اهداف، استراتژی‌ها و پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان بهره می‌گیرد تا به مزیت رقابتی دست یابد (Choy & Suk, 2005). نتایج نشان داد، در بعد راهبردی، مؤلفه‌های محیط مدیریت دانش، هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش و عوامل مدیریتی به ترتیب بیش‌ترین تا کم‌ترین اهمیت را دارند.

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد که روایی سازه شاخص‌های بعد سازمانی - انسانی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود. نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر چهار مؤلفه (افراد، پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی، فرآیندها و جریان مدیریت دانش) در مقوله انسانی و سازمانی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده است. یافته‌های حاصل حاکی از این است

(2014) نشان داده‌اند در حوزه ورزشی نیز رضایت‌بخش است. این نتیجه منعکس‌کننده این موضوع است که پاسخ‌دهندگان در زمان‌ها و مکان‌های مختلف فهم مشترکی از این موضوع داشتند.

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد که روایی سازه شاخص‌های بعد راهبردی برقرار است، و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود. نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر سه مؤلفه (هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش، عوامل مدیریتی، محیط مدیریت دانش) در مقوله راهبردی بزرگ- تر از مقدار ۰/۴ بوده است. مؤلفه هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش شامل کدهایی اعم از استراتژی و اهداف مدیریت دانش، ارتباط مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب‌وکار، حکمرانی، پشتیبانی مدیریت ارشد، معماری مدیریت دانش و مورد کسب و کار و ارائه ارزش می‌باشد (Maniyan, 2014). هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش و کسب‌وکار نیز میزانی است که مأموریت‌ها، اهداف، و برنامه‌های مدیریت دانش، مأموریت‌ها، اهداف و برنامه‌های کسب‌وکار را پشتیبانی می‌کنند و از جانب آن‌ها نیز پشتیبانی می‌شوند (Chen & Huang, 2012). نتایج نشان داد، در بعد راهبردی و در مؤلفه عوامل مدیریتی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص مدیریت پروژه‌های دانشی با بار عاملی ۰/۹۹ می‌باشد. مفهوم عوامل مدیریتی با فعالیت- های مرتبط با مدیریت تغییر، مهندسی مجدد فرآیندها و مدیریت پروژه سروکار دارد. به‌طور کلی، این مفهوم به آماده‌سازی محیط سازمانی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش، کاهش مقاومت افراد در برابر تغییرات نوآورانه، شناسایی و اصلاح

اکتشاف دانش، ساختار متناسب با رفتارهای جمعی، فرهنگ نوآورانه، تخصیص منابع کافی به پروژه‌های مدیریت دانش و ارائه دوره‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم دانشی به عنوان توان-مندکننده پیاده‌سازی مدیریت دانش خواهد بود (Maniyan, 2014). در بعد سازمانی - انسانی و در مؤلفه ارزیابی، بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص ارزیابی عملکرد مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۴ می‌باشد. کدهای دربرگیرنده این مفهوم (ارزیابی) شامل ارزیابی عملکرد و ارزیابی رضایت کاربران مدیریت دانش می‌باشد (Maniyan, 2014). ارزیابی موفقیت مدیریت دانش می‌تواند به عنوان یک داشبوردی اقدام کند که به شرکت کمک می‌کند تا درک کند که در کجا باید تغییری در پیاده‌سازی مدیریت دانش اعمال کند (Sun & Chen, 2008). نتایج نشان داد، در بعد سازمانی - انسانی و در مؤلفه فرآیندها و جریان مدیریت دانش بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۳ است. مفهوم فرآیندها و جریان مدیریت دانش اشاره به وجود بستر ارتباطی مناسب و کانال‌های انتقال دانش به‌منظور اشتراک دانش و نیز پیاده‌سازی فرآیندها و دانشی دارد. این مفهوم دربرگیرنده کدهایی چون ارتباطات یا جریان دانش و فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت دانش می‌باشد (Maniyan, 2014). این مهم است که، فرآیندها تا آن‌جا که ممکن است شفاف و ساده باشند، به‌طوری‌که برای همه کارکنان قابل‌فهم باشد (Migdadi, 2009). این مفهوم در پژوهش خطیبیان^۱ (۲۰۱۰)، به‌تفصیل بررسی شده است.

که، در بعد سازمانی - انسانی و در مؤلفه افراد بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص مشارکت و درگیر کردن کارکنان با بار عاملی ۰/۹۵ است. مفهوم افراد شامل تمامی توجهات و ملاحظات منابع انسانی در محیط اجتماعی سازمان می‌باشد. این‌که آیا سازمان آمادگی تغییر در چنین محیط پویایی را داراست؟ آیا کارکنان خود را شخصاً مسئول نوآوری‌های دانشی می‌دانند و نسبت به آن متعهد می‌باشند؟ آیا افراد و سازمان توانایی یادگیری سریع از تجارب را دارا هستند؟ آیا شرایط کار تیمی در سازمان مهیاست؟ این موارد، برخی از شرایط مهم در سازمان‌های بالغ از لحاظ پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌باشند (Maniyan, 2014). مفهوم افراد در پژوهش‌های محققانی هم‌چون (Kazemi & Zafar Allahyari, 2010)؛ (Migdadi, 2009)؛ (Pee & Kankanhalli, 2009) مورد بررسی قرار گرفته است، و این مفهوم، مرتبط است با مجموعه کدهایی که به عامل انسانی در سازمان توجه دارند، اعم از منابع انسانی، کار تیمی، توانمندسازی کارکنان، مشارکت و درگیر کردن کارکنان، انگیزش یا پاداش و انجمن‌های خبرگی (Maniyan, 2014). یافته‌ها نشان داد، در بعد سازمانی - انسانی و در مؤلفه پشتیبانی و زیرساخت سازمانی بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص رویه‌های مدیریت آموزش با بار عاملی ۰/۹۵ می‌باشد و پس از آن آموزش و یادگیری، فرهنگ سازمانی، منابع مالی و زمانی، و ساختار و فرآیندهای سازمانی قرار دارند. پشتیبانی و زیرساخت سازمانی جنبه‌ای کلیدی در پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌باشد (Cano-Kollmann, Cantwell, Hannigan, Mudambi, & Song, 2016)، و تسهیل‌کننده

کلیدی با سهولت و مشخص بودن ارزش و هزینه اطلاعات، است (Maniyan, 2014)؛ و در تحقیقات (C. N. Kruger & Johnson, 2010) نیز مورد توجه واقع شده است. نتایج هم‌چنین نشان داد در بعد فنی - محتوایی و در مؤلفه زیرساخت فن‌آوری اطلاعات بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانش با بار عاملی ۰/۹۶ است. مفهوم زیرساخت فن‌آوری اطلاعات نیز خود شامل کدهای فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانش، امنیت، و مدیریت فن‌آوری اطلاعات می‌باشد. کد فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت دانش، در تحقیقات متعددی (Khatibian, Hasan gholoi pour, Hsieh et al., & Abedi Jafari, 2010)؛ (2009) مورد توجه واقع شده است. بحث امنیت از جمله کدهای جدید و نوظهور در حوزه بلوغ می‌باشد، که در ادبیات نظری به عنوان یکی دیگر از عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش مطرح گردیده است (Mehregan, Jamporzmay, Hosseinzadeh, & Kazemi, 2012) و کد مدیریت فناوری اطلاعات نیز در تحقیقات (C. J. Kruger, 2005) مورد توجه واقع شده است.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر، مبانی نظری و مباحث مطرح شده، به طور کلی می‌توان اظهار کرد، مدیریت دانش کارا به کارکنان اجازه می‌دهد تا در سازمان‌های ورزشی با یکدیگر تعامل و مشارکت نموده، در ارتباط بمانند و دائماً در مورد اطلاعات مرتبط با شاخه کاری‌شان به‌روز باشند. از طرف دیگر، با ایجاد مکانیزم ارزیابی دوره‌های آموزشی، فعال نمودن کارکنان در تعریف نیازهای آموزشی، و ایجاد برنامه‌ریزی

یافته‌ها نشان داد، در بعد سازمانی - انسانی، مؤلفه‌های پشتیبانی و زیرساخت سازمانی، ارزیابی، فرآیندها و جریان مدیریت دانش و افراد به ترتیب بیش‌ترین تا کم‌ترین اهمیت را دارند. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان می‌دهد که روایی سازه شاخص‌های بعد فنی - محتوایی برقرار است و هیچ گویه‌ای حذف نمی‌شود. نتایج حاکی است که بار عاملی شاخص‌های هر دو مؤلفه (محتوا و زیرساخت فن‌آوری اطلاعات) در شاخص فنی - محتوایی بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ بوده و در مدل حفظ می‌شوند. نتایج نشان داد در بعد فنی - محتوایی و در مؤلفه محتوا بیش‌ترین تأثیر مربوط به شاخص کیفیت دانش و اطلاعات و مدیریت اطلاعات هر کدام با بار عاملی ۰/۹۳ است. مفهوم "محتوا" که خود شامل کدهای مدیریت اسناد، کیفیت دانش و اطلاعات، و نیز مدیریت اطلاعات می‌باشد. مدیریت اسناد شامل معیارهایی چون ذخیره‌سازی، انتشار، جست‌وجو، کنترل اسناد، و استفاده مجدد است (Momeni, 2011)؛ و محققانی هم‌چون (Zhao et al., 2012) در تحقیقات خود به موضوع مدیریت اسناد اشاره کرده‌اند. کیفیت دانش و اطلاعات نیز در تحقیق (Maniyan, 2014) مورد بررسی قرار گرفته است؛ و معیارهایی چون تناسب دانش با زمینه، تناسب دانش اکتساب شده با کاربران، دقت دانش، به روز بودن دانش و میزان کاربردی بودن دانش ارائه شده، در ارزیابی بلوغ کیفیت دانش به‌کاربرده می‌شوند (Momeni, 2011). کد مدیریت اطلاعات نیز دربردارنده شاخص‌هایی چون مشخص بودن سیاست‌های مدیریت اطلاعات، مشخص بودن مدیران پاسخ‌گو برای منابع اطلاعاتی، در دسترس بودن اطلاعات

- Fatemeh. (2010), Development of Knowledge Management Process Cycle Processes Based on Factors Affecting the Success of Knowledge Management, *Journal of Science and Technology Policy*, 3 (2), Winter, 1-13. (Persian).
- Al-Ammary, Jafflah Hassan. (2008). Knowledge management strategic alignment in the banking sector at the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries. Murdoch University .
 - Albadvi, Amir. Saedi, Mehdi. (2003), A Conceptual Framework of Knowledge Based Business Models, *Tarbiat Modarres Engineering and Engineering Magazine, Modars Scientific-Research Journal, No. 11*, Spring, 53-63. (Persian).
 - Ale, Mariel A, Toledo, Carlos M, Chiotti, Omar, & Galli, María R. (2014). A conceptual model and technological support for organizational knowledge management. *Science of Computer Programming*, 95, 73-92 .
 - Arling, Priscilla A, & Chun, Mark WS. (2011). Facilitating new knowledge creation and obtaining KM maturity. *Journal of knowledge management*, 15(2), 231-250 .
 - Bridgewater, Sue. (2010). What is a football brand? *Football Brands* (pp. 11-45): Springer.
 - Cano-Kollmann, Marcelo, Cantwell, John, Hannigan, Thomas J, Mudambi, Ram, & Song, Jaeyong. (2016). Knowledge connectivity: An agenda for innovation research in international business: Springer.
 - Caya, Olivier, & Bourdon, Adrien. (2016). A framework of value creation from business intelligence and analytics in competitive sports. Paper presented at the 2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS.)

دقیق آموزشی می توان باعث بهبود بیش از پیش متغیر رویه های مدیریت آموزشی در ادارات ورزش کشور گردید. در مجموع، روایی و پایایی مناسب این پرسشنامه، شرایط استفاده وسیع محققان را از این ابزار در حیطه تربیت بدنی و صنعت ورزشی فراهم می آورد. بنابراین، این مقیاس که بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی های کسب و کار را به خوبی مورد سنجش قرار می دهد، در جامعه ایران اعتبار و روایی مناسب دارد و می تواند در زمینه های پژوهشی مورد استفاده قرار گیرد. در نتیجه کاربرد این ابزار به ویژه برای پژوهشگرانی که به دنبال سنجش و ارزیابی بلوغ مدیریت دانش و هم راستاسازی آن با استراتژی های کسب و کار در حوزه ورزشی هستند، پیشنهاد می گردد. از طرف دیگر، تدارک طرح های پژوهشی به منظور تکمیل فرآیند هنجاریابی ابزار پرسشنامه بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر استراتژی های کسب و کار و حتی تکرار برخی پژوهش ها برای تأیید یافته های قبلی به عنوان یک ضرورت پیشنهاد می شود.

این مقاله مستخرج از رساله دکتری اینجانب در رشته مدیریت و برنامه ریزی ورزشی در دانشگاه ارومیه تحت عنوان "تحلیل و مدل سازی بلوغ مدیریت دانش مبتنی بر کسب و کار در ورزش ایران" می باشد.

منابع

- Abtahi, Seyed Hossein. Salavati, Adel. (2006). Knowledge Management in Organization, *New Link Publishing*. (Persian).
- Akhavan. Peyman. Oliyayi, Elnoosh. Dastranjmamaghani, Nasrin. Saghafi,

- Management Studies*, 19. Mehr and Aban, 93-108. (Persian) .
- Hsieh, Ping Jung, Lin, Binshan, & Lin, Chinho. (2009). The construction and application of knowledge navigator model (KNM™): An evaluation of knowledge management maturity. *Expert Systems with Applications*, 36(2), 4087-4100 .
 - Hussein, Norashikin, Omar, Muhamad Khalil, & Zayadah, Mazlina Ahmad. (2016). IT usage, perceived knowledge usefulness, learning culture and intention to share knowledge among business students in a Malaysian public university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 324-329 .
 - Isayi, Mohammadtaghi. Afzali, Hamidreza. Zia, Mohammad. (2010), A framework for evaluation of the level and maturity level from the perspective of knowledge management at the inter-organizational level: the reconstruction of resident units in Bam, *Journal of Management Science*, 5 (19), 81-102. (Persian) .
 - Javdani, Naser. Jalali, Aliakbar. Farahi, Ahmad. (2009), Models of Assessing the Level of Maturity of Knowledge Management, Processing of Conference on Technology and Innovation Management, *Payame Noor University of Garmsar, December*, http://www.civilica.com/Paper-TMICONF01-TMICONF01_047.html, 1-20. (Persian) .
 - Kazemi, Mostafa, & Zafar Allahyari, Maral. (2010). Defining a knowledge management conceptual model by using MADM. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), 872-890 .
 - Chen, Yue-Yang, & Huang, Hui-Ling. (2012). Knowledge management fit and its implications for business performance: A profile deviation analysis. *Knowledge-based systems*, 27, 262-270 .
 - Choy, Chong Siong, & Suk, Choi Yong. (2005). Critical factors in the successful implementation of knowledge management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6(1), 234-258 .
 - Chwiałkowska, Agnieszka, & Tomanek, Mateusz Tomasz. (2016). The Potential of Social Media Use in Sports Clubs–Fan Communication and Knowledge Management .
 - Dorasamy, Magiswary, Raman, Murali, & Kaliannan, Maniam. (2013). Knowledge management systems in support of disasters management: A two decade review. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(9), 1834-1853 .
 - Ghasemi, Hamid. (2015), Explaining the Maturity of Knowledge Management at the National Company for Distribution of Petroleum Products in the Northern Regions of Iran (Gilan, Chalous, Sari, Golestan), *Masters Theses, Islamic Azad University, Rasht*. (Persian).
 - Ghazer, Mehdi. (2015), The Role of Knowledge Management in Improving Efficiency, *Economics Newspaper, No. 3633, News Code. 963859*, <http://www.donya-e-eqtested.com/news/963859/#ixzz428TF0PIG>. (Persian).
 - Ghoharipour, Mohammadsadegh. Ghafari, Farzad. Nadri, Amir. (2013), The Relationship between Human Response Empowerment Factors and the Motivation to Perform Tasks in the Physical Education Organization of the Islamic Republic of Iran (Ministry of Sports and Youth), *Sport*

- journal of information management*, 31(6), 502-509 .
- Maniyan, Amir. Mosakhani, Mohammad. Hasanzadeh, Alireza. Jamipour, Mona. (2014), Designing the maturity model of knowledge management in line with business strategies using the methode of extension, *Information Technology Management, Faculty of Management, University of Tehran*, 6 (2), 307-332. (Persian).
 - Mehregan, M Reza, Jamporzmay, Mona, Hosseinzadeh, Mahnaz, & Kazemi, Aliyeh. (2012). An integrated approach of critical success factors (CSFs) and grey relational analysis for ranking KM systems. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 402-409 .
 - Mesbahbabamiri, Zohreh. Kohandel, Mehdi. (2015), The Relationship between Learning Organization and Efficiency in Physical Education Experts of Tehran Education Offices, *Sport Management Studies*, 28, 102-107. (Persian) .
 - Migdadi, Mahmoud. (2009). Knowledge management enablers and outcomes in the small-and-medium sized enterprises. *Industrial Management & Data Systems*, 109(6), 840-858 .
 - Momeni, Mansour. Jamprazmi, Mona. Hoseynzadeh, Mahnaz. Mehrafrooz, Mohsen. (2011), A New Approach to Assessing KM Systems Using Gray Relational Analysis, *Production Management and Operations Management*, 2 (3), 55-72.(Persian)
 - Moritz, Eckehard Fozzy, Waibel, Charly, Koch, Michael, Ott, Florian, & Henneke, Christian. (2010). SkiBaserl—Knowledge management in high performance sports. *Procedia Engineering*, 2(2), 2581-2586 .
 - Khatibian, Neda, Hasan gholoi pour, Tahmoores, & Abedi Jafari, Hasan. (2010). Measurement of knowledge management maturity level within organizations. *Business strategy series*, 11(1), 54-70 .
 - Khorramnia, Houshang. Khorramnia, Aliasghar. Majdi, Mahmood. (2014), *Khnowledge Management System in Organizations*, Auditor Journal, 74, 74-68. (Persian) .
 - Kruger, CJ Neels, & Johnson, Roy D. (2010). Information management as an enabler of knowledge management maturity: A South African perspective. *International journal of information management*, 30(1), 57-67 .
 - Kruger, Cornelius Johannes. (2005). Formulation of a strategic knowledge management maturity model. *South African Journal of Information Management*, 7(2), 1-1 .
 - Kujala, Saara, Artto, Karlos, Aaltonen, Pertti, & Turkulainen, Virpi. (2010). Business models in project-based firms—Towards a typology of solution-specific business models. *International Journal of Project Management*, 28(2), 96-106 .
 - Leitão, Ana, Cunha, P, Valente, Fernando, & Marques, Pedro. (2013). Roadmap for business models definition in manufacturing companies .*Procedia CIRP*, 7, 383-388 .
 - Lin, Chinho, Wu, Ju-Chuan, & Yen, David C. (2012). Exploring barriers to knowledge flow at different knowledge management maturity stages. *Information & Management*, 49(1), 10-23 .
 - López-Nicolás, Carolina, & Meroño-Cerdán, Ángel L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International*

- Journal of Health, Sport and Physical Education*, 7(1), 77-90 .
- Sun, Szu-Yuan, & Chen, Yue-Yang. (2008). Consolidating the strategic alignment model in knowledge management. *International Journal of Innovation and Learning*, 5(1), 51-65 .
 - Tahmacebi ashtiyani, Mojtaba. Akbari, Manijeh. (2006), KKM in Learning Organizations, *Tadbir Monthly*, 18 (183), 1-15. (Persain).
 - Zhao, Jingyuan, de Pablos, Patricia Ordóñez, & Qi, Zhongying. (2012). Enterprise knowledge management model based on China's practice and case study. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 324-330 .
 - Pedersen, Paul M, & Pitts, Brenda. (2001). Investigating the body of knowledge in sport management: A content analysis of the Sport Marketing Quarterly .
 - Pee, Loo Geok, & Kankanhalli, Atreyi. (2009). A model of organisational knowledge management maturity based on people, process, and technology. *Journal of Information & Knowledge Management*, 8(02), 79-99 .
 - Rosso, Edoardo GF, McGrath, Richard, Immink, Maarten A, & May, Esther. (2016). Sport for development) S4D) as 'core university business'? Modelling university participation in sport-based social development. *Asia-Pacific*



Preliminary Study of Factor Structure and standardization of the Maturity of knowledge Management Based on Business Strategies Questionnaire

Dehghanpouri, Houriyhe^{1*}. Kashef, Seyyed Mohammad². Khodadadi, Mohammad Rasoul³

Received: December 28, 2018

Accepted: July 09, 2019

Abstract

Objective: The maturity of knowledge management is considered as an essential management activity for businesses. This study was conducted with the aim of evaluating the elemental structure and standardizing the Maturity of knowledge Management Based on Business Strategies Questionnaire.

Methodology: This study is a field research and is based on objective, applied and research-development, and has been conducted in a non-experimental way. To investigate the factor structure and standardize the questionnaire, 282 people among all the elite sports management and specialists from the entire sports and youth departments of the country Responded To The Maturity of Knowledge Management Questionnaire Based on Business Strategies Jami Pour et al. (1393). The method Multi-stage cluster sampling. Data were analyzed by SPSS and AMOSE software.

Results: The results showed that, Factor analysis of first order and second order showed that all factor loads were greater than 0.4 and were significant at 95% probability level. Therefore, the construct validity of the indicators of the strategic, human-organizational and technical-content categories is established and no item is deleted.

Conclusion: According to the results of this research, the maturity of knowledge management questionnaire, along with business strategies, has the characteristics needed to apply knowledge research in business.

Keywords: Business, Factor Analysis, Factor structure, KM-based business strategy questionnaire, Maturity Knowledge Management, Standardization.

1. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran. 2. Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. 3. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tabriz, Tabriz. Iran.

* Corresponding author's e-mail address: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir