



فصلنامه مدیریت عملیات

سال سوم، شماره ۹، بهار ۱۴۰۲

مطالعه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر مدیریت دانش

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۳

امید صفری*

غلامرضا صفری**

محمد نیکنام***

 [10.30495/JOM.2023.1976944.1075](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1976944.1075)

چکیده

هدف از انجام این مطالعه، بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان تربیت بدنی که ۸۷ نفر بوده و با توجه به روش سرشماری، همه اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته است. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد چابکی سازمانی فلتو و همکاران (۲۰۱۱)، مدیریت دانش (شرون لاسون، ۲۰۰۳) و روحیه کارآفرینی فلاح (۱۳۹۶) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها با تایید نهایی استاد راهنما و پایایی با محاسبه آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه که به ترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۴ و بیشتر از ۰/۸۰ بودند، مورد تایید قرار گرفت. به منظور پاسخ به سوال‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده بین چابکی سازمانی، مدیریت دانش و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار؛ چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار برقرار بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که روحیه کارآفرینی را می‌توان بر اساس چابکی سازمانی، مدیریت دانش پیش‌بینی کرد. مدیریت دانش را می‌توان بر اساس چابکی سازمانی و مولفه‌های

* نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران omidsafaril1@yahoo.com

** استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران gholamrezasafaril1@yahoo.com

*** واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران nikanam@yahoo.com

آن پیش‌بینی کرد. در نهایت، نتایج معادلات ساختاری نشان داده است که بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه‌گری مدیریت دانش از دیدگاه معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، روحیه کارآفرینی، مدیریت دانش، معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

رشد از درون یا کارآفرینی سازمانی یکی از بهترین روش‌ها جهت ایجاد مزیت رقابتی پایدار است و عمده شرکت‌های موفق در سراسر دنیا از این روش بهره می‌برند. با پویاتر شدن سازمان‌ها، صنایع و مصرف‌کنندگان، کارآفرینی سازمانی اهمیت بیشتری یافته است. در حالی که کارآفرینی به طور سنتی به عنوان پدیده‌ای در بخش خصوصی شناخته شده است کارآفرینی سازمانی و اجتماعی در حوزه‌های مختلفی نظیر سازمان‌های غیرانتفاعی، انتفاعی و بخش دولتی ایجاد شده است (خلیلی نصر و طیران، ۱۳۹۶). برخورداری جوامع از روحیه کارآفرینی، اصل و اساس پیشرفت کشورها و سازمان‌ها به حساب می‌آید، عنصر کارآفرینی با استفاده از حداقل سرمایه و پس‌انداز و روش‌های جدید بهره‌برداری و ترکیب بهینه عوامل تولید، کارآیی و اثربخشی را به حداکثر می‌رساند (ربیعی و صدیقی، ۱۳۹۳). عوامل زیادی از جمله چابکی سازمانی^۱ و مدیریت دانش با روحیه کارآفرینی در ارتباط می‌باشند.

چابکی به طور کلی توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع و کارا به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات تکنولوژیک و کاری یا تغییر نیاز مشتری باشد. واژه چابک توصیف‌گر سرعت و قدرت پاسخگویی در هنگام مواجهه با رویدادهای داخلی و خارجی سازمان است. سازمان‌های چابک نه تنها باید پاسخگوی تغییرات موجود باشند، بلکه با یک آرایش‌بندی مناسب باید قادر به کسب مزایای رقابتی نیز باشند (نصیری، ۱۳۸۶). چابکی سازمانی به مفهوم قابلیت انطباق‌پذیری بسیار بالا بدون نیاز به انجام تغییرات است. در واقع سازمان می‌تواند ظرفیتی را در ساختار

^۱ Organizational Agility

و روش‌های عملیاتی خود به وجود آورد که انعطاف پذیری، تغییر و تطبیق با شرایط متغیر را بدون نیاز به انجام یکسری تغییرات دائمی، اجباری و بنیادی ایجاد نماید (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۳). عصر کنونی دوره تغییر و تحولات شتابان و دور از انتظار است. مدیر سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی در این دنیای پرقابیت و در حال تغییر، باید ساختار نهاد مربوط را با شرایط محیطی تطبیق دهد و اطلاعات لازم را به دست آورد. یکی از این عوامل که به طور پیوسته در حال تغییر و دگرگونی است. فناوری مورد استفاده سازمان است. ضرورت فناوری برای رسیدن به اهداف هر سازمانی در عصر ارتباطات انکارناپذیر است سازمان‌های مختلف بر مبنای ماهیت و اهداف خود باید به گونه‌ای از این ابزار کمک بگیرند که هرچه سریعتر اهدافشان دست یابند. از سویی دیگر سرعت تغییر و تحولات، به کارگیری این ابزار را برای ادامه بقای سازمان ضروری ساخته است. به عبارتی دیگر سازمان‌های امروز مجبورند فناوری اطلاعات را به کار گیرند، در غیر این- صورت از عرصه فعالیت‌ها در محیطی که شتاب تغییر و تحول‌ها در آن فزاینده است، حذف خواهند شد (سعادت‌مندی، ۱۳۹۳).

یکی از ویژگی‌های بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورهای می‌توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق گردند که دارای کارآفرینان سازمانی نوآور و ریسک پذیر باشند در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی نماد نوآوری و موفقیت در امور تجاری و کارآفرینان پیشگامان آن هستند که با نظرات نوین خویش موجب تحولات اساسی در ساختار نظام اداری و افزایش کارایی و اثربخشی آن می‌شوند و این بیانگر این مطلب است که اقتصاد تحت تأثیر کارآفرینی قرار دارد و اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با تحولات پرشتاب جهانی همگام سازند دچار حالت ایستایی شده و بی شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می‌شوند. از این رو، لازم است تا سازمان‌ها، روش‌های نوین تولید را جایگزین روش‌های سنتی سازند تا بتوانند به نیازهای بی‌انتهای مشتریان پاسخ گویند و از مزیت رقابتی سازمان خود در برابر سایر رقبا حمایت کنند و همچنان در گردونه رقابت باقی بمانند. ازسوی دیگر، وجود مدیران کارآفرین و توسعه‌گرا

موجب پرورش روحیه کارآفرینی و ایجاد محیط کارآفرینانه در سازمان‌ها می‌گردد که می‌توانند با ارائه چشم اندازی مناسب از آینده، هوشیارانه با چالش‌های سازمانی مواجه شوند و با کسب سهم عمده‌ای از بازارهای کسب و کار در بازارهای جهانی، کشور را به سوی پایداری و ثبات سوق دهند. استان فارس یکی از پهناترین و علمی‌ترین مناطق کشور می‌باشد ولی متأسفانه معضل بیکاری گریبان‌گیر این استان بوده و توجه و سرمایه‌گذاری در حوزه تعلیم و تربیت می‌تواند روزنه‌امیدی در این زمینه ایجاد نماید. بهبود روحیه کارآفرینی در معلمان تربیت‌بدنی این شهرستان‌های این استان می‌تواند موجب شکل‌گیری موج جدیدی از ایجاد اشتغال برای نوجوانان و جوانان گردیده و در رونق بیشتر ورزش در این شهرستان‌ها مثمرتر گردد. بنابراین، هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش در معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد و مسئله اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش در معلمان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- پیشینه پژوهش

چابکی سازمانی: چابکی سازمانی به معنی توانایی سازمان‌ها برای حس و پیش‌بینی تغییرات محیطی و پاسخ سریع و شاخصی مهم برای موفقیت سازمان است. هدف یک سازمان چابک عبارت است از تأمین نیازهای مشتریان و کارکنان. چنین سازمانی اساساً مجموعه‌ای از قابلیت‌ها را برای انجام واکنش‌هایی متناسب با تغییرات محیط کسب و کار در اختیار دارد. مهم‌ترین عامل محرک چابکی، تغییر است و می‌توان این تغییر را عمدتاً در نیازهای مشتری، ملاک‌های رقابتی، بازار، فناوری و مؤلفه‌های اجتماعی مشاهده کرد. از طرفی سازمان چابک برای مقابله و رویارویی با این تغییرات به مجموعه‌ای از قابلیت‌ها نیاز دارد که انعطاف‌پذیری، شایستگی، پاسخگویی و سرعت از آن جمله‌اند. همچنین لازمه نیل به چابکی سازمانی بازبینی و اصلاح راهبردها، واکنش نسبت به فناوری‌ها و امکانات کاری

است و در این راستا به توانمندسازهای متنوعی نیاز است تا به کمک آنها، به محیط و الزامات متغیر آن واکنش نشان داده شود (افلاکی فرد و همکاران، ۱۳۹۹).

روحیه کارآفرینی: افراد کارآفرین برتر دنیا دارای روحیه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مشترکی هستند. بیشتر موفقیت این کارآفرینان به ویژگی‌های شخصیتی‌شان برمی‌گردد. هر کس با ایجاد این روحیه و ویژگی‌های شخصیتی در خود می‌تواند در کسب‌وکار به فرد موفق تبدیل شود. کارآفرینی به عنوان یک بحث مورد علاقه در قرن هجدهم مطرح شده و در قرن نوزدهم علاقه بیشتری را کسب کرده است. اما در اواخر قرن بیستم، کارآفرینی از نزدیک با بازار آزاد، سرمایه داری و توانایی کارآفرینان به عنوان عوامل تغییر پیوند خورده است تا اینکه ایده‌های خلاق و نوآور برای شرکت و از همه مهمتر برای ایجاد ثروت را فراهم می‌کند. امروزه در نقش و اهمیت صنایع کوچک و متوسط در رشد و توسعه اقتصادی کشورها تردیدی وجود ندارد. هر دو گروه کشورهای صنعتی و در حال توسعه با سیاستگذاری و برنامه‌ریزی لازم درصدد سازماندهی، رفع موانع و مشکلات، بهبود فضای کسب و کار و فراهم ساختن زمینه لازم به منظور بهره‌گیری هرچه بیشتر از این صنایع در راستای توسعه کارآفرینی، حل معضل بیکاری، افزایش ارزش افزوده و صادرات صنعتی، توسعه منطقه‌ای و کمک به بهبود توزیع درآمد در جامعه و مواردی از این قبیل می‌باشند. شرکت‌های کسب کار کوچک و متوسط به دلیل ویژگی‌های خاصی که دارند، از کارکردهای بی‌بدیلی برخوردارند (مقصودلو و همکاران، ۱۴۰۰).

مدیریت دانش: مدیریت دانش، کسب دانش درست، برای افراد مناسب، در زمان صحیح و مکان مناسب است، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند. مدیریت دانش از اوایل ۱۹۹۰ به طور جدی وارد مباحث سازمانی گردید، اگر چه بحث و مذاکره در رابطه با دانش خیلی پیش‌تر، آغاز شده است. در سال ۱۹۶۵ مارشال ادعا می‌کند که بخش اعظم سرمایه، شامل دانش است. وی همچنین معتقد است که دانش قدرتمندترین موتور تولید است، بدین ترتیب سازمان‌ها باید به طور فزاینده‌ای بر مدیریت آن تأکید کنند. در سال ۱۹۷۰ کوهن تأکید می‌کند که دانش

فی نفسه سرمایه مشترک یک گروه است. در سال ۱۹۷۲ هابرمس به این نکته اشاره می‌کند که دانش به عنوان یک موجودیت انتزاعی نباید تلقی شود، بلکه آن محصولی مبتنی بر اراده است و بعضی اوقات از فعالیت‌های ناآگاهانه بشر حاصل می‌شود. از نظر تاریخی، ما می‌توانیم سه نسل از مدیریت دانش را از یکدیگر متمایز نماییم. دوره ۱۹۹۵-۱۹۹۰ به عنوان نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژه‌های تخصصی مدیریت دانش مبتنی بود. نسل دوم مدیریت دانش در حوالی ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمان‌ها پست‌های جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش، منابع متفاوت مدیریت دانش با یکدیگر ترکیب شده و به سرعت در مباحث روزانه سازمانی به کار گرفته شدند. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش تعاریف متفاوت از دانش همچون فلسفه‌های تجاری، نظام‌ها، الگوها، شیوه‌ها و فعالیت‌ها و فناوری‌های پیشرفته وجود داشتند. نسل سوم مدیریت دانش بر این نکته تأکید می‌کند که مدیریت دانش درباره تغییر نظام‌مند سازمانی است. جایی که شیوه‌های مدیریتی، نظام‌های سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش دارد (جعفری، ۱۴۰۰).

در این قسمت به برخی از تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق اشاره

شده است:

مقصودلو و همکاران (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به بررسی مدل‌سازی اثر چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در وزارت ورزش و جوانان ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که اثر چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در وزارت ورزش و جوانان ایرا مثبت و معنادار می‌باشد.

جعفری (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای بررسی تاثیر مدیریت دانش و اینترنت بر توسعه فرصت‌های کارآفرینی پرداخت و نتایج تحقیق نشان داد که تاثیر مدیریت دانش و اینترنت بر توسعه فرصت‌های کارآفرینی مثبت و معنادار می‌باشد.

حسینی و جلالی (۱۳۹۹)، در مطالعه ای بررسی استفاده از قابلیت‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی پرداختند و نتایج تحقیق نشان داد که استفاده از قابلیت‌های مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار می‌باشد.

افلاکی فرد و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در دانشکده فنی پسرانه مرودشت پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش مثبت و معنادار می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش ارتباط مثبت و معنادار می‌باشد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به بررسی تعیین رابطه مدیریت دانش و ارتباطات با کارآفرینی سازمانی و مدیریت تغییر از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه پرداختند.

عندلیب و کشاورز (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد میانگین متغیرهای فناوری اطلاعات، کارآفرینی سازمانی، و چابکی سازمانی و تمامی مولفه‌های آنها به طور معناداری از حد متوسط بالاتر بودند. همچنین نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین نمرات کل متغیر فناوری اطلاعات با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری بین نمرات کل متغیر فناوری اطلاعات با چابکی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری بین نمرات کل متغیر کارآفرینی با چابکی سازمانی و همبستگی مثبت و معناداری بین متغیر فناوری اطلاعات با چابکی سازمانی با توجه به متغیر کنترل کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان وجود دارد.

سالاریان و کیاکجوری (۱۳۹۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

دابیک^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه چابکی فکری و نوآوری در مشاغل خرد و کوچک صربستان با نقش واسطه‌ای رهبری کارآفرینانه پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که بین چابکی فکری، رهبری کارآفرینانه و نوآوری رابطه معناداری برقرار می‌باشد.

سپدا و آریاس پرز^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه قابلیت‌های فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی: اثرات واسطه‌ای قابلیت‌های نوآوری پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد که تنها قابلیت نوآوری دارای یک اثر واسطه‌ای جزئی است. این بدان معناست که این توانایی سازمانی به عنوان یک پل ارتباطی عمل می‌کند تا قابلیت‌های فناوری اطلاعات بتوانند تأثیر مثبتی بر چابکی سازمان داشته باشند.

بنابراین با توجه به مبانی نظری تحقیق در این پژوهش ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم مورد بررسی قرار می‌گیرد، که همانطور که در مدل مفهومی زیر مشخص می‌باشد چابکی سازمانی به عنوان متغیر پیش بین می‌باشد که بر روحیه کارآفرینی به عنوان متغیر ملاک تأثیر گذار می‌باشد و همچنین مدیریت دانش نیز به عنوان متغیر میانجی بر این ارتباط تأثیر گذار می‌باشد که این مدل را دریافته‌های تحقیق به آزمون گذاشته شده است. بنابراین در راستای هدف پژوهش تلاش شده است که فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گیرند:

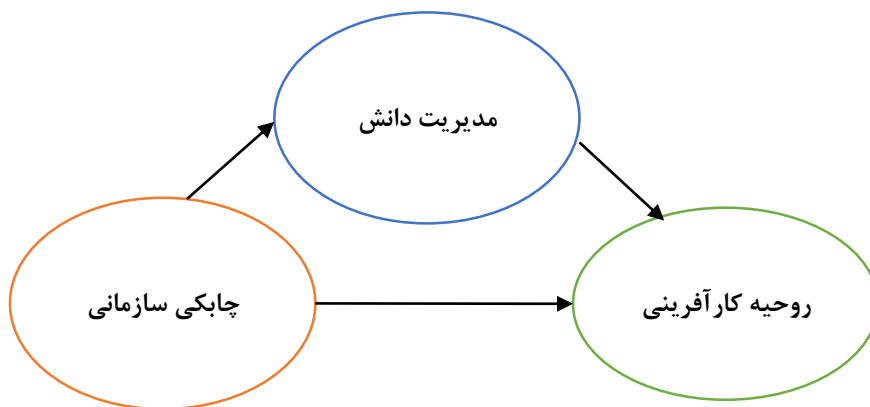
۱. بین متغیر چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی و مولفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین متغیر مدیریت دانش و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی و مولفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد.

¹ Dabic

² Cepeda & Arias-Pérez

۳. بین متغیر چابکی سازمانی و مولفه های آن با مدیریت دانش و مولفه های آن رابطه معناداری وجود دارد.
۴. چابکی سازمانی پیش بین معنادار روحیه کارآفرینی می باشد.
۵. مدیریت دانش پیش بین معنادار روحیه کارآفرینی می باشد.
۶. چابکی سازمانی پیش بین معنادار مدیریت دانش می باشد.
۷. بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق میانجی گری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳- روش شناسی تحقیق

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود که از این تعداد بعد از توزیع کامل پرسشنامه ها، تعداد ۸۱ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند و بقیه یا همکاری نکردند و یا پرسشنامه های تکمیل شده آنها ناقص بود و شرایط تحلیل آماری را نداشتند. در این مطالعه از پرسشنامه های استاندارد چابکی سازمانی فلتو و همکاران (۲۰۱۱)، مدیریت دانش (شرون لاسون، ۲۰۰۳) و روحیه

کارآفرینی فلاح (۱۳۹۶) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شده است. میزان روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات متخصصین مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی با محاسبه آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه که بترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۴ و بیشتر از ۰/۸۰ بودند، مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری در نرم افزار های نسخه ۲۲ SPSS و PLS smart استفاده شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۲۱ درصد هم زنان، ۶ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۹۴ درصد هم متأهل، درصدهای مربوط به سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۶ سال و ۴۷ سال به بالا به ترتیب برابر با ۲۲، ۶۰ و ۱۸ می‌باشند. درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب برابر با ۸۴، ۱۶ و ۰ می‌باشند.

جدول ۱، ماتریس همبستگی متغیرهای چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۹۳ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$)، به طوری که، بین بعد سرعت با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۵۴۳، انعطاف پذیری با روحیه

کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۲۷۸، قدرت پاسخ گویی با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۴۲۷ و شایستگی با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۲۲ به دست آمده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی

متغیرها	چابکی سازمانی	سرعت	انعطاف پذیری	قدرت پاسخ گویی	شایستگی	روحیه کارآفرینی
چابکی سازمانی	۱					
سرعت	۰/۸۱۴**	۱				
انعطاف پذیری	۰/۶۱۱**	۰/۴۷۱**	۱			
قدرت پاسخ گویی	۰/۷۸۳**	۰/۶۲۵**	۰/۳۹۷**	۱		
شایستگی	۰/۵۹۵**	۰/۴۷۶**	۰/۳۸۱**	۰/۵۸۸**	۱	
روحیه کارآفرینی	۰/۴۹۳**	۰/۵۴۳**	۰/۲۷۸*	۰/۴۲۷**	۰/۳۲۲*	۱
		$P < 0.05$ *				$P < 0.01$ **

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای مدیریت دانش و روحیه کارآفرینی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر مدیریت دانش و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۶۷ بوده و در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش و روحیه کارآفرینی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$)، به طوری که، بین بعد بهره مندی از مدیریت دانش با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۴۹، پذیرش تغییرات مدیریت دانش با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۴۰۶ و استفاده از مدیریت دانش با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۷۸ به دست آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین مدیریت دانش و روحیه کارآفرینی

متغیرها	مدیریت دانش	بهره مندی از مدیریت دانش	پذیرش تغییرات مدیریت دانش	استفاده از مدیریت دانش	روحیه کارآفرینی
مدیریت دانش	۱				
بهره مندی از مدیریت دانش	۰/۳۴۹*	۱			
پذیرش تغییرات مدیریت دانش	۰/۴۰۶*	۰/۳۷۸*	۱		
استفاده از مدیریت دانش	۰/۳۷۸*	۰/۳۷۸*	۰/۳۷۸*	۱	

		۱		مدیریت دانش	
		۱		بهره مندی از مدیریت دانش	
		۱		پذیرش تغییرات مدیریت دانش	
		۱		استفاده از مدیریت دانش	
۱		۰/۳۷۸**	۰/۴۰۶*	۰/۳۴۹*	۰/۳۶۷**
		P < ۰ / ۰۱ **		P < ۰ / ۰۵ *	

جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای چابکی سازمانی و مدیریت دانش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر چابکی سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۰۲ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد چابکی سازمانی و مدیریت دانش نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P < ۰/۰۱)، به طوری که، بین بعد سرعت با مدیریت دانش همبستگی برابر با ۰/۷۶۱، انعطاف پذیری با مدیریت دانش همبستگی برابر با ۰/۵۳۸، قدرت پاسخ‌گویی با مدیریت دانش همبستگی برابر با ۰/۷۰۷ و شایستگی با مدیریت دانش همبستگی برابر با ۰/۵۵۶ به دست آمده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین چابکی سازمانی و مدیریت دانش

مدیریت دانش	شایستگی	قدرت پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	سرعت	چابکی سازمانی	متغیرها
		۱		۱		چابکی سازمانی
		۱		۱		سرعت
		۱		۱		انعطاف‌پذیری
		۱		۱		قدرت پاسخ‌گویی
۱		۰/۵۸۸**	۰/۳۸۱**	۰/۴۷۶**	۰/۵۹۵**	شایستگی
۱	۰/۵۵۶**	۰/۷۰۷**	۰/۵۳۸**	۰/۷۶۱**	۰/۸۰۲**	مدیریت دانش
		P < ۰ / ۰۱ **		P < ۰ / ۰۵ *		

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۴۳). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۴۳ (تقریباً ۲۴٪) روحیه کارآفرینی از طریق چابکی سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۹۳	۰/۲۴۳	۰/۳۳۷	۰/۱۱۸

جدول ۵ پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس مدیریت دانش را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۱۳۴). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۳۴ (تقریباً ۱۳٪) روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش تبیین می‌شود.

جدول ۵. پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس مدیریت دانش

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۳۶۷	۰/۱۳۴	۰/۱۲۹	۰/۲۳۷

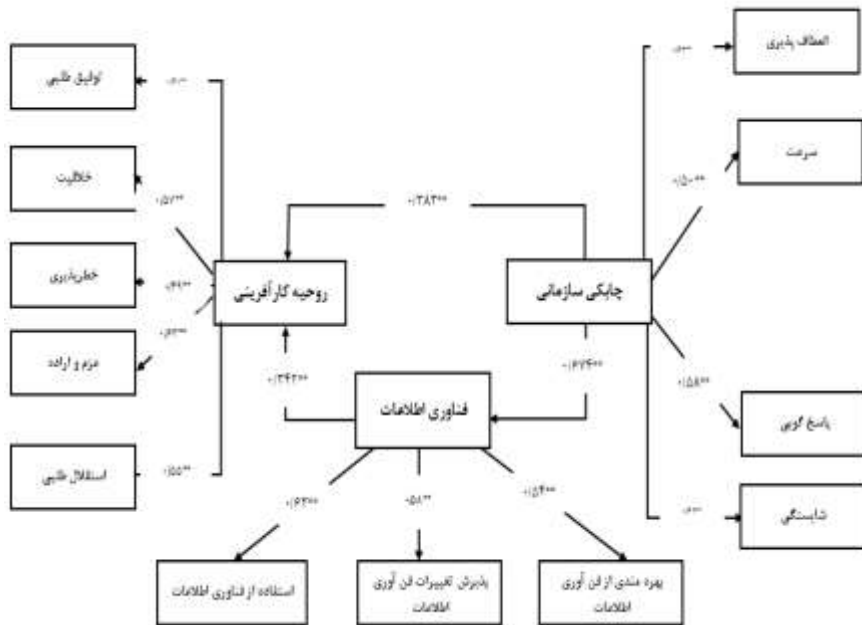
جدول ۶. پیش‌بینی نمرات مدیریت دانش بر اساس چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۶۴۳). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۶۴۳ (تقریباً ۶۴٪) مدیریت دانش از طریق چابکی سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات مدیریت دانش بر اساس چابکی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۸۰۲	۰/۶۴۳	۰/۶۳۷	۰/۵۷۳

نمودار ۱۰ مدل نهایی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده‌ها با مدل مفهومی تحقیق برازش دارد یا خیر؟ متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های

مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.



شکل ۲. مدل نهایی تحقیق

همان‌گونه که از جدول ۷ مشخص است، مقدار ضریب بتای مسیر چابکی سازمانی به روحیه کارآفرینی ($\beta=0/38$)، مسیر مدیریت دانش به روحیه کارآفرینی ($\beta=0/34$) و مسیر چابکی سازمانی به مدیریت دانش ($\beta=0/67$) به دست آمده است که همه مسیرها از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($P<0/01$). هم‌چنین اثر غیر مستقیم چابکی سازمانی با واسطه‌گری مدیریت دانش بر روحیه کارآفرینی $0/227$ به دست آمد که می‌توان گفت مقدار آن نسبت به اثر مستقیم چابکی سازمانی بر روحیه کارآفرینی کمتر می‌باشد.

جدول ۷. ضرایب بتای استاندارد و غیر استاندارد تحلیل مسیر

مسیرها	ضرایب مستقیم	معناداری	ضرایب غیرمستقیم
چابکی سازمانی به روحیه کارآفرینی	0/38	0/001	0/227
مدیریت دانش به روحیه کارآفرینی	0/34	0/001	-
چابکی سازمانی به مدیریت دانش	0/67	0/001	-

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی در معلمان تربیت بدنی که نشان دهنده یک رابطه معناداری بود. می‌توان چنین بیان کرد که در محیط سازمانی نیز چابکی برای بقا و پیشرفت در محیط تغییر و عدم اطمینان، ساختارهای سازمانی را به گونه‌ای سازماندهی کرد که منعطف و نوآور باشند و بتوانند تصمیم‌گیری سریع را ارتقا دهد. تولیدکنندگان چابک نیز باید منابع انسانی سازمان را که بتوانند عدم اطمینان و تغییر را به رشد تبدیل کنند، حفظ کنند و به ایجاد سازمان‌های کارآفرین بپردازند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات و افلاکی فرد و همکاران (۱۳۹۹) و دابیک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است. با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در محیط‌های آشفته، چابکی سازمانی به معنی توانایی سازمان‌ها برای حس و پیش بینی تغییرات محیطی و پاسخ سریع و شاخصی مهم برای موفقیت سازمان است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بین مدیریت دانش و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی در معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. کاربرد مدیریت دانش در سازمان موجب می‌شود که کارکنان با تازه‌ترین یافته‌های علمی جهان آشنا شده و با استفاده و کاربرد بیشتر آن در سازمان و کسب تخصص در استفاده از انواع ابزارهای مدیریت دانش، میزان کارآفرینی سازمانی بهبود پیدا کرده است. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جعفری (۱۴۰۰)، حسینی و جلالی (۱۳۹۹) و حسینی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. مدیریت دانش و ارتباطات و ابزارهای الکترونیکی و رایانه‌ای تاثیر مهمی را بر جهت‌گیری جوامع و اطلاعات مورد نیاز آنها دارد. امروزه نه تنها مدیران ارشد، بلکه تمامی کارکنان از مدیریت دانشی و ارتباطی استفاده می‌کنند. استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش، توانایی مدیران و کارکنان را افزایش داده و امکان تحقق اثربخش اهداف سازمان با بهره‌وری بالا را فراهم می‌آورند. در ضمن به کارگیری مدیریت دانش و ارتباطات موجب افزایش توانایی افراد یا سازمان برای ارتباطات

آسانتر و کم هزینه تر می شود و دیگر اینکه خطای انسان در شبکه پردازش اطلاعات سازمان کاهش می یابد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. چابکی سازمانی می‌تواند محیط و ساختاری مناسب برای کارکنان خلاق فراهم آورد. چابکی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف است و برای تطابق با تغییرات خارجی، از مسائل اصلی سازمان‌ها به شمار می‌آید. یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به سادگی از پا در نمی‌آید؛ سریع‌السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات سپدا و آریاس پرز (۲۰۱۹) و عندلیب و کشاورز (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. نتایج نشان داد که اگر سرعت ارائه خدمات افزایش یابد، شایستگی‌های مختلف ایجاد گردد، قدرت پاسخگویی در بخش‌های مختلف تقویت گردد و انعطاف پذیری به طرق مختلف افزایش یابد، موجب می‌شود تا سازمان بتوانند بهره بیشتری از مدیریت دانش ببرند، دوره آموزش ضمن خدمت بیشتر و مناسب تری را برگزار نموده و توانمندی کارکنان به نحو چشمگیری افزایش پیدا کند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که چابکی سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش بینی روحیه کارآفرینی را دارد. چابکی سازمانی از طریق ایجاد هم‌افزایی و مزیت رقابتی بیشتر، به عملکرد بهتر منجر می‌شود. اگر سازمان‌ها بتوانند با چابکی و دانش سازمانی سازوکارهای ایجاد تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند، دیگر نباید نگران آینده غیرقابل پیش بینی باشند. سازمان‌های ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای قرار دارند. ارتباط با عوامل مختلفی همچون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم برای این سازمان‌ها ایجاد کنند. در چنین

شرایطی، اگر کارکنان دانش خود را با تغییرات محیطی افزایش ندهند و از چابکی و انعطاف پذیری لازم برخوردار نباشند، احتمالاً جوابگوی محیط پرتلاطم نخواهند بود. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات فلاکی فرد و همکاران (۱۳۹۹) و دابیک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است. یکی از راههای پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آن‌ها دستیابی به قابلیت‌های چابکی است. سازمان چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده است. مؤسسات و سازمان‌های چابک برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش بینی در محیط کار خود به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمند می‌باشند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که مدیریت دانش و مولفه‌های آن قابلیت پیش بینی روحیه کارآفرینی را دارد. افزایش بکارگیری مدیریت دانش در سازمان، موجب می‌شود که فرد، اطلاعاتی بیشتری را از طرق مختلف کسب نموده و مهارت‌های فردی خود را افزایش دهد. رشد تکنولوژی اطلاعاتی در سازمان موجب می‌شود تا کارکنان با فعالیت‌ها، دستاوردها و نتایج موجود در سایر سازمان‌ها آشنا شده و در نتیجه مدل‌های ذهنی جدیدتری شکل گیرد. همچنین موجب افزایش تعاملات و روابط با سایر کارکنان و همچنین سایر سازمان‌ها می‌شود و موجب شکل‌گیری چشم‌اندازهای مشترک در سازمان خواهد گردید. بهبود تکنولوژی و دسترسی به اینترنت و... در سازمان و شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی موجبات تشکیل گروه‌های مختلف گردیده و استفاده بجا و مناسب از این شبکه‌ها می‌تواند منجر به بهبود کار تیمی و افزایش کارآفرینی سازمانی گردد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جعفری (۱۴۰۰)، حسینی و جلالی (۱۳۹۹) و حسینی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. مدیریت دانش سبب می‌شود تا حدودی از تعداد پست‌ها و واحدهای سازمانی کاسته شود، ارتباطات سریعتر شود و همچنین موجب کاهش نیاز به سطح مدیریت میانی و تخت‌تر شدن سطح سازمان می‌شود که این خود از پیچیدگی سازمانی و کاهش مشاغل و پست‌ها می‌کاهد. فناوری

اطلاعات قادر است تا با یکی کردن و حذف برخی شغل‌ها از طریق کاهش یا افزایش حیطه نظارت و تعداد سطوح سازمانی بر تفکیک عمودی و با فراهم آوردن امکاناتی همچون اینترنت و ایجاد سازمان مجازی بر تفکیک جغرافیایی اثر بگذارد و کارآفرینی سازمانی سرعت بالاتری به خود بگیرد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که چابکی سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش بینی مدیریت دانش را دارد. نتایج نشان داد که چنانچه ارائه خدمات در اسرع وقت انجام گیرد، دریافت و ارسال داده‌ها به سرعت انجام گیرد، فرایند انجام کارها مؤثر و کارا باشند، سازمان به نیاز همکاران جدید پاسخ دهد، کارکنان و مدیران از انعطاف پذیری لازم برخوردار باشند، انعطاف پذیری در ارائه گزارش‌ها وجود داشته باشد و... این امر موجب می‌شود تا در صورت نیاز به هرگونه تغییر، بتوان عکس العمل مناسبی نشان داد و از مدیریت دانش استفاده بیشتری نمایند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات سپدا و آریاس پرز (۲۰۱۹) و عندلیب و کشاورز (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. سازمان‌ها اغلب در مواجهه با فشارهای رقابتی به بهبود قابلیت‌های رقابتی خود می‌پردازند. یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است زیرا چابکی از طریق قابلیت‌های سازمانی چابک به مقابله با محیط کسب و کار غیرقابل پیش‌بینی، خصمانه، پویا و پیوسته در حال تغییر می‌پردازد. چابکی بر فعال بودن به عنوان یک مزیت نسبی راهبردی می‌اندیشد و تنها به انطباق با تغییرات اکتفا نمی‌کند، بلکه به دنبال یافتن تغییرات و بهره‌برداری از آن تغییرات به منزله فرصت‌های ارزشمندی برای رشد و شکوفایی است.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی، بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه‌گری مدیریت دانش از دیدگاه معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که چابکی سازمانی و مدیریت دانش بعنوان مکمل هم برای افزایش روحیه کارآفرینی فعالیت می‌کنند. مطالعه مدونی برای مقایسه نتایج این مطالعه یافت نشد. بنابراین برای بهبود این متغیرها در جامعه هدف پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- جهت بالا بردن چابکی سازمانی، امکانات سازمان را بر اساس فناوری‌های روز ارتقاء داده و دوره‌های ضمن خدمت برای معلمان برگزار نمایند.

- توانمند ساختن مدیران و معلمان در استفاده بهینه از اطلاعات و ارتباطات برای نیل به مأموریت‌ها و هدف‌های سازمانی با تشکیل دوره‌های آموزشی تکنولوژی اطلاعات به منظور آشنایی کارکنان با نقش راهبردی مدیریت دانش در حد پیشرفته از مهمترین پیشنهادات این مطالعه می‌باشد. در زمینه استقرار زیرساخت‌های اطلاعاتی مناسب شامل رایانه‌ها، شبکه‌های اطلاعاتی، اینترنت و آموزش فناوری‌های جدید اطلاعاتی به کارکنان در تمامی سطوح توجه کافی را داشته باشند.

- کارگروهی منتخب و متشکل از متخصصان تعلیم و تربیت، صاحب نظران حوزه چابکی، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مدیران و کارکنان جهت تدوین برنامه‌ای جامع متناسب با سند تحول برای پیاده‌سازی چابکی در سطح ادارت تشکیل شود.

- برگزاری همایش‌ها، دوره‌ها، انتشار بروشورها و... جهت آشنایی بیشتر کارکنان با مزایای چابکی و راههای بهبود چابکی.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی که بین چابکی سازمانی با روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود، مدیران این سازمان‌ها با برنامه ریزی و سیاست گذاری در زمینه تقویت چابکی سازمانی و مدیریت دانش، زمینه بهبود روحیه کارآفرینی و عملکرد فردی و سازمانی را فراهم کنند و در نظر گرفتن نتایج این مطالعه می‌تواند کمک شایانی در این برنامه‌ریزی‌های سازمانی داشته باشند.

در این تحقیق محدودیت‌هایی که خارج از کنترل محقق بوده و ممکن است که بر نتایج حاصل از تحقیق تاثیر گذار باشد، عبارت است از:

- ممکن است که علاوه بر متغیر چابکی سازمانی و مدیریت دانش و مولفه‌های آنها عوامل دیگری مانند عوامل ژنتیکی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و غیره بر متغیر

روحیه کارآفرینی آزمودنی‌ها تاثیر گذار بوده، که کنترل آنها خارج از دست محقق بوده است.

- سوگیری در تکمیل پرسشنامه از کنترل محقق خارج بوده است.
 - عدم کنترل برخی از متغیرهای مزاحم مانند ساختار سازمانی، نقش گروه‌های رسمی و غیره در نتایج حاصل از تحقیق، خارج از دست محقق بوده است.
- با توجه به محدودیت‌های پژوهش، پژوهشگر برای تکمیل نتایج و کارایی و اثر بخشی بیشتر به پژوهشگران آینده پیشنهادات زیر را ارائه می‌دهد:
- بررسی تاثیر برگزاری دوره‌های ضمن خدمت بر روحیه کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی
 - بررسی رابطه بین جانشین پروری و روحیه کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای ساختار سازمانی
 - بررسی استقرار شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران بر روحیه کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارضات سازمانی
 - بررسی رابطه سرمایه فکری سازمان با ساختار سازمانی با نقش واسطه‌ای روحیه کارآفرینی

فهرست منابع

AflakiFard, H. & Nikfarjam, S. & Qalanawi, M. (2019). Investigating the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility with the mediation of knowledge management in Marvdasht Boys Technical College. *Bimonthly scientific research new approach in educational management*, 11(4), 263-278. (In Persian)

Andalib, B. & Keshavarz, M.M. (2016). 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. (In Persian)

Cepeda, J. & Arias, P.J. (2019). Information technology capabilities and organizational agility: The mediating effects of open innovation capabilities". *Multinational Business Review*, 27(2), 198-216.

Dabic, M. & Stojčić, N. & Marijana, S. & Vojko, P. & Marko, S. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123, 683–695.

Hosseini, S.K. & Jalali, A. (2019), using the capabilities of knowledge management and organizational entrepreneurship. *The 7th National Conference on Economics, Management and Accounting. (In Persian)*

Hosseini, M. & Karimi, J. & Zardashtian, S. (2016). Determining the relationship between knowledge management and communication with organizational entrepreneurship and change management from the perspective of employees of sports and youth departments in Kermanshah province. *communication management in sports media*, 4(16). (In Persian)

Ismaili, M. & Mousavi, K. & Mohammadyari, Z. & Baharundi, M. & Mansouri, K.M. (2013). Investigating the effect of knowledge management on organizational agility. *The second international conference on management, economics and humanities. (In Persian)*

Jaafari, R. (2020). Investigating the impact of knowledge management and the Internet on the development of entrepreneurial opportunities (case study: employees of knowledge-based companies in Tehran). *The 8th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business. (In Persian)*

Khalili, N.A. & Tayran, H. (2016). Organizational entrepreneurship; How to create an effective entrepreneurial spirit in the whole organization. *University of Tehran. (In Persian)*

Maqsoodlo, S. & Falah, Z.A. & Bahlke, T. & Askari, E. (2020). Investigating the modeling of the effect of organizational agility on organizational entrepreneurship with the mediating role of intellectual capital in the Ministry of Sports and Youth of Iran. *Sports Science Quarterly*, 13(41), 108-125. (In Persian)

Nasiri, V.F. & Navidi, P. (2016). The relationship between professional ethics and organizational agility: the mediating role of cognitive empowerment. *Ethics in Science and Technology*, 11(2). (In Persian)

Rabiei, Z. & Sediqi, H. (2014). The investigation of factors affecting the creation of entrepreneurial spirit in students of the Faculty of Natural Resources, Chamran University, Behbahan University Branch. *Journal of Entrepreneurship Strategies in Agriculture*, 2. (In Persian)

Salarian, M. & Kiakjuri, D. (2014). Investigating the relationship between knowledge management and organizational entrepreneurship, *Journal of Marine Transportation Industry*, 1(2), 63-75. (In Persian)

Saadatmandi, H. (2013). Investigation of the relationship between information technology and organizational structure and obstacles to its establishment in National Steel Company of Iran, *Master's Thesis, University of Tehran*. (In Persian)

The study of organizational agility and entrepreneurial spirit with regard to the moderating role of knowledge management

Omid Safari *

Gholamreza Safari **

Mohamad Niknam ***



[10.30495/JOM.2023.1976944.1075](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1976944.1075)

Abstract:

The purpose of this study was connection between organizational agility and entrepreneurial spirit with regard to the moderating role of knowledge management in among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research was applied in terms of purpose, and also in terms of nature and method, it was descriptive of the type of correlation based on structural equation modeling and cross-sectional in terms of time. The statistical population in this study is among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities ars, which is 87people and according to the census method, all members of the statistical population have been studied as a sample. In this study, standard questionnaires of organizational agility of Felto et al. (2011), Shrrnen and lasaon knowledge management (2003) and entrepreneurial spirit of Fallah (2017) have been used. The validity of the questionnaires was confirmed by the final approval of the supervisor and the reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha for all three questionnaires which were 0.904, 0.865 and 0.894 and more than 0.80, respectively. Pearson correlation test, regression analysis and structural equation modeling and SPSS and PLS software were used to answer the research questions. The results of Pearson correlation test showed a positive and significant relationship between organizational agility, knowledge management and its components with entrepreneurial spirit; Organizational agility and its components had a positive and significant relationship with information technology. The results of regression analysis showed that entrepreneurial spirit can be predicted based on organizational agility, knowledge management and their components. Knowledge management can be predicted based on organizational agility and its components. Finally, the results of structural equation modeling have shown that there is a significant

* Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. Omidsafari11@yahoo.com

** Assistant Professor, *Department of* Nourabad Mamsani Branch, Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran. Gholamrezasafari@yahoo.com

*** Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran. niknam@yahoo.com

relationship between organizational agility and entrepreneurial spirit with the mediation of knowledge management from the perspective among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities.

Keywords: Organizational Agility, Entrepreneurial spirit, knowledge management, Structural equation.