

بررسی رابطه تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی (مطالعه موردی: استان کرمان)

عبدالمهدی نصیرزاده^{۱*}، سمیرا رفیعی شهربابکی^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ۲- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور واحد تهران جنوب

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹

Investigating the Relationship between Knowledge Management and Strategic Thinking with Heads of Sports Staff of Kerman Province

Abdolmahdi Nasirzadeh¹, Samira Rafiee Shahrebabaki²

1- Director General of Physical Education of the , Suth Tehran Pnu University, Tehran, Iran 2- Master of Physical Management, Suth Tehran Pnu University, Tehran, Iran

Received: (2021/06/29) Accepted: (2021/10/03)

Abstract

This study aims to investigate the relation between knowledge management and strategic thought with organizational performance of heads sport commissions of Kerman province. In this study, statistical sample is made up of all mentioned persons in the statistical population, which is 70. The sampling method was whole numbers. By using whole enumeration method, these managers will be selected and examined. In order to investigate the research assumptions, Pearson's correlation test along with SPSS software and structural equations modeling test along with LISREL software have been used. Research results showed that there exists a direct and conceptual relation between knowledge management and strategic thought with organizational performance of heads sport organizations of Kerman province. Also, there exists a conceptual and straight relationship between knowledge development, knowledge maintenance, knowledge transformation, transmission and utilization with organizational performance and between aim focusing, systematic perspective, intelligent opportunism, hypothesis being centered, thinking over time with organizational performance of heads sport organizations.

Keywords: knowledge management, strategic thought, organizational performance, sport commission.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان می باشد. تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی هیات های ورزشی استان کرمان تشکیل دادند. ۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت تمام شمار بود. برای بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد، بین تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین مولفه های تفکر استراتژیک: تفکر سیستمی، چشم انداز، فرصت طلبی هوشمندانه، فرضیه محور بودن، تفکر در طول زمان با عملکرد سازمانی و بین مولفه های مدیریت دانش: ایجاد دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش و بکارگیری دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت دانش، تفکر استراتژیک، عملکرد سازمانی. هیات ورزشی.

مقدمه

تغییر و تحول جزء لاینفک دنیای امروز است، بدون بازسازی، سازمان نمی‌تواند دوام زیادی بیاورد و تغییر، خلاقیت و نوآوری برای بقای هر سازمانی لازم است. بنابراین در این شرایط متحول بیشترین تأکید بر تلاش و کوشش مدیران سازمانی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده سازند چرا که تداوم سازمان، درگرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و نیز اصلاح و بهبود روش‌های حصول این اهداف است (۲). سازمان‌های ورزشی نیز به دلیل افزایش تقاضای مردم جهت شرکت در فعالیت‌های جسمانی و ورزشی و به تبع آن، رشد و گسترش این فعالیت‌ها در سطح جهانی، در معرض تغییر و تحولات محیطی و جهانی قرار دارند (۱۲). از یک سو سازمان‌های ورزشی با افزایش تقاضا برای عرضه خدمات متناظر با افزایش جمعیت، افزایش رقابت بین‌المللی و کاهش حمایت‌های مالی دولت روبه‌رو هستند و از طرفی دیگر، ضرورت پاسخگویی صریح و شفاف این نظام در مقابل جامعه و دولت مطرح است (۱۴). با وجود این، سازمان‌های ورزشی همیشه در پی کسب موفقیت در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی اند و تحقق آن نیز مستلزم داشتن عملکرد سازمانی اثربخش و کاراست و پاسخگویی در مقابل عملکرد، دغدغه مهم مدیران این سازمان‌ها به شمار می‌رود. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیر ملموس و دریافتی‌های عینی و ملموس (۴). از اواخر قرن بیستم با ورود به عصر دانش، انقلاب اجتماعی قوی آغاز شده که اساس آن اطلاعات و دانش است. با افزایش رقابت در عرصه ورزش و تغییر نگرش به ورزش به عنوان صنعت ورزش، نیاز است که سازمانهای ورزشی برای پویایی و کمال جویی در برنامه‌ها و فعالیتهای ورزشی، خود را به نیروی توانمند دانش تجهیز کنند. (۱۰) توانایی سازمانهای ورزشی در کسب دانش، سازماندهی و توزیع آن، موجب بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و کاراتر شدن فرآیندها می‌شود (۳). در صورت عدم استفاده از این دانش، می‌توان شکست سازمانها یا بالا بودن هزینه‌ها و در نتیجه تکرار برخی فرآیندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی را انتظار داشت. به همین دلیل سازمانهای پیشرو، اقدام به جمع‌آوری دانش نهفته نزد گروه‌های کاری کرده‌اند که به آن سرمایه، دانش و به تبع آن به این فرآیند، مدیریت دانش گفته می‌شود (۹). بسیاری از این سازمانها

برای موفقیت خود، مدیریت دانش را پیاده می‌کنند، ولی به سطح عملکرد مورد نیازشان نمی‌رسند؛ یک راه برای رفع این مشکل، پیوند دادن برنامه‌های مدیریت دانش با عوامل زمینه‌ای است. که در این مطالعه هدف، پیوند دادن مدیریت دانش با تفکر استراتژیک است تا تاثیر این دو متغیر را بر عملکرد سازمانی بسنجیم. در محیط‌های ورزشی که جهت حضوری موفق در عرصه‌های داخلی و برای بقاء و دوام در عرصه رقابت جهانی، با پیچیدگی و تغییرات مستمر روبه‌رو است، تفکر استراتژیک به عنوان هسته مرکزی خلق مزیت رقابتی محسوب می‌شود. تفکر استراتژیک یک فرآیند شناختی است که بر تصمیمات و اقدامات استراتژیک مقدم می‌شود (۱۰). در این پژوهش، مولفه‌های عملکرد سازمانی مدیران بر اساس مدل اچیو به وسیله هرسی و گلداسمیت^۱ (۲۰۰۳)، مولفه‌های مدیریت دانش بر اساس مدل چرخه عمومی دانش نیومن و کونارد^۲ (۱۹۹۹) و مولفه‌های تفکر استراتژیک مدیران بر اساس مدل پنج‌عنصر تفکر استراتژیک جین لیدتکا^۳ (۱۹۹۸) جهت ارزیابی سطح تفکر استراتژیک مدیران تعیین گردیده‌اند (۷، ۱۳، ۱۱). مولفه‌های عملکرد سازمانی مدیران بر اساس مدل اچیو به وسیله هرسی و گلداسمیت، عبارت است از: - توانایی (دانش و مهارت): این واژه به دانش و مهارت‌های کارکنان اشاره دارد. توانایی برای انجام موفقیت‌آمیز کاری که در سازمان محول شده است. - شفافیت (تفهم یا درک نقش): به گزارش عصر بانک دات‌آی‌آر این مولفه به میزان درک فرد از کار محوله اشاره دارد. - کمک (حمایت سازمانی): مربوط به کمک و حمایت از فرد برای اتمام موفقیت‌آمیز فعالیت محوله است. - تشویق (ایجاد انگیزش): اشاره به موضوع پاداش (مستقیم و غیرمستقیم) برای ایجاد انگیزش در افراد دارد. ارزشیابی (مربیگری و بازخورد عملکرد): اشاره به بازخوردهای غیررسمی روزانه و همچنین بررسی‌های دوره‌ای رسمی از عملکرد فرد دارد. - اعتبار (قوانین مرتبط با کارکنان): این واژه به اعتبار تصمیمات اتخاذ شده توسط یک مدیر از نظر درستی و قانونی بودن در حوزه منابع انسانی اشاره دارد. - محیط (تناسب محیطی): عوامل محیطی نامتناسب می‌تواند بر عملکرد افراد اثر بگذارد. مواردی چون رقبا، شرایط بازار، مقررات دولتی، تامین‌کنندگان و غیره (۱۰). از نظر نیومن و کونارد چرخه عمومی دانش در سازمان دارای چهارمولفه به این شرح است: ایجاد دانش: فعالیتهایی که مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم است که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش میشود. حفظ و نگهداری دانش: فعالیتهایی که دانش را در سیستم ماندگار میکند.

مدیریت دانش و فرآیندهای آن با عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین قابلیت‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه گیری ذکر کردند که مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمانهاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند (۵). یو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی " راهبرد تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانها " در صنعت خودرو در فنلاند پرداخت. یافته ها میزان تأثیر تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی را مشخص کرد. بر این اساس کلیه پیشایندها بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده است (۱۹). حسینی (۱۳۹۷) به بررسی رابطه تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی مدیران میانی و ارشد سازمان بیمه سلامت ایران پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که ۳۸٪ تغییرات در عملکرد به تغییرات در متغیر تفکر استراتژیک بر می گردد. در صورتی که داده های غیر نرمال حذف شود، این مقدار افزایش قابل توجهی نیز خواهد یافت. این نتیجه در سطح ۰/۵ با معنا است و این بدان مفهوم است که این نتیجه قابل تعمیم به ۰/۹۵ شرکت های با وضعیت مشابه شرکت های مورد مطالعه می باشد (۸). بنابراین می توان چنین استنتاج کرد که برای ارتقاء عملکرد در سازمان بایستی افرادی را به استخدام درآورد و بر سازمان حاکم نمود که دارای دانش و تفکر استراتژیک باشند. بالا بودن این ویژگی در استراتژیست ها نوید عملکرد بالایی را برای سازمان می دهد. اما امروزه سازمان های ورزشی با مشکلاتی همچون سیر نزولی، قوانین و مقررات دولتی، مشکلات مالی و محیط رقابتی به ویژه در بخش خدمات مواجهند. علاوه بر این، سازمانهای ورزشی در کشورهای در حال توسعه به واسطه تحولات جهانی با مسائلی همچون کاهش کمکهای دولتی، نداشتن برنامه های منسجم، ضعف ارتباطات و فقدان فرآیندی برای جذب مشارکت دیگران مواجه شده اند و این موضوع موجب محدودیت هایی در عملکرد سازمان های ورزشی و رشد و توسعه ورزش در کشورها شده است (۱۵). از طرف دیگر از آنجایی که برنامه های تربیت بدنی و ورزش عمدتاً توسط ادارات تربیت بدنی، فدراسیونها و هیاتهای ورزشی اجرا میشوند، در این بین هیات های ورزشی در توسعه ورزش و اجرای برنامه های تربیت بدنی کشور نقش خطیری بر عهده دارند. لذا توجه به عملکرد سازمانی مدیران هیات های ورزشی اهمیت ویژه

بکارگیری دانش: فعالیتهایی که در ارتباط با اجرای دانش در فرآیندهای سازمانی هستند (۶). لیدتکا در پژوهش خود پنج عنصر را برای تفکر استراتژیک بیان نموده که عبارتند از : تفکر سیستمی: هدف استراتژیک متمایز است و دلالت بر نقطه نظر رقابت پذیری در آینده دارد و هدف استراتژیکی برای انجام آن یک لبه حسی دارد و آن هدفی است که کارمندان آن را در تمام کار احساس میکنند. فرصت طلبی هوشمندانه: ماهیت چنین تفکری مبتنی بر استقبال از تجارب جدیدی است که به افراد اجازه میدهد تا مزیت گزینه های استراتژی را در ارتباط با محیط تجاری به شدت متغیر کسب کنند. تفکر در زمان: به این مفهوم است که استراتژی فقط بر محور آینده پیش نیروود بلکه بوسیله شکاف بین واقعیتهای جاری و مقاصد آینده هم به پیش رانده میشود. فرضیه مداری: همانند " روش علمی " این عامل فرضیه سازی و آزمایش را به عنوان هسته اصلی فعالیتهای میدانند (۸). با توجه به تعابیر به کار رفته در خصوص مدیریت دانش، تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی، این نتیجه حاصل می شود که مدیریت دانش با استفاده از ذخایر پنهان و آشکار دانش و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش در سازمان، و همچنین تفکر استراتژیک با گردآوری اطلاعات، تحلیل و بحث و تبادل نظر در خصوص شرایط حاکم بر سازمان میتواند به عنوان دو ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کارا تر نمودن عملکرد سازمانی سازمان های ورزشی به شمار آیند. فقدان مدیریت دانش و تفکر استراتژیک مدیران ورزشی، آنها را از بهره گیری از فرصتهای جدید محروم میسازد. لذا امروزه، بر این نکته تأکید فراوان میشود که مدیران ارشد ورزشی، برای کارآمد شدن، باید به این دو ابزار مجهز شوند (۱۰).

پژوهش های ابوبکر و همکاران (۲۰۱۷)، ها^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، لتواج^۵ (۲۰۲۲)، یو^۶ و همکاران (۲۰۱۷)، حسینی (۱۳۹۷) نیز مؤید آن است که میان مدیریت دانش و تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱، ۵، ۱۹، ۱۳، ۸). یافته های پژوهش ابوبکر و همکاران (۲۰۱۷)، نشان داد که تمامی فرایندهای مدیریت دانش با یکدیگر دارای کنش مثبت می باشند و این فرایند ها بر بهبود عملکرد سازمانی موثرند. در نتیجه سازمان هایی که دانش خود را مدیریت میکنند به سطح بالایی از عملکرد مطلوب دست می یابند (۱). هاو همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی که در کشور مالزی و بر روی شرکتهای کوچک و متوسط این کشور انجام دادند به بررسی ارتباط میان

4. Ha, and Wang

5. Litvaj

5. Yu & Zhang & Shen

جمله می توان به تحقیق کریمی و همکاران (۱۳۹۷) اشاره کرد که از طریق روایی محتوایی و استفاده از نظرات اساتید دانشگاه اصفهان مورد سنجش قرار گرفته است. (۹). با پایایی این پرسشنامه، با استفاده از روش پیش آزمون ۳۰ نفری و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن برابر با ۰/۸۵ بوده است، محاسبه شده است.

ب- پرسشنامه تفکر استراتژیک: این پرسشنامه از لیدتکا (۱۹۹۸) است که از ۴۴ گویه تشکیل شده است. روایی این پرسشنامه توسط حسینی و همکاران (۱۳۹۷) به وسیله ضریب همبستگی کل آزمون با هوشبهر ۰/۶۳ به دست آمد. (۸). پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ به دست آمد.

ج- پرسشنامه عملکرد سازمانی: این پرسشنامه از هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) است که دارای ۴۲ گویه است. روایی این پرسشنامه توسط حسینی و همکاران (۱۳۹۷) به وسیله ی ضریب همبستگی کل آزمون با معدل ۰/۶۹ به دست آمد. (۸). مقدار پایایی آن با توجه به ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

برای تحلیل داده ها از آزمون های آماری میانگین یک جامعه، و آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شده است.

یافته های تحقیق

از ۷۰ فرد پاسخگو، ۵۱ نفر (۷۲/۸۵ درصد) مرد و ۱۹ نفر (۲۷/۱۴ درصد) زن بودند. ۱۰ نفر (۱۴/۲۸ درصد) مجرد و ۶۰ نفر (۸۷/۷۲ درصد) متاهل بودند. ۴۸ نفر (۶۸/۵۷ درصد) لیسانس، ۲۲ نفر (۳۱/۳۶/۴۳ درصد) فوق لیسانس و بالاتر بوده اند. ۱۸ نفر (۲۵/۷۱ درصد) سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۷ نفر (۵۲/۸۵ درصد) سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۵ نفر (۲۱/۴۲ درصد) سابقه کاری ۲۰ سال به بالا داشته اند.

ای دارد. از سویی دیگر سازمانهای ورزشی و از جمله هیات های ورزشی سازمان هایی عمومی و غیرانتفاعی اند، ارزیابی عملکرد آنها بسیار پیچیده تر از سایر سازمان هاست و باید از دیدگاه سیستمی به مطالعه عملکرد در آنها پرداخت (۱۶). بین برنامه ریزی جهت داشتن عملکرد موثر و داشتن عملکرد کارا و اثر بخش در سازمان های ورزشی خلغ قابل توجه ای وجود دارد و بیم آن می رود که برنامه های تدوین شده در سازمان ها به دلایل مختلفی اجرا نگردد. در واقع شاید عدم آگاهی و شناخت عواملی که هر سازمان به طور خاص (با توجه به شرایط آن سازمان) در ارتباط با اجرای برنامه های سازمانی با آن مواجه می شود، یکی از عواملی باشد که مانع اجرای موفق برنامه بعد از تدوین آن می شود. عدم توجه به عواملی که عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد موجب تدوین برنامه هایی می شود که امکان اجرایی شدن را ندارند و سازمان ورزشی را از صحنه رقابت محو می سازد. (۱۵). بنابراین کمبود منابع اطلاعاتی و انجام نشدن تحقیقات میدانی در زمینه عوامل اثرگذار بر اجرای برنامه ها در سازمان های ورزشی از یک سو و دغدغه مدیران ورزشی در پیاده سازی برنامه های سازمانی از سوی دیگر لزوم پرداختن به مهم ترین عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی در سازمان های ورزشی ضروری می سازد. از این رو در این پژوهش به بررسی دو عامل مدیریت دانش و تفکر استراتژیک که بر عملکرد سازمانی موثر هستند می پردازیم. در نتیجه محقق به دنبال این است که در این پژوهش به این سوال جواب دهد که آیا بین تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی هیات های ورزشی استان کرمان تشکیل دادند. ۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت تمام شمار بود. نمونه آماری را هم تمامی افراد مذکور در جامعه آماری مورد نظر تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۷۰ نفر بود. گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است. الف- پرسشنامه مدیریت دانش: این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال بسته پاسخ می باشد. که ابعاد چرخه عمومی دانش(خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش) نیومن و کونارد (۱۹۹۹) را مورد سنجش قرار می دهد. روایی این پرسشنامه در ایران بارها مورد سنجش قرار گرفته است که از

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
-------	-------	---------	------

تحصیلات	کارشناسی	۴۸	(۶۸/۵۷)
	کارشناسی ارشد	۲۲	(۳۱۳۶/۴۳)
سابقه کاری	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۸	(۲۵/۷۱)
	۳۷ سال	۳۷	(۵۲/۸۵)
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۵	(۲۱/۴۲)
جنسیت	زن	۱۹	(۲۷/۱۴)
	مرد	۵۱	(۷۲/۸۵)

نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت موجود متغیرهای مورد مطالعه

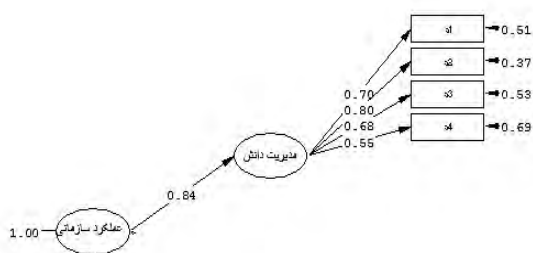
میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	p
تفکر سیستمی ۳.۲۱	۱/۴۳	۹.۱۱	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
چشم انداز ۳.۵۷	۲/۷۶	۱۲.۷۱۰	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
فرصت طلبی هوشمندانه ۳.۷۳	۱/۸۴	۱۰.۴۳۴	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
فرضیه محور بودن ۳.۵۶	۲/۷۶	۱۷.۲۴۳	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
تفکر در طول زمان ۳.۷۹	۲/۵۴	۲۶.۱۶۴	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
ایجاد دانش ۳.۶۱	۳/۷۶	۱۶.۲۷۳	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
حفظ و نگهداری دانش ۳.۴۵	۱/۴۵	۱۰.۳۵۴	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
تبدیل و انتقال دانش ۳.۳۱	۲/۶۵	۵.۷۲۰	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
بکارگیری دانش ۳.۴۳	۳/۸۷	۶.۴۱۳	۱۸۲	۰.۰۰۰۰

عملکرد	۱/۶۳	۹.۲۱	۱۸۲	۰.۰۰۰۰
سازمانی	۳.۷۶			

ساختاری فرضیه اصلی

نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه‌ای نشان می‌دهد که: مدیریت دانش و مؤلفه های آن؛ تفکر استراتژیک، عملکرد سازمانی میانگین آنها بیشتر از ۳.۰۰۰ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین میانگین بیشتر از حد متوسط است و فرضیه H0 رد می شود..

ضرایب همبستگی بین متغیرهای به کار رفته در پژوهش، به منظور بررسی عدم وجود رابطه خطی مشترک چندگانه بین متغیرها محاسبه شد.

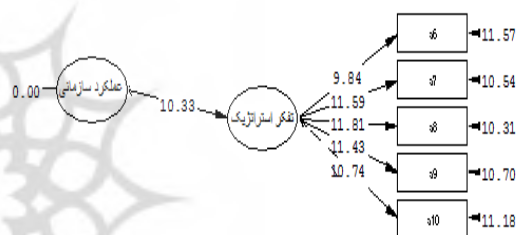


Chi-Square=497.83, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

نگاره 3. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

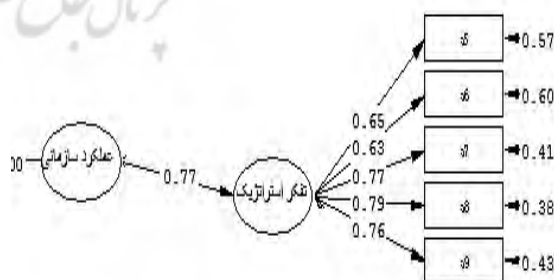
با توجه به شکل ۱ همچنین اعداد معناداری بین تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی ۱۰/۳۳ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۲ نیز ضریب استاندارد بین تفکر استراتژیک با عملکرد سازمانی ۰/۷۷ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد که این نشان از تاثیر عالی و مستقیم تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی دارد. طب شکل ۳ اعداد معناداری بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی ۱۰/۰۷ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴ نیز ضریب استاندارد بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی ۰/۸۴ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد که این نشان از تاثیر عالی و مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی دارد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۴ ارائه شده است:



Chi-Square=497.83, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

نگاره ۱. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی



Chi-Square=497.83, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

نگاره ۲. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول شماره ۴. نتایج اجرای الگوی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

روابط متغیرهای تحقیق	اثر مستقیم (R)	اثر غیر مستقیم	اثر کل	نتیجه	رابطه
مدیریت دانش - عملکرد سازمانی	۰/۸۴	-	۰/۸۴	تایید	مستقیم
تفکر استراتژیک - با عملکرد سازمانی	۰/۷۷	-	۰/۷۷	تایید	مستقیم

مدل (این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰.۰۵ باشد نشان می دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که بین ۰.۰۵ تا ۰.۰۸ باشد برازش قابل قبول و اگر بین ۰.۰۸ تا ۰.۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگتر از ۰.۱ باشد برازش ضعیف است. (قاسمی، ۱۳۹۱؛ ابارشی و حسینی، ۱۳۹۰) با توجه به اینکه مقدار به دست آمده ۰.۰۸۴ و کوچکتر از ۰.۰۱ می باشد از برازش خوبی برخوردار است و قابل قبول است.

شاخص GFI^{13} (ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس) که هر چه از ۰.۹ بیشتر باشد از برازش خوبی برخوردار است. یا توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰.۸۷ است، که چون کمتر از ۰.۹ می باشد. قابل قبول و مناسب نیست.

شاخص RMR^{14} یا ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده که بایستی مقداری کوچکتر از ۰.۵ داشته باشد و هر چه به صفر نزدیک تر باشد، از برازش بهتری برخوردار خواهد بود. با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰.۳۴ است، بنابراین قابل قبول و مناسب است.

شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی هر چه از ۰.۹ بیشتر باشد از برازش خوبی برخوردار است. یا توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰.۹۲ است که بزرگتر از ۰.۹ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است.

شاخص NFI^{15} یا شاخص تنبلی - بونت در مورد این شاخص برخی از پژوهشگران معتقدند که مقادیر برابر یا بزرگتر از ۰.۹ برای برازندگی مدل‌های نظری مناسب است (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۰). با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با

در جدول شماره ۴ شاخص های برازش مدل در الگوی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص ها برآورده شده است.

جدول ۵. شاخص های برازش برای مدل

شاخص	درجه آزادی/کای	RMSEA7	GFI8	RMR	CFI9	NFI10	IFI11
مقدار محاسبه شده	۳.۱۹	۰.۰۸۴	۰.۸۷	۰.۳۴	۰.۹۲	۰.۹۰	۰.۹۱
سطح قابل قبول	< ۵	< ۰/۱	> ۰/۹۰	< ۰.۰۵	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	نامناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

با توجه به جدول شماره ۵: شاخص dfX^2 یا کای اسکوتر بهنجار یا نسبی هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده برابر ۳.۱۹ که مقداری کوچکتر از ۵ می باشد. بنابراین قابل قبول است.

شاخص دیگر $RMSEA^{12}$ (میانگین مجذور خطاهای

12. Root Mean Square Error of Approximation

13. Goodness of Fit Index

14. Root Mean Square Residual

15. Normed Fit Index

7. Root-mean-square error of approximation

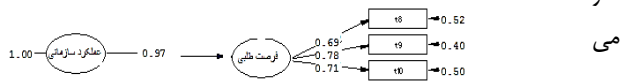
8. Goodness-of-fit index

9. Comparative fit index

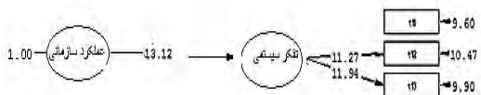
10. Normed fit index

11. Incremental fit index

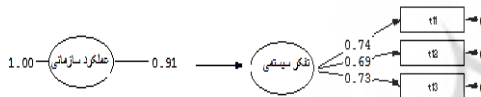
نگاره ۹. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



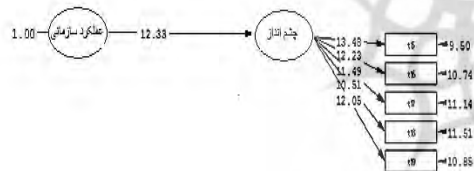
نگاره ۱۰. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



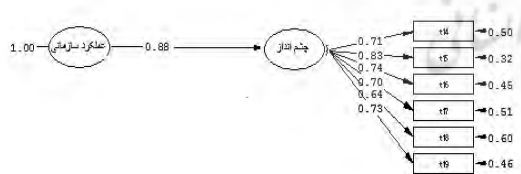
نگاره ۱۱. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۱۲. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۱۳. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



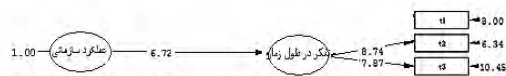
نگاره ۱۴. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش

اعداد معناداری بین متغیر تفکر در طول زمان و عملکرد سازمانی ۶/۷۲ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است، بنابراین رابطه بین متغیر تفکر در طول زمان و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۴ نیز ضریب استاندارد بین متغیر تفکر در طول زمان و عملکرد سازمانی ۰/۵۰ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی

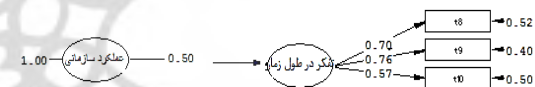
۰.۹۰ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است.

شاخص IFI یا شاخص برازندگی فزاینده هر چه از ۰.۹ بیشتر باشد از برازش خوبی برخوردار است. یا توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰.۹۱ است، که چون بیشتر از ۰.۹ می باشد. قابل قبول و مناسب است.

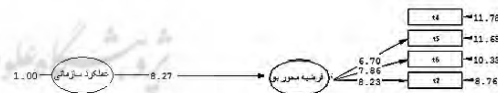
فرضیه فرعی اول: "بین تفکر سیستمی، چشم انداز، فرصت طلبی هوشمندانه، فرضیه محور بودن، با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود دارد."



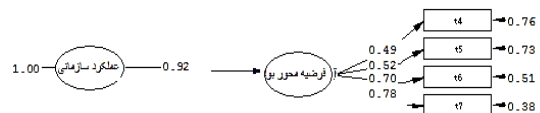
نگاره ۵. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۶. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۷. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



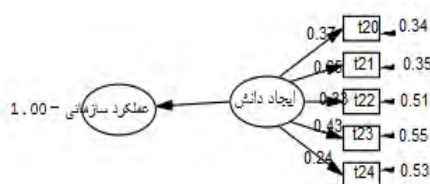
نگاره ۸. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



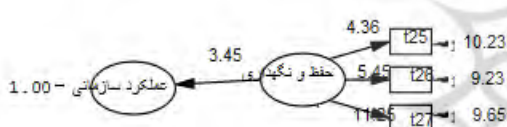
و مستقیم متغیر فرضیه محور بودن بر عملکرد سازمانی دارد.



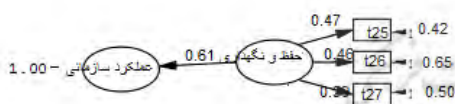
نگاره ۱۵. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



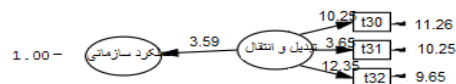
نگاره ۱۶. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



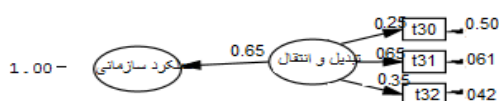
نگاره ۱۷. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۱۸. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره ۱۹. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



اعداد معناداری بین متغیر فرضیه محور بودن و عملکرد سازمانی ۸/۲۷ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین متغیر فرضیه محور بودن و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۴ نیز ضریب استاندارد بین متغیر فرضیه محور بودن و عملکرد سازمانی ۰/۹۲ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم متغیر فرضیه محور بودن بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین متغیر فرصت طلبی و عملکرد سازمانی ۱۲/۸۵ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین متغیر فرصت طلبی و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۴ نیز ضریب استاندارد بین متغیر فرصت طلبی و عملکرد سازمانی ۰/۹۷ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم متغیر فرصت طلبی بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین متغیر تفکر سیستمی و عملکرد سازمانی ۱۳/۱۲ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین متغیر تفکر سیستمی و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۴ نیز ضریب استاندارد بین متغیر تفکر سیستمی و عملکرد سازمانی ۰/۹۱ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم متغیر تفکر سیستمی بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین متغیر چشم انداز و عملکرد سازمانی ۱۲/۳۳ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین متغیر چشم انداز سیستمی و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۴ نیز ضریب استاندارد بین متغیر چشم انداز سیستمی و عملکرد سازمانی ۰/۸۸ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم متغیر چشم انداز سیستمی بر عملکرد سازمانی دارد.

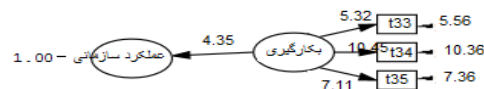
فرضیه فرعی دوم: "بین ایجاد دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش و بکارگیری دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود دارد."

۴-۶ نیز ضریب استاندارد بین بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی ۰/۵۷ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۳ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر خوب و مستقیم بکارگیری دانش بر عملکرد سازمانی دارد.

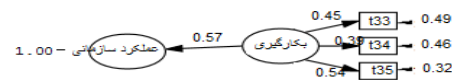
بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان است. در این پژوهش مشاهده شد که بر اساس فرضیه اصلی تحقیق، بین تفکر استراتژیک و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه در قالب دو فرضیه جداگانه به شرح زیر مورد بررسی و نتیجه گیری قرار گرفته شده است: رابطه بین تفکر استراتژیک و عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان را بررسی کرد نتایج این فرضیه نشان از تاثیر عالی و مستقیم تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی دارد. حسینی (۲۰۱۸)، یاری و همکاران (۲۰۱۶)، جوما (۲۰۱۶) و کاظمی (۲۰۱۶) در تحقیقات خود به نقش مثبت معنادار تفکر استراتژیک در عملکرد سازمانی کارکنان اشاره کرده اند که نتایج این قسمت از تحقیق نیز به این نقش اشاره می کند (۸، ۱۸، ۹، ۱۰). یافته های این تحقیقات نشان داد، تفکر استراتژیک در سطوح مختلف باعث عملکرد بهتر در سازمان می شود. نتیجه این مطالعات نشان می دهد قطعا هر چه مدیران ورزشی به ابزار قدرتمندی چون تفکر استراتژیک مجهز شوند، می توانند در شرایط رقابتی به خوبی فرصت ها را تشخیص داده و در نقطه مقابل، با شناسایی و اجتناب از تهدیدات، تبعات منفی آن را بر روی سازمان به حداقل ممکن کاهش دهند، اینگونه این فرصت را به کارکنان خود می دهند که خلاقانه تر بیندیشند و عمل کنند تا علاوه بر بالاتر بردن نتیجه عملکرد در سازمان بتوانند خود را از دیگر سازمان ها متمایز کنند. آن ها نقش تفکر استراتژیک در بهبود عملکرد سازمانی را ضروری، جدید و بسیار متفاوت برای سازمان میدانند. زیرا این متغیر ممکن است منجر به تعریف مجدد استراتژیهای اصلی و یا حتی صنعتی که سازمان در آن فعالیت میکند شود. این فرآیند، موقعیت و همچنین ترکیب خلاقانه موفقیت آمیزی را برای سازمان های ورزشی فراهم می آورد. رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی هیات های ورزشی استان کرمان را مورد بررسی قرار داد و نتایج آزمون این فرضیه نشان داد، رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی معنادار است. نتایج این قسمت از تحقیق تایید کننده نتایج بیوکوزینک (۲۰۱۷)، یو (۲۰۱۷)، هاتفی (۲۰۱۹)، ابوبکر (۲۰۱۷) و زید (۲۰۱۶) بوده که

نگاره 20. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره 21. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش



نگاره 22. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش

با توجه به شکل اعداد معناداری بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی ۳/۲۲ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۲۰ نیز ضریب استاندارد بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی ۰/۷۵ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم ایجاد دانش بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین حفظ و نگهداری دانش و عملکرد سازمانی ۳/۴۵ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین حفظ و نگهداری دانش و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۶ نیز ضریب استاندارد بین حفظ و نگهداری دانش و عملکرد سازمانی ۰/۶۱ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم حفظ و نگهداری دانش بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین تبدیل و انتقال دانش و عملکرد سازمانی ۳/۵۹ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین تبدیل و انتقال دانش و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل ۴-۶ نیز ضریب استاندارد بین تبدیل و انتقال دانش و عملکرد سازمانی ۰/۶۵ می باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰/۶ می باشد بنابراین این نشان از تاثیر عالی و مستقیم تبدیل و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی دارد.

اعداد معناداری بین بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی ۴/۵۵ می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه بین بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی معنادار است. طبق شکل

استفاده و محیط‌های مختلف سازمانی دانست. چراکه جامعه مورد بررسی در مطالعه حاضر مدیران بودند و این در حالیست که در برخی مطالعات کارکنان جامعه هدف بوده اند. همچنین در برخی مطالعات عملکرد سازمانی با روشهای کمی مورد بررسی قرار گرفته که زمینه مقایسه را مشکل مینماید اما در این مطالعه عملکرد با پرسشنامه بررسی شده است.

با توجه به موارد فوق، می توان ادعان داشت که مدیریت دانش و تفکر استراتژیک از عوامل مهم تاثیر گذار بر عملکرد سازمانی در سازمان های ورزشی به شمار می روند، در نتیجه سازمان های ورزشی باید با مد نظر قرار دادن مؤلفه های مدیریت دانش و تفکر استراتژیک در اهداف استراتژیک و عملیاتی خود در جهت بهبود عملکرد سازمان های خود گام بردارند. مدیران ورزشی هم باید دیدگاه حمایتی خود را نسبت به مدیریت دانش و تفکر استراتژیک حفظ نمایند که در غیر اینصورت این مساله میتواند بعنوان یکی از موانع مهم فرهنگی به حساب آید. همچنین با ایجاد مجمع مدیریت دانش و مجمع تفکر استراتژیک، می توانند فعالیت هایی از قبیل، ایجاد سناریوهایی درباره رقبای حال و آینده سازمان، بحث و تبادل نظر در مورد ساختاردهی مجدد و انتقال و تغییر، بررسی استنتاجات از آخرین تفکراتی که در رابطه با مدیریت دانش و تفکر استراتژیک سازمانشان مطرح شده است، را مورد بررسی قرار داد. با توجه به اینکه از بین مولفه های مدیریت دانش، ایجاد دانش بیشترین ارتباط را بر عملکرد سازمانی داشته است، پیشنهاد می گردد، برای بهبود فرآیند خلق دانش، سازمانهای ورزشی به طور مرتب اشتباهات خود را تحلیل نموده و به تولید دانش و ایده جدید اهمیت زیادی قایل شوند، تا بتوانند دانش خود را نو نمایند و از آن برای کسب موفقیت های بعدی سازمان استفاده کنند. همچنین با توجه به اینکه از بین مولفه های تفکر استراتژیک، فرصت طلبی هوشمندانه بیشترین ارتباط را بر عملکرد سازمانی داشته است، پیشنهاد می گردد، مدیران سازمان های ورزشی به تغییر و تحولات فضای سازمان و فرصت های حاصل از آن توجه داشته باشند، در مواقع لازم ابتکار را به دست گرفته و اهداف استراتژیک سازمان را پیش ببرند، از ایده های خلاق کارکنان استقبال کنند، فعالانه به نظرات دیگران گوش دهند، از منحصر به فرد بودن دارائی های سازمان در برابر مشتریان و شرکاء و از اطلاعات کم مشتریان از محصولات استفاده به نفع کنند.

در تحقیق خود نقش مثبت مدیریت دانش را بر عملکرد سازمانی نشان داده بودند (۳، ۱۹، ۶، ۱، ۲۰). از نظر این محقق مدیریت دانش، به عنوان کارکرد مدیریتی، با ارزیابی منظم راهبردهای دانش هدف مدار، برای بهبود روشهای اداره دانش بیرونی و درونی یک سازمان در جهت بهبود عملکرد سازمانی ضروری به نظر می رسد. هاتفی نیز در نتیجه گیری ذکر کرده که مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمانهاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند (۶).

همچنین نتیجه فرضیه فرعی اول نشان از تاثیر عالی و مستقیم همه مولفه های تفکر استراتژیک بر عملکرد سازمانی دارد. بیشترین ارتباط را فرصت طلبی هوشمندانه با عملکرد سازمانی دارد. این قسمت از نتایج تحقیق تایید کننده نتایج حسینی (۲۰۱۸)، باری و همکاران (۲۰۱۶) است (۸، ۱۸). یافته های این پژوهش ها نشان داد که هر چه تفکر استراتژیک در بین مدیران بالاتر باشد عملکرد در سازمان اثر بخش تر است. لذا میتوان نتیجه گرفت که تفکر استراتژیک در سطوح مختلف مدیران ورزشی باعث عملکرد بهتر می شود. اما نتیجه این فرضیه با یافته های پژوهش جوماو همکاران (۲۰۱۶) همخوانی ندارد زیرا در این تحقیق بین مولفه فرصت طلبی هوشمندانه و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد (۹).

نتیجه فرضیه فرعی دوم نیز نشان از تاثیر خوب و مستقیم همه مولفه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی دارد. و بیشترین ارتباط را ایجاد دانش با عملکرد سازمانی دارد. این قسمت از نتایج تحقیق کاملا بیان کننده و تایید کننده نتایج تحقیق بیوکوزینک (۲۰۱۷) ، یو (۲۰۱۷)، هاتفی (۲۰۱۹)، ابوبکر (۲۰۱۷) و زید (۲۰۱۶) است (۳، ۱۹، ۶، ۱، ۲۰). نتایج این تحقیقات نشان داد تمامی فرایندهای مدیریت دانش بر بهبود عملکرد سازمانی موثرند. هاتفی در نتیجه گیری ذکر کرد که این مدیریت دانش است که به عنوان یک فرایند با خلق و کسب، حفظ، تسهیم و بکارگیری سرمایه های فکری (سرمایه های انسانی، ساختاری و رابطه ای)، منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود. اما نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق ابوبکر (۲۰۱۷) همخوانی ندارد (۱). در تحقیق ایشان از بین مولفه های مدیریت دانش، تنها دانش آفرینی (خلق دانش) قادر به پیش بینی معنادار عملکرد منابع انسانی است. علت تفاوت نتایج مطالعه حاضر با برخی مطالعات را میتوان در جامعه مورد مطالعه، ابزارهای مورد

REFERENCES

- [1]. Abubakar, A. M., et al., Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*. (2017)
- [2]. Akhondzade, A., & Vazife, Z.. Evaluation of the Effective Factors on the Success of Knowledge Management in Jahad Nasr Contracting and Construction Company in Sistan Baluchestan. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*. (2016) 1(1), 1-17. (In Persian).
- [3]. Byukusenge, E.; Munene, J. C. Knowledge management and business performance: Does innovation matter? *Cogent Business & Management* (2017), 4: 1368434.
- [4]. Early, Stewart. "Recruiting and educating a board that can add value to strategy". *Strategy and Leadership*. (2016). Vol 34. No 6. pp 54-55
- [5]. Ha, S. T., Lo, M. C., and Wang, Y. C. Relationship between knowledge management and organizational performance: A Test on SMEs in Malaysia, *Procedia-Social and Behavioural Science*, . (2016) 224. pp.184-189.
- [6].Hatefi. M. Roosta. A. The Impact of knowledge management on Organisational Performance: A Case Study of Broadcasting Companies . *Journal of Military Order and Security*. (2019). (In Persian).
- [7].Hersi . U. & Goldsmith M. Effects of innovation types on firm performance: An empirical study on Pakistan's manufacturing sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, (2003). 7(2), 243.
- [8]. Hoseini. G. Jafari.M. The Relationship between Strategic Thinking and Organizational Performance of Middle and Senior Managers of Iran's Health Insurance Organization; (2018). 1(1): 75-94. (In Persian).
- [9].Juma G, Minja D, Mageto J. The Impact of Strategic Thinking on Organisational Performance: A Case Study of Uchumi Supermarket Limited. *International Journal of Supply Chain Management*, 2016; 1(1): 75-94.
- [10]. Karimi1,J. Abbasi. H. Explanation the Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management With Strategic Thinking in Ministry of Sport and Youth of Iran. (2018). (In Persian).
- [10].Kazmi S.A, Naaranoja M,Kytola J and Kantola J. Connecting strategic thinking with product innovativeness to reinforce NPD support process. *social and behavioral sciences*, (2016); 235: 672-684.
- [11].Khoshnoodi. Gh.. The Relationship between the Unicorn learning with between knowledge managemen in Youth and Sports Departments of west zone. (2018).
- [12]. Liedtka JM. Strategic thinking: can it be taught? *Long range planning*, (1998); 31(1): 120-9. (In Persian).
- [13].Litvaj, I.; Ponisciakova, O.; Stancekova, D.; Svobodova, J.; Mrazik, J. Decision-Making Procedures and Their Relation to Knowledge Management and Quality Management. *Sustainability* (2022), 14, 572.

- [14]. Nasirzadeh. A, Godarzi, M., & Farahani, A. (2013). Wrestling Federation Strategy Implementation based on the Balance Score Card. Applied research in sport. (2013). (In Persian).
- [15]. Newman. T. & Konard, M. (1998). Successful knowledge management projects. Salon management review, 43-58
- [16]. Skandari Dastgiri^{1*}, A. M. Amirtash², A.M. Safania³ . The Relationship between the Performance Components Evaluation in the Efficiency of Sport Federations. (2017). (In Persian).
- [17]. Salimi. M., & Khodaparast. M. Presentation and Implementation of BSC-GCA Model for Performance Appraisal and Ranking in Youth and Sport Offices. Sport Management Studies, (2018). 10(47), 109-30. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.3604.1707. (In Persian).
- [18]. Tian, G.; Cai, H.; Jiang, Y.. A Study of the Effects of Organizational Support on Organizational Performance based on Knowledge Management. EURASIA J Math Sci and Tech Ed, (2018), 14(5), 1979-1986. ISSN:1305-8223 (online) 1305-8215 (print).
- [19]. Yaree. Z. Vadadi. A. The Impact of knowledge management on Organisational Performance in Khodro pars company. Journal of Management and Accounting Studies. (2016). Vol 2. No 2. pp 54-55
- [20]. Yu, C. P., Zhang, Z. G., & Shen, H.. The effect of organizational Strategic Thinking and Organizational Performance innovation on SMEs' technological capability. Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, (2017). 13(8), 5475-5487.
- [21]. Zaid, A., Soliman Hussein, G & . Hassan, M. The role of knowledge management in enhancing organizational performance. International Journal of Information Engineering and Electronic Business. (2016). 4 (5), 27-3