

## بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی (مطالعه موردی، سازمان آموزش و پرورش فارس)

مهدی امیری<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف: رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی است.

روش: روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز بودند که در سال ۱۳۹۶ در این سازمان مشغول به کار بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۰۰ نفر از بین این کارکنان انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های مدیریت دانش همتی، پرسشنامه نوآوری سازمانی جرفی و همکاران و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی رابینز و کولتر به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶، ۰/۷۸ و ۰/۷۸ بوده و روایی این سه پرسشنامه نیز توسط متخصصان تأیید شده است. یافته‌ها: یافته‌های تحقیق مبین ارتباط مثبت و معنادار بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی و بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی ارتباط بوده است و ضرایب علی‌مسیرهای بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش بر کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان دارد. شاخص‌های کلی نشان از برآزش خوب مدل ارائه شده توسط داده‌ها دارد. نتیجه‌گیری: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای خلق دانش و به کارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی نوآوری سازمانی و همچنین متغیرهای تسهیم دانش و به کارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان داشته‌اند. نتیجه آزمون تی گروه‌های مستقل در خصوص متغیر جنسیت و آزمون آنوا در خصوص متغیرهای سن و سابقه کار نشان داد که از لحاظ کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری

۱. عضو هیات علمی گروه تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران mahdiamiri10@gmail.com

سازمانی که بین نظر کارکنان مرد و زن در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود ندارد ولی بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات کارکنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمره کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و آزمون تعقیبی توکی نشان داد که افراد با مدرک کارشناسی ارشد، کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس داشته‌اند.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، کارآفرینی، نوآوری، آموزش و پرورش.

### پیشگفتار

بسیاری از سازمان‌ها در محیط خود با مشکلات زیادی از نظر رقابتی مواجه هستند و این مشکلات به علت سرعت بالای تغییرات در محیط، بخصوص تغییرات تکنولوژیکی است. در همین راستا مدیران و کارکنان باید از قدرت خلاقیت و نوآوری در جهت تطبیق و هماهنگ شدن با تغییرات سریع، خطوط تولید، شیوه‌های مدیریتی و فرآیندهای تولید استفاده کنند (زمیتیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴؛ دونیت و گادمیلیس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ دامنیور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱؛ پارانابی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱؛ صادقی مال امیری، ۱۳۹۴) در واقع نوآوری، عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار است (پارک و کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶؛ انباری<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ فریدمن و پروساک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸، ۳؛ مارا و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳؛ مینا و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴؛ هو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۳؛ وو و وانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶) و سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و

1. Zemaitis.
2. Donate, M.J & Guadamillas, M.J.
3. Damanpour.
4. Parnaby.
5. Park and Kim.
6. Anbari et al.
7. Friedman and Prusak.
8. Mura.
9. Mina, Bascavusoglu-Moreau & Hughes.
10. Hau et al.
11. Wu & Wang.

ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود (مانتس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ لیو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ لیو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). از طرف دیگر، در ادبیات مرتبط با نوآوری و دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزای فرآیند خلق نوآوری مطرح گردیده است (ماهر و لیونس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ مارو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳؛ مینا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴) و اهمیت مدیریت دانش و رابطه آن با نوآوری به طور گسترده تأیید شده است (هال و مایرز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶؛ هو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۳) چنان که دروچ<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) شواهدی را ارائه داده است که شرکت با قابلیت مدیریت دانش، نوآوری بیشتری دارد؛ همچنین، گوپالا کریشنان و همکارانش<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۹) تأثیر دانش و ویژگی‌ها و گونه‌شناسی آن را بر نوآوری مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. آنها گزارش کردند که دانش تأثیر مثبتی بر روی احتمالات نوآوری دارد. گلویت و ترزیووسکی<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۴) بیان می‌کند رابطه معنادار و مثبتی بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در سازمان‌ها وجود دارد. لازم به ذکر است عملکرد نوآوری که در سازمان‌ها به نوآوری‌های محصول و فرآیند کمک می‌کند به عنوان مزیت رقابتی شناخته شده است (خو و لی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹).

اهمیت و نقش کارآفرینی در توسعه اقتصادی و پیشرفت و پویایی جامعه بر کسی پوشیده نیست. به واسطه اشباع ظرفیت‌های شغلی در بخش دولتی و خصوصی و نرخ نسبتاً بالای بیکاری بویژه در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی، توجه به رویکرد کارآفرینی مستقل و فردی بیش از پیش برجسته گشته است. کارآفرینی فقط در نوع فردی آن خلاصه نمی‌شود

- 
1. Montes et al
  2. Liao and Hu.
  3. Liao et al.
  4. Mahr, D., & Lievens, A.
  5. Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N.
  6. Mina, A., Bascavusoglu-Moreau, E., Hughes, A.
  7. Hall & Mairesse
  8. Hau
  9. Darroch
  10. Gopalakrishnan et al
  11. Gloet & Terziowski
  12. Xu & Li

بلکه سازمان هایی نیز در سطح جهانی هستند که به منظور افزایش قابلیت های خود در محیط به شدت رقابتی امروز توجه به رویکردهای کارآفرینی درون سازمانی و کارآفرینی سازمانی را سرلوحه خود قرار داده اند. از این رو مدیریت دانش در سازمان می تواند به عنوان بستر ظهور کارآفرینی سازمانی تلقی شود (پولادی، ۱۳۸۸).

دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان درباره فرآیندها، محصولات، خدمات، منتریان، بازار و رقبای سازمان می دانند (سیوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). مدیریت دانش را فعالیت هایی مانند گردآوری، تسهیم و به کارگیری دانش تعریف می کنند (گلد و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ لین و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷؛ ترسی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)؛ گردآوری دانش به فرآیند جست و جو، کشف و ذخیره و بازیابی دانش مناسب در درون و برون سازمان اطلاق می شود (چن و جینگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹) و تسهیم دانش به انتشار، تبادل و به اشتراک گذاری دانش های خلق شده، کسب شده و ذخیره شده در سازمان با جلسات بحث گروهی سؤال و جواب از نخبگان و یا حتی ارسال یک ایمیل به اعضای سازمان تعریف می شود (لیائو و شو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷).

نوآوری، فرآیند گردآوری، تسهیم و به کارگیری دانش عینی و ضمنی را در بر می گیرد (هانگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰، ۴۲۷). به همین منظور یک سازمان نوآور، ارتباط زیادی با به کارگیری منابع دانشی خود دارد (بروکمن و مورگان<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳، ۳۵۶). کاندرا<sup>۹</sup> (۲۰۰۸) نوآوری را این گونه تعریف می کند: اقتباس یک ایده یا رفتار جدید که بتواند سیستم، سیاست، برنامه، طرح و فرآیند تولید کالای خدمتی جدید را برای سازمان تصویب کند (موسوی خطیر و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۸۶). نوآوری وسیله ای است که سازمان ها از طریق آن

- 
1. Civi
  2. Gold et al
  3. Lin, H.F., Lee, G.G.
  4. Teresa
  5. Chen, C. J., Jing-Wen, H
  6. Liao, H., Shu, C. H. T
  7. Hung et al
  8. Brockman and Morgan
  9. Kandra

به تغییرات گوناگون محیطی پاسخ می‌دهند (هو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ هاگدوم و زوبر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). نوآوری انجام متفاوت کارها است و بر استفاده از دانش فنی جدید که ممکن است ابزارها، فرآیندها، تولیدات یا خدمات باشد دلالت می‌کند (کروزر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). ایجاد نوآوری مستلزم توانایی خلق، ذخیره و انتقال دانش در سازمان است. نوآورانه بودن یکی از ابزارهای پایه ای راهبردی برای ورود به بازارهای جدید، افزایش سهم بازار کنونی و ایجاد یک حاشیه مزیت رقابتی برای سازمان است (گاندی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

بیشتر اقتصاددانان معتقدند که یک کارآفرین، بازیگر مهمی در اقتصاد است (تالاک و یورتکور<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵، ۷۲۱). کارآفرینی برای رشد و توسعه اقتصادی- اجتماعی اهمیت اساسی دارد و فرصت‌های جدید شغلی و کالا و خدمات متنوع برای جامعه فراهم می‌کند (پولوسیک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). میل<sup>۷</sup> کارآفرینی را به عنوان یک "کار یا مهارت که برای نظارت و سرپرستی ضروری است توصیف می‌کند" (نیوسی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). کرزنر کارآفرینی را به عنوان "کارآفرینی که فرصت کسب سود را اخذ و بر اهمیت رقابت تأکید می‌کند" تعریف می‌کند (ابیو و اوزگور<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳، ۱۲۶-۱۲۷).

کارآفرینی و مدیریت استراتژیک هر دو فرآیندهایی پویا هستند که با عملکرد سازمان در ارتباط هستند (کوراتکو و آدرتچ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹، ۵). این مفهوم اولین بار در نشریه مدیریت استراتژیک و در سال ۲۰۰۷ به طور رسمی و حول دو ایده اصلی (۱) تدوین و اجرای استراتژی که اساساً کارآفرینی است و (۲) فرصت طلبی و استفاده از فرصت‌ها که مبحث

- 
1. Ho
  2. Hagedoorn & Zober
  3. Krozer et al
  4. Gunday et al
  5. Tiliucea & Yurtkurb
  6. Polowczyk
  7. Mill
  8. Niosi
  9. Abiyev and Özgür
  10. Kuratko & Audretsch

مرکزی مدیریت استراتژیک است شکل گرفت (کلین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). کوراتکو و آدرتچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۹، ۱۲) کارآفرینی استراتژیک را استفاده یا تحریک فعالیت‌های کارآفرینی برای رسیدن به اهداف استراتژیک می‌دانند. کارآفرینی استراتژیک اقدام کارآفرینانه با چشم اندازی استراتژیک بوده (هیت و همکاران، ۲۰۰۱) و به دنبال یکپارچه سازی کارآفرینی و مدیریت استراتژیک است (جنز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲، ۷۳-۷۲). در هر دو زمینه کارآفرینی و مدیریت استراتژیک تمرکز بر استفاده از فرصت‌ها و تطابق با تغییر است. لذا یکی از نقاط متمایز ارتباط بین کارآفرینی و مدیریت استراتژی، فرصت‌ها هستند. فرصت‌ها رتبه مرکزی را در هر دو مفهوم کارآفرینی و مدیریت استراتژیک دارند (نیلون دوگان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵، ۱۲۹۱). کارآفرینی استراتژیک یک مورد و حالت ویژه از مدیریت استراتژیک و یک تخریب خلاق است و در سازمان های بزرگ اساساً کارآفرینی سازمانی با هدف راهبردی است (رنسبورگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳، ۲۱).

مدیریت دانش اثربخش، ارتباط دانش و فرآیند نوآوری را آسان می‌کند و نوآوری را با استفاده از بهبود دیدگاه و توانایی‌های جدید توسعه می‌دهد (لاکشمین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، ۳۴۳). نتایج پژوهش‌های انجام یافته نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش مؤثر و نوآوری رابطه وجود دارد (دوقرتی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲؛ داروچ و مک ناقتون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ هارگادون و سوتون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۷). همچنین بسیاری از محققان تأکید کرده‌اند که دانش مهم‌ترین عنصر در نوآوری است (آفوه<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳؛ استوری و کلی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲) به عنوان مثال؛ میرفخرالدینی و

1. Klein & et al
2. Kuratko & Audretsch
3. Gen
4. Nilhun Dogan.
5. Rensburg
6. Lakshman
7. Dougherty et al
8. Darroch & McNaughton
9. Hargadon & Sutton
10. Afuah
11. Storey & Kelly

همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. محمدی و همکاران (۱۳۸۹) دریافتند که تسهیم دانش و نوآوری در سازمان ارتباط مثبتی با هم دارند و هر چه توزیع و دریافت اطلاعات یا دانش به شیوه ای مؤثرتر انجام شود توانایی نوآوری نیز افزایش می یابد. صادقی فیضی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه معنادار بین مدیریت دانش و نوآوری (محصول، فرآیند، تدریجی و بنیادی) است بنابراین توجه بیشتر شرکت ها به مدیریت دانش، باعث افزایش نوآوری در آنها خواهد گردید. شائمی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که رفتارهای تسهیم دانش موجب بهبود توانایی نوآوری می شود. احمدی و دیگران (۱۳۹۱) نشان دادند که همه مؤلفه های مدیریت دانش از جمله تسهیم دانش باعث ایجاد توانایی نوآوری در سازمان می شوند. صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی نشان دادند که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می گذارند. کنجکاو منفرد و اردکانی (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و رابطه آن با نوآوری پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرآیندی مدیریت دانش (خلق دانش، تسخیر دانش، ذخیره دانش و ...) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معناداری وجود دارد. کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد و تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قوی تری بر عملکرد عملیاتی دارد. ایرجی نقندر و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی تعیین مدل معادلات ساختاری مدیریت دانش با نوآوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رضائی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان

به نسبت ۸۳٪ و بین مدیریت دانش و نوآوری کارکنان نیز ۷۳/۶٪ تأثیرگذاری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انتشار دانش، نوآوری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. داروچ و مکنناگتون<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) با بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در ۴۴۳ شرکت تولیدی معتقدند که تبادل دانش با عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت دارد. سارین و مک درموت<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۳ در پژوهش خود عنوان می‌کند که سازمان‌های توانمندتر، که دانش را از درون و بیرون سازمان کسب می‌کنند می‌توانند عدم اطمینان را کاهش دهند، فرصت‌های بیشتری کسب کنند و به مزیت‌های فنی و فن‌آورانه‌ی بیشتری دست پیدا کنند و از این رو در محصولات و خدمات خود نوآوری و ایجاد کنند. لین<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فن‌آوری تسهیم دانش را بر نوآوری سازمانی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که سطح دانش و کارآمدی، حمایت مدیریت ارشد و سامانه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر زیادی بر رفتارهای تسهیم دانش دارند و این رفتارها می‌توانند توانایی نوآوری سازمانی را افزایش دهند. ژي هانگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) با بررسی در صنایع با فن‌آوری متوسط دریافته‌اند که تسهیم دانش بر توانایی نوآوری و عملکرد بهتر سازمانی تأثیری مثبت دارد. در پژوهش چانگ و چینگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) نتایج آزمون معادله رگرسیون نشان داد که مدیریت دانش ظرفیت پیش‌بینی عملکرد نوآوری را دارد. همچنین بین جذب دانش و انتشار دانش با نوآوری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. سائز و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) دریافته‌اند که به اشتراک‌گذاری دانش اثر مثبتی بر افزایش توانایی نوآوری دارد. پژوهش لیو و وو<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) حاکی از آن بود که شیوه‌های مدیریت دانش به ایجاد نوآوری منجر می‌شود. کاماساک و بولوتلر<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی اثر تسهیم دانش

- 
1. Darroch & McNaughton
  2. Sarin, S., McDermott, C.
  3. Lin
  4. Zhi-Hong et al
  5. Chung-Jen, Chen. & Va-Ching, Yeh
  6. Sáenz, J., N. Aramburu., & O. Rivera
  7. Liao, S.H., & Wub, C.C.
  8. Kamasak & Bulutlar



بر نوآوری پرداخته و بیان کردند که رابطه معناداری بین تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد. یانگاک (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافت که مدیریت دانش اثر مثبتی بر نوآوری‌های فن آوری و نوآوری مدیریت دارد آنگل و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی دریافتند که راهبردهای مدیریت دانش آثار مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده بیانگر ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی است که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

بودلایی در سال ۱۳۸۸ در پایان نامه خود با عنوان "ارتباط عوامل سازمانی مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی" بیان می‌کند مدیریت دانش با ایجاد، توسعه و ترویج دانش و تمرکز بر دارایی‌های غیر فیزیکی سازمان (تجارب و دانش کارکنان)، شرایطی را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم می‌نماید و باعث به وجود آمدن سازمان‌های کارآفرین می‌شود که مجموعه این اقدامات تأثیر مستقیمی بر روی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد. ناظم و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و متغیر مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین نموده‌اند. همچنین بین میزان کارآفرینی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معناداری وجود دارد. ساداتی ولویی در سال ۱۳۸۹ در پایان نامه خود، تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار داده است تا از این رهیافت جایگاه کارآفرینی در طراحی الگوی مدیریت دانش برای سازمان‌هایی که قصد ورود به این حوزه را دارند مشخص شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش به صورت مستقیم (۰/۴۶) و غیرمستقیم (۰/۳۸) و به کارگیری دانش به صورت

1. Yanggang, Yu.  
2. Ungel, L., Mero, no-Cerdn., &Pez-Nicols, Carolinal L.

مستقیم (۰/۵۹). بر روی فرآیند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارند اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تأیید نشد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰/۱۵) و به کارگیری دانش (۰/۱۲) تأیید شد. مدهوشی در سال ۱۳۹۰ در مقاله ای با عنوان بررسی اثرگذاری مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی به بررسی این موضوع در کسب و کارهای کوچک و متوسط مازندران پرداخت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تسهیم دانش به صورت مستقیم (۰/۴۶) و غیرمستقیم (۰/۳۸) و به کارگیری دانش به صورت مستقیم (۰/۵۹) بر روی فرآیند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارد. اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تأیید نشد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیر مستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰/۱۵) و به کارگیری دانش (۰/۱۲) تأیید شد. نتیجه پژوهش مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) نشان داد که تسهیم دانش به صورت مستقیم (۰/۴۶) و غیرمستقیم (۰/۳۸) و به کارگیری دانش به صورت مستقیم (۰/۵۹) بر روی فرآیند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارند اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تأیید نشد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰/۱۵) و به کارگیری دانش (۰/۱۲) تأیید شد. صبوری (۱۳۹۱) در پایان نامه خود با عنوان "بررسی ارتباط میان عوامل سازمانی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی" مشخص کرده است بین دو متغیر عوامل سازمانی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شرکت شهاداد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر با افزایش و کاهش میزان استقرار عوامل سازمانی مدیریت دانش، میزان کارآفرینی سازمانی نیز افزایش یا کاهش می-یابد. عسکری پور (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در سازمان های کارآفرین" از بین شاخص های متعدد مدیریت دانش، تأثیر چهار شاخص اشتراک و تسهیم دانش، خلاقیت سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت منابع انسانی را بر افزایش کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفت که تمامی شاخص های فوق تأثیر مثبتی بر کارآفرینی سازمانی دارند. صفری و همکاران (۱۳۹۳) در

تحقیقی به بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری پرداخته و به این نتیجه رسیدند که توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرآیند مدیریت دانش تأثیرگذار هستند و فرآیند مدیریت دانش نیز بر عملکرد سازمانی و کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است. پژوهش رحمانی و رضایی فرح-آبادی (۱۳۹۳) نشان دهنده رابطه معنادار و مثبت بین اثربخشی فرآیند مدیریت دانش با کارآفرین سازمانی است؛ یعنی هرچه میزان اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش در سازمان بیشتر باشد سطح کارآفرینی سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد. اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵) در تحقیقی به ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین ابعاد کارآفرینی و مدیریت دانش ارتباط وجود دارد. کینگ و چانگ<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۸ در پژوهش خود برای جهت تعیین رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی نشان داد که هنگامی که افراد سازمانی دانش را بین خود تسهیم می کنند آن ها می توانند یادگیری جمعی و مزایای هم افزایی را افزایش دهند. تنها از این راه فرصت های محیطی را شناسایی کرده و برای محصولات و خدمات جدید ایده پردازی کنند.

از آنجایی که اکثر سازمان ها در کشور ما از بهره وری، پویایی و قابلیت رقابت در فضای ملی و جهانی به حد کافی برخوردار نیستند توجه به این مقوله می تواند در برون رفت از این شرایط تأثیر وافری داشته باشد ضمن آنکه نقش نوآوری و شکوفایی و آغاز دهه پیشرفت نیز، این توجه را بیش از پیش طلب می نماید. از این رو پژوهش فوق در صدد پاسخ به این مسأله است که آیا نوآوری نقش واسطه ای در رابطه بین مدیریت دانش با کارآفرینی استراتژیک دارد؟ لذا با توجه به این امر، فرضیه های اصلی پژوهش به قرار زیر بررسی می-شوند؛ فرضیه اصلی: بین استفاده از مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک به واسطه متغیر میانجی نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد. فرضیه فرعی اول: بین مدیریت دانش با کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد. فرضیه فرعی دوم، ابعاد

1. King & Chung.

مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی استراتژیک کارکنان تأثیر دارد. فرضیه فرعی سوم: مدیریت دانش به صورت مستقیم و با واسطه نوآوری سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک تأثیر می‌گذارد. فرضیه فرعی چهارم: بین نظر کارکنان مختلف سازمان آموزش و پرورش استان فارس از نظر تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک بر حسب متغیرهای تعدیل کننده جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی است. رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مطرح در پژوهش با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شده است. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم بندی می شوند (کلین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). جامعه آماری پژوهش شامل، کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز بودند که در سال ۱۳۹۶ در این سازمان مشغول به کار بودند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۰ تن از بین این کارکنان انتخاب شده‌اند. ابزار جمع آوری داده‌های تحقیق شامل سه پرسشنامه ذیل بوده است:

- پرسشنامه مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)، این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال است که به صورت طیف ۵ تایی لیکرت بوده و شامل مؤلفه‌های خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره سازی دانش است. پایایی این پرسشنامه توسط خامدا (۱۳۸۸) با آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ بوده و در این تحقیق نیز برابر ۰/۸۶ است.

1. Kline.

۲- پرسشنامه نوآوری سازمانی که از پژوهشی که جرفی و همکاران در سال ۲۰۱۳ انجام دادند اقتباس شده است و دارای ۱۰ سؤال است (جرفی و همکاران، ۲۰۱۳). این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره گذاری می‌شود. بالاترین نمره‌ای که فرد در این پرسشنامه می‌تواند اخذ نماید ۵۰ و پایین‌ترین نمره ۱۰ است. پایایی این ابزار در این تحقیق با ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ بوده است.

۳- پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (رابینز و کولتر)، این پرسشنامه شامل ۲۲ سؤال است که مشتمل بر مؤلفه‌های خلاقیت، مخاطره‌پذیری، استقلال‌طلبی، انگیزش، عزم و اراده، اعتقاد به مقدسات است. در پژوهش علیپور و مرزبان (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده و در این تحقیق نیز برابر با ۰/۷۸ بوده است.

### یافته‌های پژوهش

جدول شماره (۱) نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را در تحقیق حاضر به تفکیک مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش)، ابعاد متغیر ملاک (کارآفرینی استراتژیک) و مؤلفه‌های متغیر میانجی (نوآوری سازمانی) نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر               | ابعاد و مؤلفه ها | حجم نمونه      | میانگین | انحراف معیار |      |
|---------------------|------------------|----------------|---------|--------------|------|
| پیش بین             | خلق دانش         | ۱۰۰            | ۲۳/۴۰   | ۴/۷۱         |      |
|                     | تسهیم دانش       | ۱۰۰            | ۲۰/۴۳   | ۳/۹۵         |      |
|                     | به کارگیری دانش  | ۱۰۰            | ۱۴/۹۷   | ۲/۸۲         |      |
|                     | ذخیره دانش       | ۱۰۰            | ۲۲/۳۱   | ۳/۹۷         |      |
|                     | مدیریت دانش (کل) | ۱۰۰            | ۸۱/۱۱   | ۱۳/۱۳        |      |
|                     | میانجی           | نوآوری سازمانی | ۱۰۰     | ۳۶/۴۲        | ۵/۴۳ |
|                     |                  | خلاقیت         | ۱۰۰     | ۱/۷۵         | ۲/۷۱ |
|                     |                  | مخاطره پذیری   | ۱۰۰     | ۰/۹۷         | ۲/۰۵ |
|                     |                  | استقلال طلبی   | ۱۰۰     | ۲/۵۷         | ۲/۲۵ |
|                     | ملاک             | انگیزش         | ۱۰۰     | ۲/۱۱         | ۲/۲۲ |
| عزم و اراده         |                  | ۱۰۰            | -۰/۲۰   | ۲/۸۲         |      |
| اعتقاد به مقدسات    |                  | ۱۰۰            | ۰/۹۰    | ۲/۴۰         |      |
| کارآفرینی استراتژیک |                  | ۱۰۰            | ۸/۱۰    | ۱۰/۰۵        |      |
| سازمانی (کل)        |                  |                |         |              |      |

همان طور که از جدول شماره ۱ مشخص است میانگین کل نمرات به دست آمده کارکنان در خصوص مدیریت دانش برابر است با ۸۱/۱۱ و این به این معناست که با توجه به تفسیر پرسشنامه مدیریت دانش (۵۰-۲۵ = ضعیف، ۷۵-۵۰ = متوسط، ۱۲۵-۷۵ = بسیار خوب)، میزان مدیریت دانش کارکنان در سازمان مذکور در حد بسیار خوب است. در خصوص متغیر کارآفرینی استراتژیک نیز بر حسب دستورالعمل تفسیر پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (نمره ۴۴- تا ۲۲ = فاقد ویژگی کارآفرینی، نمره ۰ تا ۲۲ = فاصله تا کارآفرینی و نیازمند تلاش، ۰ تا ۲۲ = دارای ویژگی کارآفرینی، ۲۲ تا ۴۴ = کارآفرینی بالا) و با توجه به نمره کسب شده (۸/۱۰) می توان گفت که میزان کارآفرینی کارکنان سازمان مذکور نسبتاً خوب است ولی نیازمند تلاش برای افزایش آن است. همچنین با توجه به نمره کسب شده

نوآوری سازمانی (۳۶/۴۲) و با توجه به دستورالعمل تفسیر پرسشنامه آزمون (نمره نوآوری عددی است بین ۱۰ تا ۵۰) می توان چنین گفت که با توجه به نظر کارکنان سازمان، نوآوری سازمانی تقریباً در حد مطلوبی قرار دارد.

**فرضیه اول** پژوهش عبارت بود از اینکه «بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک رابطه وجود دارد».

برای بررسی رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش فارس از نظر کارکنان این سازمان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

**جدول ۲.** ماتریس ضرایب همبستگی بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک

| متغیر            | نوآوری سازمانی | خلاقیت | مخاطره پذیری | استقلال طلبی | انگیزش | عزم و اراده | اعتقاد به مقدسات | سازمانی (کل) | کارآفرینی |
|------------------|----------------|--------|--------------|--------------|--------|-------------|------------------|--------------|-----------|
| خلق دانش         | .۵۶۷**         | .۲۷۱** | .۳۳۱**       | .۳۹۴**       | .۴۰۹** | .۳۳۷**      | .۲۸۵**           | .۴۸۲**       |           |
| تسهیم دانش       | .۴۸۶**         | .۴۲۶** | .۵۲۷**       | .۳۳۶**       | .۴۲۶** | .۲۸۹**      | .۱۹۲             | .۵۱۸**       |           |
| بکارگیری دانش    | .۵۶۷**         | .۳۱۲** | .۳۵۶**       | .۴۳۲**       | .۳۳۶** | .۳۸۷**      | .۲۱۳*            | .۴۸۷**       |           |
| ذخیره سازی دانش  | .۴۵۷**         | .۲۹۱** | .۲۵۳**       | .۴۰۲**       | .۲۶۹** | .۲۷۰**      | .۲۶۷**           | .۴۱۹**       |           |
| مدیریت دانش (کل) | .۶۱۳**         | .۳۸۱** | .۴۳۱**       | .۴۵۷**       | .۴۲۹** | .۳۷۲**      | .۲۸۶**           | .۵۶۰**       |           |

p < .01\*\*

p < .05\*

نتایج جدول شماره ۲ در خصوص ارتباط بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک در سازمان آموزش و پرورش فارس از نظر کارکنان این سازمان

ارتباط معنادار وجود دارد به طوری که ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در حد ۰/۵۶. و بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در حد ۰/۶۱۳. بوده است.

**فرضیه دوم** پژوهش عبارت بود از اینکه «کدام یک از ابعاد مدیریت دانش تأثیر معناداری بر نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی استراتژیک کارکنان دارد» یا به عبارت دیگر کدام یک از ابعاد مدیریت دانش بهتر پیش بینی کننده نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی استراتژیک کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس است؟

برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای مدیریت دانش در پیش بینی کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. جداول شماره (۳ و ۴) خلاصه این نتایج و جدول شماره (۵) سهم هر یک از متغیرهای وارد شده به مدل در پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک کارکنان را نشان می-دهد.

**جدول ۳.** خلاصه یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای پیش بینی نوآوری سازمانی کارکنان و کارآفرینی سازمانی استراتژیک

| شاخص های آماری<br>متغیرهای پیش بین | ضریب همبستگی<br>چندگانه<br>R | مجذور ضریب<br>همبستگی (ضریب تعیین)<br>R <sup>2</sup> | ضریب<br>همبستگی<br>تعدیل شده | خطای<br>استاندارد<br>برآورد |
|------------------------------------|------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|
| نوآوری سازمانی                     | ۰/۵۷۶                        | ۰/۳۳۲  | ۰/۳۲۵                        | ۴/۴۵۸                       |
| کارآفرینی سازمانی                  | ۰/۶۲۴                        | ۰/۳۸۹  | ۰/۳۷۶                        | ۴/۲۸۵                       |
| کارآفرینی استراتژیک                | ۰/۵۱۸                        | ۰/۲۶۹  | ۰/۲۶۱                        | ۸/۶۳۸                       |
| دانش                               | ۰/۵۶۰                        | ۰/۳۱۳  | ۲۹۹                          | ۸/۴۱۳                       |



مندرجات جدول شماره (۳) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود متغیرهایی که با نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان کمترین رابطه را داشته اند حذف گردیده اند. لذا تنها متغیرهای خلق دانش و به کارگیری دانش و همچنین متغیرهای تسهیم دانش و به کارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را به ترتیب با پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان داشته اند. بر این اساس، متغیر پیش بین خلق دانش، در تحلیل رگرسیون گام به گام در گام اول با نوآوری سازمانی کارکنان دارای ضریب همبستگی ۰/۵۷۶ بوده است و در گام دوم با اضافه شدن متغیر به کارگیری دانش، این مقدار به ۰/۶۲۴ رسیده است که در مجموع این دو متغیر قادر به تبیین ۰/۳۸۹ درصد واریانس نوآوری سازمانی کارکنان بوده است.

همچنین متغیر پیش بین تسهیم دانش در تحلیل رگرسیون گام به گام در گام اول با کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان دارای ضریب همبستگی ۰/۵۱۸ بوده است و در گام دوم با اضافه شدن متغیر بکارگیری دانش، این مقدار به ۰/۵۶۰ رسیده است که در مجموع این دو متغیر قادر به تبیین ۰/۳۱۳ درصد واریانس کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان بوده است.

**جدول ۴.** تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه (آنوا) به روش گام به گام برای پیش بینی پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی

| معناداری          | F      | میانگین<br>مجذورات | درجه<br>آزادی | مجموع<br>مجذورات | منبع تغییرات<br>مدل |
|-------------------|--------|--------------------|---------------|------------------|---------------------|
| .۰۰۱ <sup>a</sup> | ۴۸/۶۲۷ | ۹۶۶/۵۰۸            | ۱             | ۹۶۶/۵۰۸          | رگرسیون             |
|                   |        | ۱۹/۸۷۶             | ۹۸            | ۱۹۴۷/۸۵۲         | ۱ باقیمانده         |
|                   |        |                    | ۹۹            | ۲۹۱۴/۳۶۰         | کل                  |
| .۰۰۱ <sup>b</sup> | ۳۰/۸۵۴ | ۵۶۶/۵۶۸            | ۲             | ۱۱۳۳/۱۳۶         | رگرسیون             |
|                   |        | ۱۸/۳۶۳             | ۹۷            | ۱۷۸۱/۲۲۴         | ۲ باقیمانده         |
|                   |        |                    | ۹۹            | ۲۹۱۴/۳۶۰         | کل                  |
| .۰۰۱ <sup>c</sup> | ۳۶/۰۰۷ | ۲۶۸۶/۶۹۶           | ۱             | ۲۶۸۶/۶۹۶         | رگرسیون             |
|                   |        | ۷۴/۶۱۵             | ۹۸            | ۷۳۱۲/۳۰۴         | ۱ باقیمانده         |
|                   |        |                    | ۹۹            | ۹۹۹۹/۰۰۰         | کل                  |
| .۰۰۱ <sup>d</sup> | ۲۲/۱۳۰ | ۱۵۶۶/۴۷۵           | ۲             | ۳۱۳۲/۹۴۹         | رگرسیون             |
|                   |        | ۷۰/۷۸۴             | ۹۷            | ۶۸۶۶/۰۵۱         | ۲ باقیمانده         |
|                   |        |                    | ۹۹            | ۹۹۹۹/۰۰۰         | کل                  |

a = پیش بین ها، (ثابت)، خلق دانش

b = پیش بین ها، (ثابت)، خلق دانش، بکارگیری دانش

c = پیش بین ها، (ثابت)، تسهیم دانش

d =، (ثابت)، تسهیم دانش، بکارگیری دانش

همان طور که در جدول شماره (۴) نشان داده شده است تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون گام به گام را در پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی مورد تأیید قرار می دهد.

**جدول ۵.** ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای معنی دار در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی از روی میزان به کارگیری مدیریت دانش در سازمان

| شاخص ها<br>متغیر | ضرایب استاندارد نشده |                   | ضرایب استاندارد |        | سطح<br>معناداری |
|------------------|----------------------|-------------------|-----------------|--------|-----------------|
|                  | B                    | خطای<br>استاندارد | B               | t      |                 |
| ۱- ثابت          | ۲۰/۸۸۹               | ۲/۲۷۱             |                 | ۹/۱۹۷  | .۰۰۱            |
| نوآوری           |                      |                   |                 |        |                 |
| تسهیم دانش       | .۶۶۴                 | .۰۹۵              | .۵۷۶            | ۶/۹۷۳  | .۰۰۱            |
| ۲- ثابت          | ۱۷/۴۹۲               | ۲/۴۵۷             |                 | ۷/۱۱۸  | .۰۰۱            |
| سازمانی          |                      |                   |                 |        |                 |
| تسهیم دانش       | .۴۰۷                 | .۱۲۵              | .۳۵۳            | ۳/۲۵۹  | .۰۰۲            |
| به کارگیری       | .۶۲۸                 | .۲۰۸              | .۳۲۷            | ۳/۰۱۲  | .۰۰۳            |
| دانش             |                      |                   |                 |        |                 |
| ۱- ثابت          | -۱۸/۸۱۰              | ۴/۵۶۷             |                 | -۴/۱۱۹ | .۰۰۱            |
| تسهیم دانش       | ۱/۳۱۷                | .۲۲۰              | .۵۱۸            | ۶/۰۰۱  | .۰۰۱            |
| ۲- ثابت          | -۲۴/۵۰۱              | ۴/۹۹۲             |                 | -۴/۹۰۸ | .۰۰۱            |
| کارآفرینی        |                      |                   |                 |        |                 |
| تسهیم دانش       | .۸۹۴                 | .۲۷۲              | .۳۵۲            | ۳/۲۸۴  | .۰۰۱            |
| استراتژیک        |                      |                   |                 |        |                 |
| به کارگیری       | .۹۵۸                 | .۳۸۱              | .۲۶۹            | ۲/۵۱۱  | .۰۱۴            |
| دانش             |                      |                   |                 |        |                 |

نتایج جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که سایر متغیرها به دلیل کمترین ارتباط حذف گردیده‌اند و در خصوص متغیر نوآوری سازمانی نیز فقط در دو گام متغیر خلق دانش و به کارگیری دانش، وارد معادله شده است. نتایج بیانگر این است که متغیر خلق دانش با ضریب  $.۳۵۳$  و متغیر به کارگیری دانش با ضریب بتای  $.۳۲۷$  رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی کارکنان داشته است. این نتیجه نشان دهنده این است که افزایش خلق و به کارگیری دانش، افزایش نوآوری سازمانی کارکنان را پیش بینی می‌کند.

همچنین در خصوص متغیر کارآفرینی استراتژیک سازمانی فقط در دو گام متغیر تسهیم دانش و به کارگیری دانش، وارد معادله شده است. نتایج بیانگر این است که متغیر تسهیم

دانش با ضریب ۰/۳۵۲. و متغیر به کارگیری دانش با ضریب بتای ۰/۲۶۹. رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان داشته است. این نتیجه نشان دهنده این است که افزایش تسهیم و بکارگیری دانش، افزایش کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان را پیش بینی می کند.

**فرضیه سوم** پژوهش عبارت بود از اینکه «مدیریت دانش به صورت مستقیم و با واسطه نوآوری سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک تأثیر می گذارد.

**جدول ۶.** برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

| نام شاخص            | GFI   | AGFI  | X <sup>2</sup> /df |
|---------------------|-------|-------|--------------------|
| (شاخص نیکویی برازش) | ۰/۷۴۸ | ۰/۶۸۳ | ۲/۲۲۶              |
| مدل مورد مطالعه     |       |       | مجدور کا           |

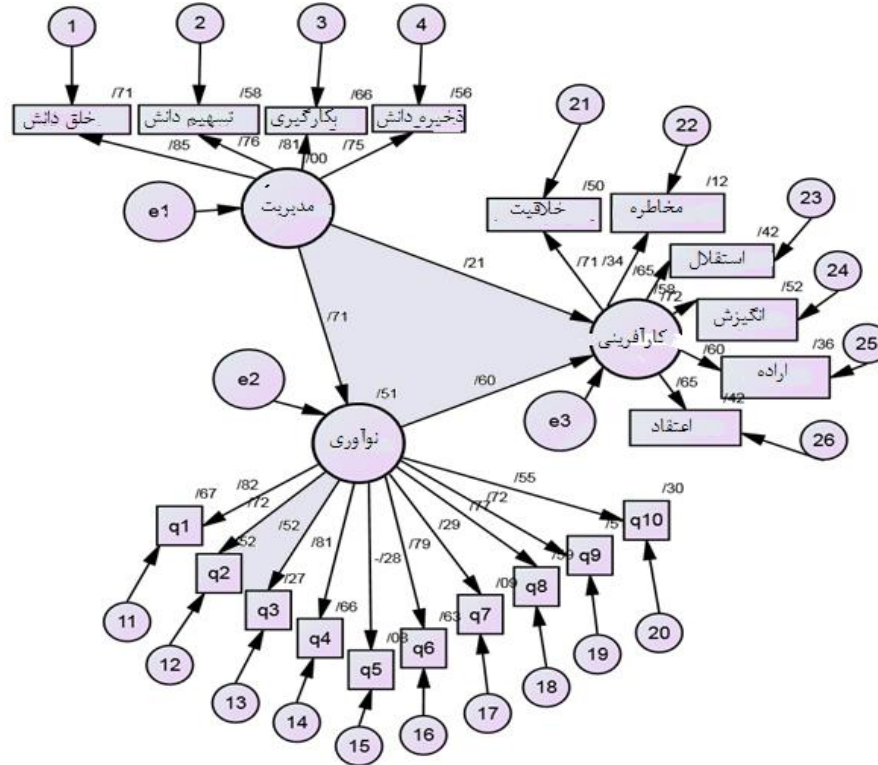
در توضیح مقدار کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی آن لازم است ذکر شود که هر چه مقدار کای اسکور به درجه آزادی کوچکتر از ۳ باشد برازش مدل تدوین شده توسط مطالعه گر رضایت بخشتر و بهتر است. با توجه به اینکه مقدار X<sup>2</sup>/df برای مدل های اندازه گیری کمتر از ۳ (۲/۲۲۶) است، می توان نتیجه گرفت که مقدار برازش مدل اندازه گیری مناسب است.

یکی از معتبرترین شاخص هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می رود شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> است. این شاخص را می توان به عنوان مشخص های مشابه R<sup>2</sup> در رگرسیون چند متغیری در نظر گرفت. هرچه شاخص نیکویی برازش نزدیکتر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده ها برازش بهتری دارد. شاخص مورد نظر برای مدل اندازه گیری (۰/۷۴۸) است که نشان از برازش خوب داده ها از مدل دارد. از دیگر شاخص هایی که برای بررسی برازش مدل به کار می رود شاخص نیکویی برازش اصلاح شده<sup>۲</sup> است. هرچه شاخص نیکویی برازش

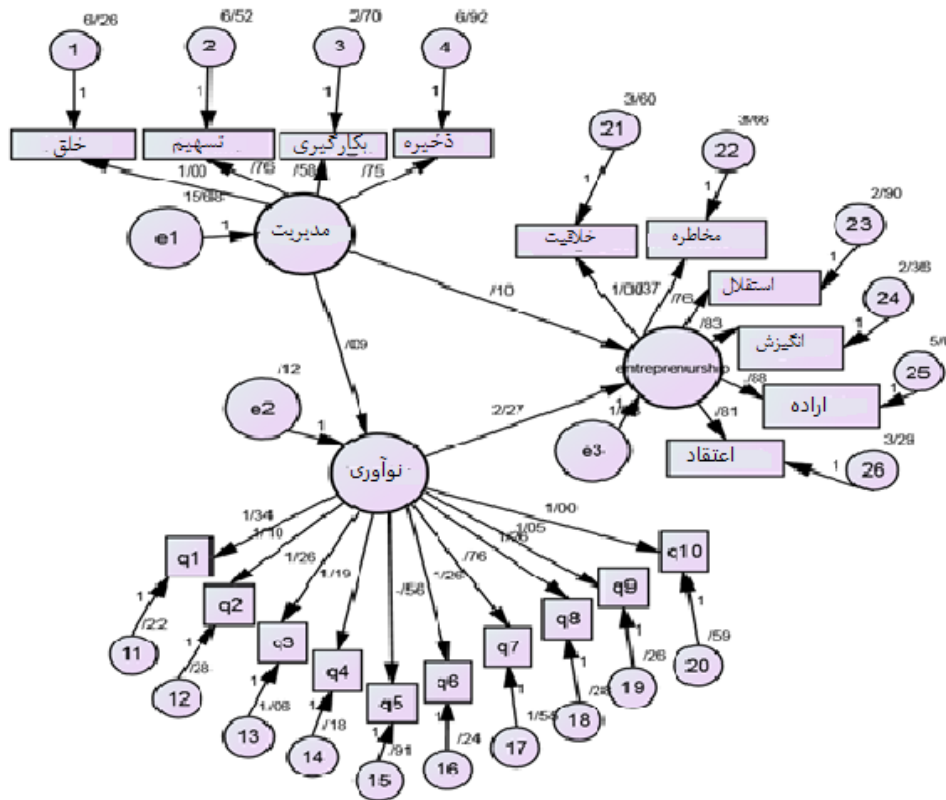
1. GFI: goodness-of-fit index.  
2. AGFI: adjusted goodness-of-fit index.

اصلاح شده نزدیکتر به (۱/۰۰) باشد مدل با داده ها برازش بهتری دارد. شاخص مورد نظر برای مدل اندازه گیری (۰/۶۸۳) است که نشان از برازش خوب داده ها از مدل دارد (جدول شماره ۶).

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده جدول شماره ۶ می توان نتیجه گرفت که شاخص های کلی؛ نشان از برازش خوب مدل توسط داده ها دارد و یا به عبارتی می توان گفت که داده های جمع آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می دهند. مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل شماره ۱ و ۲ ارائه شده است.



شکل ۱. نتایج مدلی معادلات ساختاری (تخمین استاندارد) متغیرهای مورد مطالعه



شکل ۲. نتایج معناداری مدل معادلات ساختاری پژوهش

ضرایب علی مسیرهای بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و تأثیر غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی) مدیریت دانش بر کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان دارد. به طوری که تأثیر مستقیم به میزان، ۰/۲۱، تأثیر غیرمستقیم به میزان ۰/۴۲۶ = (۰/۷۱ × ۰/۶۰) و تأثیر کل به میزان ۰/۶۳۶ = (۰/۲۱ + ۰/۴۲۶) تبیین گشته است. همچنین نتایج حاصل تحلیل روابط بین مؤلفه‌های پنهان با شاخص‌های آشکار (در مدل‌های تحلیل عاملی) نشان دادند که مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر مدیریت دانش شامل خلق دانش با بار عاملی

۸۵، به کارگیری دانش با بار عاملی ۸۱/۰ هستند. در ارتباط با کارآفرینی استراتژیک سازمانی، شاخص انگیزش با بار عاملی ۷۲/۰ و شاخص خلاقیت با بار عاملی ۷۱/۰، مهم ترین شاخص های تأثیرگذار بوده اند. در خصوص نوآوری سازمانی نیز سوالات ۱، ۴ و ۶ به ترتیب با بار عاملی ۸۲/۰، ۸۱/۰ و ۷۹/۰، مهم ترین شاخص های مؤثر بر نوآوری سازمانی هستند (شکل شماره ۵).

**فرضیه چهارم** پژوهش عبارت بود از اینکه «بین نظر کارکنان مختلف سازمان آموزش و پرورش استان فارس از نظر تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی بر حسب متغیرهای تعدیل کننده جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت وجود دارد».

**جدول ۷.** نتایج تی گروه های مستقل در خصوص تفاوت نظر کارکنان در خصوص میزان کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی موجود در سازمان بر حسب متغیر تعدیل کننده جنسیت دانشجویان

| مولفه               | نمونه | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | خطای معیار | t      | معناداری | P ≤ .5 |
|---------------------|-------|-------------|---------|--------------|------------|--------|----------|--------|
| کارآفرینی استراتژیک | زن    | ۴۵          | ۶/۲۰    | ۹/۴۴         | ۱/۴۱       | -۱/۷۴  | .۰۸۴     |        |
| سازمانی             | مرد   | ۶۵          | ۹/۶۵    | ۱۰/۳۵        | ۱/۴۰       |        |          | ۱/۶۴   |
| نوآوری              | زن    | ۴۵          | ۳۶      | ۴/۷۷         | .۷۱        | -۰/۷۱۴ | .۴۷۷     |        |
| سازمانی             | مرد   | ۶۵          | ۳۶/۷۶   | ۵/۹۲         | .۸۰        |        |          |        |

برای مقایسه تفاوت نظر کارکنان در خصوص کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی بر حسب متغیرهای تعدیل کننده جنسیت از آزمون t گروه های مستقل استفاده گردید که نتایج به دست آمده در سطح خطای ۰۵/۰، نشان داد که از لحاظ کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی بین کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول شماره ۷).

**جدول ۸.** نتایج مربوط به وجود تفاوت معنادار بین نظر کارکنان در خصوص میزان کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی موجود در سازمان بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات

| مؤلفه         | متغیر تعدیل کننده | سطوح متغیرها     | نمونه پژوهش | میانگین | انحراف معیار | f     | سطح معناداری |
|---------------|-------------------|------------------|-------------|---------|--------------|-------|--------------|
| سن            |                   | ۲۰-۲۵ سال        | ۰           | ۰       | ۰            | .۷۵۶  | .۴۷۲         |
|               |                   | ۲۶-۳۰ سال        | ۴           | ۲/۲۵    | ۱۵/۳۵        |       |              |
|               |                   | ۳۱-۳۵ سال        | ۳۳          | ۷/۸۸    | ۹/۹۹         |       |              |
|               |                   | ۳۵ به بالا       | ۶۳          | ۸/۵۹    | ۹/۷۹         |       |              |
| سابقه خدمت    |                   | ۱ تا ۵ سال       | ۸           | ۶/۶۳    | ۱۲/۵۲        | .۱۰۶۷ | .۹۷۷         |
|               |                   | ۶ تا ۱۰ سال      | ۳۰          | ۸/۴۳    | ۱۰/۵۱        |       |              |
|               |                   | ۱۱ تا ۱۵ سال     | ۴۴          | ۸/۰۹    | ۹/۸۸         |       |              |
|               |                   | بالاتر از ۱۵ سال | ۱۸          | ۸/۲۲    | ۹/۳۳         |       |              |
| میزان تحصیلات |                   | دیپلم            | ۰           | ۰       | ۰            | ۱۲/۸۵ | .۰۰۱         |
|               |                   | فوق دیپلم        | ۲۶          | ۸/۳۱    | ۱۰/۳۲        |       |              |
|               |                   | لیسانس           | ۵۳          | ۴/۲۸    | ۸/۷۰         |       |              |
|               |                   | ارشد و بالاتر    | ۲۱          | ۱۶/۴۷   | ۸/۱۰         |       |              |



**جدول ۹.** نتایج مربوط به وجود تفاوت معنادار بین نظر کارکنان در خصوص میزان کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی موجود در سازمان بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات

| متغیر تعدیل کننده | سطوح متغیرها (سال) | نمونه پژوهش | میانگین | انحراف معیار | f    | سطح معناداری |
|-------------------|--------------------|-------------|---------|--------------|------|--------------|
| سن                | ۲۰-۲۵              | ۰           | ۰       | ۰            |      |              |
|                   | ۲۶-۳۰              | ۴           | ۳۴/۷۵   | ۶/۱۸         |      |              |
|                   | ۳۱-۳۵              | ۳۳          | ۳۵/۷۹   | ۵/۰۶         | .۶۱۳ | .۵۴۴         |
|                   | ۳۵ به بالا         | ۶۳          | ۳۶/۸۶   | ۵/۶۰         |      |              |
| سابقه خدمت        | ۵ تا ۱             | ۸           | ۳۴/۸۸   | ۵/۴۱         |      |              |
|                   | ۱۰ تا ۶            | ۳۰          | ۳۵/۹۷   | ۵/۱۰         |      |              |
|                   | ۱۱ تا ۱۵           | ۴۴          | ۳۷/۰۹   | ۵/۴۰         | .۵۱۱ | .۶۷۶         |
| میزان تحصیلات     | بالاتر از ۱۵       | ۱۸          | ۳۶/۲۲   | ۶/۲۰         |      |              |
|                   | دیپلم              | ۰           | ۰       | ۰            |      |              |
|                   | فوق دیپلم          | ۲۶          | ۳۶/۱۹   | ۶/۶۶         |      |              |
|                   | لیسانس             | ۵۳          | ۳۵/۱۹   | ۴/۸۳         | ۶/۰۵ | .۰۰۳         |
| ارشد و بالاتر     | ۲۱                 | ۳۹۶/۸۱      | ۳/۶۷    |              |      |              |

نتایج آزمون استنباطی f «تحلیل واریانس یک راهه» (جدول شماره ۸ و ۹) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار در خصوص میزان کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی موجود در سازمان آموزش و پرورش فارس بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت، حاکی از آن است که بر حسب متغیر تعدیل کننده سن و سابقه خدمت کارکنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمره کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد ولی بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات کارکنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمره کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.

**جدول ۱۰.** نتایج مربوط به آزمون توکی تعقیبی درخصوص میزان کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی موجود در سازمان بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات

| تفاوت معنادار بین گروه ها بر حسب سن                     |                           | اختلاف میانگین            | سطح معناداری |
|---|---------------------------|---------------------------|--------------|
| نتایج آزمون توکی بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات | میزان کارآفرینی استراتژیک | ارشد به بالا با فوق دیپلم | ۸/۱۶۸        |
|   |                           | ارشد به بالا با لیسانس    | ۱۱/۷۹۶       |
| میزان نوآوری سازمانی                                    |                           | ارشد به بالا با فوق دیپلم | ۳/۶۱۷        |
|   |                           | ارشد به بالا با لیسانس    | ۴/۶۲۰        |

آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول شماره ۱۰) تفاوت میزان کارآفرینی استراتژیک و همچنین نوآوری سازمانی را بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات بین افراد با مدرک ارشد به بالا با افراد فوق دیپلم و لیسانس نشان داده است. به عبارت دیگر افراد با مدرک کارشناسی ارشد کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان سازمان آموزش و پرورش فارس داشته‌اند.

## بحث و نتیجه گیری

تأثیر دانش از طریق ایجاد تفکرات جدید در تولید و نوآوری‌های عمومی است (بورگینی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). چوی و همکاران<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۸ بیان می‌کنند که در دنیای رقابتی امروز، دانش یک دارایی ارزشمند سازمانی به حساب می‌آید و تنها با به کارگیری دانش است که نوآوری به دست می‌آید؛ چرا که دانش به عنوان اساس و مهم ترین عامل رقابت مطرح شده است و در کنار دانش، نوآوری نیز به عنوان مهم ترین عامل جهت بقای شرکت‌ها شناخته شده است (هو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ وو و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). پاربی و تیلور<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) بر این

1. Borghini.  
2. Choi, B. K. P., Simon, G., Davis, J.  
3. Hau et al.

عقیده‌اند که مدیریت دانش پشتیبان نوآوری، ایجاد ایده‌های جدید و بهره‌برداری از قدرت تفکر سازمان است.

به عبارت دیگر می‌توان چنین گفت که نوآوری نتیجه دانش جدید است و دانش جدید نیز به دنبال تسهیم دانش در سازمان ایجاد می‌شود (لیائو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). تسهیم دانش و نوآوری سازمانی دو موضوع به هم وابسته هستند و تسهیم دانش امکاناتی را برای توانایی نوآوری فراهم می‌کند (جیمنز و سانز-وال<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). به طور کلی پیاده‌سازی و مدیریت پویا و فعال دانش برای افزایش نوآوری و عملکرد سازمانی ضروری است (وو و وانگ، ۲۰۱۶).

یافته‌های حاصل از پژوهش در خصوص مدل پیشنهادی ارائه شده نشان داد که مدل مذکور با توجه به شاخص‌های نیکویی از برازش خوبی برخوردار است. نتایج حاصل تحلیل روابط بین مؤلفه‌های پنهان با شاخص‌های آشکار (در مدل‌های تحلیل عاملی) نشان دادند که مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر مدیریت دانش شامل خلق دانش با بار عاملی ۰/۸۵، به کارگیری دانش با بار عاملی ۰/۸۱، هستند. در ارتباط با کارآفرینی استراتژیک سازمانی، شاخص انگیزش با بار عاملی ۰/۷۲ و شاخص خلاقیت با بار عاملی ۰/۷۱، مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بوده‌اند که این امر بیان‌گر اهمیت فرآیند انگیزشی کارکنان سازمان و نقش خلاقیت و نوآوری در آنان است. در خصوص نوآوری سازمانی نیز سؤالات ۱، ۴ و ۶ به ترتیب با بار عاملی ۰/۸۲، ۰/۸۱ و ۰/۷۹، مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر نوآوری سازمانی هستند. مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که مطابق با آن ۰/۷۱، از تغییرات نوآوری سازمانی کارکنان توسط مدیریت دانش پیش‌بینی می‌شود. تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی استراتژیک سازمانی مثبت و معنادار و در حدود ۰/۲۱، و تأثیر نوآوری سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک سازمانی نیز مثبت و معنادار و در حدود ۰/۶۰، است.

1 . Wu, C & Wang, A.  
2 . Parlbly & Taylor.  
3 . Liao.  
4 . Jimenez & Sanz-Valle.

ضرایب علی مسیره‌های بین سه سازه پژوهش نشان از تأثیر مستقیم مدیریت دانش و با واسطه نوآوری سازمانی بر کارآفرینی استراتژیک سازمانی دارد به طوری که تأثیر مستقیم به میزان، ۲۱، تأثیر غیرمستقیم به میزان ۴۲۶/ و تأثیر کل به میزان ۶۳۶/ تبیین گشته است.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای خلق دانش و به کارگیری دانش و همچنین متغیرهای تسهیم دانش و به کارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را به ترتیب با پیش بینی نوآوری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان داشته اند. به طوری که در مجموع دو متغیر خلق و به کارگیری دانش ۳۸۹٪ درصد واریانس نوآوری سازمانی و همچنین دو متغیر تسهیم و به کارگیری دانش ۳۱۳٪ کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان را تبیین کرده‌اند. همچنین نتایج آزمون تی گروه‌های مستقل و و آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که از نظر متغیرهای تعدیل کننده جنس، سن و سابقه کار تفاوت معناداری از لحاظ کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی بین کارکنان مرد و زن در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود ندارد ولی بر حسب متغیر تعدیل کننده میزان تحصیلات کارکنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمره کارآفرینی استراتژیک سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.

نتیجه کلی این تحقیق به نوعی هم راستا با یافته‌های؛ محمدی و همکاران (۱۳۸۹) که دریافتند تسهیم دانش و نوآوری در سازمان ارتباط مثبتی با هم دارند. شامی و همکاران (۱۳۹۱) که بیان کردند رفتارهای تسهیم دانش موجب بهبود توانایی نوآوری می شود، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) که به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. ایرجی نقندر و همکاران (۱۳۹۴) که نتیجه گرفتند که مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) که معتقدند شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. کنجکاو منفرد و اردکانی (۱۳۹۲) که نتیجه گرفتند که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرآیندی مدیریت دانش (خلق دانش، تسخیر

دانش، ذخیره دانش و ...) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معناداری وجود دارد. احمدی و دیگران (۱۳۹۱) که نشان دادند که همه مؤلفه‌های مدیریت دانش از جمله تسهیم دانش باعث ایجاد توانایی نوآوری در سازمان می‌شوند. داروچ و مکنناگتون (۲۰۰۲) که نشان دادند که تبادل دانش با عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت دارد. سارین و مک درموت (۲۰۰۳) که در پژوهش خود عنوان می‌کنند که سازمان‌های توانمندتر که دانش را از درون و بیرون سازمان کسب می‌کنند می‌توانند عدم اطمینان را کاهش دهند، فرصت‌های بیشتری کسب کنند و به مزیت‌های فنی و فن‌آورانه بیشتری دست پیدا کنند و از این رو در محصولات و خدمات خود نوآوری و ایجاد کنند. ژی هانگ و همکاران (۲۰۰۸) که دریافتند تسهیم دانش بر توانایی نوآوری و عملکرد بهتر سازمانی تأثیری مثبت دارد و همچنین نتایج پژوهش‌های چانگ و چینگ (۲۰۰۸)، سائز و همکاران (۲۰۰۹)، لیو و وو (۲۰۱۰)، کاماساک و بولوتلر (۲۰۱۰)، یانگاک (۲۰۱۰)، آنگل و همکاران (۲۰۱۱) است. همچنین نتیجه این تحقیق بیانگر ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی است که هم راستا با یافته‌های بودلایی (۱۳۸۸)، ناظم و همکاران (۱۳۸۹)، ساداتی ولویی (۱۳۸۹)، مدهوشی (۱۳۹۰)، مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰)، عسکری پور (۱۳۹۱)، صفری و همکاران (۱۳۹۳)، رحمانی و رضایی فرح‌آبادی (۱۳۹۳) است که به عنوان نمونه، اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵) در تحقیقی به ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش پرداخته و چنین نتیجه گرفتند که بین ابعاد کارآفرینی و مدیریت دانش ارتباط وجود دارد و همچنین، کینگ و چانگ در سال ۲۰۰۸ در پژوهش خود برای جهت تعیین رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی نشان دادند که هنگامی که افراد سازمانی دانش را بین خود تسهیم می‌کنند، آن‌ها می‌توانند یادگیری جمعی و مزایای هم‌افزایی را افزایش دهند، تنها از این راه فرصت‌های محیطی را شناسایی کرده و برای محصولات و خدمات جدید ایده پردازی کنند.

باتوجه به یافته‌های نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیاده‌سازی و مدیریت پویا و فعال دانش برای افزایش نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش توسط مدیران سازمانی.
  - افزایش انگیزش و خلاقیت کارکنان برای بهبود فعالیت‌های کارآفرینی آنان.
  - با توجه به اینکه مدیریت دانش بر نوآوری و کارآفرینی استراتژیک سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد لذا مدیران و دست‌اندرکاران نظام آموزشی، زمینه بهبود و به‌روزرسانی دانش افراد را فراهم نمایند.
  - از آنجا که نتیجه پژوهش نشان داد که از نظر میزان تحصیلات کارکنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمره کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی آنان وجود دارد و افراد با مدرک ارشد، کارآفرینی استراتژیک و نوآوری سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان سازمان آموزش و پرورش داشته‌اند لذا پیشنهاد می‌شود که زمینه و تسهیلات بیشتری برای ادامه تحصیل کارکنان و معلمان فراهم شود چرا که این امر می‌تواند تأثیر مستقیمی بر افزایش خلاقیت، نوآوری و به طبع آن کارآفرینی آنان داشته باشد.
- سپاسگزاری:** این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه پیام نور (طرح پژوهشی شماره ۲۴۷۲) اجرا شده است. نویسنده مقاله بر خود واجب می‌داند از همکاری و مساعدت معاونت پژوهش و کارآفرینی دانشگاه پیام نور فارس و تمامی عزیزانی که در این طرح ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نماید.

### منابع

- احمدی، سید علی اکبر؛ صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران، دانشگاه پیام نور. اکرمی، محمود و قلمکاری، مهان (۱۳۹۵). ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۴، ۳۳-۴۳.
- ایرجی نقندر، رامین، هادوی، فریده و تندنویس، فریدون (۱۳۹۴). تعیین مدل معادلات ساختاری مدیریت دانش با نوآوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۳، ۴۰۳-۴۱۹.

بودلایی، حسن (۱۳۸۸). ارتباط عوامل سازمانی مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد کارآفرینی و مدیریت دانش، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.

خامدا، زهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

رحمانی، زین العابدین و رضایی فرح آبادی، ملیحه (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بخش خدمات عمومی، سومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ۲۸ اردیبهشت ۹۳، ۲۱۱-۲۳۰.

رضائی، نادر، پیوسته، اکبر و فرضعلی زاده، اکبر (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان های نظامی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۷، شماره ۱، ۱۷-۴۸.

ساداتی ولویی، سید عبدالرحیم (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرآیند مدیریت دانش بر فرآیند کارآفرینی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شهرک های صنعتی شرق مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد کارآفرینی و مدیریت دانش، دانشگاه مازندران.

شائمی، علی؛ خزایی پول، جواد؛ شعبانی نفت چالی، جواد، بالویی جام خانه، هادی و صالح زاده، رضا (۱۳۹۱). تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۶۹)، ۵۹-۹۳.

صادقی مال امیری، منصور (۱۳۹۴). تئوری سیستمی خلاقیت در سازمان. ابتکار خلاقیت در علوم انسانی، شماره ۴، ۱۶۳-۲۰۷.

صادق فیضی، جعفر، یوسفی، احسان و سلیمانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکت های فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱، شماره ۳، ۲۹-۵۳.

صبوری، حامد (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان عوامل سازمانی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی، شرکت صنایع شیر تهران - شهرداد)، پایان نامه کارشناسی ارشد کارآفرینی و مدیریت دانش، دانشگاه پیام نور.

صفرزاده، حسین، تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)، طلوع بهداشت، سال یازدهم، شماره اول، پیاپی ۳۴، ۷۶-۸۶.

صفری، علی، شوریج، فردین و صالح‌زاده، رضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری، سال نهم شماره ۲۸، ۹۵-۱۱۳.

عسکری پور گلوپیک، حسین، گرگیج، مریم، حسن‌زاده، فریبا (۱۳۹۱). بررسی ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های کارآفرین، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.

علیپور شیرسوار، حمیدرضا و مرزبان مقدم، عفت (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی در شرکت‌های تولیدی باستان گیلان، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال نهم، شماره ۳۶.

کشاورزی، علی حسین، صفری، سعید و حمیدی‌راد، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صص ۱۲۸-۱۰۳. کنجکاو منفرد، امیررضا و اردکانی، سعید (۱۳۹۳). تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۱، ۱۰۳-۱۲۰.

مدهوشی، مهرداد، ساداتی، عبدالرحیم (۱۳۹۰). بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی، کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران)، مجله توسعه کارآفرینی، سال سوم، ش ۱۲، ۲۶-۲۷.



- موسوی خطیر، سیدجلال، نادری، ابوالقاسم و ایلی، خدایار (۱۳۹۵). نقش مکانیزم‌های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، *فصلنامه علمی، پژوهشی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ششم، شماره ۳، ۱۷۹-۲۱۲.
- میرفخرالدینی، سیدحیدر، حاتمی‌نسب، سیدحسن، طلعی‌فر، رضا و کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۸۹). مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط، *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۲، پیاپی ۳۵، ۱۰۳-۱۱۸.
- ناظم، فتاح، کریم‌زاده، صمد و قادری، الهام (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی، *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، سال سوم، شماره نهم، ۸۹-۱۱۵.
- محمدی، داوود؛ شیری، نعمت‌الله؛ عربی، روناک و کرمی داراب‌خانی، رؤیا (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی کرمانشاه. *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۴(۱۴)، ۳۶-۵۲.

- Abiyev, Vasif and munise Ilikkam, Ozgur. (2013). *Ekonomik Gelisme ve Girisimcilik, Girisimcilik, Ed. Himmet Karadal, 2nd Edition, beta Basim, Istanbul, pp.125-140.*
- Afuah, A. (2003), *Innovation Management. Oxford University Press, New York, NY.*
- Anbari, F.T., Carayannis, E.G., Voetsch, R.J. (2008). Post-project reviews as a Key Project Management Competence. *Technovation* 28 (10), 633-643.
- Borghini S. Organizational creativity • Breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management*; 9(4), 19-33.
- Brockman, Beverly K, Morgan, Robert M. (2003), the Role of Existing Knowledge in New Product Innovativeness and Performance, *Decision Sciences*, Volume 34 Number 2, p, 390.
- Chen, C. J. , Jing-Wen, H. ,(2009), Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance the Mediating Role of Knowledge Management Capacity, *Journal of Business Research*, Vol. 62, pp. 108, 112.

- Choi, B. K. P., Simon, G., Davis, J., (2008), Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Performance: A Complementarity Theory-Based Approach, *Omega*, Vol. 36, p 235.
- Chung-Jen, Chen. & Va-Ching, Yeh. (2008). "Creativity Mechansm, Knowledge Management Capacity, and Innovation Performance". IEEE, 978-1-4244-2146-6/08/\$25.00, PP.65.
- Civi, E. (2000), "Knowledge Management as a competitive asset: A review", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 18, No. 4, pp. 74-166.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A Meta analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, p.585.
- Darroch J. (2005). Knowledge\_ management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*; 9(3), 101–115.
- Darroch, J., and McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210-222.
- Dogan, Nilhun. (2015). The Intersection of Entrepreneurship and Strategic Management: Strategic Entrepreneurship, World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195 (2015) 1288 – 1294, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Donate, M.J & Guadamillas, M.J. (2011). Organizational factors to support knowledge management and innovation. *J. Knowl. Manag.* 15 (6), 890e914
- Dougherty, D., Munir, K. and Subramaniam, M. (2002), "Managing technology flows in practice: a grounded theory of sustainable innovation", *Academy of Management Proceedings, Technology & Innovation Management Division*, pp. E1-E6.
- Friedman, R.S., Prusak, L. (2008). On heuristics, Narrative and Knowledge Management. *Technovation*, 28 (12), 812–817.
- Genc, kurtulus Yilmaz (2012). The Response of the Entrepreneurship to the Changing Business Environment: Strategic Entrepreneurship, *International Journal of Economics and Administrative Studies*, Y.5, N.9.PP.71-84.

- Gloet, M., Terziovski, M. (2004), "Exploring the Relationship between Knowledge anagement Practices and Innovation Performance", *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(5), 402-9.
- Gold, AH., Malhotra, A., Segars, AH., (2001), Knowledge Management· an Organizational Capabilities Perspective, *Journal Management Information System*, Vol. 18, No. 1, pp. 193, 195, 205, 207.
- Gopalakrishnan S, Bierly P, Kessler EH. (1999). A reexamination of product and process innovations using a knowledge-based view. *J High Technol Manage Res* 1999; 10(1): 147-66.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., and Alpkan, K. (2011). Effects of innovation types on firm performance. *Int. J. Production Economics*, 13(3), 662-676.
- Hall, B.H. and J. Mairesse. (2006). Empirical studies of innovation in the knowledgedriven economy, *Economics of Innovation and New Technology*, 15(4/5), p.296.
- 18 Hagedoorn, J., Zober, A.-K., (2015). The role of contracts and intellectual propertyrights in open innovation. *Technol. Anal. Strateg. Manage.* 27 (9), 1050-1067.
- Hargadon, A. and Sutton, R. (1997), "Technology brokering and innovation in a product development firm", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42 No. 4, pp. 716-49.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. (2013). The effects of individual motivationsand social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharingintentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Hitt, M .A. Bierman, L., Shimizu, K & Kochhar, R., (2001) .Direct andmoderating effects of human capital on strategy and performance inprofessional service firms· Aresource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), pp.13-28.
- Ho, A.L. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1), 113-131.
- Hung, Richard Yu-Yuan, Lien, Bella Ya-Hui, Fang, Shih-Chieh and Gary McLean(2010), Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance Through total quality management, *Total Quality Management*, Vol. 21, No. 4, p.

- Ireland, R. D., Hitt, M. A., Camp, S. M., & Sexton, D. L. (2001). Integrating entrepreneurship and strategic management actions to create enterprise wealth. *Academy of Management Executive*, 15(1), 49-64.
- Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- Kamasak, R; Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, Vol. 22 No. 3, pp. 306-317.
- King, W. R., Chung, T.R., Honey, M.N., (2008), Knowledge Management and Organizational Learning, *International Journal of Management Science*, OMEGA, Vol.36, p. 168.
- Klein, P. G., Barney, J. B. and Foss, N. J. (2012), *Strategic Entrepreneurship*, Available at SSRN 2137050.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th Ed.). New York: Guilford Press.
- Krozer, Y., Hophmayer-Tokich, Sh., VanMeerendonk, H., Tijsma, S., & Vos, E. (2010). Innovations in the water chain—experiences in The Netherlands. *Journal of Cleaner Production*, 18(5), 439–446.
- Kuratko, D.F. & Audretsch, D.B. (2009). Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives of an Emerging Concept. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, pp. 1-17.
- Lakshman, C. (2009). "Organizational knowledge leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.30, No.4, p.360.
- Liao, H., Shu, C. H. T., (2007), Knowledge Transfer and Competitive Advantage on Environmental Uncertainty: An Empirical Study of the Taiwan Semiconductor Industry, *Tec novation*, Vol.27, pp 403,405.
- Liao, C.C., Wang, H.Y., Chuang, S.H., Shih, M.L., and Liu, C.C. (2010). Enhancing knowledge management for Rand D innovation and firm performance, An integrative view. *African Journal of Business Management*, 4, 3026-3038.
- Liao, S.H., &Wub, C.C. (2010). "System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation". *Journal of Expert Systems with Applications*, Vol.37, PP.1096-1103.
- Lin, H.F., Lee, G.G., (2007), Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: an Empirical Study, *International Journal of Manpower*, Vol.28, No.3/4, p.174.

- Lin, C.P. (2007). To share or not to share, modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70, 411-428.
- Mahr, D., & Lievens, A. (2012). Virtual lead user communities, drivers of knowledgecreation for innovation. *Research Policy*, 41(1), 167- 177.
- Mina, A., Bascavusoglu-Moreau, E., Hughes, A. (2014). *Open service innovation andthe firm's search for external knowledge*. Res. Policy, 43 (5), 853-866.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals'innovative behaviour through knowledge sharing, the moderating role ofsocial capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.
- Niosi, J. (2012), Innovation and development through imitation (In praise of imitation), *Presented to the meeting of the International Schumpeter Society*, Brisbane, Australia, July, 2-5.
- ۱۸۳ Park. Y and Kim S. (2006). Knowledge Management System for Fourth Generation R&D, Knowvation. *Technovation*, 26 (5-6), 595-602.
- Parlby, D. & Taylor, R. (2002), "*The Power of Knowledge, A Business Guide to Knowledge Management*", Retrieved from. <http://www.kpmgconsulting.com>
- Parnaby, J. (1991). Designing effective organization. *International Journal of TechnologyManagement*, 6, p.29.
- Polowczyk, J. (2012), Strategic management at the beginning of the XXI century, the impact of crisis turbulences, *Poznań University of Economics Review*, Vol.12, No.3.
- Rensburg, Deryck J van. (2013). Is Strategic Entrepreneurship a Pleonasm?, *Journal of Management and Strategy*, Vol. 4, No. 1;PP. 15-27. Online published [www.sciedu.ca/jms](http://www.sciedu.ca/jms), URL, <http://dx.doi.org/10.5430/jms.v4n1p15>.
- Sáenz, J., N. Aramburu., & O. Rivera. (2009). "Knowledge sharing and innovation performance A comparison between high-tech and lowtech companies". *Journal of Intellectual Capital*, vol.10, No.1, PP.22-36.
- Sarin, S., McDermott, C., (2003),The Effect of Team Leader Characteristics on Learning, Knowledge Application, and

- Performance of Cross-Functional New Product Development Teams, *Decision Sciences*, Vol.34, No.4, p. 725.
- Storey, C. and Kelly, D. (2002), "Innovation in services: the need for knowledge management", *Australasian Marketing Journal*, Vol. 10 No. 1, pp. 59-70.
- Teresa, L.J., Chia-Ying, L., Tein-Shiang, L., (2006), A Contingency Model for Knowledge Management Capability and Innovation, *Journal of Industrial Management & Data System*, Vol.106, No.6, p.862.
- Tülücea, Nadide Sevil & Yurtkur, Asuman Koç. (2015). Term of Strategic Entrepreneurship and Schumpeter's Creative Destruction Theory, 11th International Strategic Management Conference, *Procedia, Social and Behavioral Sciences* 207 (2015) 720 – 728, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Ungel, L., Mero, no-Cerdn., &Pez-Nicols, Carolinal L. (2011). "Strategic knowledge management, innovation and performance". *International Journal of Information Management*, Vol.31, PP.502-509.
- Wu, C & Wang. A. (2016). Geographical FDI knowledge spillover and innovation of indigenous firms in China. Volume 25, Issue 4, August 2016, Pages 895–906.
- Xu, J., Li, Y. (2009). An empirical investigation of knowledge management and innovative performance, *The case of alliances, Research Policy*, 38, 358-368.
- Yanggang, Yu. (2010). "Exploring the relationships of knowledge management, organizational innovation and financial performance". *Advanced Management Science (ICAMS), IEEE International Conference on*, Print ISBN: 978-1-4244-6931-4, PP.172-175.
- Zemaitis, E., (2014). Knowledge management in open innovation paradigm context, high tech sector perspective. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 110, 164e173.
- Zhi-Hong, S., Li-Bo, F., and Shu, C. (2008), Knowledge sharing and innovation capability: Does absorptive capacity function as a mediator? *International Conference on Management Science and engineering* (15th), September 10-12, Long Beach, USA.