



ORIGINAL RESEARCH PAPER

The relationship between organizational agility and knowledge management in Agricultural Jihad Organization: A Case study in Tehran

R. Movahedi*, F. Bakhtiyari Hamedani, H. Saadi

Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, Bu- Ali Sina University, Hamadan, Iran

ABSTRACT

Received: 8 October 2021

Reviewed: 15 March 2022

Revised: 9 February 2022

Accepted: 19 April 2022

KEYWORDS:

Organizational Agility (OA)
Knowledge Management (KM)
Agricultural Jihad Organization
Organization and Management

* Corresponding author

r.movahedi@basu.ac.ir

① (+98 81) 34425400

Background and Objectives: The agricultural sector is one of the most important economic and social sectors of the country that needs proper management to achieve the goals of agricultural and rural development. Knowledge management (KM) and organizational agility (OA) are two important strategies in managing organizations. KM refers to resources that are systematically designed to foster the most effective learning and lifelong learning in the organization and includes such components as acquisition, storage, transfer and application of knowledge. OA also includes such components as the ability to create change, flexibility, accountability, collaboration, training and learning in the organization. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the relationship between KM and OA in Agricultural Jihad Organization, Tehran branch.

Methods: This research was an applied one in terms of its aims and survey in terms of its data collection procedures. The statistical population includes 450 agricultural Jihad staff. Out of these, 207 were selected and included in the sample using Cochran formula. The research instrument was a standard questionnaire that consisted of three parts: 1) biographical characteristics of the respondents, 2) questions related to organizational agility, 3) questions related to knowledge management. The instrument for assessing knowledge management was used with 23 items and 4 variables including: knowledge acquisition with 4 questions, knowledge transfer with 6 questions, knowledge storage with 6 questions, and application of knowledge with 7 questions; all items were anchored on a five-point Likert scale. The organizational agility questionnaire was used by Zhang (2012), with 27 items and 4 variables including: quickness with 7 questions, responsiveness with 6 questions, flexibility with 7 questions, competency with 7 questions; all items were anchored on a five-point Likert scale. Statistical analysis was performed using SPSS software and Smart PLS. The main variables of this study included organizational agility, knowledge management and individual variables.

Findings: The results showed that there was a significant relationship between organizational agility and knowledge management, and among the components of organizational agility, the component of "ability to create change", "flexibility" and "ability to respond" were the most important determinants and played an important role in this regard. The results about knowledge management components showed that "knowledge application" by an effect coefficient of 0.902 had the highest impact on dependent variable of KM. The items including "knowledge transfer", "knowledge acquisition", and "knowledge storage" were other important components by coefficients of 0.894, 0.720, and 0.474, respectively.

Conclusion: The results of this study showed that there was a positive and significant relationship between organizational agility and knowledge management in Agricultural Jihad Organization, Tehran branch. This means that increasing each component of organizational agility leads to an increase in knowledge management vice versa. Given that the most important dimension of organizational agility in this study was "ability to make a change", an agile organization would be able to identify and make changes in the organizational environment. In this regard, it is recommended to use educational programs to change management techniques in order to achieve organizational mobility.



NUMBER OF REFERENCES

58



NUMBER OF FIGURES

2



NUMBER OF TABLES

5

مقاله پژوهشی

ارتباط بین چابکی سازمانی و مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی (مطالعه موردی استان تهران)

رضا موحدی*، فروغ بختیاری همدانی، حشمت اله سعدی

گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بو علی سینا، همدان، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: بخش کشاورزی از جمله بخش‌های مهم اقتصادی و اجتماعی کشور است که برای پیشبرد هدف‌های خود در راستای توسعه کشاورزی و روستایی نیازمند داشتن مدیریت مناسب است. بررسی مدیریت دانش و چابکی سازمانی دو راهکار مهم در مسیر مدیریت سازمان‌هاست. مدیریت دانش به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد و شامل مؤلفه‌های کسب، ذخیره، انتقال و کاربرد دانش است. چابکی سازمانی نیز شامل مؤلفه‌های توانایی ایجاد تغییر، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، همکاری، آموزش و یادگیری در سازمان است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با چابکی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران می‌باشد.

روش‌ها: این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها از شیوه پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۵۰ نفر از کارشناسان جهاد کشاورزی استان تهران بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۷ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسش‌نامه استاندارد است که از سه بخش تشکیل شده است: ۱- مشخصات بیوگرافی پاسخگویان، ۲- سؤالات مربوط به چابکی سازمانی با تعداد ۲۷ گویه و ۳- سؤالات مدیریت دانش با ۲۳ گویه. منبع پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش لوسن (۲۰۰۳) با ۲۳ گویه و ۴ متغیر شامل: کسب دانش با ۴ سؤال، انتقال دانش با ۶ سؤال، ذخیره دانش با ۶ سؤال، و کاربرد دانش با ۷ سؤال می‌باشد که براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به بررسی اثر مدیریت دانش می‌پردازد. پرسش‌نامه چابکی سازمانی این پژوهش مربوط به ژانگ (۲۰۱۲) است که دارای ۲۷ گویه و ۴ متغیر شامل: سرعت با ۷ سؤال، پاسخگویی با ۶ سؤال، انعطاف‌پذیری با ۷ سؤال، شایستگی با ۷ سؤال و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت سنجیده می‌شوند. تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار اسپس اس اس و اسمارت پی ال اس انجام شد. متغیرهای اصلی این تحقیق شامل چابکی سازمانی، مدیریت دانش و متغیرهای فردی بودند.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد و از میان مؤلفه‌های چابکی سازمانی، مؤلفه «توانایی ایجاد تغییر»، «انعطاف‌پذیری» و «توانایی پاسخگویی» به ترتیب از مهم‌ترین تبیین‌کننده‌ها بوده و نقش مهمی در این زمینه ایفا می‌کنند. نتایج در خصوص مؤلفه مدیریت دانش نیز نشان داد که «کاربرد دانش» با ضریب تأثیر ۰/۹۰۲ بیشترین تأثیر را در تبیین متغیر وابسته مدیریت دانش داشته است. پس از آن به ترتیب مؤلفه «انتقال دانش»، «کسب دانش»، و «ذخیره دانش» با ضرایب ۰/۸۹۴، ۰/۷۲۰ و ۰/۴۷۴ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند و این ارتباط مثبت و معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق نشان داد که با افزایش چابکی سازمانی مدیریت دانش سازمان جهاد کشاورزی استان تهران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. یعنی با افزایش هر کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه‌های چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد و سازمان به همان نسبت چابک‌تر خواهد شد. با توجه به اینکه مهم‌ترین بعد چابکی سازمانی در این تحقیق «توانایی ایجاد تغییر» بود؛ لذا یک سازمان چابک باید توانایی شناسایی و ایجاد تغییرات در محیط سازمانی را داشته باشد. علاوه بر این، مدیریت نیز خود باید به دنبال تغییر بوده و از آن استقبال کند. در همین راستا، استفاده از برنامه‌های آموزشی فنون مدیریت تغییر در جهت تحقق چابکی سازمانی پیشنهاد می‌شود.

تاریخ دریافت: ۱۶ مهر ۱۴۰۰
تاریخ داوری: ۲۰ بهمن ۱۴۰۰
تاریخ اصلاح: ۲۴ اسفند ۱۴۰۰
تاریخ پذیرش: ۳۰ فروردین ۱۴۰۱

واژگان کلیدی:

چابکی سازمانی
مدیریت دانش
سازمان جهاد کشاورزی
سازمان و مدیریت

* نویسنده مسئول

r.movahedi@basu.ac.ir

۰۸۱-۳۴۴۲۵۴۰۰

مقدمه

ایفا کنند [۲]. سازمان‌های امروزه با توجه به تغییرات و رشد سریع فناوری‌ها، دانش و اطلاعات نیاز دارند که به‌طور مؤثرتری به‌سوی منابع دانش حرکت کنند [۳]. در واقع، دانش به‌عنوان یک عنصر توانمندساز و منبع مهم، زمینه ایجاد خلاقیت، نوآوری، انعطاف‌پذیری و دسترسی به ایده‌های جدید را فراهم می‌سازد [۴، ۵] و به‌عنوان یک سرمایه و

همواره در بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش هستند [۱]. به‌عبارت‌دیگر، امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیتشان شود؛ ضروری است در عملکرد خود تجدیدنظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب رجوع را به‌درستی

ناشی از تغییرات مکرر و گاهی بزرگ و غیرقابل پیش‌بینی هستند. بنابراین فقدان چابکی می‌تواند منجر به ضررهای قابل توجه و از دست رفتن فرصت‌ها شود [۲۳]. یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی شرکت‌های چابک توانایی شناسایی و ارزیابی محیط و تطبیق با عدم اطمینان و پویایی آن است. هر چه مؤسسات و سازمان‌ها بتوانند بهتر خود را با چنین شرایطی وفق دهند، از چابکی بیشتری برخوردار خواهند بود [۲۴].

در حال حاضر سازمان‌های جهاد کشاورزی در سطح کشور مشغول انجام فعالیت‌های گوناگون تحقیقاتی، آموزشی، ترویجی و اجرایی هستند. در این سازمان‌ها، مرکز تحقیقات به تولید دانش می‌پردازد (تولید و کسب دانش)، دانش و یافته‌های به‌دست‌آمده از طریق ذخیره در قالب گزارش‌ها، مقاله‌ها، نشریه‌ها و کتاب‌های علمی همچنین فیلم و سی‌دی نگهداری و منتشر می‌شود (ذخیره و بازیابی دانش). بخش ترویج این سازمان دانش تولیدی یا نگهداری شده را به روش‌های گوناگونی مانند برگزاری کلاس‌های ترویجی، نمایشگاه‌ها، کارگاه‌های آموزشی، ویدئو کنفرانس‌ها، برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی، اینترنت و شبکه‌های مجازی به کشاورزان منتقل می‌کند (انتقال و تسهیم دانش). در پایان نیز کشاورزان آموزش‌دیده دانش و اطلاعات جدید را به‌منظور افزایش تولید و عملکرد محصولات خود به کار می‌گیرند (کاربرد دانش). در زیرمجموعه این سازمان‌ها مراکزی با نام مراکز آموزش کشاورزی وجود دارند که نقش نوسازی دانش همه افراد و گروه‌های سازمانی و غیرسازمانی مرتبط با کشاورزی را بر عهده دارند [۲۵]. بنابراین بدیهی است مدیریت دانش، از ابزار حیاتی بهره‌وری سازمان‌های کشاورزی در جهت رسیدن به عملکرد مطلوب تولیدات کشاورزی است. از طرفی دیگر برای رسیدن به بهره‌وری و انجام درست و مطلوب وظایف در سازمان‌های کشاورزی محیطی پویا و انعطاف‌پذیر لازم است. برای رسیدن به این مهم در سازمان‌ها، راهکار چابکی سازمانی وجود دارد که همان‌گونه که در بالا اشاره شد بر سرعت و انعطاف‌پذیری به‌عنوان دو عامل کلیدی تأکید می‌کند. بنابراین یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های کشاورزی توانایی استفاده از مؤلفه‌های مربوط به چابکی سازمانی است. این تحقیق ضمن بررسی و شناسایی مؤلفه‌های چابکی سازمانی به دنبال پاسخ به این سؤال است که تا چه میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران باعث چابکی بیشتر آن خواهد شد؟ به‌عبارت‌دیگر آیا سازمان‌های جهاد کشاورزی با مدیریت دانش بیشتر از چابکی بیشتری برخوردار هستند؟

در بازار رقابتی امروز، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و پاسخگویی وجود دارد. در این راستا، چابکی دارای دو ارمان اصلی است: (۱) پاسخ به تغییرات (پیش‌بینی‌نشده و غیرمنتظره) (۲) بهره‌برداری از تغییرات و سود جستن از آن‌ها به‌عنوان فرصت [۲۶]. یانگ و لی [۲۷] معتقدند چابکی یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که شامل توانایی احساس تغییرات محیطی و پاسخگویی سریع به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی است. در عصر حاضر، چابکی سازمان

دارایی غیرملموس جایگاه مهمی در سازمان‌ها پیدا کرده است [۶]. به‌کارگیری هر چه بهتر و مؤثرتر دانش سازمانی به‌صورت سازمان‌دهی شده و مدیریت شده، پیشرفتی قابل توجه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سازمان ایجاد می‌کند [۷]. به همین جهت مدیریت دانش اهمیتی فزاینده یافته و به دلایل مختلف در سازمان‌ها رواج پیدا کرده است [۸]. مدیریت دانش منافع قابل توجهی را برای سازمان‌ها به‌واسطه خلق سودآوری، نتایج و پیامدهای استراتژیک، رقابت‌پذیری و افزایش قابلیت‌های مدیریتی ایجاد می‌کند [۹،۱۰]. مدیریت دانش از طریق کسب، ذخیره و استفاده از دانش به سازمان کمک می‌کند که دانش موردنظر خود را در جهت حل مسأله، یادگیری فعال، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری فراهم کند [۱۱]. به‌این‌ترتیب مدیریت دانش نه تنها از تباهی سرمایه‌های فکری جلوگیری کرده، بلکه آن را افزایش داده و انعطاف بیشتری به سازمان می‌بخشد [۱۳،۱۲]. مدیریت دانش، سیستم بهینه‌سازی کسب‌وکار است که دانش لازم یک سازمان را به‌گونه‌ای که عملکرد کارکنان و توان رقابتی آن را ارتقا بخشد، شناسایی، کسب و یا خلق کرده و به تسهیم آن در میان کارکنان کمک می‌کند تا در مسیر بالندگی سازمانی استفاده کنند، و با ارزشیابی مستمر آن کیفیت دانش را ارتقا دهد [۱۴]. مدیریت دانش، مدیریت نظام‌مند دارایی‌های دانشی یک سازمان است که به‌منظور ایجاد ارزش و تعیین نیازهای تاکتیکی و استراتژیکی همچون ابتکارات، فرآیندها و استراتژی‌ها عمل می‌کند [۱۵]. در این میان، تغییرات سریع و مداوم یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی است. سازمان‌ها معمولاً دارای اهداف مشترکی همچون کیفیت کاری بالا، عملکرد مؤثر و ارائه خدمات مناسب به مشتری بوده و در محیطی بسیار پویا و متغیر فعالیت می‌کنند. چنین شرایطی آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. چابکی سازمانی یکی از مهم‌ترین راهکارها و استراتژی‌های سازمان‌ها برای فعالیت در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی است [۱۶]. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره‌شده باید مدنظر مدیران قرار گیرد [۱۷].

به‌طورکلی، تعاریف زیادی از چابکی سازمانی وجود دارد که همگی بر سرعت و انعطاف‌پذیری به‌عنوان دو عامل کلیدی جهت رسیدن به چابکی تأکید می‌کنند [۱۸،۱۹،۲۰]. در پژوهش [۲۱]، چابکی سازمانی به معنای عرضه محصولات متنوع و باکیفیت در کوتاه‌ترین زمان تعریف شده است و آن را یک استراتژی کسب‌وکار هدف‌دار می‌دانند که شرکت را با توجه به توانمندی‌هایش برای موفقیت در محیط رقابتی امروز آماده می‌سازد. به‌زعم پژوهش [۲۲] چابکی یک سیستم با توانمندی‌های فوق‌العاده جهت ارضای نیازهای متغیر بازار است. چنین سیستمی توانایی تغییر سریع مدل‌های محصول و خطوط تولید را داراست و به‌طور نسبتاً مطلوبی، به نیازها و خواسته‌های مشتریان به‌صورت واقعی و به‌موقع پاسخگوست. برخی دیگر از محققان چابکی را قابلیت تعریف می‌کنند که مستلزم بهره‌گیری فعالانه از مزایا و فرصت‌ها و مواجهه مثبت با تهدیدات رقابتی است که همه آن‌ها

و مدیریت دانش دو رکن اساسی و مکمل چابکی سازمانی است. سرعت پاسخ‌گویی به‌واسطه امکان تغییر در فرایند و روابط منعطف در ساختار، که امکان سازمان‌دهی مجدد را به وجود می‌آورد، به‌دست می‌آید. سازمان چابک سازمانی است که در آن هم توانایی‌های واکنشی بالاست و هم توانایی‌های کنشی. چنین سازمان‌هایی در شرایطی که فشارهای بازار بالاست و محیط متغیر و ناپایدار است مفیدند [۳۵]. رکن دیگر سازمان چابک مدیریت دانش است که نیازمند یادگیری مشارکتی است. این امر سازمان را توانمند می‌سازد تا اقدام به واکنش درست نسبت به رویدادهای محیطی کند [۳۶].

مدیریت دانش یکی از ابزارهای لازم و ضروری در محیط کسب‌وکار امروزی برای مستندسازی، مدیریت، ارزیابی و کنترل تمامی دانش‌های نیروی انسانی و سازمان از قبیل دانش عملیاتی تا دانش راهبردی است [۳۷]. رویکردهای خاص به مدیریت دانش از سازمانی به سازمان دیگر به فراخور نیاز دانشی آنان متفاوت است. به‌عنوان مثال در پژوهشی، استقرار مدیریت دانش مستلزم تحولی شگرف در فرهنگ سازمانی و تعهد همه سطوح سازمان است [۳۸]. مدیریت دانش را می‌توان در مؤسسات آموزشی به‌عنوان مدیریت راهبردی فعالیت‌ها تعریف کرد که باعث می‌شوند معلمان بتوانند اطلاعات لازم را برای انجام مطلوب و اثربخش فعالیت‌های تدریس جمع‌آوری کنند [۱۰]. فرایند مدیریت دانش به‌عنوان چرخه‌ای ارائه می‌شود که دربرگیرنده فازهای شناخت و دست یافتن به دانش است. بسیاری از محققان معتقدند که یکی از گلوگاه‌های عمده در ساخت یک سیستم مبتنی بر دانش، فرایند استخراج دانش است. این فرایند شامل کسب و انتقال دانش افراد به شیوه انتزاعی و مؤثر، سازمان‌دهی، مدل‌سازی و بیان کردن آن به یک شیوه قابل‌فهم است [۳۹].

مدیریت دانش به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای یافتن، ساماندهی و قابل‌دسترس نمودن سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد [۱۳]. در سطح سازمانی مدیریت دانش چهار منفعت عمده برای یک سازمان دارد: ارتقای عملکرد سازمان از طریق کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری. لذا سازمان‌ها مدیریت دانش را به‌منزله یک راهبرد و امتیاز رقابتی به‌حساب می‌آورند [۴۰]. مدیریت دانش عبارت است از یک فرایند سازمانی و سیستماتیک ویژه که در آن هرکسی مجاز به یافتن، سازمان‌دهی، نگهداری، به‌کاربردن، توزیع کردن، انتشار دادن و از نو خلق نمودن در هر دو دانش ضمنی و آشکار برای کارکنان به‌منظور ارتقای عملکرد سازمانی و خلق ارزش است [۴۱]. به‌طورکلی مدیریت دانش بر شناسایی و آشکارسازی دانش به‌نحوی که با یک شیوه رسمی قابل‌توزیع بوده و ارزش آن از طریق استفاده مجدد یابد، تأکید دارد. مدیریت دانش، دانش سازمان را قابل‌دسترس می‌سازد. مدیریت دانش شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازمان‌دهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش است که پس‌از آن توزیع می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر به‌کار گرفته شود [۴۲].

مفهومی فراتر از قبل یافته و به‌عنوان یک توانمندی کلیدی شناخته می‌شود که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا آماده پذیرش تغییرات محیطی و پاسخ‌دهی مناسب و اثربخش به آن باشند [۲۵]. تصمیم‌گیری صحیح و صریح، ضرورتی است که در سایه چابکی سازمانی اتفاق می‌افتد [۲۸].

چابکی صلاحیتی است که به بنگاه‌ها امکان می‌دهد با برنامه‌های اضطراری ناشی از محیط سازگار شوند [۱۶]. سازمان‌های چابک ریسک‌های محیطی، فرصت‌های موجود و نیازهای مشتریان را به‌خوبی پیش‌بینی می‌کنند، تصمیم‌گیری در آن‌ها به‌سرعت انجام می‌شود، توانمندسازی و مشارکت کارکنان را موردتوجه قرار می‌دهند و انعطاف‌پذیری، کارایی و اثربخشی در آن‌ها در بالاترین سطح است [۲۹]. مهم‌ترین عامل برای چابکی سازمانی داشتن قابلیت تصمیم‌گیری و اجرای سریع است. برای افزایش سرعت در این زمینه باید قدرت و اختیار تصمیم‌گیری تا حد ممکن و مناسب به سطوح پایین منتقل شود و تمام قدرت‌های تصمیم‌گیری به‌وضوح مشخص شود. در ضمن برای اینکه چابکی سازمان بالا رود، چابک گشتن عملیاتی که مستقیماً با مشتریان در ارتباط هستند، مهم‌تر از سایر عملیات‌ها است [۳۰]. دو تعریف کلی در رابطه با سازمان چابک به شرح زیر است: ۱- یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به‌سادگی از پا در نمی‌آید ۲- یک سازمان چابک، سریع‌السير، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. سازمان‌های چابک برای درک و پیش‌بینی تغییرات محیط کسب‌وکار طراحی شده و در این راستا به ساختاربندهی مجدد خود می‌پردازند. سه عامل اساسی باعث ایجاد، بقا و ارتقای چابکی سازمان‌ها خواهد بود که عبارتند از: آگاهی، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری.

چابکی، توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییر است تا فرصت‌هایی را که براساس این تغییر ایجاد می‌شود، مورد بهره‌برداری قرار دهد. سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات محیط (بازار، رقابت، نیازهای مشتری، فناوری و فاکتورهای اجتماعی) نیاز به ایجاد توانایی و قابلیت‌های چابکی از طریق دخیل کردن این تغییرات در فعالیت‌های درونی و برونی خود، جهت ایجاد راه‌حل در کوتاه‌ترین زمان ممکن هستند [۳۱]. چابکی سازمانی به‌عنوان یک مفهوم مدیریتی، ابتدا در یک بستر تولیدی و به‌خصوص سیستم‌های تولیدی منعطف شکل گرفت و بعدها به دیگر حوزه‌های کسب‌وکار سرایت کرد و به‌عنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی مطرح شد [۳۲]. از ویژگی‌های سازمان چابک می‌توان به موارد زیر اشاره کرد [۳۳]: ۱- مبتنی بودن بر اطلاعات ۲- تمرکز فعالیت‌ها بر شایستگی‌ها ۳- انعطاف‌پذیری ۴- حذف هزینه‌های سربار ۵- خلاق بودن ۶- همراه بودن با ساختارهای مجازی ۷- سلسله‌مراتب ۸- تمرکز روی قابلیت‌های کلیدی.

چابکی نیازمند توانایی و کاربرد دانش است. در این صورت سازمان توانایی بالقوه برای استمرار حیات در محیط کسب‌وکار متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر به‌دست می‌آورد. به عقیده داو [۳۴] سرعت پاسخ‌گویی

مدیریت دانش می‌تواند نقش میانجی‌گری را در رابطه بین فناوری اطلاعات و چابکی ایفا کند. نتایج تحقیق ایبلی و همکاران [۵۲] نشان داد تسهیم دانش از یک طرف به صورت مستقل باعث چابکی سازمانی و از طرف دیگر به واسطه هوش سازمانی باعث این امر شده است. سمندری و همکارانش [۵۳] نشان دادند بین سازگاری، انعطاف‌پذیری، مأموریت، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج قنبری و همکاران [۵۴] نشان داد اثر مستقیم بین دو بعد فرآیندی مدیریت دانش و بعد زیرساختی آن بر چابکی سازمانی مثبت و معنی‌دار است. نتایج تحقیق رضایی و همکاران [۵۵] نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل خلق، کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش از اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته یعنی عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز داشتند. تانگ لین و همکاران [۵۶] در معرفی مدل مفهومی برای سازمان چابک دریافتند که مهم‌ترین عامل محرک چابکی، تغییر است و می‌توان این تغییر را عمدتاً در نیازهای مشتری، ملاک‌های رقابتی، بازار و فناوری و مؤلفه‌های اجتماعی مشاهده کرد. علاوه بر این سازمان چابک به منظور مقابله و روبرویی با این تغییرات به مجموعه‌ای از قابلیت‌ها نیاز دارد که انعطاف‌پذیری، شایستگی و پاسخگویی و سرعت از آن جمله هستند. در کل مدیریت دانش می‌تواند باعث یادگیری سازمانی شده که در نهایت سازمان‌ها را به شکل چابک تبدیل خواهد کرد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است که با استفاده از شیوه پیمایشی انجام شده است. نمونه‌های تحقیق شامل ۲۰۷ تن از بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان تهران با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند (N=450). روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت. ابزار تحقیق پرسش‌نامه استاندارد است که شامل سؤالات مدیریت دانش با ۲۳ گویه (لاوسن، ۲۰۰۳) و سؤالات چابکی سازمانی با ۲۷ گویه (ژانگ، ۲۰۱۲) است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت سنجیده می‌شوند. تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار اسپس اس اس و اسمارت پی ال اس انجام شد. متغیرهای اصلی این تحقیق شامل چابکی سازمانی، مدیریت دانش و متغیرهای فردی بودند. همچنین برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین (متغیرهای مستقل) در تبیین واریانس متغیر ملاک (مدیریت دانش) از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم‌افزار PLS₆ استفاده شد. روش آماری PLS (حداقل مربعات جزئی) در دو مرحله انجام می‌شود. در اولین مرحله، بایستی مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شود. در دومین مرحله نیز مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود. در تحلیل مدل اندازه‌گیری مشخص می‌شود که آیا مفاهیم نظری به‌درستی توسط متغیرهای مشاهده‌شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. برای این منظور، پایایی هر یک از

بخش کشاورزی از جمله بخش‌های مهم اقتصادی و اجتماعی کشور است که برای پیشبرد هدف‌های خود در راستای توسعه کشاورزی و روستایی نیازمند داشتن مدیریت مناسب است. همان‌طور که اشاره شد مدیریت دانش و چابکی سازمانی دو راهکار مهم در مسیر مدیریت سازمان‌ها هستند. مدیریت دانش به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد و شامل مؤلفه‌های کسب، ذخیره، انتقال و کاربرد دانش است. چابکی سازمانی نیز شامل مؤلفه‌های توانایی ایجاد تغییر، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، همکاری، آموزش و یادگیری در سازمان است.

همچنین در مطالعات مختلف ارتباط بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی مورد تأکید قرار گرفته است. به عنوان مثال ملیان آژولا و همکارانش [۴۳] معتقدند که استفاده از فناوری اطلاعات به‌عنوان بخشی از مدیریت دانش نه تنها به‌طور مستقیم بلکه به‌طور غیرمستقیم با بهبود توانایی در مدیریت منابع فناوری، بر چابکی سازمانی تأثیر می‌گذارد.

نتایج تحقیق قویدل و همکاران [۴۴] در زمینه تحلیل عوامل مؤثر بر چابکی سازمان در سازمان‌های امنیت اجتماعی نشان داد هشت عامل در این زمینه دخیل هستند: مدیریت عملکرد، مدیریت کیفیت، مدیریت سازمان، مدیریت تغییر، فرهنگ و ارزش‌ها، مدیریت اطلاعات، مدیریت منابع انسانی، مدیریت تکنولوژی و دولت الکترونیک. بررسی نتایج به‌دست‌آمده از نوزده عامل اصلی چابکی شناسایی شده مشخص شد که انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی و تحلیل داده‌ها، دارای بیشترین قدرت نفوذ و توانایی پاسخ به مسائل محیطی و توانایی تغییر کسب‌وکار را دارا می‌باشند [۴۵]. نتایج حجازی و همکاران [۴۶] نشان داد که بین متغیرهای مشارکت، پایداری، سازگاری و مأموریت با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های فیض آبادی و همکاران [۴۷] نشان داد در فرآیند مدیریت دانش کشاورزی هرچه سازمان جهاد کشاورزی از حلقه تولید دانش به سمت کاربرد آن پیش رفته است این فرآیند ضعیف‌تر عمل کرده است. نتایج ایران بان [۴۸] نشان داد بین عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش با مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رضایی و قره‌خانی [۲۴] نشان داد مدیریت دانش به‌واسطه نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۳ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. در بررسی رابطه مدیریت دانش با متغیرهای مسئولیت سازمانی، ساختار و ارتباطات سازمانی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، انگیزه شغلی، سطح آگاهی در زمینه فناوری اطلاعات نتایج روشن میدان و همکارانش [۴۹] وجود رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای مذکور را نشان داد. در تحقیق موحدی و همکارانش [۵۰] مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مدیریت دانش به ترتیب نحوه ذخیره و سپس نحوه تبدیل اطلاعات مشخص شدند. در تحقیق میر غفوری و بهارستان [۵۱] مشخص شد مدیریت دانش بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌داری دارد. از طرفی

تحلیل مدل ساختاری: در ادامه به تحلیل مدل ساختاری تحقیق پرداخته شده است. تعداد متغیرهای مدل، ۱۱ متغیر پنهان و ۶۷ متغیر مشاهده‌پذیر است. مؤلفه «چابکی سازمانی» به‌عنوان متغیر مستقل، و متغیر «مدیریت دانش» به‌عنوان متغیر وابسته ایفای نقش می‌کنند. در شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است. ضرایب هر یک از مسیرها نیز در شکل به نمایش درآمده است. ضرایب در صورتی قابل قبول است که مقدار P-value آن کمتر از ۰/۰۵ باشد؛ نتایج نشان می‌دهد که ضرایب تمام مسیرها (به‌جز مسیر چابکی سازمانی بر مدیریت دانش) معنی‌دار است و بنابراین همه مؤلفه‌های مدل رابطه معنی‌داری با مدیریت دانش دارند. در مدل ساختاری پژوهش، بیشترین تأثیر (۰/۹۸۸) را مؤلفه «چابکی سازمانی» بر مؤلفه «توانایی ایجاد تغییر» داشته و ارتباط این دو مثبت و معنی‌داری است.

در جدول ۴، ضرایب مسیر و اعداد معنی‌داری مربوط به هر یک آورده شده است. هرچه ضرایب به‌دست‌آمده بالاتر باشد حاکی از آن است که متغیر مدنظر اثرگذاری بیشتری دارد. در مدل ساختاری پژوهش حاضر، هدف، بررسی مؤلفه‌های چابکی سازمانی بر مدیریت دانش است. از میان متغیرهای تشکیل دهنده مؤلفه «چابکی سازمانی» («انعطاف‌پذیری»، «توانایی همکاری»، «آموزش یادگیری»، «توانایی پاسخگویی»، «توانایی ایجاد تغییر»، متغیر توانایی ایجاد تغییر با ضریب تأثیر ۰/۹۸۸ از دیدگاه پاسخگویان بیشترین نقش را در تبیین متغیر چابکی سازمانی داراست. این رابطه مثبت و معنی‌دار است و نشان می‌دهد که این مؤلفه بالاترین تأثیر را بر چابکی داراست. پس از آن مؤلفه «انعطاف‌پذیری» با ضریب تأثیر ۰/۹۵۱ در رتبه دوم اهمیت قرار گرفته است. این نتیجه به معنای آن است که دومین مؤلفه با اهمیت در خصوص چابکی سازمانی، مؤلفه «انعطاف‌پذیری» است. مؤلفه «توانایی پاسخگویی» با ضریب تأثیر ۰/۹۴۲، از نظر اولویت تأثیرگذاری در رتبه سوم قرار گرفته است. از این یافته چنین استنباط می‌شود که «توانایی پاسخگویی» رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری با متغیر و چابکی سازمانی دارد؛ به عبارت دیگر، این عوامل می‌توانند نقش مهمی در پیشبرد چابکی سازمانی ایفا کنند. مؤلفه «آموزش و یادگیری» با ضریب تأثیر ۰/۹۳۲ در رتبه چهارم قرار گرفته است.

نتایج در خصوص مؤلفه مدیریت دانش نیز نشان داد که «کاربرد دانش» با ضریب تأثیر ۰/۹۰۲ بیشترین تأثیر را در تبیین متغیر وابسته مدیریت دانش داشته است. پس از آن به ترتیب مؤلفه «انتقال دانش»، «کسب دانش»، و «ذخیره دانش» با ضرایب ۰/۸۹۴، ۰/۷۲۰ و ۰/۴۷۴ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند و این ارتباط مثبت و معنی‌دار است. در نهایت، نتایج حاکی از آن است که چابکی سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری داشته است.

شاخص‌های برازش مدل چابکی سازمانی: در مدل‌سازی معادلات ساختاری از شاخص‌های متفاوتی برای اطمینان از نیکویی برازش مدل یا مناسب بودن مدل استفاده می‌شود که در جدول زیر مهم‌ترین این شاخص‌ها آمده‌اند. بررسی شاخص‌های برازش نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش مقدار قابل قبولی دارند و هیچ‌کدام از شاخص‌های

شاخص‌های متغیرهای مکنون، سازگاری درونی (پایایی سازه)، روایی همگرا و روایی افتراقی تجزیه‌وتحلیل خواهند شد [۵۷]. پایایی هر یک از شاخص‌های متغیر مکنون در مدل توسط میزان بارهای عاملی هر شاخص تعیین می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد [۵۸]. دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) سازه‌ها است که مقدار آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد [۵۸]. سومین ملاک جهت بررسی ثبات درونی سازه‌ها، روایی همگرا می‌باشد که توسط معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه (متغیر مکنون) از شاخص‌هایش به‌دست می‌آورد. برای این معیار فارنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۵ را پیشنهاد کرده‌اند.

نتایج و بحث

بر اساس یافته‌های پژوهش ۵۰/۸ درصد از پاسخ‌گویان با فراوانی ۱۰۵ نفر زن، ۴۹/۲ درصد از پاسخ‌گویان با فراوانی ۱۰۲ نفر مرد بودند. براساس وضعیت تأهل از کل پاسخگویان ۱۷ درصد با فراوانی ۳۵ نفر مجرد و ۸۲/۸ درصد با فراوانی ۱۷۲ نفر متأهل بودند. براساس میزان تحصیلات ۲ درصد از پاسخ‌گویان دیپلم، ۶ درصد فوق‌دیپلم و ۳۳/۳ درصد لیسانس، ۴۰/۴ درصد فوق‌لیسانس و ۱۰/۵ درصد دارای مدرک دکترا بودند. براساس رشته تحصیلی ۴۳/۹ درصد دارای رشته کشاورزی و ۵۰/۹ درصد رشته غیر کشاورزی بودند. براساس سن ۲۸/۳ درصد از پاسخ‌گویان بین ۲۵-۳۵ سال، ۴۷/۶ درصد بین ۳۶-۴۶ سال و ۱۷/۷ درصد بین ۴۷-۵۵ سال قرار داشته‌اند. براساس سابقه کار ۳۵/۳ درصد از پاسخ‌گویان بین ۱۰-۲۰ سال ۴۰ درصد بین ۲۰-۱۱ سال و ۲۳ درصد از پاسخ‌گویان بین ۳۰-۲۱ سال سابقه کار داشتند. در جدول ۱ و ۲ سؤالات مربوط به چابکی سازمانی و سؤالات مربوط به مدیریت دانش برحسب میانگین برآورد شده‌اند. در کل نتایج بیانگر آن است که چابکی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران در وضعیت قابل قبولی قرار داشته ولی وضعیت مدیریت دانش نزدیک به متوسط است.

تحلیل همبستگی بین متغیرها: همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نتایج نشان داد که بین متغیرهای فردی پاسخگویان با متغیرهای اصلی تحقیق یعنی وضعیت چابکی سازمانی و وضعیت مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد و این نتیجه بیانگر آن است که نظرات کارشناسان مورد مطالعه درباره چابکی سازمانی و مدیریت دانش یکسان بوده و این دو متغیر به ویژگی‌های فردی آن‌ها وابسته نیست. بین چابکی سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان مورد بررسی در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران رابطه معناداری در سطح یک درصد وجود دارد و این نتیجه بیانگر این است با افزایش چابکی سازمانی مدیریت دانش نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد و با افزایش مدیریت دانش، چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

برازش مقدار ضعیفی ندارند. در مجموع شاخص‌های برازش نشان می‌دهد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است (جدول ۵).

جدول ۱: اولویت‌بندی سؤالات مربوط به چابکی سازمانی برحسب میانگین

Table 1: Ranking the questions related to organizational agility in terms of mean values

انحراف معیار Standard deviation	میانگین Mean	سؤالات Questions	چابکی سازمانی Organizational agility
1.183	3.017	این سازمان می‌تواند تغییرات را سریعاً در ساختار تکنولوژیکی خود پیاده کند (X1) This organization can implement changes in its technological structure quickly	توانایی ایجاد تغییر Ability to create change
1.150	3.142	این سازمان می‌تواند تغییرات بزرگ را به‌سرعت ایجاد کند. (X2) This organization can implement big changes quickly	
1,049	2.836	پیش‌بینی تغییر در این سازمان یک نوع شایستگی به‌حساب می‌آید (X13) Predicting change in this organization is a kind of competency	
1.152	2.927	تغییرات اساسی می‌توانند به‌آسانی در این سازمان پیاده شوند (X14) Fundamental changes can be easily implemented in this organization	
1.274	3.107	تغییرات کوچک می‌توانند به‌آسانی در این سازمان اجرا شوند (X15) Small changes can be easily implemented in this organization	
1.152	2.740	این سازمان قابلیت دارد که می‌تواند به‌سادگی با تغییرات وفق پیدا کند (X16) This organization has a capability that can easily adapt to change	
1.079	3.125	این سازمان طوری طراحی شده است که تغییرات را ممکن می‌سازد (X19) This organization is designed to make a difference	
1.128	3.200	مشکلات در این سازمان به‌سرعت و به شکل مؤثر حل می‌کند (X3) Problems in this organization are solved quickly and effectively	پاسخگویی Responsibility
1.016	2.857	تصمیمات در سازمان به‌سرعت گرفته‌شده و مورد اجرا قرار می‌گیرد (X4) Decisions in the organization are made quickly and implemented	
1.075	2.777	در این سازمان بازخورد سریع صورت می‌گیرد (X5) In this organization, quick feedback takes place	
1.136	2.927	در این سازمان تحمل پذیرش خطا در حد قابل توجیهی است (X17) In this organization, mistake tolerance is justifiable	
1.160	3.125	این سازمان نسبت به پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات بازار سریع عمل می‌کند (X27) This organization responds to market opportunities and threats quickly	
1.300	3.017	این سازمان این توانایی را دارد که افراد خود را سریعاً آموزش داده و آن‌ها را به‌صورت مجدد آرایش داده و نظم بخشد (X6) The organization has the ability to quickly train, re-arrange and organize their employees	آموزش و یادگیری Education and learning
1.233	2.872	این سازمان در امر کسب دانش کاملاً تواناست (X7) This organization is fully capable of acquiring knowledge	
1.262	3.092	این سازمان یادگیری از تجربه را تشویق می‌کند (X8) This organization encourages learning from experience	
1.099	2.750	در این سازمان آموزش چندجانبه در حد قابل توجیهی اجرا می‌شود (X12) In this organization, multipurpose education is implemented to a considerable extent	
1.115	2.963	افراد در این سازمان طوری آموزش دیده‌اند که بتوانند با شرایط و موقعیت‌های متغیر کنار بیایند (X24) People in this organization are trained to cope with changing circumstances and situations	انعطاف‌پذیری Flexibility
1.134	2.946	این سازمان بوروکراتیک نیست (X9) This is not a bureaucratic organization	
1.026	3.056	در این سازمان سناریوها و راهبردها بیشتر از قانون‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند (X10) In this organization, scenarios and strategies are used more than laws	
1.181	3.290	این سازمان در مقایسه با رقبای خود کاملاً انعطاف‌پذیر است (X18) The organization is quite flexible compared to its competitors	
1.139	3.055	انعطاف‌پذیری و مدیریت ریسک عواملی هستند که در سازمان ارزش بیشتری دارند (X20) Flexibility and risk management are factors that are more valuable in the organization	
0.960	3.037	این سازمان طوری طراحی شده است که ساده و انعطاف‌پذیر باشد (X21) This organization is designed to be simple and flexible	
0.973	3.094	این سازمان بیشتر در حول فرایندها طراحی شده است تا کارکردها. (X22) This organization is designed around processes rather than functions	
1.139	2.672	این سازمان در حال حرکت از سمت شغل‌های باثبات به سمت نقش‌هایی با انعطاف بیشتر است (X23) The organization is moving from stable jobs to more flexible plans	
1.094	2.833	در این سازمان کارها طوری طراحی شده‌اند که به افراد امکان و اجازه کسب تجربه را می‌دهد (X11) In this organization, tasks are designed to allow people to gain experience	همکاری Cooperation
1.112	2.800	همکاری بالایی در سراسر مرزهای سازمان وجود دارد (X25) There is a high level of collaboration across the organization	

1.223 3.054 این سازمان در حال شکستن مرزها و موانع است تا سازمانی را به وجود آورد که در آن همکاری در تمام نقاط آن امکان پذیر و مشهود باشد (x26)
 This organization is breaking down boundaries and barriers to create an organization in which cooperation is possible and evident in all its parts.

جدول ۲: اولویت بندی سؤالات مربوط به مدیریت دانش برحسب میانگین

Table 2: Ranking the questions related to knowledge management in terms of mean values

انحراف معیار Standard deviation	میانگین Mean	سؤالات Questions	مدیریت دانش Knowledge management
1.144	2.636	سازمان سازوکارهایی برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف مانند کارکنان و مشتریان و تجارب دارد (y1) The organization has mechanisms for creating and acquiring knowledge from various sources such as employees, customers and experiences	کسب دانش Knowledge acquisition
1.049	2.339	سازمان به کارکنان به خاطر دانش و ایده‌های جدید پاداش می‌دهد (y3) The organization rewards employees for new knowledge and ideas	
1.149	2.581	سازمان سازوکارهایی برای ایجاد دانش از دانش موجود و تجارب جدید دارد (y4) The organization has mechanisms to create knowledge from existing knowledge and new experiences	
0.965	2.473	سازمان خطمشی روشنی برای دریافت ایده‌های کارکنان دارد (y8) The organization has a clear policy for receiving employee ideas	انتقال دانش Knowledge transfer
1.120	2.907	سازمان تبادل دانش و اطلاعات بین افراد و گروه‌ها را تشویق می‌کند (y2) The organization encourages the knowledge and information exchange between individuals and groups	
1.170	2.666	دانش سازمانی به نحوی است که کارکنان می‌توانند به‌سادگی از آن استفاده کنند (y17) Organizational knowledge is such that employees can easily use it	
1.218	2.810	سازمان گزارش‌های زمان‌بندی‌شده برای کارکنان، مشتریان و ذینفعان ارسال می‌کند (y18) The organization sends scheduled reports to employees, customers and stakeholders	انتقال دانش Knowledge transfer
1.190	2.482	سازمان؛ کتابخانه، مخازن داده، و فرم‌های متنوعی برای نشر دانش دارد. (y19) Organization; has the library, a variety of data base, and forms for disseminating knowledge	
1.193	2.596	در سازمان کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش وجود دارد (y20) In the organization, there are numerous conferences, lectures and several meetings related to knowledge dissemination.	
1.106	2.754	سازمان روش‌های متنوعی برای توسعه دانش کارکنان و ارتقا آن‌ها بر اساس دانش دارد (y21) The organization has various methods to develop employees' knowledge and knowledge-based improvement	کاربرد دانش Knowledge application
1.099	2.596	سازمان در برابر ایده‌های سازنده پاسخ مناسب داده و اسنادی برای مکتوب سازی دانش کارکنان در اختیار آنان قرار می‌دهد (y5) The organization responds appropriately to constructive ideas and provides documents to save employees' knowledge	
1.010	2.558	سازمان روش‌های مشخصی برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی دارد (y7) The organization has specific methods for converting knowledge into an operational plan	
1.099	2.686	سازمان فرایندهایی برای به‌کارگیری دانش اکتساب شده از تجارب دارد (y12) The organization has processes for applying knowledge gained from experience	کاربرد دانش Knowledge application
1.231	2.649	سازمان از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد و کارکنان استفاده می‌کند (y14) The organization uses various tools to store knowledge of individuals and employees	
1.132	2.750	سازمان دانش اکتسابی را در قالب کتاب‌ها و دفترچه‌ها چاپ و منتشر می‌کند (y15) The organization publishes acquired knowledge in the form of books and booklets	
1.107	2.666	سازمان از دانش در عرصه رقابت و حل مشکلات استفاده می‌کند (y23) The organization uses knowledge in the field of competition and problem solving	ذخیره دانش Knowledge storage
2.00	2.561	سازمان روش‌هایی برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت ایجاد الگوهای جدید کاری دارد (y24) The organization has methods for analyzing and evaluating knowledge to create new work patterns	
1.030	2.386	سازمان سازوکارهایی برای جذب دانش از کارکنان، مشتریان و رقبا اندیشیده است (y6) The organization has devised mechanisms to absorb knowledge from employees, customers and competitors	
1.026	2.535	سازمان خطمشی روشنی برای ثبت و روزآمد کردن دانش دارد (y9) The organization has a clear policy for recording and updating knowledge	ذخیره دانش Knowledge storage
1.104	2.763	سازمان روندهای مشخصی برای طبقه‌بندی و دسته‌بندی داده‌ها به‌صورت ترکیبی و چندمنظوره دارد (y10) The organization has specific procedures for classifying and categorizing data in a mixed and multipurpose manner	

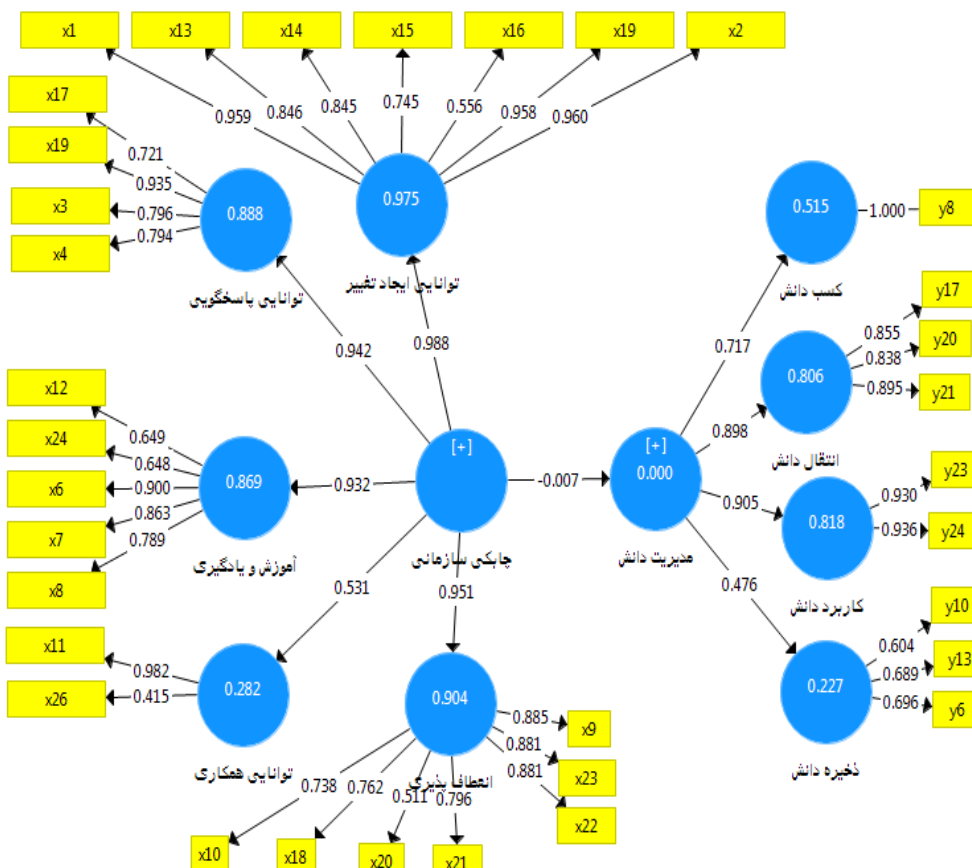
1.227	2.684	در سازمان انبارهای داده و امکانات سخت‌افزاری برای ذخیره دانش وجود دارد (y13)
1.106	2.392	There are data storages and hardware facilities for keeping knowledge in the organization
1.118	2.642	در سازمان راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی‌رایت دانش ایجاد شده، وجود دارد (y14)
		There are solutions in the organization for the patent and copyright of the created knowledge
		سازمان سازوکارهای روشنی برای محافظت از دانش در برابر استفاده غیرمجاز بیرونی و درونی دارد (y22)
		The organization has clear mechanisms to protect knowledge against external and internal illegal use

جدول ۳: همبستگی بین متغیرها
Table 3: Correlation between variables

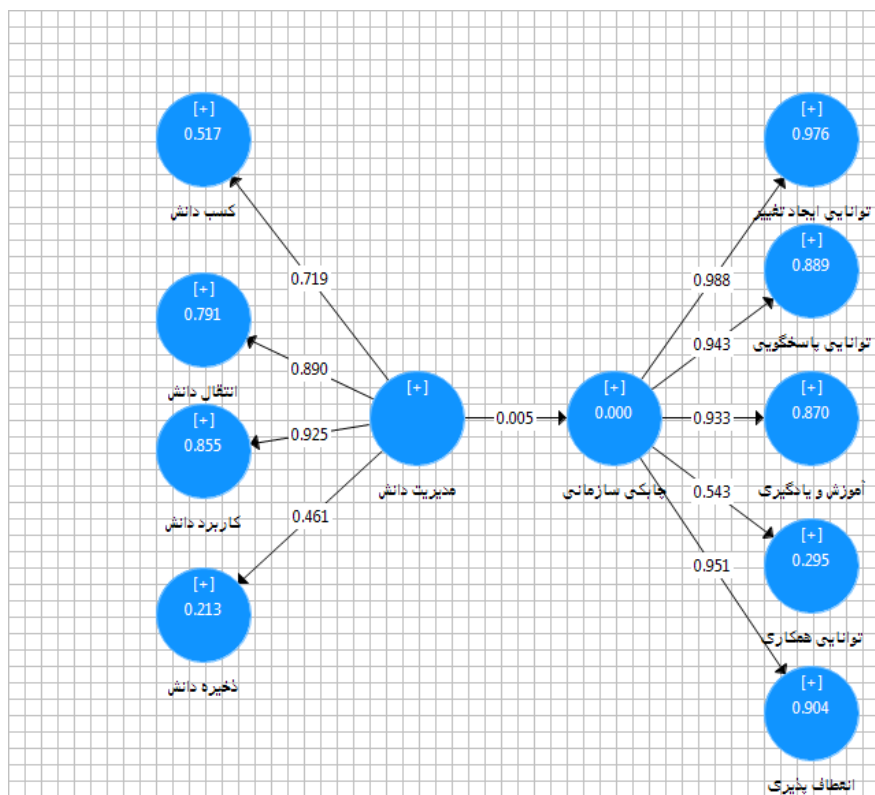
نتیجه Result	معناداری P value	مقدار ضریب همبستگی Correlation value	نوع آزمون Test	متغیر وابسته Dependent variable	متغیر مستقل Independent variable
No	0.281	0.833	کرامر Cramer	چابکی Agility	جنسیت Gender
No	0.201	-0.121	پیرسون Pearson	چابکی Agility	سن Age
No	0.269	-0.104	پیرسون Pearson	چابکی Agility	سابقه Work background
No	0.789	-0.25	اسپیرمن Spearman	چابکی Agility	میزان تحصیلات Education
No	0.397	0.081	کرامر Cramer	چابکی Agility	وضعیت تأهل Marital status
No	0.268	0.793	کرامر Cramer	مدیریت دانش Knowledge management	جنسیت Gender
No	0.50	0.064	پیرسون Pearson	مدیریت دانش Knowledge management	سن Age
No	0.302	0.097	پیرسون Pearson	مدیریت دانش Knowledge management	سابقه Work background
No	0.298	0.096	اسپیرمن Spearman	مدیریت دانش Knowledge management	میزان تحصیلات Education
No	0.667	0.718	کرامر Cramer	مدیریت دانش Knowledge management	وضعیت تأهل Marital status
Yes	0.000	0.384	کندال Kendal	چابکی Agility	مدیریت دانش Knowledge management

جدول ۴: ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری آن‌ها در مدل مدیریت دانش
Table ۴: Path coefficients and their level of significance in the knowledge management model

مسیر Path	ضریب مسیر (بتا) Path coefficient (β)	ضریب تعیین (R ²) Determinant coefficient (R ²)	مقدار t t value	مقدار P P value
کسب دانش → مدیریت دانش KM→Knowledge acquisition	0.72	0.52	14.776	0.000
انتقال دانش → مدیریت دانش KM→Knowledge transfer	0.90	0.80	39.557	0.006
کاربرد دانش → مدیریت دانش KM→Knowledge application	0.93	0.86	46.684	0.000
ذخیره دانش → مدیریت دانش KM→Knowledge storage	0.46	0.21	2.739	0.000
آموزش و یادگیری → چابکی سازمانی Agility→education and learning	0.54	0.30	11.511	0.000
انعطاف‌پذیری → چابکی سازمانی Agility→flexibility	0.95	0.90	15.986	0.000
توانایی ایجاد تغییر → چابکی سازمانی Agility→ability to change	0.99	0.98	37.472	0.000
توانایی همکاری → چابکی سازمانی Agility→cooperation	0.54	0.30	2.541	0.011
توانایی پاسخگویی → چابکی سازمانی Agility→responsibility	0.94	0.89	10.963	0.000
چابکی سازمانی → مدیریت دانش KM→Agility	0.005	0.00	2.031	0.000



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری تحقیق با بارهای عاملی سؤالات
 Fig. 1. Research measurement model with factor loads of questions



شکل ۲: مدل تجربی تحقیق با ضرایب مسیر بتا و ضرایب تعیین
 Fig. 2. Experimental model of research with beta path coefficients and determination coefficients

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل چابکی سازمانی
Table 5: Fit indicators of organizational agility model

نتیجه Result	مقدار محاسبه شده Calculated rate	مقدار قابل قبول Acceptable rate	شاخص Indicator
Good	0.082	<0.1	RMSEA ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
Good	0.04	<0.05	p-value مقدار معنی داری
Good	2.35	1-3	Chi-Square/DF نسبت کای اسکویئر به درجه آزادی
Good	1.65	<5	VIF میانگین عامل تورم واریانس
Acceptable	0.93	>0.9	GoF شاخص کلی برازش

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که با افزایش چابکی سازمانی مدیریت دانش سازمان جهاد کشاورزی استان تهران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. یعنی با افزایش هرکدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش، انتظار می‌رود که مؤلفه‌های چابکی سازمانی نیز افزایش یابد و سازمان به همان نسبت چابک‌تر شود. لذا، با توجه به تأثیری که این دو مؤلفه بر یکدیگر دارند، به مسئولین و برنامه‌ریزان سازمان جهاد کشاورزی تهران توصیه می‌شود که زمینه تسهیل مدیریت دانش را در بین کارکنان خود هر چه بیشتر فراهم کنند و با مدیریت صحیح دانش به چابکی سازمانی و تطبیق دادن به موقع خود با تغییرات و پیشرفت‌های محیطی کمک کنند. از جمله اقداماتی که در این راستا می‌تواند مدنظر قرار گیرد؛ تهیه یک برنامه مدون جهت تبادل ایده‌ها و تجارب بین کارکنان سازمان است. این تجارب و ایده‌ها به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌تواند در پیشبرد چابکی سازمانی نقش بااهمیتی داشته باشد. در سازمانی که ارزش‌ها و هنجارهایی مانند مشارکت، تشریک‌مساعی و دانش ارزشمند باشد؛ اجرای مدیریت دانش مؤثرتر و آسان‌تر خواهد بود.

با توجه به اینکه مهم‌ترین بعد چابکی سازمانی در این تحقیق «توانایی ایجاد تغییر» بود؛ لذا یک سازمان چابک باید توانایی شناسایی و ایجاد تغییرات در محیط سازمانی را داشته باشد. علاوه بر این، مدیریت نیز خود باید به دنبال تغییر بوده و از آن استقبال کند.

مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در قسمت‌های مختلف این پژوهش متفاوت بود. نویسنده اول (رضا موحدی) که نویسنده مسئول مقاله بود در تدوین و استخراج نسخه اولیه مقاله از پروژه دانشجویی و انجام محاسبات آماری و پاسخگویی به داوران مشارکت داشت. نویسنده دوم مقاله (حشمت اله سعدی) در روش شناسی پژوهش و بازنگری کلی مقاله مشارکت کردند. نویسنده سوم مقاله (فروغ بختیاری همدانی) در جمع‌آوری داده‌ها، پردازش داده‌ها، و ویرایش مقاله مشارکت داشت.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کارکنان و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان تهران به ویژه رئیس بخش نوسازی که در انجام این تحقیق ما را یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی مینماییم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع و مأخذ

- [1] Heydari M, Moghimi M, Khannifer H. [Investigating the important factors of success in the implementation of knowledge management]. *Journal of Management of Organizational Culture*. 2013; 11 (2):141-184. Persian.
- [2] Hosseinpour D, Azar M. [Developing an appropriate model for the improvement of organizational performance based on two approaches: Intellectual capital and social capital]. *Journal of Development & Evolution Management*. 2011; (7): 19-29. Persian.
- [3] Wang T, Chang T. Forecasting the probability of successful knowledge management by consistent fuzzy preference relations. *Expert Systems with Application*. 2007; 32(3): 801-813.
- [4] Chen J S, Lovvorn A S. The speed of knowledge transfers within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*. 2011; 21 (1): 46-62.
- [5] Filieri R, Algezauzi S. Structural social capital and innovation, is knowledge transferring the missing link? *Journal of Knowledge Management*. 2014; 18 (4): 728-757.
- [6] Holsapple CW, Wu J. In search of a missing link. *Knowledge Management Research & Practice*. 2008; 6 (1):31-40.
- [7] Rasula J, Bosilj V, Indihar M. The impact of knowledge management on organizational performance. *Economic and business review*. 2012; 14 (2): 147-168.

- [23] Qin R, Nembhard DA. Workforce agility for stochastically diffused conditions-A real options Perspective. *International Journal of Production Economics*. 2010; 125(2): 324-334.
- [24] Rezayie R, Gharakhany D. [The effect of knowledge management on organization performance with mediating role of organizational agility]. *Journal of Development & Evolution Management*. 2017; (special issue): 93-104. Persian.
- [25] Felipe CM, Roldan JL, Leal Rodriguez AL. An explanatory and predictive model for organization agility. *Journal of Business Research*. 2016; 60(1):4624-4631.
- [26] Van Grembergen W, De Haes S. Introduction to IT governance and its mechanisms minitrack. In *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*. 2017 Jan 4.
- [27] Yang CH, Liu HM. Boosting firm performance via enterprise agility and network Structure. *Management Decision*. 2012; 50(6):1022-1044.
- [28] Shen CC, Chang RE, Hsu J, Chang IC. How business intelligence maturity enabling hospital agility. *Telematics and Informatics*. 2017; 34(1): 450-456.
- [29] Alirezaei A, Pashaei A. [Investigating the effect of organizational culture an organizational agility capability (case study; an armed force organizational)]. *Journal of Management Researches in Iran*. 2016; 20(2): 111-160. Persian.
- [30] Tabarsa G, Sharifi S, Hoseyni S. [An assessment of the effects of employees' informational knowledge on organizational agility]. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2016; 8(2): 113-136. Persian.
- [31] Rahnavard F. [Factors Influencing the Performance of Iranian Public Sector Organizations]. *Journal of Executive Management*. 2009; 8(31): 77-100. Persian.
- [32] Camacho H, Coto M, Jensen SP. Participatory methods to support knowledge management systems design in educational environments. *International Journal of Knowledge Management Studies*. 2021; 12(1):34-54.
- [33] Boudlaie H, Golabdoust A, Golabdoust T. An analysis of organizational intelligence and organization agility status in Tehran University of medical sciences. *International Business and Management*. 2014; 9(2):100-109.
- [34] Dove R. Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *Journal of Knowledge Management*. 1999; 3(1): 18-35.
- [35] Dove R. *Response Ability: The Language, Structure, and Culture of Agile Enterprise*. New York: Wiley; 2002.
- [36] Börjesson A, Mathiassen L. Improving software organizations: Agility challenges and implications. *Information Technology & People*. 2005; 18(4): 359-382.
- [8] Wu W, Lee Y. Selecting knowledge management strategies by suing analytic network process. *Expert system with applications*. 2007; 32(2): 841-847.
- [9] Jeon S, Kim Y, Koh J. An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*. 2011; 15 (2): 251-269.
- [10] Chu KW. Beginning a journey of knowledge management in a secondary school. *Journal of knowledge management*. 2016; 20(2): 364-385.
- [11] Mosakhani R, Saidi M. [Knowledge and business intelligence management]. *Technology Growth*. 2010; 33: 69-64. Persian.
- [12] Afrazeh A. *Knowledge Management: (Concepts, models, measurement, implementation*. Tehran: University Press Sanatiamirkabir; 2005. Persian.
- [13] Hegazy FM, Ghorab KE. The effect of knowledge management processes on organizational business processes' and employees' benefits in an academic institution's portal environment. *Communications of the IBIMA*. 2015; 1-32.
- [14] Bergeron B. *Principles of knowledge management (Translated by Ansary M.)*. Tehran: Mehraban publication: 2006. Persian.
- [15] Frost A. Knowledge management definition. Knowledge Management Tools. 2014.
- [16] Ravichandran T. Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. *J. Strategy Inform. Syst.* 2018; 27 (1): 22-42.
- [17] Tsourveloudis NC, Valavanis KP. On the measurement of enterprise agility. *Journal of Intelligent and Robotic System*. 2002; 33 (3): 329-342.
- [18] Zhang D. Towards theory building in agile manufacturing strategies – case studies of an agility taxonomy. *International Journal of Production Economics*. 2011; 131 (1):303-312.
- [19] Braunscheidel M, Suresh N. The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response. *Journal of Operations Management*. 2009; 27: 119-140.
- [20] Yusuf Y, Sarhadi M, Gunasekaran A. Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes. *International Journal of Production Economics*. 1999; 62(1-2): 33-43.
- [21] Vokurka R, Flidner G. The Journey toward Agility. *Industrial Management & Data System*. 1998; 98(4):165-171.
- [22] Hooper MJ, Steeple D, Winters CN. Costing customer value: an approach for the agile enterprise. *International Journal of Operation and Production Management*. 2001; 6/5(21): 630- 644.

- [50] Movahedi R, Hamzei F, Mirakzadeh A, Naderi N. [The impacts of information technology on knowledge management at agriculture organization personnel at Kermanshah province]. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 2015; 7(34): 16-27. Persian.
- [51] Mir Ghafouri SH, Baharestan O. [The Impact of information technology and knowledge management on supply chain agility]. *Journal of Supply Chain Management*. 2016; 18 (52): 45-59. Persian.
- [52] Abili KH, Roumiani Y, Sahraei Beiranvand M. [Explanation effect of knowledge sharing on organizational agility of educational and research staff with mediating role of organizational intelligence (Case study: medical sciences university of Tehran)]. *Journal of healthcare management*. 2015; 6(3): 55-65. Persian.
- [53] Samandari A, Sarboland KH. Investigating the Role of Learning and Knowledge Management on Organizational Agility (Case Study: Ardabil Province Tax Administration) International Conference on Economics, Accounting, Management, Social Sciences. 2014; Poland.
- [54] Ghanbari S, Nasiri M, Beheshtirad R. [Evaluation of the impact of knowledge management processes and infrastructure on organizational agility]. *Management Researches*, 2014; 7(23): 27-52. Persian.
- [55] Rezaei R, SalahiMoghadam N, Shabanalifami H. [The Effect of knowledge management on organizational performance of Jihad-e-Agriculture organization in Alborz province]. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*. 2015; 7 (4): 77-91. Persian.
- [56] Lin CT, Chiu H, Tseng YH. Agility evaluation using fuzzy logic. *International Journal of Production Economics*. 2006;101(2):353-368.
- [57] Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*. 2011; 19(2):139-52.
- [58] Ataei P, Gholamrezai S, Movahedi R, Aliabadi V. An analysis of farmers' intention to use green pesticides: The application of the extended theory of planned behavior and health belief model. *Journal of Rural Studies*. 2021; 81:374-384.
- [37] Thomsen EB, Lumbye T. How to facilitate knowledge collaboration developing next practice? Innovation through knowledge transfer. Berlin: Springer; 2012.
- [38] Ghadami M. *Strategic knowledge management with a focus on life, social and organizational culture*. Tehran: Tisa Publications; 2014. Persian.
- [39] Vásquez-Bravo DM, Sánchez-Segura MI, Medina-Domínguez F, Amescua A. Knowledge management acquisition improvement by using software engineering elicitation techniques. *Computers in Human Behavior*. 2014: 30: 721-730.
- [40] Seifelahi N, Davari M. *Knowledge management in organizations (Volume 1)*. Tehran: Arad Publications; 2009. Persian.
- [41] Alavi M, Leidner DE. Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*. 2001; 25(1): 107-136.
- [42] Latifi M S. [Translation of Knowledge management, 1th edition] Rading A (Author). Tehran: Samt Publications; 2004. Persian.
- [43] Melian-Alzola L, Fernandez-Monroy M, Hidalgo-Peñate M. Information technology capability and organizational agility: A study in the Canary Islands hotel industry. *Tourism Management Perspectives*. 2020; 33:100606.
- [44] Ghavidel T, Esmaeili Shad B. [Examine the components of organizational agility to design a framework for achieving agility in social security organization]. *Journal of Process Engineering*. 2019; 5 (11):1-16. Persian.
- [45] Madhoshi M, Haditabar J. [Developing a local model of organizational agility in knowledge-based firms: applying the interpretive structural modeling approach]. *The Journal of Productivity Management*. 2018; 12(1): 7-34. Persian.
- [46] Hejazi Y, Karami-Darabkhani R, Rezvanfar A. [Review the relationship between organizational culture and knowledge management dimensions in college of agriculture in west Iran]. *Iranian Journal of Agricultural Economic and Development*. 2017; 47-2 (4): 825-838. Persian.
- [47] Feizabadi Y, Moulayi N. [Agricultural knowledge management component stance analysis in mazandaran Agricultural Organization, Iran]. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 2018; 9(43): 30-41. Persian.
- [48] Iranban S. Identification and prioritization of the factors effecting on establishment knowledge management (KM) and its relationship to competitive advantage and organizational performance. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2017; 8(30): 127-142.
- [49] Roshan meidan R, Farajollah hosseini S, Dehyouri S. [Identifying the factors affecting the development of knowledge management (Case study Jihad-e-Agriculture Organization of Tehran province)]. *Rural Economic Studies*. 2017; 7(3): 11-26. Persian.

معرفی نویسندگان

AUTHOR(S) BIOSKETCHES



رضا موحدی دانشیار آموزش کشاورزی در دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا می باشد. ایشان مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی را به ترتیب از دانشگاه های شهید چمران اهواز و تربیت مدرس

تهران دریافت نمودند. در سال ۱۳۸۸ موفق به اخذ مدرک دکتری از دانشگاه هومبولت برلین در کشور آلمان شدند. ایشان تاکنون ۸۵ مقاله

Saadi, H. Associate Professor, Agricultural Extension, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

h.saadi@basu.ac.ir



فروغ بختیاری همدانی دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته ترویج کشاورزی پایدار در دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا می‌باشند. ایشان در حال حاضر دانشجوی دکتری رشته ترویج و آموزش کشاورزی در دانشگاه تربیت مدرس تهران هستند. زمینه‌های مطالعاتی وی ترویج و آموزش کشاورزی است.

Bakhtiyari Hamedani, F. M.Sc. Graduate, Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

www.f.bakhtiyarii@gmail.com

علمی پژوهشی، ۱۳ کتاب و ۱۲ طرح پژوهشی در زمینه‌های اشتغال، کارآفرینی، ترویج و آموزش کشاورزی انجام داده است.

Movahedi, R. Associate Professor, Agricultural Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

r.movahedi@basu.ac.ir



حشمت اله سعدی دانشیار ترویج کشاورزی در دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا می‌باشند. ایشان مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری رشته ترویج و آموزش کشاورزی را از دانشگاه تهران به ترتیب در سال‌های ۱۳۷۴، ۱۳۷۶ و ۱۳۸۲ دریافت

نمودند. ایشان تاکنون ۶۵ مقاله علمی پژوهشی منتشر کرده و راهنمایی ۳۵ دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری را بر عهده داشته‌اند.

Citation (Vancouver): Movahedi R, Saadi H, Bakhtiyari Hamedani F. [The relationship between organizational agility and knowledge management in Agricultural Jihad Organization: A Case study in Tehran]. *Tech. Edu. J.* 2022; 16(2): 293-306

<http://dx.doi.org/10.22061/tej.2022.7277.2517>



COPYRIGHTS

©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.