



Structural Modeling of the Impact of Organizational Agility and Learning on Organizational Performance

Azam Karimzadeh Esfidani 

Master of Management, Department of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, International University of Imam Reza, Mashhad, Iran.

Masoome_arabshahi@yahoo.com

Masoomah Arabshahi  

Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, International University of Imam Reza, Mashhad, Iran.

marabshahi@imamreza.ac.ir

ARTICLE INFO

Research Full Paper

Article history:

Received: 2026-06-22

Revised: 2026-07-12

Accepted: 2026-08-04

Keywords:

Organizational Agility;
Organizational Learning;
Organizational
Performance;
Knowledge Management;
Software Companies.

EXTENDED ABSTRACT

Background and Objectives: The present study aimed to investigate the effect of two strategic capabilities, organizational agility and organizational learning, on organizational performance, considering the mediating role of knowledge management in software companies in Mashhad.

Method: The study is applied in terms of purpose and descriptive-survey correlational in terms of data collection. The statistical population included all CEOs, financial managers, technical managers, and product managers of software companies in Mashhad with more than 50 employees (406 people in 58 companies). The sample size was determined based on the Morgan table, 201 people and was selected using a non-random method available. The data collection tool was a standard questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed through face validity (expert confirmation) and convergent validity. The reliability of the tool was also measured by calculating Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was conducted in two parts: descriptive and inferential, using the structural equation modeling method and SmartPLS 3 software.

Findings: The results of testing the eight research hypotheses showed that: organizational agility on organizational performance (path coefficient 0.834 and t-statistic 30.307), organizational agility on knowledge management (0.249 and 5.222), organizational learning on organizational performance (0.119 and 4.293), organizational learning on knowledge management (0.662 and 14.775), organizational learning on organizational agility (0.712 and 21.589), and knowledge management on organizational performance (0.169 and 5.524) all have a positive and significant effect at a 95% confidence level. Also, the mediating role of knowledge management in the effect of agility on performance (indirect coefficient 0.042 and t-statistic 3.751) and in the effect of learning on performance (indirect coefficient 0.112 and t-statistic 194.5) was fully confirmed.

 Corresponding author. E-mail address: marabshahi@imamreza.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5166-8113>

Conclusion: The results of the study clearly show that agility and organizational learning, both directly and through the mediation of knowledge management, play a key and positive role in improving the performance of software companies. More precisely, agile organizations accelerate their response to changing market needs by combining processes and technology, and learning organizations provide a platform for continuous improvement of organizational behavior through the creation and sharing of knowledge. However, the most prominent achievement of this study is the emphasis on the vital role of knowledge management as an intermediary link; So that knowledge management not only intensifies the effects of agility, but also acts as the main mechanism for transforming learning into superior performance.

Cite this article: Karimzadeh Esfidani, A., & Arabshahi, M. (2026). Structural Modeling of the Impact of Organizational Agility and Learning on Organizational Performance. *Managerial Modelling in Sustainable Development*, 2(1), 43-62.

DOI: <https://doi.org/10.22075/mmsd.2026.41720.1039>

© 2025 authors retain the copyright and full publishing rights. Journal of Managerial Modelling in Sustainable Development Published by Semnan University Press.

This is an open access article under the CC-BY-4.0 license. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



مدلسازی ساختاری تاثیر چابکی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی

اعظم کریم زاده اسفیدانی^{۱b}

کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

masoome_arabshahi@yahoo.com

معصومه عربشاهی*^{۱b}

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

marabshahi@imamreza.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله کامل علمی- پژوهشی	سابقه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر دو قابلیت راهبردی چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی، با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در شرکت‌های نرم‌افزاری شهر مشهد انجام شده است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۰۱	روش: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران عامل، مدیران مالی، مدیران فنی و مدیران محصول شرکت‌های نرم‌افزاری مشهد با بیش از ۵۰ کارمند (۴۰۶ نفر در قالب ۵۸ شرکت) بود.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۴/۲۱	حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۲۰۱ نفر تعیین و به روش غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بود. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری (تأیید خبرگان)، و روایی همگرا تأیید گردید. پایایی ابزار نیز با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی مرکب سنجیده شد. تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ انجام گرفت.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۳	یافته‌ها: یافته‌های آزمون هشت فرضیه پژوهش نشان داد که: چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی (ضریب مسیر ۰/۸۳۴ و آماره‌ی تی ۳۰/۳۰۷)، چابکی سازمانی بر مدیریت دانش (۰/۲۴۹ و ۵/۲۲۲)، یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی (۰/۱۱۹ و ۴/۲۹۳)، یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش (۰/۶۶۲ و ۱۴/۷۷۵)، یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی (۰/۷۱۲ و ۲۱/۵۸۹) و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (۰/۱۶۹ و ۵/۵۲۴) همگی تأثیر مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارند. همچنین، نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در تأثیر چابکی بر عملکرد (ضریب غیرمستقیم ۰/۰۴۲ و آماره‌ی تی ۳/۷۵۱) و در تأثیر یادگیری بر عملکرد (ضریب غیرمستقیم ۰/۱۱۲ و آماره‌ی تی ۵/۱۹۴) نیز به‌طور کامل تأیید شد.
واژه‌های کلیدی: چابکی سازمانی؛ یادگیری سازمانی؛ عملکرد سازمانی؛ مدیریت دانش.	

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش به‌وضوح نشان می‌دهد که چابکی و یادگیری سازمانی هم به‌صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری مدیریت دانش، نقش کلیدی و مثبتی در ارتقاء عملکرد شرکت‌های نرم‌افزاری ایفا می‌کنند. به‌بیان دقیق‌تر، سازمان‌های چابک با ترکیب فرآیندها و فناوری، پاسخگویی به نیازهای متغیر بازار را تسریع می‌بخشند و سازمان‌های یادگیرنده نیز از طریق خلق و تسهیم دانش، بستری برای بهبود مستمر رفتار سازمانی فراهم می‌آورند. با این حال، برجسته‌ترین دستاورد این مطالعه، تأکید بر نقش حیاتی مدیریت دانش به‌عنوان یک حلقه‌ی واسطه‌ی است؛ به‌طوری‌که مدیریت دانش نه‌تنها اثرات چابکی را تشدید می‌کند، بلکه به‌عنوان مکانیزم اصلی تبدیل یادگیری به عملکرد برتر عمل می‌نماید.

استناد: کریم زاده اسفیدانی، اعظم؛ و عربشاهی، معصومه. (۱۴۰۵). مدل‌سازی ساختاری تاثیر چابکی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی. *مدل‌سازی مدیریتی در توسعه پایدار*، ۲(۱)، ۴۳-۶۲.

DOI: <https://doi.org/10.22075/mmsd.2026.41720.1039>

ناشر: دانشگاه سمنان

۱. مقدمه

در دنیای تجارت امروزی، افزایش عملکرد سازمانی برای بقای سازمان‌ها، در هر دو دسته کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، اهمیت ویژه‌ای دارد. عملکرد سازمانی خروجی است که از فعالیت‌های سازمانی حاصل می‌شود و به عنوان کمیت یا کیفیت کار یک فرد یا گروه در یک سازمان تعریف می‌شود که توسط هنجارها، رویه‌های عملیاتی استاندارد، معیارها و اقداماتی که در سازمان ایجاد شده یا قابل اجرا هستند هدایت می‌شود که برای ماندگاری و پیروزی سازمان ضروری است، این به معنای این است که سازمان باید بازخوردهای لازم را دریافت کند تا بتواند به کمک این بازخوردها تصمیم‌گیری‌های بهتری انجام دهد و بهبود کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و تلاش‌های خود را دنبال کند (خسروی زاده و همکاران، ۱۴۰۱). همواره مدیران و رهبران سازمان‌ها به دنبال ارتقا و بهبود عملکرد سازمان خود هستند (دهقانی، ۱۴۰۱)، زیرا می‌تواند معیار مفیدی برای سنجش عملکرد کسب‌وکار باشد (اونگ و تان^۱، ۲۰۲۲). برای دستیابی به این هدف، سازمان‌ها باید قابلیت‌های رقابتی خود را تقویت کنند و بهبود عملکرد خود را در محیط پویا و به شدت رقابتی حفظ کنند (حاتمی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). این نشان می‌دهد که بهبود عملکرد سازمان یکی از اهداف مهم هر سازمان است و برای دست یافتن به آن، عوامل تاثیرگذار بر آن، باید شناسایی و تقویت شوند. عملکرد سازمان به عملکرد هر کدام از کارکنان داخل سازمان و همچنین محیط اطراف وابسته است. برای افزایش بهره‌وری کارکنان، باید به جوانب مختلفی که بر عملکرد آن‌ها تاثیر می‌گذارد، توجه نمود (حبیب زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در دهه اخیر، تغییرات، به عنوان یک عامل حیاتی و تعیین‌کننده در بقای سازمان‌ها در دنیای امروز شناخته می‌شوند. برای داشتن عملکرد بالا و حفظ پویایی در مواجهه با چالش‌ها، لازم است که سازمان‌ها بتوانند تغییرات را به درستی درک کرده و استراتژی‌ها و برنامه‌ریزی‌های مناسبی را برای ایجاد بسترهای مناسب، جهت نوآوری و تطابق با محیط اطراف خود پیاده کنند. همچنین به منظور مقابله و مواجهه با این چالش‌ها، نیاز به مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و خصوصیات خاص دارد. این ویژگی‌ها شامل انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و سرعت می‌باشند. باید به دستاوردهای سازمان، مقدار زمانی را که برای پاسخ به تغییرات نیاز دارد، تاکید شود. این تغییرات ممکن است ناشی از تغییرات در نیازهای مشتریان یا تحولات در زمینه‌های فناوری و کسب و کار باشد (صفری و همکاران، ۱۴۰۲). از روش‌های موثر برای پاسخگویی به تغییرات و بهره‌مندی از فرصت‌های ناشی از آن‌ها، دستیابی به چابکی سازمانی است. چابکی سازمانی به توانایی یک شرکت اشاره دارد که به سرعت قادر است فرصت‌ها را شناسایی کند و از آن‌ها بهره‌برد، به گونه‌ای که پیش از رقبای به این فرصت‌ها واکنش نشان دهد. این مسئله از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، زیرا توانایی در پاسخ به تغییرات محیطی به عنوان چالش‌حاضر اهمیت و حیاتی در دنیای کسب‌وکار محسوب می‌شود (حبیب زاده و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین چابکی سازمانی به عنوان سرعت، انعطاف‌پذیری و سازگاری تعریف می‌شود. نظرسنجی‌های انجام شده نشان می‌دهد که ۹۰ درصد از مدیران، چابکی سازمان را به عنوان یک عامل مهم در موفقیت کسب‌وکار می‌پندارند. آن‌ها پیش‌بینی می‌کنند که چابکی سازمانی منجر به افزایش درآمد، رضایت مشتری، سهم بازار و توانایی سرعت بالاتر در تطابق با بازار خواهد شد (آراسته و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌های چابک همیشه برای بهره‌گیری از فرصت‌های جدید آماده هستند و در ایجاد سازمان‌های چابک، کارکنان مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. تأکید بر کارکنان یادگیرنده، به منظور ارتقای تعالی سازمان در سال‌های اخیر بیشتر شده است (حسن نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از موضوعات اصلی برای شرکت‌ها و موسسات، ایجاد محیطی است که ظرفیت یادگیری بالا را ارتقا دهد (حسین^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). زیرا یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان، فرآیند یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی به معنای کسب دانش و انتقال آن در سطوح مختلف سازمان، برای تجلی در تغییر رفتارهای مورد انتظار سازمان است. اما به منظور رخ دادن یادگیری سازمانی، ضروری است که گروه‌ها با یکدیگر تعامل کرده، دانش را به اشتراک بگذارند و به صورت

¹ Ong & Tan

² Hussain

گروهی عمل نمایند. این تعامل گروهی به گونه‌ای است که توانمندی‌های گروه افزایش یابد و توانایی درک و اجرای عملیات موثر ترقی یابد، به این ترتیب، سازمان بتواند به دستاوردهای بیشتری دست یابد (خالق خواه و رزم طلب، ۱۴۰۲). روش‌ها و راهبردهای یادگیری سازمانی در تمام سازمان‌ها به شکل‌ها و روش‌های متنوعی اجرا می‌شود و به عنوان جنبه‌ای اساسی از زندگی سازمانی، نقش مهمی در حفظ وضعیت پایدار فعلی سازمان دارد. همچنین به اعضا کمک می‌کند تا با تغییرات محیطی سازگار شوند و از طریق ایجاد دانش توسط افراد و انتقال آن به دانش سازمان، به توسعه مزیت رقابتی سازمان کمک نماید (خسروی زاده و همکاران، ۱۴۰۱). باید اشاره کرد که پژوهشگران، یادگیری سازمانی را عامل تعیین کننده اصلی عملکرد کسب و کارها در نظر گرفته‌اند، زیرا به دلیل آشفتگی محیطی و رقابت شدید در سطح داخلی و جهانی، یادگیری و کسب تجربه از مسائل پیش آمده در گذشته، برای بهبود وضعیت آینده حیاتی است. یادگیری در سازمان‌ها، سبب توسعه قابلیت‌ها و توانایی سازمان شده و فرصت را برای بهبود عملکرد سازمان از طریق اصلاح فرایندها، ایجاد و توسعه دیدگاه‌های جدید افزایش می‌دهد (حاتمی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

در دهه حاضر، بازارها و جوامع به سرعت در حال تحول هستند و برای بقا و رشد، سازمان‌ها نیازمند تطابق با این تحولات و ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار هستند. یکی از عوامل اساسی در این راستا، ایجاد پیش‌نیازهایی است که امکان به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی را به بهترین شکل ممکن فراهم کند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، نقش افزایش و اساسی مدیریت دانش در این دوران، باعث یک پیشرفت چشمگیر و به طور تقریبی ۵۰ درصدی در سال، در زمینه انتشارات مدیریت دانش گردیده است (سپدا کریون^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

در جهانی که دانش به عنوان یک گنجینه ارزشمند و حیاتی محسوب می‌شود، توانمندی افراد در سازمان، در به اشتراک گذاری دانش خود، به عنوان ضرورت حیاتی است. این مسئله به تنهایی به عنوان یک پیش‌نیاز برای برقراری ارتباطات درون سازمانی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به عنوان یک ابزار قدرتمند برای ایجاد و تقویت مزیت‌های رقابتی نیز در نظر گرفته می‌شود. ایجاد راهبردها و سیستم‌های دانشی، زمینه مورد نیاز برای تبادل اطلاعات، ایجاد دانش جدید و ترویج خلاقیت در سازمان را فراهم می‌کند. این فرآیند با ایجاد سیستم‌ها و رویه‌های دانشی، اجازه می‌دهد تا دانش به بهترین شکل ممکن در سازمان جریان یابد و بهره‌وری افراد و عملکرد سازمان بهبود یابد. این سیستم‌ها می‌توانند جلوی از دست رفتن دارایی‌های فکری سازمان را بگیرند و از پویایی و خلاقیت درون سازمان حمایت نمایند. این تدابیر نه تنها به ارتقای تعاملات داخلی کمک می‌کنند بلکه اساسی برای مزیت رقابتی در بازار محسوب می‌شوند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

شرکت‌های نرم‌افزاری نقشی بسیار حیاتی در ساختارهای اجتماعی مدرن دارند و اهمیت فراوانی در اقتصاد، فناوری، اشتغال و حتی زندگی روزمره ما دارند. همچنین با ارائه ابزارها و نرم‌افزارهایی فرآیندهای کسب و کار را تسهیل و بهینه می‌کنند. این شرکت‌ها به افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها کمک می‌نمایند. از سیستم‌های مدیریت منابع سازمانی گرفته تا ابزارهای تجزیه و تحلیل داده. نرم‌افزارها به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بهتر و هوشمندانه‌تر عمل کنند. این شرکت‌ها از جمله مهمترین مراکز توسعه فناوری و نوآوری هستند و با ایجاد نرم‌افزارهای پیشرفته و به‌روز، به ترقی فناوری کمک کرده و اساساً نوآوری در دنیای دیجیتال را ترویج می‌دهند. علاوه بر این، به عنوان منابع اصلی ایجاد اشتغال و تولید اقتصاد در بسیاری از کشورها عمل می‌کنند. این شرکت‌ها توسعه محصولات و خدمات نرم‌افزاری را ارائه داده و این امر به افزایش فرصت‌های شغلی و تأمین درآمد برای جوانان و حرفه‌ای‌ها منجر می‌شود. نهایتاً، این شرکت‌ها نقش بسیار حیاتی در امنیت اطلاعات دارند. با ارائه راهکارها و ابزارهای امنیتی به سازمان‌ها، به محافظت از اطلاعات حساس و جلوگیری از نقاط ضعف امنیتی کمک می‌نمایند. به عنوان وسیله‌ای برای تحولات اجتماعی نیز نقش مهمی ایفا می‌کنند. از تحولات در حوزه بهداشت و درمان گرفته تا آموزش آنلاین و توسعه فرهنگ دیجیتال، و هم اینکه نرم‌افزارها به ایجاد تغییرات مثبت در جوامع

^۱ Cepeda-Carrion

کمک می‌کنند. به طور کلی، شرکت‌های نرم‌افزاری اساسی برای توسعه پایدار و پیشرفت جوامع هستند و اهمیت آن‌ها در دنیای مدرن بسیار بالاست. واکاوی چگونگی دگرگونی‌های جهانی محصولات بر پایه تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی در سنوات گذشته، بیانگر این است که کشورهای در حال توسعه به طور جدی و اساسی در صدد دستیابی به جایگاه رقابتی شایسته در زمینه صنایع نرم‌افزاری می‌باشند. با نظر به مهم بودن این مسأله، پیشی گرفتن مدیران از هم برای مدیران ارشد شرکت‌های ایرانی که در این زمینه فعالیت می‌کنند، ضروری است و باید به ادراک درستی از عوامل موفقیت‌آمیز در این زمینه برسند. تلاش باید به سمت توسعه توان رقابتی برای بهبود عملکرد سازمانی شرکت‌های نرم‌افزاری انجام شود. لذا با توجه به آنچه بیان شد و با تاکید بر اهدافی که در عملکرد سازمانی شرکت‌های نرم‌افزاری مورد توجه قرار می‌گیرد، پژوهش پیش رو در نظر دارد تا تأثیر چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت‌های نرم‌افزاری را با نقش میانجی مدیریت دانش بررسی نماید. لذا سؤال که در این جا مطرح می‌شود این است که چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت‌های نرم‌افزاری با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر گذار است یا خیر؟.

۲. پیشینه پژوهش

۱.۲. چابکی سازمانی

چابکی سازمانی توانایی انعطاف‌پذیری نهاد حساس به منظور پاسخگویی سریع به تغییرات برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده می‌باشد (حبیب زاده و همکاران، ۱۴۰۰). چابکی سازمانی به معنای سازگاری خیلی زیاد بدون این که احتیاجی به تغییرات داشته باشد. در حقیقت، شرکت‌ها می‌توانند توانمندی را در ساختار و راه‌های عملیاتی‌شان پدید آورد که موجب انعطاف‌پذیری، دگرگونی و سازگاری با وضعیت‌های گوناگون می‌شود بدون این که نیازی به اجرای تغییرات همیشگی و اساسی داشته باشد (علاف جعفری و همکاران، ۱۴۰۲). چابکی، قابلیت طراحی یک سازمان پویا است که نیاز به تغییر را در منابع داخلی و خارجی حس می‌کند، آن تغییرات را به طور روزمره انجام می‌دهد و عملکرد را در سطح بالایی حفظ می‌کند. ویژگی آخری آن که عملکرد سطح بالای حفظ شده، شرط لازم چابکی می‌باشد (انصاری و همکاران، ۱۴۰۳).

۲.۲. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی توانایی سازمان برای جذب، تبدیل و دگرگون‌سازی دانش جدید، و استفاده از آن برای توسعه سریع محصول جدید به منظور کسب مزیت رقابتی، تعریف می‌شود (خالق خواه و رزم طلب، ۱۴۰۲). یادگیری سازمانی فرایندی پویا بر اساس دانش است که شامل حرکت بین سطوح مختلف عملکرد و از یادگیری فردی به گروهی به سازمانی و بالعکس است. این فرایند ریشه در فراگیری دانش از افراد و پیشرفت به وسیله مبادله و به اشتراک گذاشتن آن دارد تا مجموعه‌ای مکتوب از دانش ایجاد شود و در فرایند و فرهنگ سازمان جای گیرد. این دانش تجمعی که در آنچه به آن حافظه سازمانی می‌گویند، ذخیره می‌شود بر نحوه کسب دانش و روش تفسیر و اشاعه آن تأثیر دارد. آنچه فرد در یک سازمان یاد می‌گیرد بسیار بستگی به آن چیزی دارد که سایر افراد سازمان می‌دانند (انصاری و همکاران، ۱۴۰۳).

۳.۲. عملکرد سازمانی

عملکرد سازمان، توانایی آن در دستیابی به اهداف خود با بهره‌گیری مؤثر و کارآمد از منابع، عنصر حیاتی و اساسی است که می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت، ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در مقابل چالش‌ها و تطبیق با شرایط جدید علامت‌گذاری شود (دهقانی، ۱۴۰۱). عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یک جا در بر دارد. بر اساس تعریف آخر عملکرد هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در بر می‌گیرد (هه^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). عملکرد به

^۱ He

عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (لوپز کابار کوس^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

۴.۲. مدیریت دانش

مدیریت دانش، تحت عنوان فعالیت هایی توصیه می گردد که به شکلی سیستماتیک برای دستیابی، مرتب کردن و در دسترس قرار دادن دارایی های فکری سازمانی و قوی کردن فرهنگ یادگیری روز افزون و تسهیم دانش از آن یاد می شود (بازیاری و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت دانش فرآیندی است که به یک سازمان در جهت یافتن، گزینش، سازمان دهی، اشاعه و انتقال اطلاعات مهم و همچنین ارائه گزارش های لازم برای انجام فعالیت هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری صحیح یاری می رساند. مدیریت دانش اعمال مدیریت و زمینه سازی برای تبدیل دانش در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان تعریف شده است. مدیریت دانش به عنوان مدیریت قاعده مند و آشکار دانش حیاتی و اساسی و فرآیندهای مرتبط با آن از ایجاد، سازمان دهی، انتشار، استفاده و استخراج تعریف می شود (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

در جدول ۱، خلاصه تحقیقات انجام شده ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم ترین یافته ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱	رحیمی کلور و نیکخواه (۱۴۰۳)	تبیین اثر مدیریت دانش مشتری بر کیفیت نوآوری از طریق چابکی استراتژیک با نقش تعدیل گر شدت رقابت: مطالعه ای در شرکت های تولید کننده تجهیزات پزشکی	مدیریت دانش مشتری بر چابکی استراتژیک و کیفیت نوآوری در شرکت های تولید کننده تجهیزات پزشکی اثر مثبت و قابل توجه دارد. چابکی استراتژیک به صورت مستقیم تأثیر معنادار بر کیفیت نوآوری دارد. نقش میانجی چابکی استراتژیک در رابطه بین مدیریت دانش مشتری و کیفیت نوآوری معنادار است. شدت رقابت رابطه بین مدیریت دانش مشتری و کیفیت نوآوری را به صورت منفی تعدیل می کند.
۲	باشتی و همکاران (۱۴۰۳)	بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: اثر میانجی نوآوری سازمانی	مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می گذارد. نوآوری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.
۳	راستینه (۱۴۰۳)	اثر گذاری چابکی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر قابلیت های نوآوری به عنوان میانجی	چابکی بر عملکرد و نوآوری تأثیر دارد. نوآوری بر عملکرد نیز تأثیر داشت.
۴	صفری و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق مدیریت دانش	بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه گری مدیریت دانش از دیدگاه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. روحیه کارآفرینی را می توان بر اساس چابکی سازمانی، مدیریت دانش پیش بینی کرد. مدیریت دانش را می توان بر اساس چابکی سازمانی و مؤلفه های آن پیش بینی کرد. بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه گری مدیریت دانش رابطه وجود دارد.
۵	اجلی و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی ارتباط میان چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت های ارزش آفرینی	چابکی سازمانی بر تحول در مدل کسب و کار، چابکی سازمانی بر عملکرد، چابکی سازمانی بر قابلیت های ارزش آفرینی، تحول در مدل کسب و کار بر عملکرد، قابلیت های ارزش آفرینی بر عملکرد، فرایند تبدیل دانش بر فرایند بکارگیری دانش، فرایند اکتساب دانش بر فرایند تبدیل دانش، فرایند بکارگیری دانش بر چابکی سازمان و فرایند بکارگیری دانش بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد.

¹ López-Cabarcos

² Liu

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده/ نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم ترین یافته ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۶	خالق خواه و رزم طلب (۱۴۰۲)	بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی	بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی گری یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۷	شهسوار (۱۴۰۲)	بررسی تاثیر مولفه های چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: گروه مؤسسات بهارنکو)	چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مؤثر است تمام مولفه های آن نیز شامل استراتژی پایدار، طرح های سازگار، رهبری و هویت مشترک و قابلیت های ارزش آفرینی نیز بر عملکرد سازمانی مؤثر هستند.
۸	صفری و باقری (۱۴۰۲)	بررسی تاثیر قابلیت های سازمانی بر عملکرد رقابتی با نقش میانجی چابکی سازمانی	بین چابکی سازمانی، فن آوری اطلاعات و مولفه های آن با روحیه کارآفرینی رابطه معنادار وجود داشت. چابکی و مولفه های آن با فن آوری اطلاعات رابطه معنادار داشت. بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی به واسطه فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.
۹	بازیاری و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی نقش مدیریت دانش و اقدام های راهبردی مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی	بین مدیریت دانش، اقدام های راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد
۱۰	یزدان پناه و شفیعی نیک آبادی (۱۴۰۱)	بررسی تاثیر قابلیت های مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با نقش میانجی انعطاف پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی	قابلیت های مدیریت دانش به واسطه انعطاف پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی تاثیر معناداری بر چابکی دارند.
۱۱	تیرپاتی و کالیا ^۱ (۲۰۲۴)	بررسی تاثیر محیط کار حمایتی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت های فناوری اطلاعات: نقش واسطه ای چابکی یادگیری و نوآوری سازمانی	محیط کار حمایتی و چابکی یادگیری تاثیر معناداری بر نوآوری سازمانی دارند. چابکی یادگیری با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری داشت. چابکی یادگیری و نوآوری سازمانی نقش واسطه در تاثیر غیرمستقیم محیط کار حمایتی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی داشتند.
۱۲	راجیانی و نورموسلم ^۲ (۲۰۲۳)	مدیریت دانش و یادگیری سازمانی برای بهبود عملکرد سازمانی معادن در اندونزی	مدیریت دانش و یادگیری سازمانی مهم عملکرد سازمانی هستند.
۱۳	اونگ و تان (۲۰۲۲)	مدیریت دانش و چابکی سازمانی و مدیریت کیفیت جامع نرم برای بهبود عملکرد سازمان	کیفیت جامع نرم با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم معناداری نداشت اما زمانی که توسط مدیریت دانش میانجی گری می شد، رابطه قوی داشت. این رابطه به واسطه مدیریت دانش و چابکی بیشتر تقویت شد. چابکی بر عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد و مدیریت دانش عملکرد شرکت قوی را ممکن می سازد. مدیریت دانش با چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.
۱۴	رافی ^۳ و همکاران (۲۰۲۲)	قابلیت های مدیریت دانش و چابکی سازمانی به عنوان رابط عملکرد تجاری	هر دو بعد قابلیت های مدیریت دانش به طور مثبت بر چابکی سازمانی و عملکرد تجاری تاثیر می گذارد. علاوه بر اثر مستقیم قابلیت های مدیریت دانش نیز با واسطه چابکی سازمانی بر عملکرد کسب و کار تاثیر غیرمستقیم دارند.
۱۵	مهر و میشر ^۴ (۲۰۲۲)	بررسی نقش تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان با اثر میانجی یادگیری سازمانی	عوامل کلیدی موثر بر عملکرد سازمانی عبارتند از هوش سازمانی، یادگیری سازمانی و اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی. عملکرد کارکنان اساساً مبتنی بر یادگیری سازمانی است. هوش سازمانی اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی عوامل اصلی ایجاد محیطی برای یادگیری سازمانی هستند.

¹ Tripathi & Kalia

² Rajani & Normuslim

³ Rafi

⁴ Meher & Mishra

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده/ نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم ترین یافته ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱۶	کرداب ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)	نقش مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی پایدار	یادگیری سازمانی بر کسب دانش، ذخیره سازی، اشتراک گذاری، فرآیندهای کاربردی و عملکرد سازمانی پایدار تأثیر مثبت می گذارد. یادگیری سازمانی تأثیر ناچیزی بر فرآیند ایجاد دانش و حسابرسی خاورمیانه در شرکت های مشاور دارد.

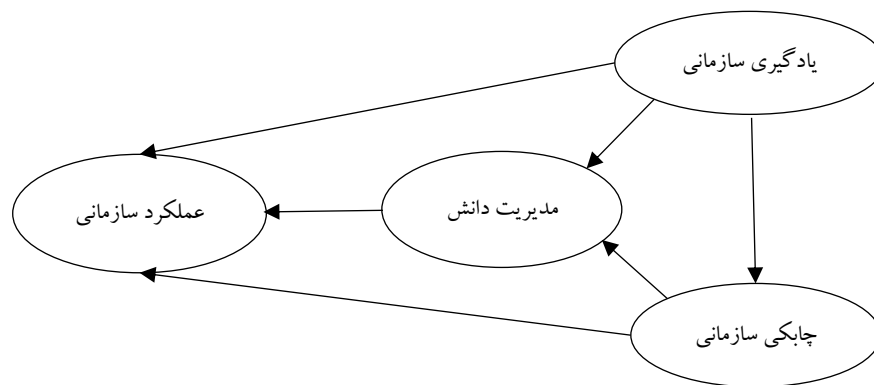
با وجود گستردگی تحقیقات در زمینه مدیریت دانش، چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی و نقش آن ها در بهبود عملکرد سازمانی، همچنان چند خلا مهم دیده می شود نخست اینکه بسیاری از پژوهش ها در صنایع خاصی مانند سیمان، فناوری اطلاعات یا تجهیزات پزشکی انجام شده و نتایج آن ها ممکن است به صنایع دیگر، به ویژه صنعت نرم افزار یا حوزه های دانش بنیان، قابل تعمیم نباشد. دوم اینکه نقش میانجی و تعدیل گر ها به طور محدود بررسی شده اند و با اینکه برخی پژوهش ها به نقش میانجی نوآوری یا یادگیری سازمانی پرداخته اند، بررسی جامع نقش میانجی و تعدیل گر های مختلف مانند مدیریت دانش در ترکیب با چابکی و یادگیری سازمانی کمتر انجام شده است. سوم اینکه تمرکز ناکافی بر صنایع نرم افزاری و دانش بنیان وجود دارد در حالی که این صنایع با محیط های پویا و پیچیده روبرو هستند پژوهش های کمی به تأثیر مدیریت دانش و چابکی سازمانی بر عملکرد در این صنعت اختصاص یافته است. چهارم اینکه نمونه های میدانی از مدیران ارشد و میانی در مطالعات کم بوده است اغلب پژوهش ها یا در نمونه های تخصصی محدود و یا از کارکنان عمومی تر انجام شده و نیاز به مطالعات هدفمندتر از مدیران نرم افزاری و متخصصان صنعت احساس می شود و پنجم اینکه برخی پژوهش ها از روش های توصیفی یا مدل های ساده استفاده کرده اند و ضرورت دارد که مدل سازی معادلات ساختاری یا روش های پیچیده تر برای درک بهتر روابط متقابل و نقش های میانجی و تعدیل گر به کار گرفته شود.

نوآوری پژوهش حاضر در مقایسه با پیشینه های موجود در چند جنبه مهم قابل مشاهده است: اول اینکه این پژوهش به طور همزمان تأثیر چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی را بر عملکرد سازمانی بررسی می کند و نقش میانجی مدیریت دانش را در این رابطه به صورت یکپارچه مدنظر قرار داده است، در حالی که بسیاری از پژوهش های پیشین به بررسی جداگانه یا ناقص این متغیرها پرداخته اند. دوم، تمرکز این پژوهش بر شرکت های نرم افزاری است که یکی از صنایع دانش بنیان و پویا محسوب می شود و در پیشینه ها کمتر به این حوزه اختصاص یافته است؛ بنابراین نتایج این مطالعه می تواند به درک بهتر تأثیر این متغیرها در محیط های فناورانه و پویا کمک کند. سوم، استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ برای تحلیل روابط پیچیده میان متغیرها، به ویژه نقش میانجی مدیریت دانش، به این پژوهش اعتبار علمی و دقت تحلیلی بالاتری می بخشد نسبت به برخی مطالعاتی که فقط به روش های ساده تر اکتفا کرده اند. چهارم، این پژوهش بر چگونگی انتقال تأثیر چابکی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش تمرکز دارد که به شناخت فرآیندهای داخلی سازمانی و مکانیسم های بهبود عملکرد کمک می کند؛ این رویکرد، عمق و غنای نظری و کاربردی مطالعه را افزایش می دهد. در نهایت، این تحقیق می تواند برای مدیران و تصمیم گیرندگان شرکت های نرم افزاری و فناورانه راهکارهای ملموس و علمی برای تقویت عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش و توسعه چابکی و یادگیری ارائه دهد که در پیشینه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به مطالب فوق فرضیات به صورت زیر می باشد.

- ۱- چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- چابکی سازمانی بر مدیریت دانش شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۶- مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۷- مدیریت دانش تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد را میانجی گری می کند.

^۱ Kordab

۸- مدیریت دانش تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد را میانجی گری می کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران عامل، مدیران مالی، مدیران فنی و مدیران محصول شرکت های نرم افزاری در شهر مشهد تشکیل می دهد. این شرکت ها در سال ۱۴۰۲ با بیش از ۵۰ کارمند جمعیت آماری را تشکیل داده اند و تعداد کل اعضای این گروه معادل ۴۰۶ نفر است. بر اساس بررسی های انجام شده بیش از ۵۸ شرکت نرم افزاری در مشهد اعضای جامعه آماری مورد نظر این پژوهش هستند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر بعنوان حجم نمونه تعیین و با روش غیر تصادفی در دسترس انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد بوده که با نظر خبرگان و متخصصان در این حوزه بومی سازی شده و در جدول زیر منابع پرسشنامه ذکر شده است. از مقیاس پنج درجه ای لیکرت برای آیتم های پرسشنامه استفاده گردید. پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بررسی شد. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی است، در روش پی ال اس معیار جدیدتری با عنوان پایایی ترکیبی ارائه شده است. در مورد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقادیر بالای ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول مدل است. جدول ۱ نتایج آزمون پایایی را نشان داده است. به منظور سنجش روایی پرسشنامه، روایی محتوایی و روایی سازه انجام شد. دومین گام در برازش مدل، برآورد روایی با دو معیار همگرا و واگرا بوده است. روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار ۰/۵ را برای اعتبار این شاخص معرفی کردند. مطابق با جدول ۲ معیار میانگین واریانس استخراج شده برای تمام سازه ها در بازه معتبر بود.

جدول ۲. معرفی ابزار پژوهش، روایی همگرا و ضرایب پایایی متغیرها

ردیف	متغیر	منبع	تعداد سوال	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
۱	چابکی سازمانی	شریفی و ژانگ (۲۰۰۰)	۶	۰/۵۰۴	۰/۷۴۹	۰/۸۲۵
۲	یادگیری سازمانی	نیفه (۲۰۰۱)	۶	۰/۵۵۱	۰/۸۳۴	۰/۸۷۹
۳	مدیریت دانش	لاوسن (۲۰۰۳)	۶	۰/۵۱۳	۰/۷۸۴	۰/۸۴۹
۴	عملکرد سازمانی	اسمی راجیانی (۲۰۲۳)	۴	۰/۵۶۷	۰/۷۴۲	۰/۸۳۹

روایی واگرا، سومین معیار سنجش برازش مدل های اندازه گیری در روش PLS است. بر اساس فورنل و لارکر (جدول ۳) مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر میانگین واریانس استخراج شده) از تمامی مقادیر همبستگی بین متغیرها باهم بیش تر است. نتیجه این است که تمامی متغیرهای مورد مطالعه از روایی تشخیصی برخوردار هستند.

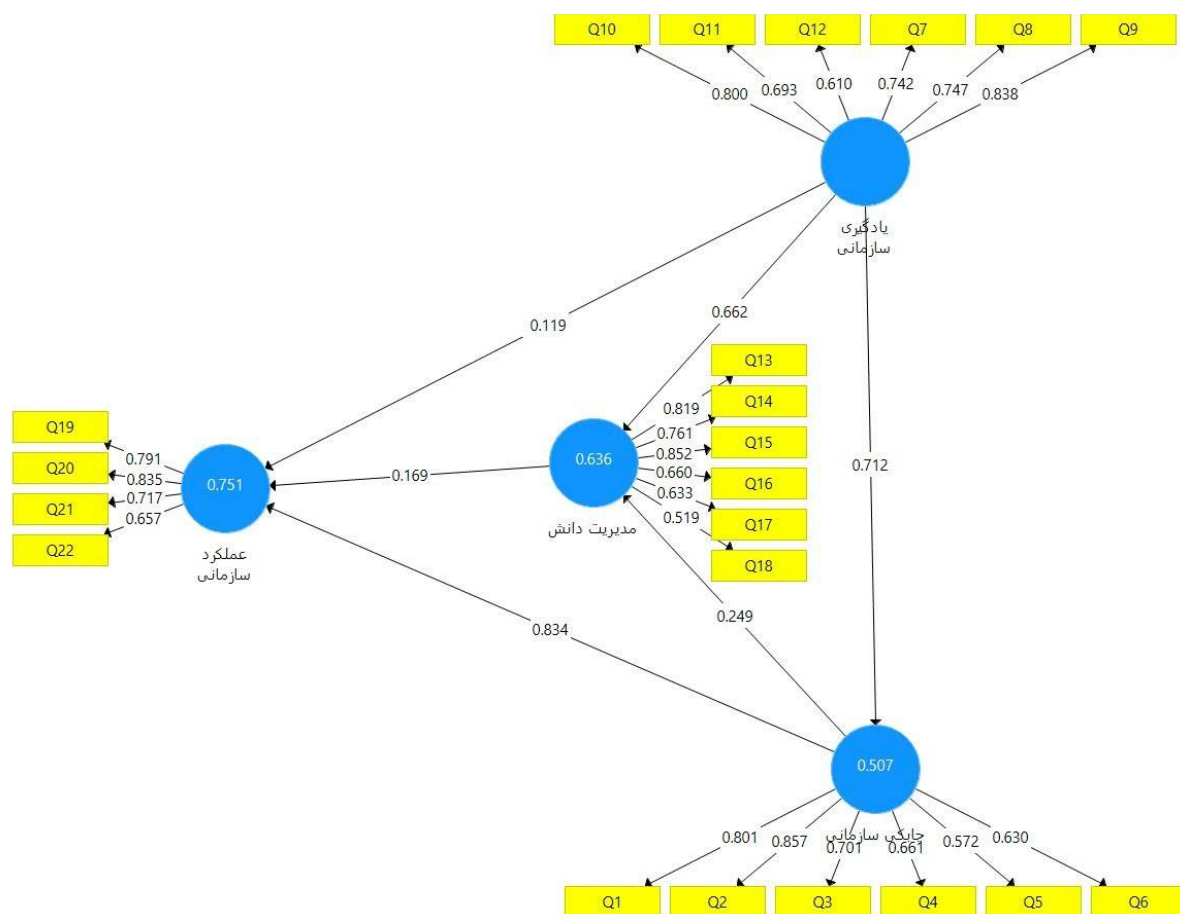
جدول ۳. روایی واگرا (روش فورنل و لارکر)

یادگیری سازمانی	چابکی سازمانی	مدیریت دانش	عملکرد سازمانی
۰/۷۴۲	۰/۶۱۲	۰/۶۴۰	۰/۶۸۸
۰/۷۰۹	۰/۵۲۱	۰/۵۷۱	۰/۶۴۳
۰/۷۱۷	۰/۷۱۷	۰/۶۴۳	۰/۷۵۳
۰/۷۵۳	۰/۷۵۳	۰/۷۵۳	۰/۷۵۳

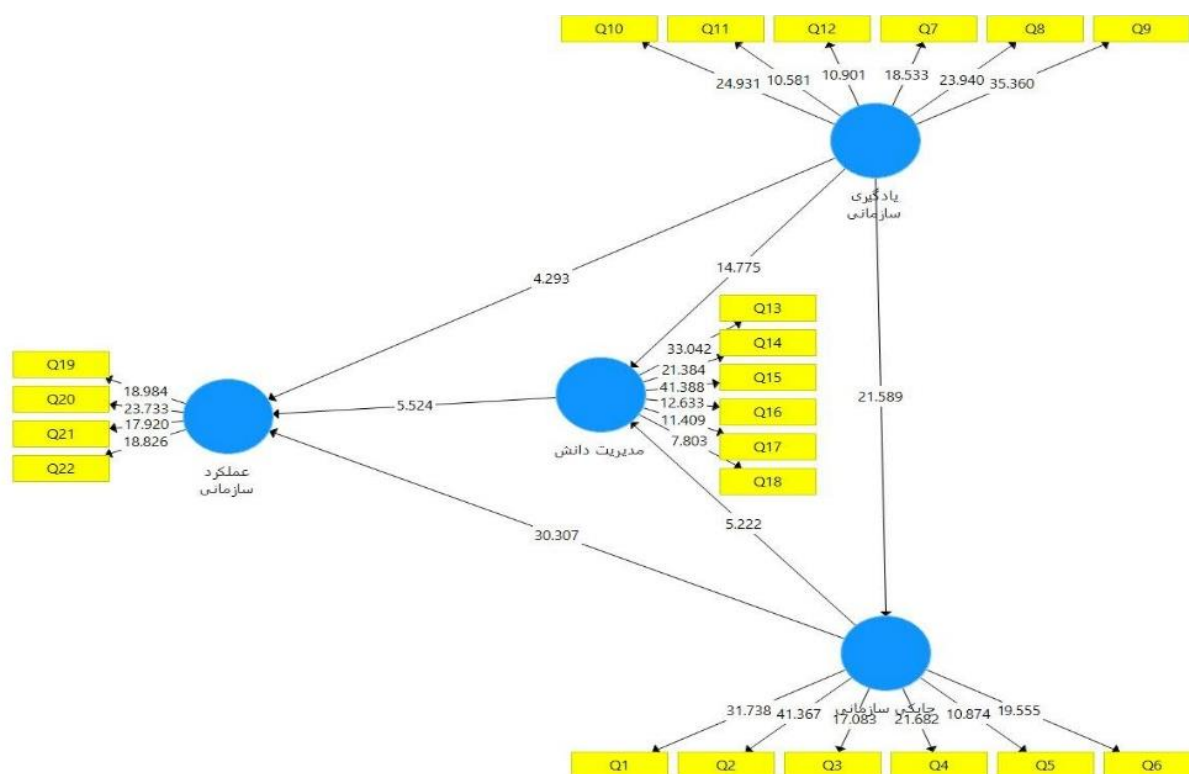
۴. یافته‌ها

نمونه آماری تحقیق به گونه‌ای بود که بیش‌ترین تعداد پاسخ‌دهندگان مردان هستند که ۸۱/۱ درصد از جمعیت پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند و مابقی زنان بودند. ۶ درصد فوق دیپلم، ۳۰/۳ درصد لیسانس، ۵۸/۲ درصد فوق لیسانس و ۵/۵ درصد دارای تحصیلات دکترا و بالاتر بوده‌اند. ۲۹/۴ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۵۰/۷ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۹/۹ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشته‌اند. ۲۰/۹ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۷/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۴/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۹ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۱/۴ درصد ۲۰ سال و بیشتر سابقه کاری داشتند.

از معیارهای ضریب مسیر، ضریب تعیین و آماره تی برای ارزیابی مدل استفاده شده است. ضریب مسیر برای بررسی میزان تاثیر مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر ارائه می‌شود. اعداد داخل هر دایره نشان‌دهنده ضریب تعیین سازه اصلی است و مقدار آن بین صفر و یک تغییر می‌کند. تمامی ضرایب مسیر و ضریب تعیین مدل کلی پژوهش در شکل ۲ نمایش داده شده است. برای آزمون معناداری فرضیه‌ها آزمون بوت استراپ و شاخص آماره تی استفاده شد. ضرایب t مدل کلی پژوهش در شکل ۳ آمده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر ساختاری



شکل ۳. معناداری ضرایب مسیر (آماره تی)

برای تعیین برازش مدل از سه شاخص مقادیر اشتراکی، ضریب تعیین و نیکویی برازش کلی استفاده می شود. اگر مقادیر اشتراکی مثبت باشد، مدل از کیفیت لازم برخوردار است. ضریب تعیین بیانگر درصد تغییرات متغیر وابسته توسط مستقل می باشد. اعداد ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف مدنظر قرار می گیرد. جدول ۴ شاخص های برازندگی مناسبی را نشان می دهند.

جدول ۴. مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین

متغیر	شاخص اشتراک	ضریب تعیین	ارزیابی
عملکرد سازمانی	۰/۲۷۰	---	---
مدیریت دانش	۰/۲۶۷	۰/۳۷۷	بیشتر از متوسط
چابکی سازمانی	۰/۱۷۸	۰/۶۱۸	نسبتاً قابل توجه
یادگیری سازمانی	۰/۲۲۵	---	---

برازش کلی با معیار نیکویی برازش کلی در نظر گرفته می شود برای محاسبه باید از متوسط حسابی مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین میانگین هندسی گرفته شود. بنابراین:

$$GOF = \sqrt{0.307 \times 0.631} = 0.440$$

مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش کلی توصیف می شود. نیکویی برازش کلی در بازه نزدیک به قوی قرار دارد، لذا مدل برازش کلی مناسبی دارد. پس از تایید برازش مدل و روایی پرسشنامه، فرضیه ها آزمون می شوند. در درصد خطای ۰/۰۵، اگر آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه معنادار و در غیر صورت معنادار نیست. جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها را نشان داده است. مقدار تی آماری برای آزمون یک فرضیه در سطح ۰/۰۵ بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تایید است. ضریب مسیر هرچه بالاتر باشد تاثیر پیش بینی کننده متغیر مکنون نسبت به وابسته بیشتر است. برای بررسی اثرات میانجی به جای استفاده از آزمون سوبل، محققان توزیع نمونه اثر غیر مستقیم (تکنیک بوت

استرپینگ) را در نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ راه اندازی کردند که سطوح بالاتری از قدرت آماری را در مقایسه با آزمون سوبل به همراه دارد (هیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). جدول ۵، خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها را نشان می دهد.

جدول ۵. خلاصه نتایج فرضیه ها

ردیف	فرضیه ها	ضریب مسیر	معناداری	سطح اطمینان	نتایج
۱	چابکی سازمانی ← عملکرد سازمانی	۰/۸۳۴	۳۰/۳۰۷	۹۵٪	تأیید
۲	چابکی سازمانی ← مدیریت دانش	۰/۲۴۹	۵/۲۲۲	۹۵٪	تأیید
۳	یادگیری سازمانی ← عملکرد سازمانی	۰/۱۱۹	۴/۲۹۳	۹۵٪	تأیید
۴	یادگیری سازمانی ← مدیریت دانش	۰/۶۶۲	۱۴/۷۷۵	۹۵٪	تأیید
۵	یادگیری سازمانی ← چابکی سازمانی	۰/۷۱۲	۲۱/۵۸۹	۹۵٪	تأیید
۶	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	۰/۱۶۹	۵/۵۲۴	۹۵٪	تأیید
۷	چابکی سازمانی ← مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	۰/۰۴۲	۳/۷۵۱	۹۵٪	تأیید
۸	یادگیری سازمانی ← مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	۰/۱۱۲	۵/۱۹۴	۹۵٪	تأیید

۵. بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مقدار ۰/۸۳۴ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تأثیر مستقیم متغیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی می باشد. در نتیجه با بهبود چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی افزایش می یابد. مقدار آماره تی ۳۰/۳۰۷ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات شهسوار (۱۴۰۲)، اجلی و همکاران (۱۴۰۲)، صفری و باقری (۱۴۰۱)، اونگ و تان (۲۰۲۲) و رافی و همکاران (۲۰۲۲) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که یک سازمان چابک فرآیندهای سازمان و افراد را با فناوری پیشرفته ترکیب می کند تا نیازها و انتظارات مشتری را در مدت زمان نسبتاً کوتاه برآورده کند و توانایی سازمان در تهیه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را افزایش داده و لذا در افزایش عملکرد سازمان تأثیر گذار است. بنابراین با افزایش چابکی سازمانی عملکرد سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

فرضیه دوم: چابکی سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تأثیر چابکی سازمانی بر مدیریت دانش مقدار ۰/۲۴۹ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تأثیر مستقیم متغیر چابکی سازمانی بر مدیریت دانش می باشد. در نتیجه با افزایش چابکی سازمانی، مدیریت دانش بهبود می یابد. مقدار آماره تی ۵/۲۲۲ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت چابکی سازمانی بر مدیریت دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات اجلی و همکاران (۱۴۰۲)، صفری و همکاران (۱۴۰۲) و یزدان پناه و شفیع نیک آبادی (۱۴۰۱)، نوروزعلی (۱۴۰۰)، اونگ و تان (۲۰۲۲)، رافی و همکاران (۲۰۲۲) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که سازمان چابک یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات غیرمنتظره و پیش بینی نشده، فرصت های بازار و نیازمندی های مشتری را دارد و در این راستا یک سازمان باید در تلاش باشند تا از طریق به کارگیری موفقیت آمیز مدیریت دانش به چابکی در سازمان کمک نمایند. عبارتی هر چه سازمان در پاسخگویی به تغییرات محیطی و نیازهای مشتریان چابک تر بوده و سریع تر عمل کند بدین معناست که از دانش بهتری برخوردار است و در نتیجه مدیریت دانش در سازمان نیز افزایش می یابد زیرا برای چابک سازی به دانش به روز و مطلوب در سازمان نیاز می باشد.

¹ Hair

فرضیه سوم: یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی مقدار ۰/۱۱۹ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی می باشد. در نتیجه با بهبود یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی افزایش می یابد. مقدار آماره تی ۴/۲۹۳ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات عظیمی و همکاران (۱۴۰۱)، خالق خواه و رزم طلب (۱۴۰۲)، تیرپاتی و کالیا (۲۰۲۴)، راجیانی و نورموسلیم (۲۰۲۳)، مهر و میشر (۲۰۲۲)، کرداب و همکاران (۲۰۲۰)، رایو دینین و میودیت (۲۰۲۰) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که یادگیری موجب سهولت در تغییر رفتار می شود که این امر بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. علاوه مدیریت بایستی اطمینان یابد که کارکنان سازمان اهمیت یادگیری را درک کرده و در پیشرفت آن مشارکت داشته و آن را به عنوان بخش فعالی در موفقیت سازمان در نظر می گیرند که در نهایت سبب بهبود عملکرد سازمان می گردد. از این منظر یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری فردی کارکنان رفته و ماهیتی جمعی می یابد که افزون بر مدیریت بهتر منابع انسانی سبب بهبود عملکرد سازمان نیز می گردد.

فرضیه چهارم: یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تاثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش مقدار ۰/۶۶۲ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش می باشد. در نتیجه با افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت دانش بهبود می یابد. مقدار آماره تی ۱۴/۷۷۵ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات عظیمی و همکاران (۱۴۰۱)، خالق خواه و رزم طلب (۱۴۰۲)، یزدان پناه و شفیع نیک آبادی (۱۴۰۱)، نوروزعلی (۱۴۰۱)، راجیانی و نورموسلیم (۲۰۲۳)، اونگ و تان (۲۰۲۲)، مهر و میشر (۲۰۲۲)، کرداب و همکاران (۲۰۲۰) و رایو دینین و میودیت (۲۰۲۰) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که یادگیری سازمانی بر دانش، ادراکات و باورهای مشترک دلالت می کند که می تواند به لحاظ وجود زبان و اقدام مشترک توسط همه افرادی که در فرایندها درگیر هستند ارتقاء یابد و فرایندی است که به بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر منجر می شود. در نهایت یادگیری سازمانی از تلاقی دانش ضمنی و آشکار بواسطه تعامل کارکنان بخش ها یا تیم های مختلف یک سازمان با یکدیگر به وجود می آید و آن را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم ها است که در نتیجه موجب تقویت مدیریت دانش در سازمان خواهد شد.

فرضیه پنجم: یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب تاثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی مقدار ۰/۷۱۲ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی می باشد. در نتیجه با بهبود یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی افزایش می یابد. مقدار آماره تی ۲۱/۵۸۹ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات یزدان پناه و شفیع نیک آبادی (۱۴۰۱)، نوروزعلی (۱۴۰۱) و تیرپاتی و کالیا (۲۰۲۴) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که یادگیری سازمانی به توانایی درونی یک سازمان جهت خلق، غنی سازی و کاربست دانش برای کار بهتر از رقبا برای پاسخگویی بهتر به تغییرات محیطی و نیازهای مشتریان و در نهایت چابکی سازمان می باشد. عبارتی در یک سازمان یادگیرنده گروهی از افراد هستند که بطور مداوم ظرفیت خود را برای آنچه که محیط و مشتریان می خواهند خلق کنند، افزایش می دهند که این امر موجب افزایش و ارتقای چابکی در سازمان می گردد.

فرضیه ششم: مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی مقدار ۰/۱۶۹ است و چون این مقدار مثبت است نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی می باشد. در نتیجه با بهبود مدیریت دانش، عملکرد سازمانی افزایش می یابد. مقدار آماره تی ۵/۵۲۴ گزارش شده است و به این علت که این مقدار از ۱/۹۶ بیش تر است می توان گفت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مثبت و معناداری داشته است.

نتایج حاصل با نتایج تحقیقات اجلی و همکاران (۱۴۰۲)، خالق خواه و رزم طلب (۱۴۰۲)، بازیاری و همکاران (۱۴۰۱)، عظیمی و همکاران (۱۴۰۱)، راجیانی و نورموسلیم (۲۰۲۳)، اونگ و تان (۲۰۲۲)، مهر و میشر (۲۰۲۲)، رافی و همکاران (۲۰۲۲) و کرداب و همکاران (۲۰۲۰) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که دانش به عنوان یکی از مهمترین اجزای عملکرد سازمانی مطرح گردیده است. مدیریت مؤثر دانش ارتباطات دانشی را آسان می کند و نیازهای جریان عملکرد سازمانی را تغییر می دهد و علاوه بر آن عملکرد سازمان را از طریق توسعه بینش ها و توانایی های جدید افزایش می دهد. پس توانایی مدیریت دانش یک نقش محوری در حمایت و پرورش دادن عملکرد سازمانی دارد. فرضیه هفتم: مدیریت دانش، تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد را میانجی گری می کند.

ضریب تاثیر متغیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی مدیریت دانش ۰/۰۴۲ می باشد. ضریب معناداری در این تاثیر ۳/۷۵۱ می باشد و چون این عدد از ۱/۹۶ بزرگتر است می توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات اجلی و همکاران (۱۴۰۲)، صفری و همکاران (۱۴۰۲)، شمسوار (۱۴۰۲)، صفری و باقری (۱۴۰۱)، بازیاری و همکاران (۱۴۰۱)، یزدان پناه و شفیعی نیک آبادی (۱۴۰۱)، نوروزعلی (۱۴۰۱)، تیرپاتی و کالیا (۲۰۲۴)، راجیانی و نورموسلیم (۲۰۲۳)، اونگ و تان (۲۰۲۲)، رافی و همکاران (۲۰۲۲) و کرداب و همکاران (۲۰۲۰) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که فعالیت های مبتنی بر دانش از جمله داشتن یک فرهنگ قوی به عنوان ویژگی های بارز مدیریت دانش در چابک شدن سازمان ها مؤثر است. اگر مدیریت دانش و چابکی سازمانی در حال تعادل نباشند می توانند به صورت یک عامل بازدارنده عمل کنند و اثربخشی مدیریت دانش از طریق چابکی سازمانی یا بالعکس امکان پذیر نخواهد بود. بنابراین دارا بودن یک استراتژی روشن و به خوبی برنامه ریزی شده مدیریت دانش یکی از راه های رسیدن به موفقیت در چابکی سازمانی است. این استراتژی ها عامل مهمی برای یک سازمان است تا بتواند منابع و توانایی های خود را جهت دستیابی به اهداف چابکی سازماندهی نماید. بنابراین هر چه سازمان بیشتر بتواند استراتژی های مدیریت دانش را در سازمان پیاده کند در امر چابکی سازمان و چابک سازی آن موفق تر خواهد بود که در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد.

فرضیه هشتم: مدیریت دانش، تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های نرم افزاری مشهد را میانجی گری می کند.

ضریب تاثیر متغیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی مدیریت دانش ۰/۱۱۲ می باشد. ضریب معناداری در این تاثیر ۵/۱۹۴ می باشد و چون این عدد از ۱/۹۶ بزرگتر است می توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات اجلی و همکاران (۱۴۰۲)، خالق خوا و رزم طلب (۱۴۰۲)، عظیمی و همکاران (۱۴۰۱)، بازیاری و همکاران (۱۴۰۱)، یزدان پناه و شفیعی نیک آبادی (۱۴۰۱)، نوروزعلی (۱۴۰۱)، تیرپاتی و کالیا (۲۰۲۴)، راجیانی و نورموسلیم (۲۰۲۳)، اونگ و تان (۲۰۲۲)، رافی و همکاران (۲۰۲۲)، احمد و همکاران (۲۰۲۲)، مهر و میشر (۲۰۲۲) و

کرداب و همکاران (۲۰۲۰) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که از آنجا که در سازمان های یادگیرنده کارکنان به طور مستمر توانایی های خود را گسترش می دهند تا به نتایج مطلوب خود دست یابند جایی که الگوهای جدید تفکر رشد داده می شود، فعالیت های جمعی آزاد بوده و افراد به طور مداوم یاد می گیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند و به طور مستمر دانش جدید را کسب می کنند، به اشتراک می گذارند و مایل به استفاده از آن دانش در تصمیم گیری ها و انجام فعالیت های خود هستند. بنابراین مدیریت دانش باعث یکپارچگی دانش شده که خود یک جنبه کلیدی برای توسعه یادگیری سازمانی است و این باعث می شود در ادارات هم ارتباط بین بخش ها هماهنگ تر شده و هم آگاهی آن ها از چگونگی مشارکت برای رسیدن به آن اهداف بیشتر شود و عملکرد سازمانی تقویت گردیده و بهبود می یابد.

۱.۵. پیشنهادهای پژوهشی

پیشنهاد می شود پژوهش های آتی، زمینه فعالیت سازمانی که در آن فعالیت می نمایند را نیز به عنوان یک متغیر تعدیل کننده در مدل مورد بررسی قرار دهند، همچنین ایجاد ساختار یکپارچه برای یادگیری و مدیریت دانش، و طراحی و پیاده سازی یک سیستم مدیریت دانش که به طور همزمان نیازهای یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را پوشش دهد می تواند به ارتقاء مهارت ها و توانمندی های تمامی کارکنان، بهبود هماهنگی و عملکرد کل سازمان کمک کند.

۲.۵. محدودیت های پژوهش

از جمله موانع انجام در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم پذیری یافته ها را به دنبال دارد و به دلیل روش پژوهش استنباط علی از نتایج پژوهش میسر نیست. هرچند متغیرهای پژوهش بصورت مستقل یا با متغیرهای دیگر مورد مطالعه قرار گرفته بودند اما نبود پیشینه پژوهشی کافی در زمینه موضوع تحقیق و کمبود پژوهش های مشابه و هم راستا در ارتباط با چارچوب نظری این مطالعه در منابع داخلی و خارجی تا حدودی امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه را از پژوهش گر سلب می نمود. پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است و مشکل تمامی پژوهش های پرسشنامه ای را از جمله درجه اعتماد به پاسخ های آزمودنی را دارد. همچنین استفاده از فقط پرسشنامه نیز از موانع دیگر این مطالعه است. از این رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسشنامه نظیر مصاحبه می تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید. همچنین جامعه مورد نظر و نمونه آماری این مدیران شرکت های نرم افزاری شهر مشهد بوده، لذا ممکن است نتایج تحت تاثیر محیط خاص آن قرار گرفته باشد و در نتیجه یافته های تحقیق به آسانی به دیگر بخش ها قابل تعمیم نباشد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

از حامیان مادی و معنوی پژوهش تقدیر می نمایم.

ORCID

Azam Karimzadeh Esfidani



<https://orcid.org/0009-0003-4436-7832>

Masoomeh Arabshah



<https://orcid.org/0000-0001-5166-8113>

منابع

- اجلی، مهدی، مظفری، محمدمهدی، حسین پور، سپیده. (۱۴۰۲). تأثیر نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت های ارزش آفرینی بر رابطه میان چابکی سازمانی و عملکرد. مدیریت استاندارد و کیفیت، ۱۳(۲)، ۱-۳۵. [10.22034/JSQM.2023.399204.1498](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.399204.1498)
- آراسته، علیرضا، اشرف گنجویی، فریده و زارعی، علی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی باشگاه های بدنسازی شهر تهران. مطالعات اجتماعی در مدیریت ورزشی، ۳(۱)، ۲۳-۳۰. <http://noo.rs/TWPnT>
- انصاری، احمد، امیرنژاد، قنبر، دانیالی ده حوض، محمود، مکنونی، فواد، چناری، وحید. (۱۴۰۳). طراحی الگوی اخلاقی-راهبردی شایسته محوری با تأکید بر چابکی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۹(۱)، ۲۱۹-۲۲۷. [10.22034/ethicsjournal.19.1.219](https://doi.org/10.22034/ethicsjournal.19.1.219)
- بازیاری، رویا، خسروی پور، بهمن، سواری، مسلم، منفرد، نوذر. (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش و اقدام های راهبردی مدیریت منبع های انسانی بر عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی استان بوشهر. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۴(۶۱)، ۶-۲۴. [10.22092/jae.2022.359125.1902](https://doi.org/10.22092/jae.2022.359125.1902)
- باشتی، مهدی، سهرابی، طهمورث، طبایی زاده فشارکی، حمید. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: اثر میانجی نوآوری سازمانی. مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۱۱(۱)، ۱۲۵-۱۴۲. [10.22069/jead.2023.21854.1769](https://doi.org/10.22069/jead.2023.21854.1769)
- حاتمی نژاد، محمد، ملک اخلاق، و شکائی نژاد، سیده صدف. (۱۴۰۰). تأثیر گرایش به کارآفرینی و چابکی استراتژیک با نوآوری مدل کسب و کار و قابلیت یادگیری بر عملکرد شرکت ها. کاوش های مدیریت بازرگانی، ۱۴(۲۸)، ۳۱-۷۴. [10.22034/JBAR.2022.14843.3698](https://doi.org/10.22034/JBAR.2022.14843.3698)
- حبیب زاده، شیوا، مهاجران، مهناز، قلعه ای، علیرضا، و حسنی، محمد. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین چابکی و هوش سازمانی با عملکرد سازمانی. نوآوری و ارزش آفرینی، ۱۰(۲۰)، ۵۷-۷۴. [10.22034/JBAR.2022.14843.3698](https://doi.org/10.22034/JBAR.2022.14843.3698)
- حسن نژاد، حجت، کیهان، حسنی، محمد، سامری، مریم. (۱۴۰۰). بررسی رابطه کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی: با آزمون نقش میانجی اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۳(۲۶)، ۱۶۷-۱۹۱. [10.22080/jem.2022.18917.3229](https://doi.org/10.22080/jem.2022.18917.3229)
- خالق خواه، علی، رزم طلب، ناصر. (۱۴۰۲). طراحی مدل عملکرد سازمانی و مدیریت دانش با میانجی گری یادگیری سازمانی. مدیریت دانشگاهی، ۲(۱)، ۲۷-۳۹. [10.22034/JAM.2023.62758](https://doi.org/10.22034/JAM.2023.62758)
- خسروی زاده، اسفندیار، عزیزی، سارا و مندعلی زاده، زینب. (۱۴۰۱). تأثیر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۰(۱)، ۲۱-۳۹. <https://doi.org/10.22044/shm.2022.11701.2450>
- دهقانی، رضا. (۱۴۰۱). مروری بر معیارها و مدل های ارزیابی عملکرد سازمانی در تفکر سیستمی. عمران و پروژه، ۴(۵)، ۴۷-۶۱. <https://doi.org/10.22034/cpj.2022.359602.1153>
- راستینه، مرتضی. (۱۴۰۳). بررسی اثر گذاری چابکی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر متغیر قابلیت های نوآوری به عنوان متغیر میانجی. کنفرانس ملی مدیریت و تجارت الکترونیک، ۸(۸)، ۴۲۱-۴۳۰. <https://civilica.com/doc/2042429>
- رحیمی کلور، حسین، نیکخواه، یونس. (۱۴۰۳). تبیین اثر مدیریت دانش مشتری بر کیفیت نوآوری از طریق چابکی استراتژیک با نقش تعدیل گر شدت رقابت: مطالعه ای در شرکت های تولید کننده تجهیزات پزشکی. چشم انداز مدیریت صنعتی، ۱۴(۲)، ۶۶-۸۴. [10.48308/JIMP.14.2.66](https://doi.org/10.48308/JIMP.14.2.66)
- شهسوار، محمدصادق. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مولفه های چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: گروه مؤسسات بهارنکو). کاوش های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۳(۱۲)، ۱۲۵-۱۴۱. [10.22034/NECSBM.2024.435564.1039](https://doi.org/10.22034/NECSBM.2024.435564.1039)
- صفری، امید، باقری، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت بدنی. فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، ۲(۳)، ۲۵-۳۳. <https://doi.org/10.30473/t-edu.2023.66869.1066>
- صفری، امید، صفری، غلامرضا و نیکنام، محمد. (۱۴۰۲). مطالعه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر مدیریت دانش. مدیریت عملیات، ۳(۹)، ۳۲-۹. [10.30495/JOM.2023.1976944.1075](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1976944.1075)

- عظیمی، حسین، کرمی، زهرا و زمانی، فاطمه. (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش. *آموزش علوم دریایی*، ۹(۴)، ۱-۱۷. [10.22091/STIM.2022.8353.1812](https://doi.org/10.22091/STIM.2022.8353.1812)
- علاف جعفری، الناز، روستا، علیرضا، رویایی، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر قابلیت های سازمانی بر عملکرد رقابتی با نقش میانجی چابکی سازمانی. *مدیریت کسب و کار*، ۱۵(۵۹)، ۱۳۲-۱۵۳. https://journals.iau.ir/article_698710.html
- نوروزعلی، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شاهرود). *چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۴(۴۲)، ۹-۲۱. https://www.jamv.ir/article_131250.html
- یزدان پناه، سوسن، شفیعی نیک آبادی، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر قابلیت های مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۶)، ۱۵۵-۱۹۰. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.68796.4180>

References

- Ajli, M., Mozaffari, M. M., & Hosseinpour, S. (2023). The mediating role of knowledge management processes, business model innovation, and value creation capabilities on the relationship between organizational agility and performance. *Standard Management and Quality Scientific Quarterly*, 13(2), 1-35. [10.22034/JSQM.2023.399204.1498](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.399204.1498) (In Persian)
- Allaf Jafari, E., Rousta, A., & Royaei, A. (2023). Investigating the Effect of Organizational Capabilities on Competitive Performance with the Mediating Role of Organizational Agility. *Business Management*, 15(59), 132-153. https://journals.iau.ir/article_698710.html (In Persian)
- Ansari, A., Amirnejad, Gh., Daniali Dah Hovz, M., Makvandi, F., & Chenari, V. (2024). Designing an ethical-strategic model of meritocracy with an emphasis on organizational agility. *Ethics in Science and Technology*, 19(1), 219-227. [10.22034/ethicsjournal.19.1.219](https://doi.org/10.22034/ethicsjournal.19.1.219) (In Persian)
- Arasteh, A., & Zarei, D. (2021). Examining the relationship between organizational agility and organizational performance of bodybuilding clubs in Tehran city. *Social Studies in Sports Management*, 3(1), 23-30. <http://noo.rs/TWPmT> (In Persian)
- Azimi, H., & Jafari, H. (2023). The Impact of Knowledge Management Transformations and Organizational Adaptation on the Three Dimensions of Internal Process Performance, Customer Performance, and Learning and Growth. *Information Management Sciences and Techniques*, 9(2), 339-370. [10.22091/STIM.2022.8353.1812](https://doi.org/10.22091/STIM.2022.8353.1812) (In Persian)
- Bashti, M., Sohrabi, T., & Tabaeizadeh, H. (2024). Examining the relationship between dimensions of knowledge management and organizational performance: The mediating effect of organizational innovation. *Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development Studies*, 11(1), 125-142. [10.22069/jead.2023.21854.1769](https://doi.org/10.22069/jead.2023.21854.1769) (In Persian)
- Bazyari, Kh., Savari, M., & Monfared, N. (2022). The role of knowledge management and strategic human resource management actions on organizational performance of Jihad Agriculture Organization of Bushehr Province. *Journal of Agricultural Education Management Research*, 14(61), 6-24. [10.22092/jacar.2022.359125.1902](https://doi.org/10.22092/jacar.2022.359125.1902) (In Persian)
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). *Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management*. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67-89. <https://www.researchgate.net/publication/328743256>
- Dehghani, R. (2022). A Review of Criteria and Models for Organizational Performance Evaluation in Systems Thinking. *Omran va Project*, 4(5), 47-61. <https://doi.org/10.22034/cpj.2022.359602.1153> (In Persian)
- Habibzadeh, Sh., Mohajeran, M., Ghale'i, A., & Hassani, M. (2021). Explaining the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Agility and Organizational Intelligence with Organizational Performance. *Innovation and Value Creation*, 10(20), 57-74. [10.22001.1.27170454.1400.10.19.9.0](https://doi.org/10.22001.1.27170454.1400.10.19.9.0) (In Persian)
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, Ch., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second edition, <https://search.catalog.loc.gov/instances/de62fa01-c4cd-5e11-aafb-baef1bbfeef1?option=lccn&query=2016005380>
- Hassannejad, H., Hasani, K., & Sameri, M. (2021). Examining the Relationship Between Teamwork and Organizational Learning with Organizational Excellence: Testing the Mediating Role of Professional Ethics and Organizational Agility. *Executive Management Research Quarterly*, 13(26), 167-191. [10.22080/jem.2022.18917.3229](https://doi.org/10.22080/jem.2022.18917.3229) (In Persian)
- Hatami Nejad, M., Malek Akhlagh, E., & Voshkaei Nejad, S. (2021). The Impact of Entrepreneurial Orientation and Strategic Agility with Business Model Innovation and Learning Capability on Firm Performance. *Kavosh-ha-ye Modiriyat-e Bazargani*, 14(28), 31-74. [10.22034/JBAR.2022.14843.3698](https://doi.org/10.22034/JBAR.2022.14843.3698) (In Persian)
- He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82, 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Hussain, A., Khan, M., Rakhmonov, D. A., Mamadiyarov, Z. T., Kurbonbekova, M. T., & Mahmudova, M. Q. K. (2023). Nexus of Training and Development, Organizational Learning Capability, and Organizational Performance in the Service Sector. *Sustainability*, 15(4), 3246. [DOI: 10.3390/su15043246](https://doi.org/10.3390/su15043246)

- Khaleghkhah, A., & Razm Talab, N. (2023). Designing a Model of Organizational Performance and Knowledge Management with the Mediating Role of Organizational Learning. *Academic Management*, 2(1), 27-39. 10.22034/JAM.2023.62758 (In Persian)
- Khosravi Zadeh, E., Azizi, S., & Mondalizade, Z. (2022). The Impact of Strategic Human Resource Management Actions on Employees' Organizational Performance with the Mediating Role of Organizational Learning (Case Study: Sports and Youth Departments of Markazi Province). *Human Resource Management in Sports*, 10(1), 21-39. <https://doi.org/10.22044/shm.2022.11701.2450> (In Persian)
- Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(23), 10061. <https://doi.org/10.3390/su122310061>
- Liu, C., Williams, A. M., & Li, G. (2022). Knowledge management practices of tourism consultants: A project ecology perspective. *Tourism Management*, 91, 104491. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104491>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Meher, J.R., & Mishra, R.K. (2022). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2), 205-223. DOI:10.1108/VJKMS-04-2020-0056
- Norouzali, A. (2021). Investigating the Role of Organizational Learning and Knowledge Management on Organizational Agility (Case Study: Shahrud Social Security Organization). *Accounting and Management Perspective*, 4(42), 9-21. https://www.jamv.ir/article_131250.html (In Persian)
- Ong, E. C., & Tan, C. L. (2022). Soft TQM, agility, and knowledge management deliver organizational performance: A study of Malaysian manufacturing organizations in the electrical and electronics sector. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(4), 28-47. <https://doi.org/10.1002/joe.22155>
- Rafi, N., Ahmed, A., Shafique, I., & Kalyar, M.N. (2022). Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(4), 397-417. DOI:10.1108/SAJBS-05-2020-0145
- Rahimi Kaloor, H., & Nikkhah, Y. (2024). Explaining the Effect of Customer Knowledge Management on Innovation Quality through Strategic Agility with the Moderating Role of Competition Intensity: A Study in Medical Equipment Manufacturing Companies. *Industrial Management Outlook*, 14(2), 66-84. 10.48308/JIMP.14.2.66 (In Persian)
- Rajjani, I., & Normuslim, N. (2023). Knowledge management and organizational learning to improve the organizational performance of mines in Indonesia. *Journal of Infrastructure Policy and Development*, 7(2), 2227. <https://systems.enpress-publisher.com/index.php/jipd/article/view/2227>
- Rastineh, M. (2024). Investigating the Impact of Agility on Organizational Performance with an Emphasis on Innovation Capabilities as a Mediating Variable. *Proceedings of the 8th National Conference on Management and E-Commerce*, Tehran. Retrieved from <https://civilica.com/doc/2042429> (In Persian)
- Safary, O., & Baqeri, A. (2022). Examining the Relationship Between Organizational Agility and Entrepreneurial Spirit Considering the Moderating Role of Information Technology in Physical Education Instructors. *Technology and Knowledge Research in Education*, 2(3), 25-33. <https://doi.org/10.30473/t-edu.2023.66869.1066> (In Persian)
- Safary, O., Safary, Gh., & Niknam, M. (2023). A Study of Organizational Agility and Entrepreneurial Spirit Considering the Moderating Role of Knowledge Management. *Operations Management*, 3(9), 9-32. [10.30495/JOM.2023.1976944.1075](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1976944.1075) (In Persian)
- Shahsavari, M. S. (2024). Examining the Impact of Organizational Agility Components on Organizational Performance (Case Study: Baharneo Group of Institutions). *Novel Explorations in Computational Sciences and Behavioral Management*, 3(12), 125-141. 10.22034/NECSBM.2024.435564.1039 (In Persian)
- Tripathi, A., & Kalia, P. (2024). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: *The mediating role of learning agility and organisational innovation*. *Innovation*, 26(2), 257-277. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Yazanpanah, S., & Shafiei Nikabadi, M. (2022). The Effect of Knowledge Management Capabilities on Organizational Agility with Emphasis on the Role of Strategic Flexibility and Organizational Learning. *Journal of Management Studies on Improvement and Transformation*, 31(106), 155-190. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.68796.4180> (In Persian)