

## رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش (مورد مطالعه: استادان دانشکده فنی پسران مرودشت) حسین افلاکی فرد\*؛ سعیده نیک فرجام<sup>۲</sup>؛ محمد قلعه نویی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۰۷ صص ۲۶۳-۲۷۸ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۳

### چکیده

هدف از این پژوهش تبیین رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۳۰ نفر از استادان دانشکده فنی پسران مرودشت بود که از این بین تعداد ۹۷ نفر بر اساس جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. نمونه مورد بررسی از طریق پرسشنامه کارآفرینی سازمانی پارسونز، مدیریت دانش شرون لاوسون، چابکی سازمانی توسط ژانک مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌های گردآوری شده در دو سطح مورد تجزیه و تحلیل (آمار توصیفی و آمار استنباطی) قرار گرفت. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون معنی داری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و سلسله مراتبی بارون - کنی استفاده شد. نتایج نشان داد مدیریت دانش در رابطه بین متغیرهای کارآفرینی و چابکی سازمانی نقش میانجی گری معنی دار ایفا می کند.

**کلید واژه ها:** کارآفرینی سازمانی، چابکی سازمانی، مدیریت دانش، استادان

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران .

۲- کارشناس ارشد کارآفرینی، مدرس دانشکده فنی پسران مرودشت.

۳ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی،

\* نویسنده مسئول: [h.a.f.1352@gmail.com](mailto:h.a.f.1352@gmail.com)

## مقدمه

امروزه آموزش عالی به عنوان نهادی که وظیفه اجتماعی کردن را بر عهده دارد، دارای کارکردهای متعددی است که از طریق تأثیرگذاری مستقیم بر جریان تولید، سازگاری و بازتولید نظام های اجتماعی و سازوکارهای بازار، نقش بسیار مهمی در پیشرفت یا رکود یک جامعه ایفا می کند.

جهت گیری های اخیر نظام آموزش عالی در کشورهای مختلف نشان می دهد که راهبرد حرکت به سوی دانشگاه های نسل سوم و چهارم باهدف تحقق دانشگاه کارآفرین در دستور کار دانشگاه ها قرار گرفته است یکی از راه های رسیدن به این هدف مهم چابکی می باشد. چابکی برای نظام آموزش عالی این پیام را دارد که دوران مدیریت از طریق هدف های سلسله مراتبی و یا از طریق منطق از پیش تعیین شده و کنترل های دقیق به سر آمده است. در این شرایط آشوب و بینظمی که گاه یک تغییر کوچک باعث تغییرهای دامنه دار و ریشه ای در نظام می شود، روش ها و پارادایم های سنتی دیگر پاسخگو نیستند. بنابراین نظام آموزش عالی و دانشگاه ها به شکل هایی از چابکی نیاز دارند. (pouravid, khosravipour, Alibaygi, 2019)

چابکی سازمانی توانایی مقابله با تغییرات سریع، بی امان و نامشخص و شکوفایی در یک فضای رقابتی مملو از فرصت های غیرقابل پیش بینی است (Cheng, Zhong & Cao, 2020) در ادبیات دانشگاهی علاقه زیادی به چابکی سازمانی برای مواجهه با محیط های عدم قطعیت وجود دارد چابکی به معنای سازگاری و انعطاف پذیری است و آخرین مرحله از توسعه این ایده را نشان می دهد، که شامل مفاهیمی از سازمان انعطاف پذیر و سازگار است. به عبارت دیگر، چابکی سازمانی در مورد توانایی تشخیص و پاسخ به تهدیدها و فرصتها در محیط است.

(Melián-Alzola, , Fernández-Monroy, & Hidalgo-Peñate, 2020)

بی توجهی به مقوله چابکی سازمانی در دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی که خود در اصل منبع تغییر نیز هستند، می تواند تهدیدی برای آن ها به شمار آید و تغییرهای محیطی نیز بر تغییرهای درونی افزوده شده، تصمیم گیری های مدیران را مخدوش و ناکارآمد سازد.

امروزه عوامل متعددی در چابکی سازمانی تاثیر گذار است به نظر می‌رسد یکی از این عوامل کارآفرینی سازمانی باشد. امروزه کلید رقابت پذیری، تحریک رشد اقتصادی و ایجاد ثروت کارآفرینی است. (Pugh, Lamine, Jack, & Hamilton, 2018).

نقش دانشگاه‌ها در مورد تولید و انتقال فناوری شامل کارکرد گسترده تری از جمله کمک و تأمین رهبری برای ایجاد تفکر کارآفرینی، اقدامات، نهادها و کارآفرینی است (Audretsch, 2014).

تمایل به کارآفرینی بخصوص در آموزش عالی و قشر استادان به این دلیل یک دغدغه برای جامعه به شمار می‌رود که که جامعه را به سمت تغییرات تکنیکی و مبتکرانه سوق داده و باعث رشد اقتصادی می‌شود و هم چنین چون کارآفرینی دانش جدید را به خدمات، محصولات و فرصت‌های جدید تبدیل می‌کند و ممکن است موجبات چابکی در سازمان را فراهم می‌کند، حائز اهمیت است. البته علی‌رغم این که کارآفرینی یک رویداد اقتصادی است، اما متأثر از نظام ارزشی، نگرش‌ها و هنجارهای رفتار افراد و گروه‌های انسانی است؛ بنابراین فعالیت‌های کارآفرینانه افراد موضوعی فرهنگی است که در بستر زمان و با تکوین روحی و روانی فرد قابلیت بروز پیدا می‌کند (Abdollahi, 2018).

در تایید ارتباط احتمالی کارآفرینی با چابکی سازمانی می‌توان به پژوهش امین بیدختی، محمدی حسینی و حسین پور (Aminbeidokhti, Mohammadi Hoseini & Hosseinoor, 2016) اشاره کرد آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند که کارآفرینی سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیر مستقیم به‌واسطه تعهد سازمانی نقش کلیدی را در توسعه چابکی سازمانی دارد. هم چنین تعهد سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌دار بر چابکی سازمانی دارد.

هم چنین نتایج پژوهش اکبری، تیرانی و یوسفی (Azhdari, Tirani & yusefi, 2011) نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

از سوی دیگر یکی از شاخص‌های مهم توانایی دانشگاه‌ها برای کسب، تطبیق و بهره‌برداری مفید از دانش جدید برای افزایش عملکرد نوآوری خود، مدیریت دانش است.

(Chen, Qiao & Lee, 2014)

از نقش بالقوه مدیریت دانش در کمک به موفقیت سازمان ها به طور کلی به ویژه دانشگاه ها ، نباید غافل شد. مدیریت دانش فرایند تصمیم گیری را با سریعتر و کارآمد تر و هم چنین یافتن اطلاعات و منابع مرتبط را بهبود می بخشد. مدیریت دانش در دانشگاه اکنون یک برنامه تحقیق در حال ظهور است. وقتی افراد دانش ، مهارت و تخصص خود را در بین اعضای سازمان خود پخش می کنند ، عملکرد بهبود می یابد و سازمان ها نوآورانه تر می شوند. در این زمینه ، مدیریت دانش به طور مؤثر و کارآمد برای موفقیت در این امر ضروری است. (Al-Kurdi, El-Haddadeh, & Eldabi, 2020)

مدیریت دانش شامل تمام فرایندهای مربوط به شناسایی، اشتراک و تولید دانش و مستلزم نظامی برای تولید و نگهداری از مخازن دانش هم چنین ترویج و تسهیل اشتراک دانش و یادگیری سازمانی است. بنابراین امروزه سازمان ها در تلاش هستند تا دانش به طور موثرتر و کاراتری مدیریت کنند تا عملکردشان بهبودی یابد (Hatefi & Rousta, 2019).

امروز توجه به دانش و مدیریت دانش به عنوان یک دارائی استراتژیک بسیار مورد توجه قرار گرفته است. با روبه رو شدن با اقتصاد دانش محور، چگونگی و دانستن مدیریت مؤثر و یکپارچگی انواع مختلف دانش (آشکار ضمنی) برای حفظ و ایجاد مزیت رقابتی و چابک سازی امری بسیار حیاتی شده است. (Dehghani, Yaghoubi, Mooghali, Vazife, 2019)

در تایید این مطالب می توان به پژوهش ساها (Saha, 2017) اشاره کرد که در پژوهش خود نشان داد که با یک رویکرد توسعه دانش، چابک سازی در سازمان صورت می پذیرد.

کای و هانگ و لیو (Cai, Huang, & Liu, 2013) تحقیقی درباره گسترش چابکی سازمانی از طریق قابلیت فناوری اطلاعات و مدیریت دانش انجام دادند. نتایج نشان میدهد که قابلیت مدیریت دانش و قابلیت فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر چابکی دارند، و چابکی هم تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد

در تایید دیگر نتایج پژوهش نظری، حسینی و مرادعلیزاده (Nazari, Hosseini & Alizadeh, 2018) نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین مدیریت دانش با چابکی سازمانی وجود دارد.

نکته دیگر این که محیط سازمان‌ها آستان تغییرات، فرصت‌ها و چالش‌های زیادی است که توانایی و قابلیت رویارویی با آنان را می‌توان از سازمان‌ها انتظار داشت. از یک طرف، داشتن نگاه استراتژیک به تغییرات و فرصت‌های حاصل از تغییرات، و از طرف دیگر، بهبود توانایی‌ها و زیرساخت‌های سازمان می‌تواند سازوکار مناسبی برای موفقیت بلندمدت و پایدار سازمان باشد. عدم توجه به مقوله چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها که خود ذاتاً منبع تغییر نیز هستند می‌تواند تهدیدی برای آن‌ها محسوب گردد و تغییرات محیطی نیز بر تغییرات درونی افزوده شده تصمیمات را مخدوش و ناکارآمد سازد. بنابراین توجه به چابکی سازمانی مورد پژوهش قرار دادن آن و بهبود آن می‌تواند راه حلی جهت ارتقای این سازه در استادان دانشکده فنی پسران شهر مرودشت باشد.

با توجه به این که چابکی می‌تواند اثربخشی را در دانشگاه بهبود بخشد. هم‌چنین این که آموزش عالی نیازمند الگوی کاربردی برای توسعه چابکی در استادان است. پژوهش در زمینه‌ی چابکی و عوامل مرتبط با آن لازم به نظر می‌رسد لذا، تحقیق حاضر می‌تواند با برداشتن گامی در این جهت به تقویت مبانی علمی در این رابطه کمک کند و تصویر جامع و واضح تری از این پدیده را ترسیم کند. لذا نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مورد استفاده سیاست‌گذاران آموزش عالی، مسوولین و پژوهشگران قرار گیرد.

هم‌چنین این که نتیجه‌گیری در زمینه ارتباط کارآفرینی با چابکی با واسطه‌گری مدیریت دانش نیازمند تحقیقات گسترده است و بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد کمتر انجام گرفته است؛ پژوهش حاضر به دنبال رفع کمبودهای پژوهشی موجود به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا مدیریت دانش نقش میانجی‌گری معنادار بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی در استادان دانشکده فنی پسران مرودشت ایفا می‌کند.



شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

تحقیق حاضر، از نوع تحقیق همبستگی است که یکی از روش‌های تحقیق توصیفی (غیرآزمایشی) می‌باشد و رابطه میان متغیرها را براساس هدف تحقیق بررسی می‌کند، از نظر پارادایم کمی و از جنبه هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل ۱۳۰ نفر از اساتید دانشکده فنی پسران مرودشت بود که از این بین تعداد ۹۷ نفر بر اساس جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید.

در این تحقیق از سه پرسشنامه‌ی کارآفرینی، مدیریت دانش، چابکی سازمانی استفاده شد. برای سنجش کارآفرینی سازمانی این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه‌ی استاندارد شده‌ی بین‌المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» توسط پارسونز (۱۹۹۸)، طراحی شده است که در کشورهای هند، فیلیپین، مالزی و انگلیس آزمون شده و در رساله‌ی دکترای احمدپور دریانی (۱۳۷۷) در دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته و حاوی ۳۱ سوال است که براساس یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره ۱)، نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش احمد پور دریانی (۱۳۷۷) جهت تعیین روایی پرسشنامه کارآفرینی از روایی صوری استفاده شده است. بر همین اساس هر چند پرسشنامه استاندارد بود، باز به پنج نفر از استادان و متخصصان داده شد که در نهایت آن‌ها بر روی ۳۱ سؤال اتفاق نظر داشتند که به این ترتیب روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه توسط لطیف (۱۳۹۳) به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱۳ به دست آمد. جهت اطمینان نیز در این پژوهش میزان پایایی از طریق شیوه آلفای کرونباخ محاسبه و میزان آن ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه مدیریت دانش توسط شرون لاوسون، (۲۰۰۳) طراحی گردید و شامل ۲۴ گویه می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۶ بعد تولید دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش انتشار دانش و کاربرد دانش است که در یک مقیاس پنج درجه‌ای براساس طیف لیکرت تنظیم گردیده است. روایی پرسشنامه مدیریت دانش از طریق همبستگی بین هر یک از مولفه‌های پرسشنامه توسط لاوسن (۲۰۰۳) اثبات شده است. ضریب پایایی لاوسن بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب برای ایجاد دانش ۰/۸۴، جذب دانش ۰/۸۹، سازماندهی دانش ۰/۸۶، ذخیره

دانش ۰/۸۹، کاربرد دانش ۰/۸۰ به دست آمده است. جهت اطمینان نیز در این پژوهش میزان پایایی از طریق شیوه آلفای کرانباخ محاسبه و میزان آن ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه چابکی سازمانی توسط ژانک (۲۰۰۰) طراحی شده است که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده می شود این پرسشنامه داری ۱۶ سوال است که چهار بعد پاسخ‌گویی، انعطاف پذیری شایستگی و سرعت را مورد سنجش قرار می دهد. در پژوهش شریفی (۱۳۸۵) برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از دیدگاه متخصصان، استادان دانشگاه و صاحب نظران خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه های مختلف و کسب دیدگاه افراد اصلاحات لازم به عمل آمده و به این ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر پژوهش را خواهد سنجید. و هم چنین ضریب پایایی کل پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ توسط شریفی (۱۳۸۵) ۰/۹۲ به دست آمده است. جهت اطمینان نیز در این پژوهش میزان پایایی از طریق شیوه آلفای کرانباخ محاسبه و میزان آن ۰/۹۵ به دست آمد.

در تحلیل داده ها از نرم افزار spss استفاده شد و در زمینه‌ی آمار استنباطی برای تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق خود از آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده، تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و هم چنین رگرسیون سلسله مراتبی به شیوه بارون - کنی استفاده شد.

## یافته ها

### ماتریس همبستگی متغیرها

جدول ۱- ماتریس همبستگی کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش و چابکی سازمانی

کارآفرینی سازمانی	مدیریت دانش	چابکی سازمانی	
** ۰/۲۸۵	** ۰/۳۴۹	۱	چابکی سازمانی
** ۰/۵۰۴	۱	** ۰/۳۴۹	مدیریت دانش
۱	** ۰/۵۰۴	** ۰/۲۸۵	کارآفرینی سازمانی
** معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱			

از خروجی جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش ( $r=0/504$ )، رابطه مستقیم معنا دار دارد. کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی ( $r=0/285$ )، رابطه مستقیم معنا دار دارد. مدیریت دانش با چابکی سازمانی ( $r=0/349$ )، رابطه مستقیم معنا دار دارد. با افزایش کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش و چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین با افزایش مدیریت دانش، چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

**فرضیه اول:** کارآفرینی به طور معنا داری قادر به پیش بینی مدیریت دانش می‌باشد.

جهت آزمودن این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون ساده خطی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲- گزارش گردیده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون مدیریت دانش بر حسب کارآفرینی سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	$\beta$	t	p	R	$R^2$	F	df	p
مدیریت دانش	کارآفرینی	۰/۵۰۴	۷/۰۴۲	۰/۰۰۰	۰/۵۰۴	۰/۲۵۴	۴۹/۵۸	۱،۱۴۶	۰/۰۰۰

از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۲- [  $F(1,146)=49/58$ ,  $p<0/01$  ] می‌توان استنباط کرد که بین متغیر پیش‌بین (کارآفرینی سازمانی) و متغیر ملاک (مدیریت دانش) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و کارآفرینی سازمانی به طور معنا داری قادر به پیش‌بینی مستقیم مدیریت دانش است. مجذور ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۵ است، این بدان معنی است که حدود ۲۵ درصد واریانس مدیریت دانش توسط کارآفرینی سازمانی قابل پیش بینی است.

**فرضیه دوم:** کارآفرینی سازمانی به طور معنا داری قادر به پیش بینی چابکی سازمانی است.

جهت آزمودن این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون ساده خطی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳- گزارش گردیده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چابکی سازمانی بر حسب کارآفرینی سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	$\beta$	t	p	R	$R^2$	F	df	p
چابکی	کارآفرینی	۰/۲۸۵	۳/۵۹۵	۰/۰۰۰	۰/۲۸۵	۰/۰۸	۱۲/۹۲	۱،۱۴۶	۰/۰۰۰



از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۳- [  $F(1,146)=12/92, p<0/01$  ] می‌توان استنباط کرد که بین متغیر پیش‌بین (کارآفرینی سازمانی) و متغیر ملاک (چابکی سازمانی) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و کارآفرینی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی مستقیم چابکی سازمانی می‌باشد. مجذور ضریب همبستگی برابر با 0/08 است، این بدان معنی است که حدود ۸ درصد واریانس چابکی سازمانی توسط کارآفرینی سازمانی قابل پیش‌بینی است.

**فرضیه سوم:** مدیریت دانش به طور معناداری قادر به پیش‌بینی چابکی سازمانی است. جهت آزمودن این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون ساده خطی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴- گزارش گردیده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چابکی سازمانی بر حسب مدیریت دانش

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	$\beta$	t	p	R	$R^2$	F	df	p
چابکی	مدیریت دانش	۰/۳۴۹	۴/۵۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴۹	۰/۱۲۲	۲۰/۲۸	۱،۱۴۶	۰/۰۰۰

از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۴- [  $F(1,146)=20/28, p<0/01$  ] می‌توان استنباط کرد که بین متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش) و متغیر ملاک (چابکی سازمانی) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و مدیریت دانش به طور معناداری قادر به پیش‌بینی مستقیم چابکی سازمانی می‌باشد. مجذور ضریب همبستگی برابر با 0/12 است، این بدان معنی است که حدود ۱۲ درصد واریانس چابکی سازمانی توسط مدیریت دانش قابل پیش‌بینی است.

**فرضیه چهارم:** مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی و چابکی سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

جهت بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی و چابکی سازمانی از روش تحلیل رگرسیون به شیوه سلسله‌مراتبی به روش بارون و کنی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۵- گزارش گردیده است.

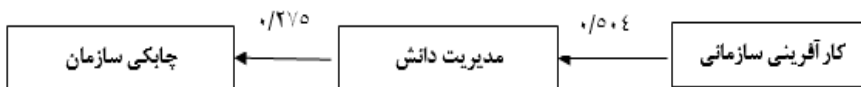
جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون به روش بارن و کنی جهت تعیین نقش واسطه ای مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی و چابکی سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	$\beta$	t	p	R	$R^2$	F	df	p
چابکی	کارآفرینی	۰/۲۸۵	۳/۵۹۵	۰/۰۰۰	۰/۲۸۵	۰/۰۸۱	۱۲/۹۲	۱،۱۴۶	۰/۰۰۰
	کارآفرینی	۰/۱۴۶	۱/۶۴۱	۰/۰۰۰					
چابکی	مدیریت دانش	۰/۲۷۵	۳/۰۸۷	۰/۰۰۰	۰/۳۷۱	۰/۱۳۸	۱۱/۶۰	۲،۱۴۵	۰/۰۰۰

در مرتبه اول کارآفرینی سازمانی برای پیش‌بینی چابکی سازمانی وارد مدل شد. سپس، در مرحله دوم متغیر میانجی مدیریت دانش وارد مدل گردید. نتایج این تحلیل حاکی از آن بود که در مرتبه اول ( $F(1,146)=12/92, p<0/01$ ) و در مرتبه دوم ( $F(2,145)=11/60, p<0/01$ ) مدل‌های آماری در سطح یک درصد معنادار بودند. همچنین نتایج نشان داد که در مجموع در مدل دوم، ۱۴ درصد از واریانس چابکی سازمانی تنها توسط مدیریت دانش تبیین می‌شود. همانطور که در جدول ۵- مشاهده می‌شود میزان تاثیر مستقیم کارآفرینی سازمانی بر چابکی سازمانی که همان تاثیر کارآفرینی سازمانی بر چابکی سازمانی پس از کنترل متغیر میانجی گر (مدیریت دانش) است از لحاظ آماری معنی دار ( $p=0/103>0/05$ ) نیست. در واقع پس از ورود متغیر میانجی گر (مدیریت دانش) اثر متغیر مستقل کارآفرینی سازمانی بر چابکی سازمانی از لحاظ آماری بی معنی ( $p>0/05$ ) شده است. این بیانگر نقش میانجی گری کامل (نه جزئی) مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی است.

جدول ۶- اثر مستقیم و غیرمستقیم مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی

متغیرهای تحقیق	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
مدیریت دانش	۰/۲۷۵	-----	۰/۲۷۵
کارآفرینی سازمانی	-----	۰/۱۳۹	۰/۱۳۹



شکل ۱- مدل مفروض واسطه‌گری مدیریت دانش در رابطه بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر رابطه کارآفرینی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در اساتید دانشکده فنی پسران مرودشت بود. یافته‌ها نشان دهنده نقش میانجی‌گری معنی‌دار مدیریت دانش در رابطه بین متغیرهای کارآفرینی و چابکی سازمانی است. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش (Aminbeidokhti, Mohammadi Hoseini & Hosseinpoor, 2016)

(Saha, 2017) و (Cai, Huang, & Liu, 2013) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان ادعان داشت کارآفرین سازمانی برای انواع بنگاه‌های اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد؛ اما دانشگاه‌ها به عنوان (سازمان‌هایی که می‌توانند کارآفرین تربیت کنند) و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و کارآفرینی سازمانی در آن‌ها ضرورت دارد. تدوین و اجرای خط‌مشی‌های ارتقای کارآفرینی نیز می‌تواند با استفاده از زیرساخت‌های مدیریت دانش طراحی و پیاده‌سازی شود. از این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که این پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها یکی از راهبردهای موثر برای ایجاد دانشگاه کارآفرین است؛ و دانشگاه کارآفرین یکی از مهمترین مولفه‌های ارتقای کارآفرینی در کشور می‌باشد. باید استادان دانشگاه، انسان‌های خلاق، یادگیرنده و کارآفرین باشند که موجب افزایش چابکی در افراد شوند. اگر به فرهنگ حمایت از نوآوری و فرهنگ پذیرش ایده‌های نو در دانشگاه توجه شود و فعالیت‌ها و برنامه‌هایی برای افزایش فرهنگ درگیرشدن در کار دانشجویان، استادان و کارکنان دانشگاه در نظر گرفته شود چابک‌سازی صورت می‌گیرد. برای این منظور باید استنادی جذب دانشگاه شوند که رویکرد کارآفرینانه دارند و از استادهایی استفاده شود که دانش کارآفرینی بالایی دارند. اگر در معیار‌گزینش استادان، تجربه داشتن فعالیت‌های کارآفرینانه با نوآوری مورد قبول لحاظ

شود کمک بسیاری در چابکی می کند نکته دیگر این که رویکرد کارآفرینی مدیران دانشگاه از عوامل بسیار مهمی است که باید به آن توجه شود، زیرا حمایت نکردن مدیران ارشد دانشگاه از کارآفرینی، مانع بسیار مهمی در این زمینه است. استراتژی های کارآفرینانه مدیریت، باید به صورت مشخص و مدون وجود داشته باشد و در صورت لزوم، اطلاعات آن در دانشگاه منتشر شود. محتوای دروس به گونه ای باشد که کارآفرینی کاربردی را آموزش دهد.

تبیین دیگر در ارتباط با یافته این است که تلاش برای بهبود و ارتقای دانش و اطلاعات و آگاهی استادان، یکی از مهمترین پیش شرط های ارتقای چابکی در آن ها خواهد بود؛ لازمه رسیدن به این مهم و حفظ آن، توجه بیشتر سیاست گذاران، مسوولان و مدیران به عامل آموزش و یادگیری و ارائه شیوه های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد می باشد. می توان گفت دانشگاه برای به کارگیری مدیریت دانش، بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان استادان را از طریق فرایندی فرهنگ سازی مدیریت دانش " درک نماید زیرا دانش، مفهومی انتزاعی دارد و فرهنگ اشتراک دانش در دانشگاه به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده اند، وابسته است. در ایجاد یک سازمان چابک، فرهنگ یادگیری هم می تواند به عنوان یک تسهیل گر و هم به عنوان یک مانع مطرح شود. فرهنگی که تغییر را به سختی می پذیرد و از مخاطره دوری می کند، مانع ایجاد یک سازمان چابک می شود و بالعکس بنابراین، مدیران با درک بهتر این روابط می توانند عوامل فرهنگی مؤثر بر مدیریت دانش و چابکی را شناسایی و علاوه بر کاهش هزینه های ایجاد، به اشتراک گذاری و توزیع دانش، با سرعت بیشتری به سمت ایجاد یک سازمان چابک حرکت کنند.

اگر استادان تمایلی به تقسیم دانش خویش با دیگر اعضاء سازمان خود نداشته باشند، بسیار مشکل خواهد بود که فرهنگ اشتراک دانش را میان آنان گسترش داد. علاقه مندی و درک استادان از مدیریت دانش و فرایندهای آن، میزان همکاری و مشارکت در به اشتراک گذاری دانش، وجود اعتماد در به اشتراک گذاری دانش و به طور خلاصه وجود فرهنگ دانش مداری در دانشگاه، که دانشگاه مورد نظر را به یک سازمان دانش محور تبدیل می سازد موجبات چابکی را دانشگاه فراهم می کند. به علاوه از آن جا که چابکی نیازمند بکارگیری دانش می باشد زمانی که طرح ایده های نو در محیط آموزشی به اشتراک گذاشته می شود و یا زمینه ای فراهم می گردد

که استادان از دانش نوین استفاده کنند و زمانی که استادان دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف پذیری باشند و این آمادگی را داشته باشند که بتوانند به تغییرات محیطی واکنش نشان دهند و در خصوص مشکلات و کم و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار باشند، این دانشگاه با صرف کمترین هزینه و انرژی به سمت چابک سازی هدایت می‌شود. پس مدیریت دانش در دانشگاه، فرایند ایجاد، توزیع و به‌کار بردن دانش برای اهداف سازمانی را هدایت می‌کند.

با توجه به یافته‌ها پیشنهادهایی که می‌توان مطرح کرد این است که دانشگاه می‌تواند به منظور استفاده از افکار و اندیشه‌های افراد صاحب نظر، سازمان منابع مالی و انسانی لازم را تامین کند و از این طریق، ایده‌های جدید را در جهت سیاست‌های خود متمرکز گرداند. هم چنین برای بالا بردن فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه می‌توان از اطلاعات به روز جهان و اساتید آموزش دیده بهره برد و با برنامه ریزی در جهت برگزاری دوره‌ها و درس‌گروه‌های آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها می‌توان نقش بسزایی در چابکی سازمانی ایفا کرد. هم چنین با توجه به یافته‌ها می‌تواند پیشنهاد داد سیاست‌گذاران و مسوولین با برگزاری کارگاه‌ها علمی، نشست‌های علمی در نهادهای دانش و فرهنگ اشتراکی در دانشگاه کمک کنند تا از این طریق دانشگاه به سمت کارآفرینی هدایت شود که این امر می‌تواند در زمینه ساز افزایش چابکی را فراهم آورد.

## References

- Abdollahi, Z. (2018). The Role of Environmental-Social Factors Influencing Student Entrepreneurship Culture from the Viewpoints of Isfahan Elementary School Teachers, MSc Thesis, Fatemeh Zahra Campus, Isfahan.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227.
- Aminbeidokhti, A., Mohammadi Hoseini, S., Hosseinpour, O. (2016). The Relationship between Organizational Entrepreneurship and Organizational Agility: Testing the Mediator Role of Organizational Commitment. *Higher Education Letter*, 9(35), 135-155.

- Audretsch, D. (2014). From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. *The Journal of Technology Transfer*, 39(3), 313-321.
- Cai, Z., Huang, Q., Liu, H. (2013). Developing Organizational Agility through IT Capability and KM Capability: The Moderating Effects of Organizational Climate. In PACIS (p. 245).
- Chen, H. H., Qiao, S., & Lee, A. H. (2014). The impacts of different R&D organizational structures on performance of firms: Perspective of absorptive capacity. *The Journal of High Technology Management Research*, 25(1), 83-95.
- Cheng, C., Zhong, H., & Cao, L. (2020). Facilitating speed of internationalization: The roles of business intelligence and organizational agility. *Journal of Business Research*, 110, 95-103.
- Dehghani, M., Yaghoubi, N., Mooghali, A., Vazife, Z. (2019). A Comprehensive model of factors affecting Establishment of Knowledge Management. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(37), 109-132.
- Dragon, T; Dadkhah Tirani, M; Yousefi, M. (2013). Investigating the Relationship between Organizational Entrepreneurship and Organizational Agility: A Case Study of an Iranian Aviation Industry, National Conference on Entrepreneurship (Knowledge-Based Industry), Babolsar, Mazandaran University
- Hatefi, M., Rousta, A. (2019). Relationship between Knowledge Management, Management Styles and Organizational Performance, *Order & Security Research Journal*, 12(1), 231-251.
- Melián-Alzola, L., Fernández-Monroy, M., & Hidalgo-Peñate, M. (2020). Information technology capability and organisational agility: A study in the Canary Islands hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, 33, 100606.
- pouravid, S., khosravipour, B., Alibaygi, A. (2019). Mechanisms of Capabilities and Consequences Organizational Agility in Iranian Agricultural Higher Education. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 10(47), 36-51.
- Pugh, R., Lamine, W., Jack, S., & Hamilton, E. (2018). The entrepreneurial university and the region: what role for entrepreneurship departments?. *European Planning Studies*, 26(9), 1835-1855.
- Saha, N. (2017). Organisational agility and KM strategy: Are they effective tools for achieving sustainable organisational excellence?. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 4(10), 110-117.

Sharifi, H and Zhang, Z (2004), Agile manufacturing in practice: Application of a methodology, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 21, No.5/6, pp.772-794.

Yaghoubi, N., Dehghani, M., Omidvar, M. (2019). Entrepreneurial University Agility Model with Knowledge Management Approach. Management Researches, 12(43), 185-204

