

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی

مهدی معینی کیا^۱

رامین غریب زاده^۲

علی آقایی خانه برق^۳

علیرضا پورقاسم^۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی انجام شده است. اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری روش بوده و جامعه آماری مشتمل بر کلیه معلمان ابتدایی شهرستان املش (۵۰۰ نفر) می باشد که از جامعه حاضر حجم نمونه آماری توسط جدول مورگان ۲۳۰ نفر محاسبه و با نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی (کویین و گارت، ۱۹۹۱)، پرسشنامه کارآفرینی بارینگر و بلودرن (۱۹۹۹) و پرسشنامه تسهیم دانش وانگ و همکاران (۲۰۰۸) بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری (لیزرل) استفاده و برازش مدل با شاخص های برازش بررسی شد. اهم یافته ها حاکی از آن است که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا می توان نتیجه گیری کرد که افزایش در فرهنگ سازمانی منجر به افزایش در نمرات کارآفرینی سازمانی و تسهیم دانش می شود. به علاوه افزایش در تسهیم دانش همراه با افزایش در نمرات کارآفرینی سازمانی می باشد. در نهایت مدل معادلات ساختاری نشان می دهد که تسهیم دانش تاثیر فرهنگ سازمانی را بر کارآفرینی سازمانی میانجی گری می کنند. در پایان پیشنهادات کاربردی در راستای نتایج حاصل شده ارائه گردیده است.

کلیدواژه: فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی، تسهیم دانش، معلمان ابتدایی املش.

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی. (نویسنده مسئول) gharibzadeh@uma.ac.ir

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور ارومیه.

^۴ دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی.

مقدمه

بی شک دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند. در چنین شرایطی سازمان‌ها بدون وجود انسان‌ها، نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن‌آوردن سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار در آینده، باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند (مشبکی، ۱۳۸۰).

فرهنگ مفهومی است که نقطه کانونی مطالعات در بسیاری از رشته‌های مختلف از جمله انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی و روانشناسی است. ایجاد یک تعریف روشن از فرهنگ که مناسب تمامی رشته‌ها و دیدگاه‌ها باشد کار بسیار بعید و تلاش برای آن نامطلوب است، بنابراین، تمرکز بر روی یک تفسیر، فرهنگ از نگاه ارزش‌های مشترک است (الیور^۱، ۲۰۱۱). کلمه فرهنگ مرکب از دو جز "فر" و "هنگ" به معنی کشیدن و نیز تعلیم و تربیت است. در زبان‌های انگلیسی و فرانسوی واژه "Culture" به کار می‌رود و معنای آن کشت و کار یا پرورش بوده است (حسینی، ۱۳۸۵). در فرهنگ دهخدا فرهنگ در زبان فارسی در اصل به معنی کشیدن، سپس به معانی دانش، ادب، عقل، کتاب لغت، نام مادر کیکاووس و شاخه درختی که به منظور جوانه زدن در زمین مدفون گردیده به کار رفته است (جزنی، ۱۳۸۰).

در دنیای موجود، با استانداردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غی قابل پیش‌بینی است. الوین تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرا نظریه، هنگامی برای انسان‌ها جاذب خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل را داشته باشد. تحقق این پدیده ایده آل زمانی امکان پذیر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آنچنانی در دنیای آیندگان آماده سازد. این نیز مشروط به دانش و پویایی است (سعیدیان نژاد، ۱۳۸۵). بنابر این در هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری شده و موسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند (چاندر^۲، ۲۰۰۸). بنابراین مسائلی از قبیل به روز کردن سازمان، توانمندسازی کارکنان، کارآفرینی سازمان و مسائلی از این قبیل ضرورت مدیریت دانش را در سازمان‌ها لازم می‌دارد. با توجه به اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌ها و نقش آن در تولید، سازمان‌دهی، توزیع و اشتراک دانش، بسیاری از سازمان‌ها و موسسات تخصصی، تلاش می‌کنند تا با استفاده از فناوری‌های گوناگون بستر مناسبی را برای اجرایی مدیریت دانش فراهم نمایند. امروزه دانش به عنوان یکی از مهمترین عوامل رقابتی سازمان در عرصه اقتصاد جهانی به شمار می‌رود. دانش دارای کلیدی جهت کسب برتری رقابتی محسوب میشود. (والزاک، ۲۰۰۵).

در این میان یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به مدیران کمک کند مدیریت دانش است (اخوان و درویش، ۱۳۹۰). از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مساله تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان‌های متفاوت است (جابری و دیگران، ۱۳۹۲). تسهیم دانش عبارت است از تعاملات میان فردی گسترده‌ای که باعث می‌شود دانش و تجربه به طور موثر و سازنده‌ای توزیع و جذب گردد. در این فرآیند پویا، افراد با سختسختی‌های مواجه می‌شوند، اما در مقابل از ارزش‌های پایدار به کارگیری دانش بهره‌مند می‌گردند (شنک، ۲۰۰۵). دربرخی از سازمانها که مدیریت دانش را به عنوان راهبرد اصلی برای بهبود مزیت سازمان خود به کار گرفته‌اند، در آغاز

^۱ Oliver, G

مسیر پیاده سازی مدیریت دانش، از فناوری اطلاعات به عنوان عنصر اصلی در اجرای آن نام می برند، اما شمار قابل توجهی از پژوهشگران و صاحب نظران از فرهنگ به عنوان عامل اثرگذار در اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش یاد می کنند. در این راستا مور (۱۹۹۸) در بررسی های خود نشان داده است که مباحث فرهنگی، تعیین کننده تراز فناوری اطلاعات می باشد (به نقل از قنوتی و صمدی، ۱۳۹۱). بنابراین از آنجایی که فناوری مسئله ای همواره در حال پیشرفت و تغییر است و چنان چه در تحقیقات گذشته فرزانه و همکاران (۱۳۸۸) اشاره شده است که کارآفرینی از نتایج پیشرفت محسوب می شود بنابراین مدیریت دانش باید در راستای پیشرفت و کارآفرینی سازمانی به کار گرفته شود.

نهایتا آنچه در تسهیم دانش باید به آن توجه کرد این است که چگونه اطلاعات صحیح در زمان مناسب در اختیار فرد قرار گیرد (لاورنس، ۲۰۰۲). اگر چه گفته می شود که فراگیر ساختن دانش دارای مزایای ذاتی است، اما افراد تمایل چندانی برای این کار ندارد. دلایل متعددی برای این مسئله شناسایی شده است و محققان که به بررسی فرهنگ می پردازند، آن را دلایل این امر می دانند. شاین (۲۰۰۴) ادعا می کند که فرهنگ مفهومی انتزاعی است، اما پیامدهای آن عینی و محسوس است و سودمندی فرهنگ تنها هنگامی اتفاق می افتد که نتایج آن قابل مشاهده باشد. فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می کند. فرهنگ مجموعه از ارزش ها کلیدی است که اعضای سازمان به طور گسترده آن را پذیرفته اند (تسوی و دیگران، ۲۰۰۶).

همچنین یکی از عوامل دیگر در راه موفقیت سازمان ها، نقش کارآفرینی در توسعه و پیشرفت سازمان است. یکی از شاخص های اصلی کارآفرینی، کارآفرینی در سازمان است که بدون شک سهم چشمگیری توفیق و تعالی سازمان ها دارد. کارآفرینی یکی از مهمترین موضوعاتی است که در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مورد توجه جدی قرار گرفته است. کارآفرینی سازمانی راهی برای بازآفرینی قابلیت های اقتصادی و سازمانی به شمار می رود. ویروساک (۲۰۱۰) معتقد است که سازمان ها قبل از اقدامات دانش، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح می باشد.

مبانی نظری:

کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت موقعیت رقابتی سازمان ها ایفا می کند، توجه مدیران و صاحب نظران بسیاری را در عرصه مدیریت معطوف ساخته و سازمان های موفق بسیاری نیز آن را به عنوان ابزاری مؤثر برای رقابت به کار گرفته اند (مقیم، ۱۳۸۳).

پیتر دراگر معتقد است، کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می کند. کارآفرین بایستی ارزش ها را تغییر دهد و ماهیت آنها را دچار تحول سازد. بنابراین کارآفرینان کسانی هستند که نوآوری می کنند، فرصت های محیطی را شناسایی می کنند و با ترکیبی نو از منابع و فرصت ها، روش و خدماتی ارائه می کنند تا ضمن بقا در محیط بی ثبات و رقابتی از این نوآوری نیز سود بدست آورند (حسن مرادی، ۱۳۸۳).

نتایج تحقیق اردلان، سلطان زاده و بهشتی راد (۱۳۹۳)، در ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. فرهنگ ایدئولوژیک یا توسعه ای می تواند به طور مثبت و معنی دار کارآفرینی سازمانی را پیش بینی کند. اما بین فرهنگ سلسله مراتبی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی دار مشاهده نمی شود.

نتایج تحقیق کلاته سیفری و تندنویس (۱۳۹۱)، در "بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره‌ی کل تربیت بدنی استان تهران" حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/231$ ، $p < 0/05$). در میان مولفه‌های کارآفرینی سازمانی، ساختار ($r = 0/333$)، اهداف و استراتژی ($r = 0/430$)، حمایت مدیریت ($r = 0/271$) و سیستم پاداش و تشویق ($r = 0/256$) با فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری نشان دادند ($p < 0/05$). اما بین سیستم آموزش و اطلاعات و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

رضای دولت آبادی و دیگران (۱۳۹۲) در تحقیق خود تحت عنوان طراحی مدل تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیر عامل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمان، پیش‌بینی‌کننده‌ی معناداری نسبت به تسهیم دانش کارکنان است.

امین بیدبختی و دیگران (۱۳۸۹)، در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان بیان کردند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین ابزارهای استقرار و اجرایی موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان محسوب می‌شود.

در مطالعه‌ی ای که محسن سالاریان در سال (۱۳۹۴)، با موضوع بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی انجام دادند به این نتیجه رسید که توجه ویژه مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به عنوان یک مزیت رقابتی در قرن بیست و یک سازمان‌ها را در جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرآیندهای جاری سازمان بیش از پیش موفق خواهد نمود. ثمر این تحقیق در نظر است به تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمان پرداخته شود. با توجه به گفته‌های فوق هدف پژوهشگر در این تحقیق: بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدلیابی معادلات ساختاری روش است. زیرا در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بحث قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شهرستان املش در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ می‌باشد که طبق آمار کارگزینی آموزش و پرورش شهرستان املش، تعداد این معلمان ۵۰۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری معلمان مدارس است و مدارس در سطح شهرستان در موقعیت‌های مختلف قرار داشتند روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. لذا در پژوهش حاضر علاوه بر اینکه تلاش شده است حتی المقدور از روش مذکور استفاده شود، ولی به دلیل اینکه محدودیت دسترسی و زمان جهت تماس با مدارس وجود داشت، لذا از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. با توجه به جامعه آماری ۵۰۰ نفری معلمان، نمونه‌ای به حجم ۲۳۰ نفر با استفاده از جدول مورگان پیشنهاد شد. در ادامه برای اطمینان بیشتر به اعتبار داده‌ها تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع گردید که در این میان ۲۳۰ پرسشنامه به طور کامل بازگردانده شد. بنابراین حجم نمونه نهایی ۲۳۰ نفر در نظر گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از ضریب مسیر و مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای آماری SPSS 22 و Lisrel 8.8 استفاده خواهد شد.

اینک به توضیح در مورد هر یک از روش های گردآوری اطلاعات در این پژوهش می پردازیم:

پرسشنامه فرهنگ سازمانی

پرسشنامه استاندارد سنجش فرهنگ سازمانی شامل چهار مولفه‌ی فرهنگ (عقلایی - سلسله مراتبی - ایدئولوژیکی و توافقی) و ۲۸ گویه مطابق با مدل کوپین و گارت (۱۹۹۱)، است. این مقیاس قبلاً در مطالعات زیادی مورد استفاده قرار گرفته و یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش فرهنگ سازمانی می باشد که در طیف ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و خیلی مخالفم) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال بسته پاسخ می باشد.

سعیدی (۱۳۸۹)، در پژوهش خود پایایی ابزار سنجش فرهنگ سازمانی را ۰/۸۵ گزارش کرده است. در اینجا نیز برای تعیین پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۸ بود.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی

مقیاس سنجش کارآفرینی سازمانی، شامل پرسشنامه استاندارد مبتنی بر مدل بارینگر و بلودرن (۱۹۹۹)، و متشکل از سه مولفه (نوآوری و تحول، ریسک پذیری و پیشگامی) و ۹ سوال در طیف ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و خیلی مخالفم) تهیه شده است.

پرسشنامه فوق را دهقان نجم آبادی و پیران (۱۳۹۲) در تحقیق خود مورد استفاده قرار داده و پایایی آن را برای سه مولفه یاد شده به ترتیب، ۰/۸۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۰ گزارش کرده اند. در اینجا نیز برای تعیین پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۱ بود.

پرسشنامه تسهیم دانش

مقیاس سنجش تسهیم دانش، شامل پرسشنامه استاندارد مبتنی بر مدل وانگ و همکاران (۲۰۰۸) و شامل ۷ سوال است که با عبارت هایی نظیر « در این سازمان، ما اغلب دانش و تجربه های خود را در اختیار همکاران قرار می دهیم» و « در این سازمان دانش و تجربه های افراد به عنوان یک دارایی و سرمایه به حساب می آید» و میزان تسهیم دانش در سازمان را اندازه گیری می کند. این مقیاس بر طبق مقیاس لیکرت تنظیم شده است که پاسخ دهنده، پاسخ خود را از خیلی زیاد تا خیلی کم انتخاب می کند.

پرسشنامه فوق را ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود مورد استفاده قرار داده و پایایی آن را ۰/۸۸ گزارش کرده اند. ه در اینجا نیز برای تعیین پایایی پرسشنامه تسهیم دانش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۴ بود.

یافته ها:

در تحقیق حاضر آمار توصیفی جامعه مورد مطالعه به قرار زیر می باشد:

جدول ۱: آمار توصیفی پژوهش

تعداد		
۱۳۰	مرد	جنسیت
۱۰۰	زن	
۱۷۸	متاهل	وضعیت تاهل
۴۲	مجرد	
۱۲۲	کارشناسی	تحصیلات
۹۶	ارشد	
۲	دکتر	
۶۰	کمتر از ۵ سال	سابقه کار
۹۸	۵ تا ۱۰ سال	
۷۲	بیشتر از ۱۰ سال	
۶۸	ندارد	تعداد فرزندان
۷۳	۱ فرزند	
۶۵	۲ یا ۳ فرزند	
۱۴	بیشتر از ۳ فرزند	

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و کارآفرینی سازمانی بر یکدیگر و هم چنین، آزمون سوال اصلی پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن، در این پژوهش بررسی هم زمان فرضیه ها در چارچوب مدل اولیه انجام می گیرد و در نهایت، مشخصه های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده می شود.

جدول ۲: برآورد ضرایب اثر مستقیم

t	پارامتر استاندارد شده	متغیرها
۹/۶۶	۰/۹۷**	اثر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش

۱۲/۳۶	۰/۵۳**	اثر فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی
۸/۰۱	۰/۳۲**	اثر تسهیم دانش بر کارآفرینی
**P<0/01		

با توجه به جدول ۲ اثر مستقیم متغیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش (۰/۹۷) و با توجه به مقدار (t=۹/۶۶) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم متغیر فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی (۰/۵۳) و با توجه به مقدار (t=۱۲/۳۶) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم متغیر تسهیم دانش بر کارآفرینی (۰/۳۲) و با توجه به مقدار (t=۸/۰۱) در سطح ۰/۰۰ معنی دار است.

جدول ۳: برآورد ضریب های اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی گری تسهیم دانش

متغیرها	پارامتر استاندارد شده
اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی با میانجی گری تسهیم دانش	۰/۳۱**

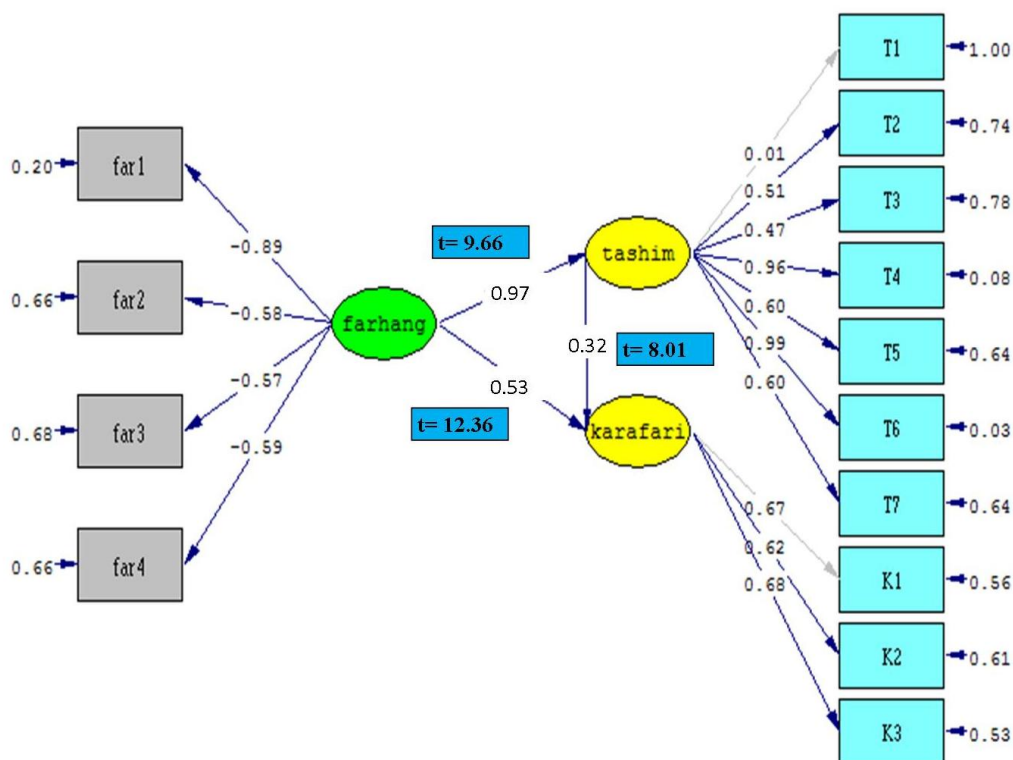
همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر کارآفرین سازمانی برابر با ۰/۳۱ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از راه تسهیم دانش انجام می گیرد، می توان گفت که این متغیر نقش واسطه ای را در میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی ایفا می کنند. از دیگر ویژگی های تحلیل مسیر مقایسه اثرهای کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرهای مستقیم با اثرهای غیرمستقیم و هم چنین، اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا به وسیله مدل است. بر این اساس، در جدول ۴ اثرهای مستقیم، اثرهای غیرمستقیم، اثرهای کل و مقدار واریانس تبیین شده متغیرها بر کارآفرینی گزارش شده است.

جدول ۴: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر کارآفرینی سازمانی و واریانس

تبیین شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرهای کل	واریانس تبیین شده
فرهنگ سازمانی	۰/۵۳**	۰/۳۱**	۰/۸۴**	۰/۴۱
تسهیم دانش	۰/۳۲**	-	۰/۳۲**	

با مشاهده داده های مندرج در جدول ۴ می بینیم که اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۳۱ و معنی دار است.



Chi-Square=-4635.70, df=74, P-value=1.00000, RMSEA=0.043

نمودار ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

جدول ۵: شاخص های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSE A	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /d.f.
۰/۰۴۳	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۹۴	۰/۹۳	۲/۸۹

با توجه به مشخصات نکویی برازش که در جدول ۵ گزارش شده، برازش مدل پیش بینی کارآفرینی سازمانی در سطح خوبی است و این مشخصه ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری پژوهش است.

بحث و نتیجه گیری:

در پایان هر فعالیت تحقیقی، محقق با توجه به آزمون فرضیه ها و رد یا قبول فرضیه ها باید نتایج کار را ارائه دهد. نتایج حاصل از فرضیه ها نیز بر اساس شکل گیری پیشنهادها برای انجام پژوهش هستند. می توان گفت که یکی از بخش های مهم پژوهش که در واقع می تواند راهی برای تبدیل نظریه ها به عمل برای موفقیت در آینده باشد، ارائه ی نتیجه گیری های صحیح و پیشنهادات به جا و مناسب است. نتایجی که بر مبنای تجزیه و تحلیل های درست و صحیح به دست آمده باشند، می توانند موانع و مشکلات موجود بر سر راه سازمان ها را به منظور علمی ساختن تحقیق مرتفع سازند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر نیز با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کار آفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی" به قرار زیر می باشد.

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و کارآفرینی سازمانی بر یکدیگر و هم چنین، آزمون سوال اصلی پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن، در این پژوهش بررسی هم زمان فرضیه ها در چارچوب مدل اولیه انجام رفته شد و در نهایت، مشخصه های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده شد. در بررسی و تحلیل داده های تحقیق در بین ۱۷۸ نفر از معلمان نتیجه گرفته شد که فرهنگ سازمانی بر تسهیک دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با اینکه در رابطه با دو متغیر فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش تحقیقات زیادی صورت نگرفته اس لذا نتیجه حاضر با نتیجه تحقیق دولت آبادی و همکاران (۱۳۹۲) و بیدبختی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می باشد. چرا که آنان نیز در تحقیق خود به نتایج مشابه دست یافته اند.

همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن است که تسهیم دانش قدرت پیش بینی و همچنین اثرگذاری بر کارآفرینی سازمانی را داراست. بنابراین تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. لذا نتیجه حاضر با نتیجه تحقیق سالاریان (۱۳۸۹) همسو می باشد. چرا که ایشان نیز در تحقیق خود به نتایج مشابه دست یافته اند. در مطالعه ای که سالاریان در سال (۱۳۹۴)، با موضوع بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی انجام دادند به این نتیجه رسید که توجه ویژه مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به عنوان یک مزیت رقابتی در قرن بیست و یک سازمان ها را در جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرآیند های جاری سازمان بیش از پیش موفق خواهد نمود. ثر این تحقیق در نظر است به تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمان پرداخته شود.

در نهایت در بررسی تحلیل ها نشان داد که فرهنگ سازمانی می تواند با واسطه تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی اثر مثبت و معنی داری را داشته باشد. بنابراین پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات اردلان، سلطانزاده و بهشتی راد (۱۳۹۳)، کلاته سیفری و تندویس (۱۳۹۱) و سالاریان همسو می باشد.

در دنیای موجود، با استانداردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غی قابل پیش بینی است. الون تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرا نظریه، هنگامی برای انسان ها جاذب خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل را داشته باشد. تحقق این پدیده ایده آل زمانی امکان پذیر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آنچنانی در دنیای آیندگان آماده سازد. این نیز مشروط به دانش و پویایی است (سعیدیان نژاد، ۱۳۸۵).

بنابر این در هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری شده و موسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند (چاندراس، ۲۰۰۸). بنابراین مسائلی از قبیل به روز کردن سازمان، توانمندسازی کارکنان، کارآفرینی سازمان و مسائلی از این قبیل ضرورت مدیریت دانش را در سازمان ها لازم می دارد.

در این میان یکی از مهم ترین خصیصه ها که می تواند به مدیران کمک کند مدیریت دانش است (اخوان و درویش، ۱۳۹۰). از جمله مسائلی که در راستای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان ها وجود دارد، مساله تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان های متفاوت است (جابری و دیگران، ۱۳۹۲).

بنابراین مدیران کارآفرین اگر به دنبال کارآفرینی هستند باید زمینه های مورد نیاز برای مدیریت و تسهیم دانش را فراهم نموده و کارآفرینی را در سازمان بالا ببرند. چنانچه نتایج هم نشان داد تسهیم دانش ناشی از فرهنگ سازمانی بوده و چنانچه افراد و سازمان فرهنگ مناسب در زمینه مدیریت و تسهیم دانش نداشته باشند طبیعتا کارآفرینی نیز صورت نخواهد گرفت.

لذا به مدیران پیشنهاد میگردد تا با در نظر گرفتن آموزش های ضمن خدمت و مسئولی از این قبیل که می تواند در بالا بردن فرهنگ و تسهیم دانش در سازمان نقش به سزایی داشته باشد بکوشند و اقدامات لازم را مبذول فرمایند تا سازمانی کارآفرین و فعال داشته باشند.

منابع

فارسی

- ابراهیمی، عباس؛ محمدی فاتح، اصغر و حاجی پور، ابراهیم (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد در تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، مدیریت نظامی، دوره ۱۲، شماره ۴۷، صص ۱۶۱-۱۳۵.
- اخوان، پیمان و درویش زاده، مرضیه (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مدیریت بحران مبتنی بر مکاتب فکری مدیریت دانش ایرل در بحران زلزله، پژوهش نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، دوره ۲۷، شماره ۱.
- اردلان، محمدرضا؛ سلطانزاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳). ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، نامه آموزش عالی، دوره ۷، شماره ۲۷: ۳۴-۱۱.
- امین بیدختی، ع؛ صالح پور، م؛ ۱۳۸۶، رابطه رضایت شغلی با تعهدسازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دو ماهانه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، دوره جدید، شماره ۲۶.
- جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر انگیزش های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان)، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۶، پیاپی: ۷۵-۵۵.
- جزئی، نسرين (۱۳۸۰)؛ مدیریت منابع انسانی، چاپ سوم، تهران: نشر نی.
- حسن مرادی، نرگس (۱۳۸۳). رهبری سازمان های دانش آفرین و یادگیرنده، مجموعه مقالات ارائه شده در همایش منطقه ای مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، ۳۰ بهمن ۱۳۸۲، انتشارات علمی دانشگاه آاد اسلامی واحد رودهن، تهران: ساوالان.
- حسینی (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده تربیت مدرس، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- داونپورت، تامس اچ، لارنس پروساک (۱۹۹۸)، مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: ساپکو.
- دهقان نجم آبادی، عامر و پیران، محمد (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: نمایندگی های یک شرکت بیمه در شهر ساوه)، تازه های جهان بیمه، شماره ۷۱: ۵-۲۱.
- رضایی دولت آبادی، حسین؛ خزایی پول، جواد؛ کیالاشکی، جعفر؛ امانی، مجتبی و وریج کاظمی، رضا (۱۳۹۲). طراحی مدل تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی سوانح آتی با رویکرد پدافند غیرعامل، نشریه مدیریت بحران، دوره ۲، شماره ۳، صص ۵۷-۶۵.

- سالاریان، محسن؛ حبیبی، شهربانو و بهرام پور، خاطره (۱۳۹۴). بررسی رابطه تعهدسازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران)، اولین کنفرانس بین المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری).
- سعیدی، پرویز (۱۳۸۹). شناسایی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل کویین و گارت، روانشناسی تربیتی، دوره ۱، شماره ۲: ۴۹-۵۹.
- قنواتی، مهدی و صمدی، منصور (۱۳۹۱). تاثیر گرایش بازار و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط فعال در استان تهران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هفتم، شماره ۲۵، ص ۷۳-۹۲.
- کلاته سیفری، معصومه و فریدون تندنویس. (۱۳۹۲). « رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان تهران». نشریه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. تربیت معلم تهران. تهران. سال دوم (دهم پیاپی)، شماره ۴ (بیستم پیاپی)، پاییز و زمستان ۱۳۹۱.
- مشکی، اصغر (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی، تهران: نشر ترمه، چاپ دوم.
- مقیم، محمد (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمانهای غیردولتی: NGOs، تهران، دانشگاه تهران.
- واصفیان، فرزانه؛ لیاقت دار، محمد جواد؛ فروغی ابری، احمد علی و عابدی، محمد رضا (۱۳۸۸). میزان پاسخگویی روش های تدریس برنامه درسی دانشگاه ها و رفتار کارآفرینی تجربه از نقطه نظر اساتید و دانشجویان، پژوهشنامه تربیتی، شماره ۲۰.

منابع انگلیسی

- Barringer, B. R., & Bluedorn, A. C. (1999). The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management. *Strategic Management Journal*, 20, 421-444.
- Chandra S. A. (2008). *Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences*. College of Business and Technology. Stripes; Hall 435 Western Illinois University, 61455.UAS.
- Oliver, S. Kandadi, K. R. (2006), How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 10, no. 4, pp: 6-24.
- Quinn. R. (1999). "Diagnosing culture and changing organizational culture. New York: Addison.
- Schein, Edgar (2009), *Organizations Culture and Leadership Behavior*.
- Sheng T. F. (2005), "Composite Diversity, Social Capital, and Group Knowledge Sharing: A Case Narration", *Operational Research Society Ltd*.
- Tsui, A. S., Zhang, Z., Wang, H., Xin, K. R. and Wu J. B (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture, *The Leadership Quarterly*, 17, 113-117.
- Walczak, S. (2005), *Organizational Knowledge Management Structure*. *The Learning Organization*, 12(4), 330-339

Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research, *Human Resource Management Review*, Vol. 20: 115–131.

Wiro Sock, B(2010), " Innovations of knowledge management" publisher of Innovation schooly and professional press.