



The Study of Knowledge Management with Organizational Intelligence Regarding the Role of Organizational Agility Moderator in the Youth and Sports General Directorate of Fars Employees

Omid Safari

Department of Physical Education and Sports Science, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

Abstract

Background and aim: Today, sports organizations are one of the most important organizations in the country, and the role of knowledge, intelligence, and organizational agility is very important in them. This study aimed to determine the relationship between knowledge management and organizational intelligence concerning the role of organizational agility moderators in employees of the Youth and Sports General Directorate of Fars.

Methods: The statistical population of this research was all the employees of the Youth and Sports General Directorate of Fars (n=114), of which 94 people cooperated with the researcher by sampling method. In order to collect data, a questionnaire of personal characteristics and three standard questionnaires of knowledge management (Lawson, 2003), organizational intelligence (Albrekht, 2003), and organizational agility (Youssef et al., 1999) were used. To describe the data, descriptive statistics methods were used and for the inferential analysis of the data, the statistical methods of Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, and regression in SPSS software and structural equations were used.

Results: The findings of this research showed that there is a positive and significant relationship between knowledge management and organizational intelligence through organizational agility in the employees of the Youth and Sports General Directorate of Fars.

Conclusion: In organizations that emphasize knowledge and information in different dimensions and aspects, knowledge and information are given to them as power and they become the owners of power. Also, organizational agility can predict organizational intelligence.

Please cite as: Safari O. "The Study of Knowledge Management with Organizational Intelligence Regarding the Role of Organizational Agility Moderator in the Youth and Sports General Directorate of Fars Employees". SOREN Journal 2023;4(1):22-27 [In Persian].

Article history:

Received
2023/03/30
Accepted
2023/05/31

Keywords:

- Knowledge Management
- Organizational Intelligence
- Organizational Agility
- Employees
- Youth and Sports General Directorate of Fars

Corresponding Author

Name: Omid Safari

Email Address: omidsafari11@yahoo.com

ORCID ID: -

مطالعه مدیریت دانش با هوش سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر چابکی سازمانی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری

گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰
پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

واژگان کلیدی

مدیریت دانش،
هوش سازمانی،
چابکی سازمانی،
کارکنان،
اداره کل ورزش و جوانان
فارس.

سابقه و هدف: امروزه سازمان‌های ورزشی یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور می‌باشند و نقش دانش و اطلاعات و هوش و چابکی سازمانی در آن‌ها اهمیت بالایی دارد. هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین مدیریت دانش با هوش سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر چابکی سازمانی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان فارس بود.

روش کار: جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان (تعداد ۱۱۴ نفر) بود که از این تعداد به روش نمونه‌گیری کل‌شمار ۹۴ نفر با محقق همکاری کردند. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه مشخصات فردی و سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (لاوسون ۲۰۰۳) هوش سازمانی (البرخت ۲۰۰۳) و چابکی سازمانی (یوسف و همکاران ۱۹۹۹) استفاده گردید. به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزارهای SPSS و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش با هوش سازمانی از طریق چابکی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌هایی که در ابعاد و جنبه‌های مختلف به‌طور چشمگیر بر دانش و اطلاعات تاکید داشته باشند، دانش و اطلاعات به عنوان یک قدرت در اختیار آنها قرار می‌گیرد و صاحب قدرت می‌شوند. همچنین چابکی سازمانی قابلیت پیش‌بینی هوش سازمانی را دارد.

مقدمه

امروزه سازمان‌های ورزشی یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور می‌باشند به نحوی که هر گونه پیشرفت و توسعه این سازمان‌های ورزشی منجر به عملکرد بهتر و رشد و پیشرفت جامعه می‌شود. با افزایش تغییر در محیط کسب و کار و رقابتی‌تر شدن آن، سازمان‌ها به سیستم تولیدی‌ای نیاز پیدا می‌کنند که بتوانند به کمک آن به تمامی نیازهای مشتریان پاسخ دهند. مشتریان همواره خواهان محصولاتی با کاربرد بیشتر و متنوع‌تر بوده و تمایل دارند آنها را با سرعت هرچه بیشتر دریافت کنند (۱).

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق

شوند، موضوعی است که به عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود. هرچند راهکارهای مختلفی مثل تولید بهنگام، مهندسی مجدد، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین آنها است. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد. تولید چابک را می‌توان بقا و پیشرفت در یک محیط رقابتی که ویژگی اساسی آن تغییر و عدم اطمینان است تعریف نمود که به صورت سریع و موثر به بازارهای در حال تغییر بر اساس خواسته مستری عکس‌العمل نشان می‌دهد (۲).

تحولات سریع تکنولوژی، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی‌سازی از ویژگی‌های محیطی هستند که سازمان‌های تجاری کنونی با آنها مواجه‌اند. برای کسب موفقیت در این محیط، چابکی یک

محققان نشان داده‌اند که سازمان‌ها در فرایند یادگیری متعهد به استفاده از تاکتیک‌های شهود دانش، انبار داده در سخت‌افزار کامپیوتر و اطلاعات جمع‌آوری‌شده از محیط هستند. این موارد در تصمیمات قابل پیش‌بینی و معقول قابل استفاده هستند، زیرا این فرایند پیچیده با تعداد زیادی از افراد که متقابلاً در هدایت سیستم‌های اطلاعات فعالیت می‌کنند، سروکار دارد. هوش سازمانی، یک سازمان بیش از مجموع هوش سازمانی تک‌تک افراد است این هوشمندی به تنهایی یک سیستم بزرگ است. توانایی افراد برای حل مشکلات چندین عامل مانند هوش عاطفی و هوش عقلایی را می‌سازد. در یک مسیر مشابه، محققان هوش سازمانی را به عنوان توانایی سازمان برای حل مشکلات از طریق خرده سیستم‌ها تعریف کرده‌اند. این خرده سیستم‌ها شامل ساختار سازمانی، فرهنگ، سهام‌داران، دانش، سرمایه و فرایند استراتژیک می‌شود. تمامی این موارد از طرق مختلف تحت تاثیر مدیریت دانش و ساختار سازمانی قرار دارند و از آنجا که هوش به عنوان یک مفهوم جذاب و زمینه تحقیقاتی جدید، نقش مهمی در بسیاری از رشته‌ها پیدا کرده است. یکی از این رشته‌ها، مدیریت است. با وجود اینکه این واژه به‌طور وسیع در مدیریت به کار رفته است، ولی هنوز به علت فقدان تئوری واحد درباره هوش در زمینه سازمان، واژه‌ای مبهم است (۷). بنابراین محقق برای غلبه بر این چالش‌ها و ایجاد راهکارهای مناسب در این تحقیق بدنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین مدیریت دانش با هوش سازمانی از طریق چابکی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان به تعداد ۱۱۴ نفر بود که از این تعداد به روش نمونه‌گیری کل‌شمار ۹۴ نفر با محقق همکاری کردند. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه مشخصات فردی و سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (لاسون ۲۰۰۳) هوش سازمانی (البرخت ۲۰۰۳) و چابکی سازمانی (یوسف و همکاران ۱۹۹۹) استفاده گردید. به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزارهای SPSS و معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج

بر طبق جدول ۱، بین متغیر مدیریت دانش و همه مولفه‌های آن با متغیر هوش سازمانی آزمودنی‌ها رابطه مستقیم وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P \leq 0/01$).

بر طبق جدول ۲، بین متغیر مدیریت دانش و همه مولفه‌های آن با متغیر چابکی سازمانی آزمودنی‌ها رابطه وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P \leq 0/01$).

بر طبق جدول ۳، بین متغیر چابکی سازمانی و همه مولفه‌های آن با متغیر هوش سازمانی آزمودنی‌ها رابطه وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P \leq 0/01$).

مزیت رقابتی ایجاد می‌کند که می‌توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود. سازمان چابک فرآیندها و افراد را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند. البته این وضعیت زمانی روی می‌دهد که چابکی ارزش سازمانی نظام‌مند و یک استراتژی رقابتی برای رهبران تلقی شود (۳).

این ایده که سازمان‌ها به خاطر اشتباهات انسانی شکست می‌خورند، ایده‌ای دفاعی است که روی مساله واقعی یعنی هوشمند نبودن سازمان‌ها سرپوش می‌نهد. هوش سازمانی یکی از بهترین استعاره‌ها برای تفکر است، زیرا بر مبنای مفاهیمی است که بیشتر به‌طور فردی به کار می‌رود تا جمعی. این استعاره ابزار مفیدی است و بر شکل‌های پیمایش علمی تاکید می‌کند. همانطور که پارادایم‌های یادگیری سازمانی و مدیریت علمی در دو دهه گذشته دنیای علم را دربرگرفته بودند، اکنون پارادایم هوش سازمانی رایج شده و در حال توسعه است (۴).

با شتاب روزافزون تحولات و دگرگونی‌ها در دنیای کنونی که عصر اطلاعات و ارتباطات است و به دلیل بی‌ثباتی و تغییرپذیری و نیز غیرقابل پیش‌بینی بودن این تغییرات، آنچه که کشورهای جهان بویژه کشورهای در حال توسعه را در جهت افزایش بهره‌وری و پیشرفت و ترقی آنها مدد می‌رساند، همانا استفاده از فرصت‌ها در رقابت با سایر کشورهاست و این امر میسر نمی‌گردد مگر با درایت و خلاقیت مدیران و نیز تاثیر مدیران در پرورش خلاقیت کارکنان که با کمک یکدیگر در جهت رشد و بالتدگی سازمان خود و در نتیجه جامعه بکوشند (۵). یکی از نشانه‌های خلاقیت، هوش بالاست. به زبان ساده‌تر، ردپا و نشانه وجود، ظهور خلاقیت است. رابطه منطقی بین هوش و خلاقیت عموم خصوص مطلق می‌باشد. گاه هوش بالاست ولی خلاقیت ظاهر نمی‌شود و گاه با ظهور خلاقیت، می‌توان هوش بالا را نتیجه گرفت (۶). همان‌گونه که افراد باهوش ویژگی‌هایی از قبیل توانایی‌های زیاد برای فهم اطلاعات پیچیده از دنیای بیرون و واکنش صحیح به این اطلاعات و هم چنین توانایی زیاد برای یادگیری سریع دارند، سازمان‌ها هم درجاتی از هوش دارا می‌باشند. بعضی از سازمان‌ها بسیار کندذهن هستند، حتی واضح‌ترین تغییرات را در محیط‌شان نمی‌توانند انجام دهند و به درستی واکنش نشان نمی‌دهند، به آرامی متوجه موضوعی می‌شوند و خطاها را بدون هیچ‌گونه اصلاحی دوباره تکرار می‌کنند. بعضی از سازمان‌ها هم خصوصیتی دارند که در افراد باهوش می‌توان آنها را دید. این سازمان‌ها به موضوعات جدید علاقمند هستند و به صورت کنجکاوانه پذیرای موضوعات می‌باشند، سازگار و در پاسخگویی انعطاف‌پذیر هستند و می‌توانند خیلی سریع یاد بگیرند. به‌طور کلی سازمان‌های باهوش معمولاً به سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی، اشتراک اطلاعات و دانایی و سرعت پاسخگویی بالا به تحولات مدیریت کسب و کار دارند، اطلاق می‌شود (۱).

هوش سازمانی توانایی سازمان برای ایجاد دانش و استفاده استراتژیک در محیط یا بازار است. هوش سازمانی و ضریب هوشی مشابه یکدیگرند، اما هوش سازمانی در حیطه سازمانی اعمال می‌گردد. در حالی که در گذشته به‌زبانی اطلاعات جمع‌آوری شده از وظایف، محصولات، کارکنان و فرایندهای کاری پرداخته می‌شد، به نظر می‌رسد که امروزه تمامی این موارد در سیستم‌های هوشمند مدیریت دانش در حال افزایش هستند.

جدول ۱. همبستگی بین مدیریت دانش و مولفه‌های آن با هوش سازمانی

متغیرها	هوش سازمانی	معناداری
تولید دانش	۰/۴۶۴**	۰/۰۰۱
کسب دانش	۰/۴۹**	۰/۰۰۱
سازماندهی دانش	۰/۴۵**	۰/۰۰۱
ذخیره دانش	۰/۴۳۶**	۰/۰۰۱
انتشار دانش	۰/۴۷۱**	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۴۸۸	۰/۰۰۱

جدول ۲. همبستگی بین مدیریت دانش و مولفه‌های آن با چابکی سازمانی

متغیرها	هوش سازمانی	معناداری
تولید دانش	۰/۵۹۱**	۰/۰۰۱
کسب دانش	۰/۵۸**	۰/۰۰۱
سازماندهی دانش	۰/۵۶**	۰/۰۰۱
ذخیره دانش	۰/۵۱۶**	۰/۰۰۱
انتشار دانش	۰/۵۵۱**	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۵۹۰	۰/۰۰۱

جدول ۳. چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با هوش سازمانی در آزمودنی‌ها

متغیرها	هوش سازمانی	معناداری
یکپارچگی	۰/۵۴۹**	۰/۰۰۱
مشارکت	۰/۵۱۳**	۰/۰۰۱
فناوری	۰/۴۹۷**	۰/۰۰۱
کیفیت	۰/۴۴۶**	۰/۰۰۱
تغییر	۰/۵۴۹**	۰/۰۰۱
بازار	۰/۵۱۳**	۰/۰۰۱
توسعه منابع انسانی	۰/۴۹۷**	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۴۴۶**	۰/۰۰۱

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر هوش سازمانی بر اساس متغیر مدیریت دانش را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۱۵) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۱۵ (تقریباً ۲۲٪) هوش سازمانی از طریق مدیریت دانش تبیین می‌شود.

جدول ۵، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر چابکی سازمانی بر اساس مدیریت دانش را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۴۹) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۴۹ (تقریباً ۳۵٪) متغیر چابکی سازمانی از طریق مدیریت دانش تبیین می‌شود.

جدول ۶، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر هوش سازمانی بر اساس متغیر چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۰۱) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۰۱ (تقریباً ۳۰٪) متغیر هوش سازمانی از طریق متغیر چابکی سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۴. خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی هوش سازمانی بر اساس مدیریت دانش

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد
۰/۴۶۴	۰/۲۱۵	برآورد
۰/۴۲۳	۰/۲۱۳	خطای استاندارد

جدول ۵. خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر چابکی سازمانی بر اساس مدیریت دانش

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد
۰/۵۹۱	۰/۳۴۹	برآورد
۰/۳۹۷	۰/۳۴۶	خطای استاندارد

جدول ۶. خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر هوش سازمانی بر اساس متغیر**چابکی سازمانی**

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد
۰/۵۴۹	۰/۳۰۱	برآورد
۰/۴۴۳	۰/۲۹۸	خطای استاندارد

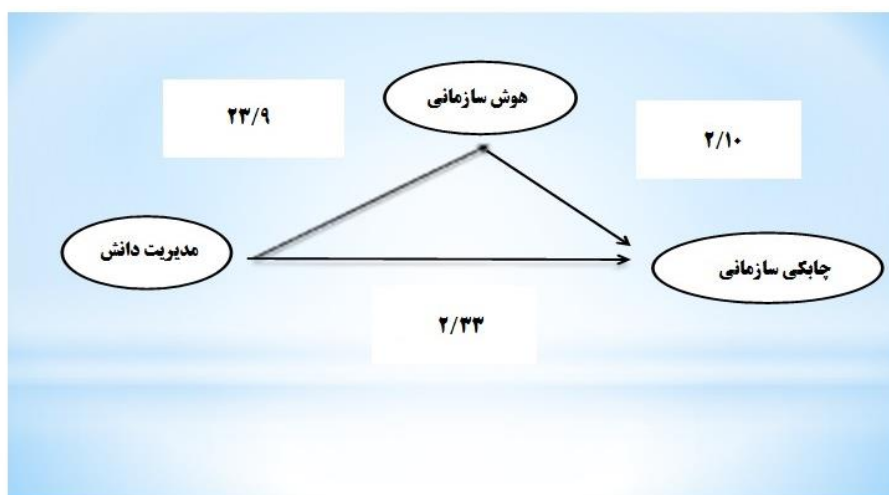
جدول ۷ به همراه شکل ۱ و ۲ نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت دانش به هوش سازمانی برابر ۰/۱۷ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در است سازمانی، هوش سازمانی به میزان ۰/۱۷ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت دانش به چابکی سازمانی برابر ۰/۷۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که مدیریت دانش به میزان ۰/۷۹ بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر چابکی سازمانی به هوش سازمانی برابر ۰/۲۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که چابکی سازمانی به میزان ۰/۲۵ بر هوش سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش از طریق هوش سازمانی بر چابکی سازمانی به میزان ۰/۱۹۷ می‌باشد.

بحث

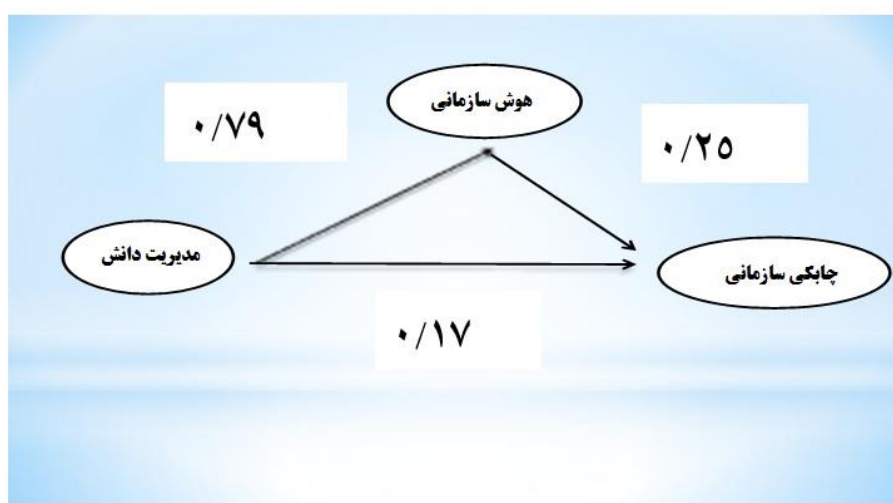
یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش و مولفه‌های آن رابطه معنادار و مثبتی با هوش سازمانی دارد و همچنین مدیریت دانش قابلیت پیش‌بینی معنادار هوش سازمانی را دارد. نتایج حاصل از این

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت دانش ← هوش سازمانی	۰/۱۷	۲/۳۳	تایید فرضیه	-
۲	مدیریت دانش ← چابکی سازمانی	۰/۷۹	۲۳/۹	تایید فرضیه	-
۳	چابکی سازمانی ← هوش سازمانی	۰/۲۵	۲/۱۰	تایید فرضیه	-
۴	مدیریت دانش ← چابکی سازمانی و هوش سازمانی	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۹۷



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری. ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد.

استخدام از نیروهای استفاده شود که تمایل به یادگیری، خلق و تبادل دانش را دارند و در سیستم ارزیابی عملکرد برای ارزیابی مشارکت کارکنان باید بر اساس فرایند تبادل و استفاده از دانش این ارزیابی صورت گیرد. سیستم‌های آموزشی باید بر اساس ایجاد انگیزه یادگیری عمیق تر و بکارگیری آموخته‌ها در محیط کار و انتقال به همکاران طراحی شود. سیستم پاداش‌دهی مادی باید بر اساس تشویق و تقدیر از کسانی باشد که زمینه انتقال دانش و ایجاد مشارکت بین افراد را ایجاد کرده‌اند. برگزاری همایش‌های علمی برای انتقال تجربیات نیروهای موفق و بازنشسته به سایر نیروها نیز در استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌تواند موفق باشد.

فرضیه ارتباط معنادار چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با هوش سازمانی در این پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفت. همچنین چابکی سازمانی قابلیت پیش‌بینی معنادار هوش سازمانی را دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) همسو می‌باشد (۲). لازمه‌ی ایجاد یک سازمان چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است تا با اتحاد و توافق و البته با بکار بستن دانش روز برای بهبود عملکرد تلاش نموده و موجبات رشد و ترقی و چابکی سازمان را فراهم نمایند. همچنین یک سازمان چابک باید خود را با تغییرات

پژوهش با نتایج پژوهش‌های علیزاده و همکاران (۱۳۹۹)، گودرزی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد (۸، ۲۰).

در تبیین این نتیجه می‌توان چنین بیان کرد که سازمان‌هایی که در ابعاد و جنبه‌های مختلف به‌طور چشمگیر بر دانش و اطلاعات تاکید داشته باشند، دانش و اطلاعات به عنوان یک قدرت در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد و هر کسی از این دانش و اطلاعات برخوردار شود، صاحب قدرت می‌شود. سازمان‌ها همچنین برای بقای خود نیازمند آن می‌باشند و هر سازمانی که این موضوع را نادیده انگارد، دچار افول و زوال خواهد شد (۲).

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش و مولفه‌های آن رابطه معنادار و مثبتی با چابکی سازمانی دارد و همچنین مدیریت دانش قابلیت پیش‌بینی معنادار چابکی سازمانی را دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های یزدان پناه و شفیعی نیک آبادی (۱۴۰۱)، علیزاده و همکاران (۱۳۹۹)، آلفوری و همکاران (۲۰۲۰) و رافی و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد (۱۰، ۹، ۲، ۱۰). در تبیین این نتیجه می‌توان چنین بیان کرد که منابع انسانی و ساختار سازمانی از مهم‌ترین عوامل استقرار کامل مدیریت دانش در یک سازمان است. زیرا این دو عامل برای سایر عوامل تاثیرگذار هستند. در حوزه منابع انسانی و در فرایند

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

1. Yazdan Panah S, Shafii Nikabadi M. The effect of knowledge management capabilities on organizational agility with an emphasis on the role of strategic flexibility and organizational learning. Journal of Quality and Improvement Management Studies 2021;31:155-190. [In Persian]
2. Alizadeh N, Payadar F, Ansari H. The relationship between knowledge management and organizational intelligence and organizational agility among managers of Mazandaran University of Medical Sciences. Journal of Cultural Management 2020;13:87-101. [In Persian]
3. Jadidi R, Memari F, Anbari Z. The relationship between organizational structure and organizational intelligence in teaching hospitals of Arak University of Medical Sciences. J Arak Uni Med Sci 2013;16:21-31. [In Persian]
4. Andalib B, Keshavarz MM. Investigating the relationship between knowledge management and organizational entrepreneurship with organizational agility in the General Directorate of Sports and Youth of Isfahan province. The first national conference of sports sciences and federations with an emphasis on triathlon sports federation 2016. [In Persian]
5. Safari O, Safari Gh, Hosseini F. Predictability of Psychological Empowerments through knowledge management in Staff of Fars's Sports and Youth Departme. Journal of Human Capital Empowerment 2018;2:47-58. [In Persian]
6. Gharhamian P, Hedayati Khoshmehr A. The relationship between organizational intelligence and psychological capabilities (case study: employees of Shahid Madani University of Azerbaijan). The second international conference on management tools and techniques 2014. [In Persian]
7. Zarei R. The mediating role of empowerment in relation to organizational intelligence and quality of life. Scientific-Research Quarterly of Psychological Methods and Models 2015;7. [In Persian]
8. Gudarzi M. The relationship between organizational intelligence and knowledge management and their impact on organizational agility. The first international conference on management and entrepreneurship 2014. [In Persian]
9. Al-Faouri A, Al-Faouri R, Al-Faouri E, Al-Qatawneh M. The effect of knowledge management maturity on managerial flexibility: an empirical study in telecommunications companies in Jordan. Int J Knowl Learn 2020;13:214-232.
10. Rafi N, Ahmed A, Shafique I, Kalyar MN. Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. South Asian J Bus Stud 2021;11:397-417.

محیطی وفق داده و مطابق با تغییرات محیطی استراتژی‌های خود را اتخاذ نماید که لازمه این کار داشتن چشم‌انداز استراتژیک می‌باشد. وجود چشم‌انداز استراتژیک باعث می‌شود که برای سازمان درکی ضمنی و کلی از اینکه موفقیت برای سازمان چه مفهومی است و چگونه قابل دستیابی است ایجاد شود همچنین جهت و مقصود حرکت سازمان روشن می‌شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از فرضیه اصلی پژوهش نیز نشان می‌دهد که ارتباط بین مدیریت دانش با هوش سازمانی از طریق چابکی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس مثبت و معنادار می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) همسو می‌باشد (۲). امروزه سازمان‌ها نیاز به شناخت کارایی کارکنان خود دارند تا براساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبت را ایجاد کنند به طور واضح مشخص است که سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های ورزشی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان می‌توانند باعث بهبود هر چه بیشتر فعالیت‌های خود شوند. در هر سازمانی نقش نیروی انسانی در تمام عرصه‌های فعالیت مهم شناخته شده است. لذا مهم‌ترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان‌ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می‌کنند و سپس آن را به اجرا درمی‌آورند و بر پایه‌ی آنها تداوم و فعالیت پاینده را پیش‌بینی می‌کنند. تامین اهداف سازمان به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعدادها و در نهایت ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب و افزایش دانش کارکنان می‌باشد.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش، پیشنهادات زیر به منظور کارایی و اثربخشی جامعه هدف ارائه می‌گردد:

۱) ارتباط و تعامل بیشتر این سازمان با محیط و استقبال آنها از تغییر و حرکت به سمت سازمان یادگیرنده که در آن نوآوری و خلاقیت بسیار بالایی وجود دارد.

۲) به مدیران و مسولان این سازمان پیشنهاد می‌شود که چرایی ترس از تغییر و ترویج روحیه محافظه‌کاری را مدنظر قرار دهند و با استفاده از ایجاد فضای رقابتی اما دوستانه در این سازمان و با بوجود آوردن امنیت شغلی و ایجاد ثبات در وضعیت شغلی، باعث زدودن احساس ترس از تغییر و از بین بردن روحیه محافظه‌کارانه در کارکنان شوند.

۳) پیشنهاد می‌شود به کارکنان آموزش داده شود تا در زمان بروز مسئله جدید و متفاوت، با استفاده از دانش و تجربه گذشته خود با مساله جدید برخورد نکنند و برای هر مساله از روش نوآورانه و خلاقانه استفاده کنند.

۴) پیشنهاد می‌شود به کارکنان مهارت‌ها و آموزش‌های لازم در برابر تحول داده شود تا آنها بتوانند بر استرس، اضطراب و ذهنیت منفی بوجود آمده در برابر تغییر و تحول اداری غلبه کنند.

۵) ایجاد فضای دوستانه و استقرار نظام پاداش مناسب برای نظارت و پیشنهادات خلاق و تدوین آیین‌نامه‌هایی جهت حمایت از نظرات و تشویق‌های کارکنان پیشنهاد می‌شود و مدیران برای تقویت روحیه حمایت‌گری تلاش کنند.