



Investigating the relationship between knowledge management and strategic orientations with organizational performance

Akram Mo'taz Jabr Obeid*, Javad MoradiChaleshtori**

Received: ۲۰۲۴/۰۳/۱۰

Accepted: ۲۰۲۴/۰۶/۱۹

Introduction: The current research was conducted with the aim of the Investigating the relationship between knowledge management and strategic orientations with organizational performance of the Iraq Track and field Federation.

Methodology: This research is descriptive and correlational in terms of purpose and application. Its statistical population includes the chairman, vice-chairmen, general secretary, committee managers and all expert experts of the Iraq Athletics Federation in the number of ۳۴۰ people, and ۱۸۱ people were selected from the target population using with the Morgan table. The sampling method was a simple random method. The tools used in this research include Lawson's knowledge management questionnaire (۲۰۰۳), Kaplan and Norton's organizational performance (۲۰۰۱) and Teodosio et al.'s (۲۰۱۲) strategic orientation questionnaire. The data analysis of this research was done in the descriptive part by frequency percentage, mean and standard deviation and in the inferential part by normality tests, Pearson correlation coefficient and regression test using spss۲۲ software.

Results and Discussion: The results after the analysis showed that knowledge management has an effect on the organizational performance of the Iraq Track and field Federation with a correlation coefficient of ۰,۶۳۸, and strategic orientation has an effect on the organizational performance of the Iraq Track and field Federation with a coefficient of ۰,۰۹۳.

Conclusion: Therefore, knowledge management and strategic orientation have an effect on the organizational performance of the Iraq Track and field.

Keywords: knowledge Management, Strategic Orientation, organizational performance

* Msc of sport management, Esfahan branch, Islamic Azad University, Esfahan, Iran. Email: s.norozian.gh@gmail.com

** Assistant Professor of sport management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran. (Crossponding Authur), email: javadmoradi.ch@gmail.com



نشریه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت صنعت پایدار

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک

با عملکرد سازمانی^۱

اکرم معزز جبر عبید*، جواد مرادی چالشری**

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

پژوهش حاضر با هدف نقش مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری آن شامل رئیس، نایب‌رئیس، دبیرکل، مدیران کمیته‌ها و تمامی کارشناسان خبره فدراسیون دو و میدانی عراق به تعداد ۳۴۰ نفر هستند که از بین جامعه موردنظر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۸۱ نفر نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت روش تصادفی ساده بود. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳)، عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون (۲۰۰۱) و پرسشنامه جهت‌گیری استراتژیک تئودوسیو و همکاران (۲۰۱۲) است. تحلیل داده‌های این پژوهش در بخش توصیفی به وسیله درصداوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی، از آزمون‌های نرمالیتی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۲ صورت پذیرفته است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل نشان داد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق با ضریب همبستگی ۰/۶۳۸، جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق با ضریب ۰/۵۹۳ تأثیر دارد. لذا مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر دارد.

واژگای کلیدی: مدیریت دانش، جهت‌گیری استراتژیک، فدراسیون دو و میدانی

^۱ این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد اکرم معزز جبر عبید به راهنمایی دکتر جواد مرادی چالشری در دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان است.

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، واحد اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران، پست الکترونیکی: s.norozian.gh@gmail.com

** استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد، شهر شهرکرد، ایران (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی: javadmoradi.ch@gmail.com

۱. مقدمه

امروزه، دانش به‌عنوان منبعی کلیدی برای ایجاد درآمد پایدار و خلق برتری سازمانی به شمار می‌رود. دانش سرچشمه از تجربیات منحصربه‌فرد و یادگیری سازمانی، دارد و اغلب آن را به‌ندرت در اسناد نوشته‌شده در فعالیتهای روزمره، وظایف، فرآیندها شیوه‌ها قوانین و ارزش‌های سازمان یافت می‌شود. دانش مفهومی پویا ناشی از فعل‌وانفعالات بین افراد و سازمان‌ها است و می‌تواند به‌عنوان چارچوب خاصی تعریف شود تا آنجا که با یک‌زمان و مکان خاصی مرتبط است. تمامی اشکال دانش به‌عنوان یک منبع استراتژیک به شمار می‌رود که رقبا آن را به‌دشواری برای الگوبرداری خواهند یافت و مزایای رقابتی پایدار درازمدت ناشی از آن را به‌سختی به دست می‌آورند. دانش و یادگیری در سازمان‌ها از یک فعالیت جنبی به یک بخش اساسی تغییر یافته است همان‌گونه که تجارت و ارتباطات الکترونیکی، تعاملات تجاری را سرعت بخشیده است. امروزه دانش به یک منبع اساسی سازمان تبدیل شده است تولید دانش و یادگیری در سازمان‌ها بخشی عمده به شمار می‌رود. بر اساسی پیش‌بینی‌ها دانش به یک محصول صنعتی تبدیل شده و اهرمی کلیدی برای توانایی‌های فعلی و مزایای رقابتی آینده است با این‌حال در تعریف دانش همواره بحث‌های فزاینده‌ای وجود داشته است. دانش را ذخیره شخصی افراد از اطلاعات مهارت، تجارب باورها و خاطره‌ها تعریف کرده‌اند (دمیر و همکاران^۱، ۲۰۲۱). سازمان‌ها به لحاظ سطح و کیفیت جذب دانش چه به‌صورت بالقوه و چه بالفعل با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند و این اختلافات می‌تواند نتایج گوناگونی را به بار آورد. برخی سازمان‌ها ارزش اطلاعات و دانش را درک نمی‌کنند و پذیرای آن نیستند و در نتیجه در کسب دانش ناموفق هستند. برخی دیگر، دانش را کسب می‌کنند اما قابلیت تفسیر و فهم آن را ندارند (آدریچ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). برخی دیگر این دو مقوله را مدیریت می‌کنند اما نمی‌توانند دانش اخذشده از نقاط مختلف را با یکدیگر ترکیب کنند و یا این‌که نمی‌توانند ترکیب مناسبی از دانش جدید و قدیم ایجاد کنند. برخی دیگر هم باوجود موفقیت در این سه‌گام نمی‌توانند از دانش کسب‌شده فهم شده و ترکیب‌شده نهایت استفاده را ببرند. به نظر می‌رسد که سازمان‌هایی که در مدیریت تمام‌زنجیره‌های دانشی موفق هستند، می‌توانند دانش جدید و برخاسته از نقاط مختلف را تبدیل به ارزش برای سازمان و ذی‌نفعان نمایند. به‌عبارت‌دیگر، ظرفیت بالقوه و بالفعل آن‌ها در جذب دانش بالا است و در نتیجه در تولید ره‌آوردهای هدف‌گذاری شده در شرایط متغیر موفق‌تر هستند. از طرف دیگر، به نظر

۱ . Demir at el

۲ . Audretsch at el

می‌رسد سازمان‌های با سطح جذب دانش پایین نمی‌توانند خود را با تغییرات و گسست‌های سازمانی منطبق کنند (آکتر و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

سازمان‌ها با تکیه بر جهت‌گیری استراتژیک در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی خود هستند نوآوری استراتژیک فعالیت پیچیده‌ای است که دانش جدید را برای اهداف تجاری به کار می‌گیرد. بخشی از این دانش از منابع خارجی به دست می‌آید، از این‌رو توانایی برای بهره‌برداری از دانش خارجی یا ظرفیت جذب دانش سازمان‌یک عامل حیاتی برای عملکرد سازمانی مطلوب به حساب می‌آید. مدیریت دانش موضوع مهمی است زیرا با ارزشمندترین سرمایه سازمانی یعنی سرمایه فکری مرتبط است. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه انسانی به دارایی‌های فکری سازمان‌یافته برای سازمان ارزش ایجاد می‌کند. امروزه جذب عناصر دانش و ترکیب آن‌ها با یکدیگر یک چالش مهم مدیریتی است. مدیریت دانش مدیریت سرمایه علمی به‌عنوان یک فرآیند یادگیری اجتماعی و ایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش داخلی و محیطی به‌منظور حل مشکلات موجود و همچنین نوآوری در توسعه کسب‌وکار است (نوردین و یوسف^۲، ۲۰۲۰).

۲. مروری بر ادبیات

فرآیند توسعه استراتژی در سازمان متأثر از عوامل اولیه و مقدماتی است. جهت‌گیری استراتژیک یکی از این پیش‌نیازهاست که به‌عنوان راهنمای برنامه‌ریزی استراتژیک و فرآیند توسعه استراتژیک عمل می‌کند. استراتژی کسب‌وکار یا استراتژی رقابتی شامل این مفهوم است که چگونه یک سازمان باید در محیط کسب‌وکار به‌منظور دستیابی به هدف موردنظر خود و حفظ مزیت رقابتی خود به رقابت بپردازد. جهت‌گیری‌های استراتژیک اصولی هستند که بر فعالیت‌های بازاریابی و توسعه استراتژی سازمان تأثیر می‌گذارند و برای ایجاد رفتارهای مناسب که منجر به عملکرد بهتر می‌شوند، استفاده می‌شوند. جهت‌گیری‌های استراتژیک اصول راهنمایی هستند که بر فعالیت‌های بازاریابی و توسعه سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند (آکتر و همکاران، ۲۰۲۱). آن‌ها منعکس‌کننده دستورالعمل‌های استراتژیک اجراشده توسط یک سازمان هستند که منجر به رفتارهای صحیح برای عملکرد بهتر می‌شود. جهت‌گیری استراتژیک به‌عنوان یک درک مدیریتی خاص، آمادگی‌ها، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و خواسته‌هایی تعریف می‌شود که برنامه‌ریزی استراتژیک و فرآیند توسعه استراتژیک را هدایت می‌کند (آدامز و همکاران^۳، ۲۰۲۱). مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. عملکرد سازمانی شامل

۱ . Akter at el

۲ . Nurdin & Yusuf

۳ . Adams at el

خروجی‌ها و پیامدهای واقعی فعالیت‌های یک سازمان است که در مقایسه با ورودی‌ها اندازه‌گیری می‌شود. این مفهوم در کنار مفاهیمی مانند ارزیابی عملکرد، مدیریت عملکرد و عملکرد شغلی قرار می‌گیرد. در واقع عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم تئوری‌های مدیریت است و قدمتی به بلندای تاریخ مدیریت دارد (سزبو و همکاران^۱، ۲۰۱۹). مفهوم عملکرد سازمانی یک اصطلاح جامع است که تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. با این حال، فقدان یک تعریف جهانی توافق کارشناسان را در مورد معنای دقیق آن‌ها از عملکرد سازمانی به چالش می‌کشد. تعاریف موجود به تعدادی از عوامل منحصربه‌فرد برای هر سازمان بستگی دارد. از آنجایی که محور همه فعالیت‌ها و تلاش‌های فردی و سازمانی در عملکرد بازنمایی می‌شود، بنابراین اهمیت این مقوله روشن است (کلولی^۲، ۲۰۲۲). تحقیقات نشان می‌دهد اولاً؛ مدیران اجرایی می‌توانند با حمایت سازمانی و ایجاد مدیریت مطلوب و با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان، زمینه را برای به حداکثر رساندن رفتار نوآورانه مهیا کنند. ثانیاً با سرمایه‌گذاری در پاداش‌های ملموس و به رسمیت شناختن پاداش‌های نامشهود، کارکنان را به اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر کارمندان ترغیب، و سبب انتقال شور و شوق در محل کار گردند (دی بم مکادو و همکاران^۳، ۲۰۲۲). مدیریت دانش یکی از موضوعات جالب و چالش‌برانگیز علم مدیریت در هزاره جدید می‌باشد. دامنه، کاربرد و کاربرد آن گسترش یافته و به‌عنوان یک حوزه بین‌رشته‌ای جای خود را در متون مدیریتی بازنموده است. مدیریت دانش مفهوم جدیدی نیست. شاید بسیاری از افراد دانش را بدون داشتن کوچک‌ترین تصویری در مورد آن مدیریت کرده باشند. اما منظم کردن این فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی برای اجرای آن موضوع جدیدی است که در پایان قرن بیستم مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. مدیریت دانش رویکردی جدید و ارزشمند در کنار سایر استراتژی‌های تجاری و رقابتی است، به همین منظور سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش برای بهره‌مندی از مزایای بالقوه آن افتاده اند (گریمر و همکاران^۴، ۲۰۲۲). مدیران مؤثر امروزی باید داده‌های مورد نیاز را از سیستم‌های تولیدی، پایگاه‌های اطلاعاتی و منابع متعدد داخلی و خارجی به دست آورند. مدیران برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی باید داده‌های خام را تجزیه و تحلیل و همبسته کنند، آن‌ها را به اطلاعات سازمانی معنادار تبدیل نموده و سپس آنها را به اطلاعات معنادار سازمانی تبدیل کنند (آمیراتو و همکاران^۵، ۲۰۲۱). مدیریت دانش مفید روش ایدئال توزیع و به اشتراک‌گذاری این اطلاعات است. مدیران در حین انجام

۱ . Szabó at el

۲ . Cluley at el

۳ . De Bem Machado at el

۴ . Grimmer at el

۵ . Ammirato at el

این کار باید فرآیندی را آغاز کنند که بتواند دارایی‌های دانشی سازمان را افزایش دهد. در نهایت، این مدیران باید بتوانند دانش سازمانی را به موفقیت‌های تجاری تبدیل کنند و با استفاده از آن‌ها مزیت رقابتی، رشد پایدار و افزایش منابع را ایجاد نمایند. برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، توجه به دانش موجود، نحوه استفاده مؤثر از آن و ایجاد ساختاری برای استفاده از اطلاعات و دانش جدید امری مهم و حیاتی تلقی می‌شود که سازمان‌ها باید به آن توجه ویژه‌ای داشته باشند (دی بم مکادو و همکاران، ۲۰۲۲).

عملکرد سازمانی به هیچ وجه پدیده‌ای ساده نیست، بلکه یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است که عوامل متعددی بر آن تأثیر می‌گذارند (مایو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در مورد عملکرد سازمانی توافق کلی وجود ندارد و پژوهشگران به الگوهای متعددی اشاره کرده‌اند. الگوهای سنتی عملکرد، بیشتر بر جنبه‌های مالی و عینی تمرکز داشته‌اند، اما الگوهای جدید بر عملکرد بازار (الابوده و همکاران^۲، ۲۰۲۲)، عملکرد غیر مالی (مارتینز و همکاران^۳، ۲۰۱۹) و... اشاره داشته‌اند. علاوه بر ضرورت بررسی موضوع مدیریت دانش در سازمان، می‌بایست به اهمیت عملکرد سازمانی نیز پرداخته شود. اهمیت عملکرد سازمانی و تأثیر شگرف آن بر حیات سازمان‌ها در گرو بازسازی آن است. آنچه واضح است آنکه، نیازهای مشتریان با گذشت زمان تغییر می‌کند و در صورت عدم هماهنگی با این نیازها، سازمان ممکن است هزینه‌های زیادی را متحمل شوند (کلولی و همکاران، ۲۰۲۲). باور و عقیده اینکه دانش به طور مؤثر می‌تواند عملکرد را بهبود ببخشد رو به گسترش است (یو و همکاران^۴، ۲۰۲۲). از سویی می‌توان عملکرد را با خروجی‌های واقعی و با بکارگیری استراتژی مناسب برای اقدام بهینه سنجد (هیلتون و همکاران^۵، ۲۰۲۱). عملکرد سازمانی را می‌توان در دستیابی به اهداف سازمانی در رابطه با سودآوری بلند مدت، نرخ رشد عوایدی، رضایت شغلی، بهره‌وری کارمند، شهرت، حسن نیت و کیفیت محصول یا خدمت می‌باشد (جانپات و همکاران^۶، ۲۰۲۲). عدم اطمینان ناشی از دو مؤلفه تغییر و پیچیدگی از یک سو ابهام ناشی از اطلاعات روزافزون در محیط کنونی از سوی دیگر استرس را در سازمان نهادینه می‌کنند و در نهایت عدم موفقیت را برای سازمان در پی دارد. در این شرایط استراتژی به‌عنوان ابزاری مفید عمل کرده و سمت و سوی معینی را برای سازمان مشخص می‌کند؛ به طوری که از نگاه یک بعدی به اهداف پا را فراتر می‌گذارد و قوتها و ضعف‌ها را با فرصتها و تهدیدها تطبیق می‌دهد چگونگی به‌کارگیری استراتژی در سازمان به‌منظور تطبیق یا تغییر جنبه‌های محیطی بیانگر نوع استراتژی تجاری سازمان است (آگراوال

۱ . Mio at el

۲ . Olabode at el

۳ . Martins at el

۴ . Yu at el

۵ . Hilton at el

۶ .Jannopat at el

و همکاران^۱، ۲۰۱۵). برخی از محققان علم مدیریت واژه جهت‌گیری استراتژیک را با واژگان استراتژی رقابتی و استراتژی تجاری مترادف دانسته‌اند جهت‌گیری استراتژیک از سه منظر رویکرد تشریحی (روایتی)، رویکرد طبقه‌بندی و رویکرد رقابتی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد رویکرد تشریحی در تلاش است تا ماهیت کلی استراتژی را که برای سازمان موقعیت و رویداد منحصر به فرد، است به صورت زبانی شرح دهد با وجود تحقیقات قابل توجه انجام شده مبتنی بر این، رویکرد استفاده از آن برای اهداف آزمون تئوری محدود می‌شود. رویکرد طبقه‌بندی یک جایگزین است که موارد زیادی از محدودیت‌های ذاتی موجود در رویکرد تشریحی را برطرف می‌کند این رویکرد تلاش می‌کند تا استراتژی شرکت‌ها را بر اساس استدلال‌های مفهومی پیشین یا گروه‌بندی‌های تجربی طبقه‌بندی کند. این طبقه‌بندی‌ها به عنوان نوع شناسی یا رده‌بندی شناخته می‌شوند. این نوع روش شناسی به خوبی در ادبیات مدیریت کاربرد دارد طوری که می‌تواند در ارزیابی جهت‌گیری استراتژیک در میان شرکت‌ها به کار رود. رویکرد سوم برای ارزیابی استراتژی، تجاری، رویکرد رقابتی است به طوری که استراتژی شرکت را از طریق ویژگی‌ها و ابعاد چندگانه ارزیابی می‌کند. در این رویکرد، استراتژی شرکت از طریق میزان تأکید نسبی در هر بعد از ابعاد مذکور، مورد ملاحظه قرار می‌گیرد (پاکسوی و همکاران^۲، ۲۰۱۷). اگرچه جهت‌گیری استراتژیک شرکت کسب‌وکارها توجه گسترده‌ای از نویسندگان و محققان رشته‌های مدیریت، بازاریابی و کارآفرینی را به خود جلب کرده است جهت‌گیری استراتژیک به اصولی گفته می‌شود که به طور مستقیم بر فعالیت‌های شرکت تأثیر می‌گذارد و باعث ایجاد رفتارهایی می‌گردد که عملکرد را تقویت و بقای شرکت را تداوم می‌بخشد این اصول و قواعد می‌تواند به طور فعالانه و مؤثر برای هدایت فعالیت‌های سازمان بکار گرفته شود. استدلال گردیده است که منابع نامشهود همانند جهت‌گیری استراتژیک تیم مدیریت برای موفقیت شرکت حیاتی می‌باشد. همچنین به جهت‌گیری استراتژیک به عنوان منشانی برای ایجاد توانمندی و مزیت رقابتی نگریسته می‌شود (مرکورویو و همکاران^۳، ۲۰۱۵). محققان تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از جهت‌گیری استراتژیک مبتنی بر رویکرد طبقه‌بندی ارائه کرده‌اند. مونواسانی دو نوع جهت‌گیری کوتاه مدت و بلندمدت را به عنوان جهت‌گیری استراتژیک مبتنی بر زمان نام برده‌اند نگرشی کوتاه مدت به عنوان تمرکز روی اهداف و مقاصد در آینده نزدیک با صرف هزینه برای ساخت مزیت رقابتی پایدار تعریف می‌شود. جهت‌گیری بلندمدت شامل استراتژی‌های بهبود متداوم روابط نزدیک‌تر عرضه‌کننده و مونتاژ، کننده کنترل کیفیت جامع و حفظ بهره‌وری کل است. مایکل پورتر سه نوع جهت‌گیری رهبری در هزینه‌ها تمایز و

۱ . Agarwal at el

۲ . Paksoy at el

۳ . Mercurio at el

تمرکز را معرفی کرده است. هدف استراتژی رهبری هزینه‌ها فروش بیشتر محصول در بازار و خروج شرکت‌های رقیب از بازار است هدف از پیاده‌سازی استراتژی، تمایز بالا بردن انعطاف پذیری شرکت در زمینه عرضه محصول است و استراتژی تمرکز بر گروه خاصی از مشتریان هنگامی موفق است که بخشی صنعت خاص اندازه وسعت کافی و از رشد بالقوه برخوردار داشته و همچنین این رشد از نظر رقبای عمده از اهمیت زیادی برخوردار نباشد (یحیی و ابراهیم، ۲۰۱۶). از سویی جهت‌گیری استراتژیک چگونگی حرکت تهاجمی یا تدافعی سازمان را منعکس می‌کند و نمایانگر رغبت شرکت در اکتشاف و توسعه توانایی‌ها، در مجموع ابعاد متعددی برای تعریف و سنجش جهت‌گیری محصولات یا بازارها است. ابعاد تهاجمی، تحلیل‌گرانه، تدافعی و انطباقی استراتژیک تعریف شده‌اند. مایلز و اسنو جهت‌گیری را معرفی نموده‌اند. و نکاتر من ابعاد تهاجمی، تحلیل‌گرانه، تدافعی، آینده‌نگرانه، مبتکرانه، ریسک‌گرایانه را برای جهت‌گیری استراتژیک در نظر می‌گیرد. با توجه به اهمیت جهت‌گیری استراتژیک و رابطه آن با مدیریت دانش انتظار می‌رود این سرمایه‌گذاری در جهت بهبود عملکرد سازمانی به کار رود.

دویم موکادو و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش در فرآیند عملکرد سازمانی کارمندان» انجام دادند. نتایج آنان نشان داد، بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که اولاً؛ مدیران اجرایی می‌توانند با حمایت سازمانی و ایجاد مدیریت مطلوب و با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان، زمینه را برای به حداکثر رساندن رفتار نوآورانه مهیا کنند. ثانیاً با سرمایه‌گذاری در پاداش‌های ملموس و به رسمیت شناختن پاداش‌های نامشهود، کارکنان را به اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر کارمندان ترغیب، و سبب انتقال شور و شوق در محل کار گردند (دی بم و همکاران، ۲۰۲۲). علی و انور^۳ (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «اثر تیم مدیریت دانش در نوآوری و عملکرد مالی از تیم‌های سازمانی در سراسر ۳۰ شعبه یک شرکت بیمه کره‌ای انجام دادند. نتایج آنان نشان داد که استفاده از تیم دانش ارتباط مثبتی با تیم خلاقیت دارد که به نوبه خود عملکرد مالی تیم را در طول ۶ ماه پیش بینی می‌کند چادوری و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی» انجام دادند. نتایج آنان نشان داد، مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیرات مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، به‌کارگیری دانش، انتقال دانش، نگهداری دانش) فقط مؤلفه‌های خلق دانش و انتقال دانش بر نوآوری تأثیر معناداری دارند (چادوری و همکاران، ۲۰۲۰). مارتینز و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر

۱ . Yahaya & Ebrahim

۲ . De Bem Machado at el

۳ . Ali & Anwar

۴ . Chaudhuri at el

عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج آنان نشان داد، مدیریت دانش عاملی زمینه ساز جهت ایجاد نوآوری در سازمان است (مارتینز و همکاران، ۲۰۱۹). چنگ و هایزینگ (۲۰۱۹) به بررسی رابطه جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج آنان نشان داد، جهت‌گیری استراتژیک می‌تواند عملکرد سازمانی در باشگاه‌های ورزشی افزایش دهد. ابولوش و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان «میزان همبستگی بین فعالیت‌های مدیریت دانش با عملکرد سازمانی» انجام دادند. نتایج آنان نشان داد که بین فعالیت‌های مدیریت دانش و نوآوری در بخش صنعت، رابطه قطعی وجود دارد. آن‌ها فعالیت‌های مدیریت دانش را در هفت دسته تقسیم‌بندی کردند: تولید دانش، رهبری، اندازه‌گیری عملکرد، هوشمندی رقابت، همکاری راهبردی، پیش‌بینی راهبردی و توسعه منابع انسانی (ابولوش، ۲۰۱۹). سو (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی» انجام دادند، نتایج آنان نشان داد، مدیریت دانش به‌عنوان ساز و کار هماهنگی، استفاده کارآتر از منابع را سبب شده و باعث نوآوری می‌شود. همچنین بین مدیریت دانش و خلاقیت نیز رابطه معناداری وجود دارد و مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سازمانی دارد. همچنین نتایج گویای این است که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری رابطه وجود دارد (ژو و همکاران، ۲۰۱۷). کلاه کج و همکاران (۱۴۰۱) به تأثیر مدیریت دانش مشتری و نوآوری بر عملکرد مالی سازمان با نقش میانجی متغیرهای سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانکهای دولتی اهواز) پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت دانش مشتری بر متغیرهای سازمانی اثر مثبت دارد و همچنین نوآوری بر متغیرهای سازمانی اثر مثبت دارد، از سوی دیگر مدیریت دانش مشتری بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد، همین‌طور نوآوری بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد و در نهایت متغیرهای سازمانی بر عملکرد مالی سازمان اثر مثبت دارد. گورانی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی رویکرد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد، توانمندی‌های مدیریت دانش، مهارت‌های تی شکل، همکاری، پشتیبانی فن آوری اطلاعات، یادگیری بر ایجاد دانش تأثیر دارد (گورانی و همکاران، ۲۰۲۳). رحیمی و لطفی (۱۴۰۱) نشان دادند که مدیریت دانش بر عملکرد مالی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. آنان بیان داشتند کارکنان می‌بایست به یادگیری بیشتر و تسهیم دانش و تجربه‌های خود در بین دیگر همکاران ترغیب نمود و مدیران نیز با فراهم آوردن بستری مناسب برای ابراز ایده و نظرات جدید کارکنان و تشویق کارکنان به همکاری در کارگروهی و تولید دانش اقدام نمایند. تاجفر و کردی (۱۴۰۰) به نقش جهت‌گیری استراتژیک سازمانی در عملکرد کسب‌وکارهای الکترونیک

۱. Martins at el
۲. Abualoush at el
۳. Xue at el
۴. Gurani at el

با نقش میانجی نوآوری محصول (مورد مطالعه: فروشگاه‌های آنلاین) پرداختند. یافته‌های این تحقیق آنان نشان داد تمام فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفت. به طوری که جهت‌گیری استراتژیک سازمانی بر عملکرد کسب‌وکارهای الکترونیک با نقش میانجی نوآوری محصول، جهت‌گیری استراتژی کسب‌وکارهای نوآوری محصول، نوآوری محصول بر عملکرد کسب‌وکارهای الکترونیک و جهت‌گیری استراتژیک سازمانی بر عملکرد کسب‌وکارهای الکترونیک مثبت و معنی دار دارد. خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان «رابطه مدیریت دانش با قابلیت نوآوری با توجه به نقش تعدیل گر جهت‌گیری استراتژیک» انجام دادند، نتایج آنان نشان داد، مدیریت دانش با قابلیت نوآوری و تمامی ابعاد آن در شرکت‌های با جهت‌گیری‌های استراتژیک کارآفرینانه و مشتری گرایانه رابطه مثبت و معنادار دارد، اما در شرکت‌های با گرایش فناورانه این رابطه معنادار نبود. زارعی و اسعدی (۱۳۹۸) به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در نمایندگی‌های بیمه استان خراسان رضوی پرداختند. نتیجه پژوهش آنان حاکی از آن بود مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. از آنجا که این موضوع از مسائل اصلی در ورزش کشور عراق می باشد و تاکنون به آن پرداخته نشده است و از آنجه که محقق به دنبال چالش‌ها و راهکارهای افزایش عملکرد دو میدانی در این کشور بوده است بنابراین به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است که مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق چه نقشی دارند؟

۳. روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی؛ از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. روش اجرا به صورت پیمایشی می باشد. جامعه آماری آن شامل رئیس، نایب‌رئیس، دبیرکل، مدیران کمیته‌ها و تمامی کارشناسان خبره فدراسیون دو و میدانی عراق به تعداد ۳۴۰ نفر هستند. بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان و کرجسی تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای^۱ و میدانی استفاده شد. بدین صورت که برای جمع‌آوری مبانی نظری و پیشینه پژوهش با استفاده از کتب، مقالات علمی معتبر و به روش اسنادی و کتابخانه‌ای، اطلاعات لازم گردآوری گردید. سپس با توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از روش میدانی استفاده شد. بدین ترتیب از پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (KMAI) که توسط لاوسون در سال ۲۰۰۳ ساخته شد و دارای ۲۴ سوال در شش مؤلفه (دانش آفرینی، جذب دانش، ذخیره دانش، سازمان‌دهی دانش، بکارگیری دانش و انتشار دانش) برای

۱ . Study pilot

اندازه گیری متغیر مدیریت دانش استفاده شد. نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. پایایی این پرسشنامه توسط لایوسون (۲۰۰۳) به روش آلفای کرونباخ بررسی شد. همچنین کلاینا استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه را ۰/۷۰ اعلام نمود. برای بررسی عملکرد سازمانی از پرسشنامه کاپلان و نورتون (۲۰۰۱) مشتمل بر چهار بعد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و فرایندهای یادگیری و رشد استفاده شد. این مقیاس از ۱۷ گویه بسته پاسخ تشکیل شده است. هرکدام از گویه ها به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش قنبرزاده (۱۳۹۱) به میزان ۰/۸۸ گزارش شده است. جهت بررسی جهت‌گیری استراتژیک از پرسشنامه جهت‌گیری استراتژیک تئودوسیو و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه مشتمل بر چهار جهت‌گیری مشترک، جهت‌گیری رقیب، جهت‌گیری داخلی و جهت‌گیری نوآورانه را مورد سنجش قرار می‌دهد. در مطالعه بزرگی (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل اماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده خواهد شد. در بخش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی) و محاسبه امار استنباطی (کولموگراف اسمیرنوف و ضریب همبستگی) در سطح معناداری $\alpha < 0,001$ به کمک نرم‌افزار Spss ۲۴ انجام صورت گرفته است.

۴. برآورد مدل و تجزیه و تحلیل یافته‌ها

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، مقدار ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها بین منفی ۲ و مثبت ۲ قرار گرفته است. با توجه به اینکه ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه همگی در بازه منفی ۲ تا مثبت ۲ قرار گرفته‌اند، می‌توان اینگونه استنباط نمود که تخطی از توزیع نرمال در بین داده‌ها دیده نمی‌شود. لذا در حالت کلی و با بررسی‌های بعمل آمده اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های متغیرهای موجود در جدول فوق نرمال یا حداقل بسیار نزدیک به نرمال می‌باشد.

جدول ۱. نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب کشیدگی		ضریب چولگی		متغیرها
	خطای استاندارد	مقدار آماره	خطای استاندارد	مقدار آماره	
نرمال است	۰.۳۵۹	۰.۴۳۲	۰.۱۸۱	-۰.۴۴۶	مدیریت دانش
نرمال است	۰.۳۵۹	-۰.۱۶۷	۰.۱۸۱	-۰.۳۷۳	جهت‌گیری استراتژیک
نرمال است	۰.۳۵۹	۰.۴۷۳	۰.۱۸۱	-۰.۱۶۳	عملکرد سازمانی

آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضرایب همبستگی برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می‌رود. دامنه ضریب همبستگی از -۱ تا +۱ تغییر می‌کند. هر چه مقدار این ضریب به +۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن و مثبت بودن جهت ارتباط دو متغیر است. به عبارتی با افزایش هر یک از متغیرها، دیگری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس با کاهش هر یک از متغیرها دیگری نیز کاهش پیدا می‌کند. همچنین هرچه مقدار این ضریب به -۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن و منفی بودن ارتباط بین دو متغیر است. به عبارتی با افزایش هر کدام از متغیرها، دیگری کاهش و با کاهش هر یک از متغیرها دیگری افزایش پیدا می‌کند. در واقع این آزمون به بررسی فرضیه زیر می‌پردازد:

فرض H_0 : ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر می‌باشد (دو متغیر از یکدیگر مستقل هستند).

فرض H_1 : ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر نمی‌باشند (دو متغیر با یکدیگر ارتباط دارند).

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش		مدیریت دانش	جهت گیری استراتژیک	عملکرد سازمانی
مدیریت دانش	مقدار همبستگی	۱		
	سطح معناداری	.		
جهت گیری استراتژیک	مقدار همبستگی	۰/۷۵۵	۱	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	.	
عملکرد سازمانی	مقدار همبستگی	۰/۶۳۸	۰/۵۹۳	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	.

با توجه به نتایج جدول ۲ و از آنجا که سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش کمتر از سطح خطای ۰/۰۰۰۱ می‌باشد. لذا فرضیه H_0 رد می‌شود و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. بنابراین می‌توان اظهار نظر کرد که بین تمامی متغیرها رابطه معناداری و مثبتی وجود دارد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش از تحقیق به بررسی فرضیات تحقیق با تکنیک رگرسیون پرداخته شده است. ضرایب مسیر مثبت نشان‌دهنده، روابط مستقیم بین متغیرها می‌باشند. در مقابل، ضرایب مسیر منفی (بتای منفی) نشان‌دهنده رابطه معکوس بین متغیرها می‌باشد.

فرضیه اصلی: مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر دارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیش‌بینی عملکرد سازمانی بر اساس مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک

Sig	T	Beta	Sig	F	R^2	R	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۰۱	۵/۶۸۹	-						Constant
۰/۰۰۰۱	۵/۱۶۶	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰۱	۶۸/۷۴	۰/۴۳۶	۰/۶۶۰	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش
۰/۰۰۰۱	۲/۹۹۵	۰/۲۵۷						جهت‌گیری استراتژیک

همانطور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده (R) در این مدل برابر با ۰/۶۶۰ نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته، یک همبستگی قوی می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) یا مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۳۶ بوده که بیانگر آنست که ۴۳/۶ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) توسط متغیرهای مستقل (مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک) تبیین می‌شود. همچنین مقدار آزمون تی برای مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک از سطح استاندارد (۱/۹۶) بزرگ‌تر می‌باشند و در سطح خطای استاندارد (۰/۰۰۱) به ترتیب برابر با ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۳ بوده و معنادار گزارش شده‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر معناداری دارند.

فرضیه اول: مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیش‌بینی عملکرد سازمانی بر اساس مدیریت دانش

Sig	T	Beta	Sig	F	R^2	R	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۰۱	۷/۲۴۵	-						Constant
۰/۰۰۰۱	۱۱/۰۹۲	۰/۶۳۸	۰/۰۰۰۱	۱۲۳/۰۳	۰/۴۰۷	۰/۶۳۸	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده (R) در این مدل برابر با ۰/۶۳۸ می‌باشد که بیانگر همبستگی فوی بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) یا مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۰۷ می‌باشد که حاکی از آن است که ۴۰/۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) توسط متغیر مستقل (مدیریت دانش) تبیین می‌شود. همچنین مقدار آزمون تی برای مدیریت دانش از سطح استاندارد (۱/۹۶) بزرگ‌تر می‌باشند و در سطح خطای استاندارد (۰/۰۰۱) برابر با ۰/۰۰۰۱ بوده و معنادار گزارش شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر معناداری دارد. فرضیه دوم: جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده پیش‌بینی عملکرد سازمانی بر اساس جهت‌گیری استراتژیک

Sig	T	Beta	Sig	F	R^2	R	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۰۱	۷/۱۴۹	-	۰/۰۰۰۱	۹۶/۸۹	۰/۳۵۱	۰/۵۹۳	عملکرد	Constant
۰/۰۰۰۱	۹/۸۴۳	۰/۵۹۳					سازمانی	جهت‌گیری استراتژیک

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بنابر یافته‌های تحقیق می‌توان بیان داشت که مدیریت دانش و جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر معناداری دارند. در این راستا یافته‌های تحقیق نشان داد، هرچه میزان بکارگیری مدیریت دانش مدیران ورزشی بیشتر باشد، به همان میزان عملکرد سازمانی از وضعیت بهتری برخوردار خواهد گردید. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کلاه کج (۱۴۰۲)، گورانی و همکاران (۲۰۲۳)، چادوری (۲۰۲۰) و مارتینز و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد. رشید علی پور و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که متغیر مدیریت دانش تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. یعنی کسانی که مدیریت دانش را در سطح بالاتری ارزیابی کرده‌اند، عملکرد سازمانی بهتری دارند. نظریان و مختاری (۱۳۹۵) نشان دادند که مدیریت دانش، پیش‌بین مهمی برای عملکرد سازمانی می‌باشد؛ بنابراین لازم است مدیران سازمان‌های ورزشی نسبت به برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی تخصصی مرتبط با زمینه‌های مختلف کاری ورزش در سازمان اقدام نمایند. به نظر می‌رسد برای رسیدن به اهداف اصلی مدیریت دانش، باید انگیزه درونی لازم و کافی در کارکنان سازمان ایجاد گردد و سازوکار اشتراک‌گذاری دانش

ایجاد شود. برای این امر لازم است که سازمان ساز و کارهای خود تنظیم اثربخش را طراحی و اشتراک گذاری دانش و اطلاعات را به اولویت و استراتژی غالب در سازمان بدل کرد. مواردیکه دیگر محققین نیز به آن اشاره داشته اند. آنچه واضح است آنکه مدیریت دانش در سطح فردی و سازمانی به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، راهبردی سیستماتیک، وسیع و دامنه دار می باشد که می تواند موجب نوآوری، توانایی رقابت و بهبود عملکرد فردی و سازمانی شود و از زوال دارایی های ذهنی جلوگیری کرده و به آگاهی سازمان می افزاید و انعطاف پذیری سازمان را افزایش می دهد (آمیراتو و همکاران، ۲۰۲۰). در این راستا پیشنهاد می گردد مدیران با توسعه و تقویت زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان، زمینه تشویق و ترغیب کارکنان را برای مشارکت در فرایند استقرار مدیریت دانش، در سازمان فراهم نمایند و از این طریق حمایت از مدیریت دانش و ایجاد مخازن و بانک های مدیریت دانش در سازمان ها را به روز رسانی نموده و زمینه تقویت مدیریت دانش و به دنبال آن بهبود عملکرد را فراهم نمایند. مواردیکه دیگر محققین به آن اشاره داشته اند. آنچه واضح است آن است که صرف هزینه زیاد در زیر ساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملیاتی کردن و پشتیبانی سیستم مدیریت دانش کافی نیست بلکه آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار است آنکه به جنبه های انسانی، نیازهای آنها و توانمندی آنها می بایست بیشتر از دیگر موارد پرداخته شود. لذا از آنجا که منابع انسانی موتور اصلی مدیریت دانش می باشند، اولویت باید انسان، نیازها و توانایی های منابع انسانی باشد. بنابراین باید توجه داشت که مدیریت دانش ترکیبی از عوامل می باشد که درهم تنیده مدیریت منابع انسانی و مفاهیم فناوری اطلاعات و ارتباطات می باشد.

از سوی دیگر یافته های تحقیق نشان داد جهت گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشهای (دی بم و همکاران (۲۰۲۲)، علی و انور (۲۰۲۱)، خلیل نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، چادوری (۲۰۲۰) و مارتینز و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد. مطالعات نشان داده اند که جهت گیری استراتژیک بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیم و مثبت دارد. جهت گیری استراتژیک سازمان ها را به سمت توسعه توانایی و نوآوری و سپس به دست آوردن مزیت رقابتی و در نهایت عملکرد بهتر هدایت می کند. جهت گیری استراتژیک می تواند باعث افزایش مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر گردد (کیک و همکاران، ۲۰۲۰). کائو و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که جهت گیری استراتژیک می توان پتانسیل انعطاف پذیری عملیاتی را بهبود بخشیده و در نتیجه به بهبود عملکرد کمک کند به نظر می رسد عدم اطمینان ناشی از دو مؤلفه تغییر و پیچیدگی از یک سو ابهام ناشی از

۱ . Cake at el

۲ .Cao at el

اطلاعات روزافزون در محیط کنونی از سوی دیگر استرس را در سازمان نهادینه می‌کنند و در نهایت عدم موفقیت را برای سازمان در پی دارد. در این شرایط استراتژی به‌عنوان ابزاری مفید عمل کرده و سمت و سوی معینی را برای سازمان مشخص می‌کند. برای رفع چنین چالشی اکثر سازمان‌های موفق از برنامه‌ریزی استراتژیک استفاده می‌نمایند. یکی از چارچوب‌های مهم برنامه‌ریزی استراتژیک جهت‌گیری استراتژیک است که به‌مثابه قلب فرایند مدیریت استراتژیک است. جهت‌گیری استراتژیک روشی است که یک سازمان به کمک آن از استراتژی‌های مختلف به‌عنوان وسیله‌ای برای منطبق شدن با تغییر شرایط محیطی استفاده می‌کند تا بتواند شرایط مناسب‌تری را فراهم آورد. تحقیقات نشان داده‌اند سازمانهایی که یک استراتژی مشخص را دنبال می‌کنند نسبت به سازمان‌هایی که جهت‌گیری استراتژیک غالبی ندارند بهتر عمل می‌کنند (کیک و همکاران، ۲۰۲۰).

بر این اساس و با توجه به اینکه مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی فدراسیون دوومیدانی عراق تأثیر دارد پیشنهاد می‌گردد مدیران سطوح مختلف وزارت ورزش، با توجه به نقش مهم پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش در توفیق سازمانها و لزوم تهیه زیرساخت‌های لازم و آموزش منابع انسانی، استراتژی‌های سازمانی را به‌صورت واضح و روشن در این زمینه تدوین نمایند و به اطلاع کارکنان برسانند تا تعامل و ارتباط کارکنان در محیط کار برای تسهیم دانش افزایش یابد و در نهایت یادگیری سازمانی نهادینه شده و در نهایت عملکرد سازمانی موفق و اثربخش در سازمان به ارمغان آورده شود. علاوه بر این به نظر می‌رسد مدیران عالی و تصمیم‌ساز باید جهت‌گیری استراتژیک کارکنان را از طریق کانال‌های ارتباطی دو طرفه، به خصوص ارتباط تک به تک با کارکنان کلیدی برقرار نمایند و نیازها و خواسته‌های آنان را درک نمایند و با ایجاد فرهنگ دانش محور، کارکنان را بیشتر در فعالیت‌های جهت‌گیری استراتژیک مشارکت دهند تا از این طریق عملکرد سازمانی بهینه در سازمان پدیدار گردد.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از واحد بین‌الملل و مسئولین دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) و کلیه افرادی که در انجام تحقیق، یاری‌رسان بودند، تشکر و قدردانی می‌نمائیم.

Javad MoradiChaleshtori <https://orcid.org/.....۰۳-۴۱۴۲-۹۳۰۸>

Akram Mo'taz Jabr Obeid <https://orcid.org/.....۰۳-۴۱۴۲-۰۸۹۳>

References

۱. Abualoush, S. Bataineh, K. & Alrowwad, A. A. (۲۰۱۸). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, ۱۳, ۲۷۹.
۲. Adams, P. Freitas, I. M. B. & Fontana, R. (۲۰۱۹). Strategic orientation, innovation performance and the moderating influence of marketing management. *Journal of Business Research*, ۹۷, ۱۲۹-۱۴۰.
۳. Agarwal, R. N. (۲۰۱۵). Stress, job satisfaction and job commitment's relation with attrition with special reference to Indian IT sector. *Management and Innovation for Competitive Advantage*.
۴. Akter, S. Hossain, M. A. Lu, Q. S. & Shams, S. R. (۲۰۲۱). Big data-driven strategic orientation in international marketing. *International Marketing Review*.
۵. Ali, BJ, & Anwar, G. (۲۰۲۱). A Study of Knowledge Management Alignment with Production Management: a Study of Carpet Manufacture in Kurdistan Region of Iraq. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, ۶(۲), ۳۴۶-۳۶۰.
۶. Ammirato, S. Linzalone, R. & Felicetti, A. M. (۲۰۲۱). Knowledge management in pandemics. A critical literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۹(۴), ۴۱۵-۴۲۶.
۷. Audretsch, D. B. Belitski, M. Caiazza, R. & Lehmann, E. E. (۲۰۲۰). Knowledge management and entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, ۱۶(۲), ۳۷۳-۳۸۵.
۸. Cake, D.A., Agrawal, V., Gresham, G., Johansen, D. and Di Benedetto, A. (۲۰۲۰). Strategic orientations, marketing capabilities and radical innovation launch success, *Journal of Business & Industrial Marketing*, ۳۵(۱۰), ۱۵۲۷-۱۵۳۷.
۹. Cao, X. Wu, H. Wen, H. Chen, K. (۲۰۲۰). Decision-Making of Closed-Loop Supply Chain Strategic Alliance Considering the Quality Level of Remanufactured Products and Patent Protection, *Asia-Pacific Journal of Operational Research*, ۳۷(۵), ۱-۲۷.
۱۰. Chaudhuri, R. Chavan, G. Vadalkar, S. Vrontis, D. & Pereira, V. (۲۰۲۰). Two-decade bibliometric overview of publications in the

- Journal of Knowledge Management. Journal of Knowledge Management.
۱۱. Cluley, R. (۲۰۲۲). An ethnographic study of organizational performances in business services: space, staging and materiality. *Human Relations*, ۰۰۱۸۷۲۶۷۲۲۱۱۱۶۸۶۵.
 ۱۲. De Bem Machado, A. Secinaro, S. Calandra, D. & Lanzalonga, F. (۲۰۲۲). Knowledge management and digital transformation for Industry ۴.۰: a structured literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, ۲۰(۲), ۳۲۰-۳۳۸.
 ۱۳. Demir, A. Budur, T. Omer, H. M. & Heshmati, A. (۲۰۲۱). Links between knowledge management and organisational sustainability: does the ISO ۹۰۰۱ certification have an effect? *Knowledge Management Research & Practice*, ۱-۱۴
 ۱۴. Grimmer, L. Miles, M. P. Byrom, J. & Grimmer, M. (۲۰۱۷). The impact of resources and strategic orientation on small retail firm performance. *Journal of Small Business Management*, ۵۵, ۷-۲۶.
 ۱۵. Hilton, S. K., Arkorful, H., & Martins, A. (۲۰۲۱). Democratic leadership and organizational performance: the moderating effect of contingent reward. *Management Research Review*,
 ۱۶. Jannopat, S., & Phornlaphatrachakorn, K. (۲۰۲۲). Fraud Investigation, Internal Audit Quality and Organizational Performance: Empirical Evidence from Thai Listed Companies. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, ۹(۱), ۳۱۱-۳۲۴.
 ۱۷. Khalilnejad, sh. Nakoizadeh, M. Gul Mohammadi, A. (۲۰۲۰). The relationship between knowledge management and innovation capability according to the moderating role of strategic orientation. *Organizational resource management research*. ۷(۲): ۵۹-۳۹
 ۱۸. Mabenge, B. K., Ngorora-Madzimure, G. P. K., & Makanyeza, C. (۲۰۲۰). Dimensions of Innovation and Their Effects on the Performance of Small and Medium Enterprises: The Moderating Role of Firm's Age and Size. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, ۴(۱), ۱-۲۶.
 ۱۹. Martins, V. W. B. Rampasso, I. S. Anholon, R. Quelhas, O. L. G. & Leal Filho, W. (۲۰۱۹). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of cleaner production*, ۲۲۹, ۴۸۹-۵۰۰.
 ۲۰. Mio, C., Costantini, A., & Panfilo, S. (۲۰۲۲). Performance measurement tools for sustainable business: A systematic literature

- review on the sustainability balanced scorecard use. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, ۲۹(۲), ۳۶۷-۳۸۴.
۲۱. Mercurio, Z. A. (۲۰۱۵). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, ۱۴(۴), ۳۸۹-۴۱۴.
۲۲. Nazariyan Madevani, A., & Mokhtari Dinayi, M. (۲۰۱۶). The Prediction of Organizational Performance through Knowledge Management in Sports Organizations. *Sport Management Studies*. [^] (۳۶): ۷۳-۹۲ (in Persian)
۲۳. Nurdin, N. & Yusuf, K. (۲۰۲۰). Knowledge management lifecycle in Islamic bank: the case of syariah banks in Indonesia. *International Journal of Knowledge Management Studies*, ۱۱(۱), ۵۹-۸۰.
۲۴. Obeso, M. Hernández-Linares, R. López-Fernández, M. C. & Serrano-Bedia, A. M. (۲۰۲۰). Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning. *Journal of Knowledge Management*.
۲۵. Paksoy, M. Soyer, F. & Çalık, F. (۲۰۱۷). The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment. *Journal of Human Sciences*, ۱۴(۱), ۶۴۲-۶۵۲.
۲۶. Rashidalipour, Zahra, Ansari, Manouchehr, Seyed Javadin, Seyed Reza, (۲۰۱۹), Study of the Effect of Knowledge Management Execution on Organizational Performance (Case study: Shir-e-Pegah Corporate), *Scientific Journal Of Organizational knowledge Management*, ۲(۷), ۱۱۳-۱۵۱. (in persion).
۲۷. Szabó, S. Slavić, A. & Berber, N. (۲۰۱۹). Coaching and its effects on individual and organizational performances in Central and Eastern Europe. *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, ۵۵(۴۱), ۶۷-۸۰.
۲۸. Wang, X., Maeda, K., Thomas, A., Takanabe, K., Xin, G., Carlsson, J. M., & Antonietti, M. (۲۰۰۹). A metal-free polymeric photocatalyst for hydrogen production from water under visible light. *Nature materials*, [^](۱), ۷۶-۸۰.
۲۹. Xue, C. T. S. (۲۰۱۷). A literature review on knowledge management in organizations. *Research in Business and Management*, ۴(۱), ۳۰-۴۱.
۳۰. Yu, S. Abbas, J. Álvarez-Otero, S. & Cherian, J. (۲۰۲۲). Green knowledge management: Scale development and validation. *Journal of Innovation & Knowledge*, ۷(۴), ۱۰۰۲۴۴.