

زودآیند

## Investigating the effect of Knowledge Sharing and Organizational Intelligence on Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Teachers of Galedar City Schools)

<b>Mohammad Razzaghi*</b>	Ph. D in Educational Administration, Urmia University, Urmia, Iran
<b>Mohsen Khoddami</b>	Assistant Professor Farhangian University, Fars, Iran
<b>Abdul Razzagh Asadi</b>	Teacher of Education, Galedar, Fars, Iran
<b>Mohammad Asadi</b>	Teacher of Education, Galedar, Fars, Iran

Received:

Accepted:

ISSN:

eISSN:

### Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of knowledge sharing and organizational intelligence on organizational entrepreneurship with the mediating role of organizational citizenship behavior among school teachers in Galedar city. In terms of purpose and nature, the current research is applied, and in terms of data collection, it is descriptive of the type of correlation based on structural equation modeling. The statistical population of the research included all the teachers of Galhdar city in the academic year of 2022-2023, numbering 702 people. The size of the sample was considered to be 248 people according to the statistical population and using proportional stratified random sampling method and Morgan's table. To collect data, the standard questionnaires of knowledge sharing by Wang et al. (2008), Albrecht's organizational intelligence (2002), organizational citizenship behavior (1998) and Margaret Hill's organizational entrepreneurship (2003) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by face and content validity methods and the reliability coefficient was estimated by Cronbach's alpha method 0.83, 0.75, 0.88 and 0.72 respectively. Data analysis was done on two descriptive and inferential levels (structural equation model), which was implemented through SPSS 24 and Lisrel 8.8 software. The results showed that knowledge sharing ( $\beta=0.73$ ),

\* Corresponding Author: m.razzaghi4673@gmail.com

**How to Cite:** xxxxxxx

مغنیایی

organizational intelligence ( $\beta=0.85$ ) and organizational citizenship behavior ( $\beta=0.55$ ) have a direct, positive and significant impact on organizational entrepreneurship have. Also, knowledge sharing ( $\beta=0.47$ ) and organizational intelligence ( $\beta=0.39$ ) have a direct, positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Sharing organizational knowledge and intelligence through the mediation of organizational citizenship behavior has an indirect effect on organizational entrepreneurship.

**Keywords:** knowledge Sharing, Organizational Intelligence, Organizational Entrepreneurship, Organizational Citizenship Behavior

زودآیند ویرایشاری نشده (نشریه بازاریابی دانش و نظام‌های معنایی)



نام مجله -----

دوره ؟، شماره ؟، نام فصل، سال، ص ص

.atu.ac.ir

DOI:

## بررسی تاثیر تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مدارس شهر گله‌دار)

دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران | محمد رزاقی \* ID

استادیار دانشگاه فرهنگیان، فارس، ایران | محسن جهامی ID

دبیر آموزش و پرورش، گله‌دار، فارس، ایران | عبدالرزاق اسدی

دبیر آموزش و پرورش، گله‌دار، فارس، ایران | محمد اسدی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مدارس شهر گله‌دار انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شهر گله‌دار در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۷۰۲ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و جدول مورگان ۲۴۸ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد تسهیم دانش وانگ و همکاران (۲۰۰۸)، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲)، رفتار شهروندی سازمانی ارگان (۱۹۹۸) و کارآفرینی سازمانی مارگارت هیل (۲۰۰۳) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها با روش‌های روایی صوری و محتوایی مورد تایید قرار گرفت و ضریب پایایی نیز با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۰، ۰/۷۲ و ۰/۸۸ برآورد شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی (مدل معادلات ساختاری) انجام گرفت که از طریق نرم‌افزارهای SPSS 24 و Lisrel 8.8 اجرا شد. نتایج نشان داد که تسهیم دانش ( $\beta=0/73$ )، هوش سازمانی ( $\beta=0/85$ ) و رفتار شهروندی سازمانی ( $\beta=0/55$ ) بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین تسهیم دانش ( $\beta=0/47$ ) و هوش سازمانی

\* نویسنده مسئول: m.razzaghi4673@gmail.com

( $\beta=0.39$ ) بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارند. تسهیم دانش و هوش سازمانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی تاثیر غیرمستقیم بر کارآفرینی سازمانی دارد. کلمات کلیدی: تسهیم دانش، هوش سازمانی، کارآفرینی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی.

#### مقدمه

امروزه تغییر و تحولات و پیشرفت‌های انجام شده در زمینه‌های مختلف نیاز به آموزش و پرورش کارآمد را ضروری ساخته است. از این‌رو، مدارس در راس نظام آموزش و پرورش به عنوان نهاد تعلیم و تربیت دانش‌آموزان با تفکر کارآفرینانه و خلاقانه که بتوانند در جامعه ارزش بیافرینند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. امروزه توجه به اهمیت توسعه کارآفرینی در مدارس، سبب افزایش انتقال دانش و تولید ایده‌ها و طرح‌های جدیدی می‌شود که محتوا، منابع و فعالیت‌های آموزشی و یادگیری را پشتیبانی می‌کند (قادری‌شیخ‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۲). یکی از رویکردهای مطلوب که سیستم‌ها می‌توانند برای پاسخی مناسب و به‌موقع نسبت به تغییر و تحولات محیط به کار ببرند، ایجاد سازمان‌های کارآفرین است. سیستم‌های کارآفرین با درونی ساختن خلاقیت و نوآوری، زمینه را برای کاربست ابعاد کارآفرینی سازمانی فراهم می‌آورد (زاهدبابلان و همکاران، ۱۴۰۲). امروزه سازمان‌هایی قادر به بقای خود هستند که پویا بوده و در هر زمان و در برابر هر گونه تغییر، تطبیق‌پذیری و انعطاف‌پذیری مناسب نشان دهند. برای تحقق این امر توجه مناسب به کارآفرینی سازمانی ضروری است (پژوهان، بهور و ملک‌پور، ۱۴۰۳). برای پاسخ به این نیازها و همراهی با تحولات و دگرگونی‌های مزبور، دیگر نمی‌توان به فرایندهای موجود اکتفا کرد. از این‌رو کارآفرینی به مثابه فعالیتی که باعث نوآوری، اشتغال و رشد

بلندمدت می‌گردد، توسط دولت‌ها به عنوان راه‌حلی برای مشکلات اقتصادی و اجتماعی مطرح می‌شود (قاسم‌زاده، رزاقی و هدایتی خوشمهر، ۱۴۰۰).

کارآفرینی سازمانی بستری برای توسعه مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی متناسب با شرایط و اقتضانات محیطی در راستای بهبود بهره‌وری سازمانی به شمار می‌آید (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱). کارآفرینی سازمانی به عنوان یک اقدام مشترک و جمعی در جهت دستیابی به هدف حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس، کارآفرینی سازمانی مربوط به سرمایه‌گذاری و به اشتراک‌گذاری دانش و هوش است که رهبران و زیردستان را درگیر می‌کند. از این نظر، کارآفرینان سازمانی، نوآوران باهوشی هستند که ایده‌های جدید، محصولات جدید و مدل‌های کسب و کار جدید ارائه می‌کنند، از فرصت‌ها نهایت استفاده را می‌برند و آن‌ها را به سود تبدیل می‌کنند (بوکامچا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). کارآفرینی سازمانی به عنوان دریچه‌ای شناخته می‌شود که باعث کشف فرصت‌های کارآفرینانه در سازمان در جهت بهره‌برداری از مزایای رقابتی ماندگار، نوآوری و پیشگامی برای سازمان‌ها می‌شود. می‌توان بیان کرد کارآفرینی سازمانی می‌تواند منجر به توسعه عملکرد بالاتر در سازمان‌ها شده و تحقق اهداف سازمانی را هموار می‌سازد (لینارس و فرناندز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). اجرای یک کارآفرینی سازمانی به وجود یک محیط کاری بستگی دارد که نوآوری و همکاری بین اعضای سازمان را تغذیه می‌کند. چنین محیطی بر ادراک کارکنان نسبت به ریسک تاثیر می‌گذارد و به آن‌ها امکان می‌دهد ریسک کنند و وضعیت موجود را به چالش بکشند و به اعضای خود اجازه می‌دهد تا تغییر را آغاز کنند و بدون توجه به منابع فرصت‌ها را کشف کنند (چیبا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

در این راستا برخی از متغیرها و ارتباط آن‌ها با کارآفرینی سازمانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر، در ادبیات مرتبط با نوآوری، دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزای فرآیند خلق نوآوری مطرح گردیده است (فتح‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳؛ کبیری نائینی و همکاران، ۱۴۰۲؛ قاسم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ معینی کیا و همکاران، ۱۳۹۸؛ امیری،

<sup>1</sup>. Boukamcha & et.al

<sup>2</sup>. Linares & Fernandez

<sup>3</sup>. Chebbia

۱۳۹۷؛ التراوانه والدایله<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ رافی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ حیدر و کایانی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). به منظور توسعه کارآفرینی سازمانی، لازم است روحیه ریسک‌پذیری، ایده‌پروری و خلاقیت و روحیه بهبود و تحول در کارکنان سازمان نهادینه شود. به این منظور سازمان‌ها می‌توانند از طریق اجرای نظام مدیریت دانش، فرایندهای خلق دانش، انتقال دانش، اشتراک دانش و ذخیره دانش را ایجاد کنند و تجربه و دانش‌های کارکنان خود را در مسیر ایجاد خلاقیت، ارتقا دهند (کپیرنائینی و همکاران، ۱۴۰۲). موفقیت یک سازمان به طور فزاینده‌ای به مدیریت دانش کارآمد و پویا بستگی دارد؛ موفقیت مدیریت دانش به میزان زیادی با رفتار کارکنان به ویژه با تسهیم دانش میان کارکنان مرتبط است (منطق و همکاران، ۱۴۰۲). تسهیم دانش یکی از فرایندهای اصلی مدیریت دانش است و به فرایند نظام‌مند انتشار و تبادل تجارب و دانش در میان نیروی انسانی، تیم‌ها یا سازمان‌ها که اهداف مشترکی را نیز دنبال می‌کنند، و افراد توسط آن‌ها به تبادل اطلاعات، مهارت‌ها یا تخصص با دیگران می‌پردازند اطلاق می‌شود (هان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). تسهیم دانش فرآیندی مهم محسوب می‌شود، زیرا از طریق آن ایده‌ها و فرصت‌های جدیدی از طریق اجتماعی کردن و تبدیل افراد به کارکنان دانشی به وجود می‌آید (بهرامی و جعفری‌هرندی، ۱۳۹۹).

پرورش افراد کارآفرین در سازمان مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است. از آن‌جا که انسان‌ها به عنوان پایه‌گذاران و اساس شکل‌گیری سازمان‌ها از ابتدایی‌ترین شکل سازمان تا پیچیده‌ترین اشکال آن سال‌ها است کانون توجه پژوهشگران قرار دارند و کارآفرینی از طریق هوش سازمانی در سازمان‌های آموزشی، راهبردی برای توسعه اقتصادی محسوب می‌شود (صفری، صفری و دهقانی، ۱۴۰۱). هوش سازمانی که به استفاده جمعی از تمامی مهارت‌های سازمان مربوط می‌شود، یکی از عوامل تعیین‌کننده کارایی، عملکرد، رقابت‌پذیری و موفقیت یک سازمان است (بیلگن و السی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). می‌توان گفت که هوش سازمانی توانایی فکری برای پاسخگویی به مسائل سازمانی و

4. Altarawneh & Al-Adaileh

5. Rafi & et.al

6. Haider & Kayani

1. Han

2. Bilgen & Elçi

تمرکز بر یکسان‌سازی توانایی‌های انسانی و مکانیکی برای حل مشکلات است (سلطانی و همکاران، ۲۰۱۹). هوش سازمانی به عنوان توانایی سازمان برای شتاب بخشیدن به تمام قابلیت‌های ذهنی و تمرکز این توانایی‌ها به منظور دستیابی به مأموریت‌های سازمان مفهوم‌سازی می‌شود (مورو، کورتز و ریتا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). سازمان‌ها برای ایجاد تحول و در و واکنش مناسب در برابر تغییر و تحولات عصر حاضر، نیازمند مجهز شدن به ابزارهای هم‌چون هوش سازمانی می‌باشند که از این فرصت‌های وجود آمده حداکثر استفاده را بکنند (آرگوت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). هوش سازمانی نقشی اساسی در دستیابی سازمان به نوآوری فناورانه دارد و به‌عنوان نیروی محرکه سازمان مورد اهمیت است. امروزه نوآوری‌ها، به‌عنوان پاسخ مناسب نسبت به فشارهای محیط بیرونی بوده که نشأت گرفته از نیروی ذهنی سازمان است (آدینه‌وند و همکاران، ۱۴۰۰). اهمیت هوش سازمانی در توانایی سازمان برای افزایش نوآوری، دانش عمومی، کار موثر و ایجاد مزیت رقابتی با تبدیل اطلاعات به دانش، کاربرد آن در سازمان‌ها را برجسته می‌کند (مقدم‌حسینی، ۱۴۰۳).

یکی از عوامل مهم و بی‌بدیل برای توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان‌ها، وجود نیروی انسانی کارآمد، متخصص و دل‌سوز است، در واقع هم‌دمه منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است، که مسلماً سرمایه انسانی تعیین‌کننده سیمت و سوی دیگر سرمایه هاست؛ زیرا نیروی انسانی است که با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است (صمدی‌میارکلایی و صمدی‌میارکلایی، ۱۴۰۰). در دنیای پرچالش و متغیر امروزی، همه سازمان‌ها در تلاش هستند تا برای رسیدن به اهداف خود از نیروی انسانی که فراتر از وظایف شغلی عمل می‌کنند بهره‌برند (وانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). رفتار شهروندی سازمانی به معنای مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نمی‌باشد، اما توسط فرد انجام و باعث بهبود وظایف و نقش‌های سازمانی و رشد و توسعه عملکرد سازمانی می‌شود (آلوی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

<sup>3</sup>. Moro, Cortez & Rita

<sup>1</sup>. Argote

<sup>2</sup>. Wang

<sup>3</sup>. Alwi & et.al

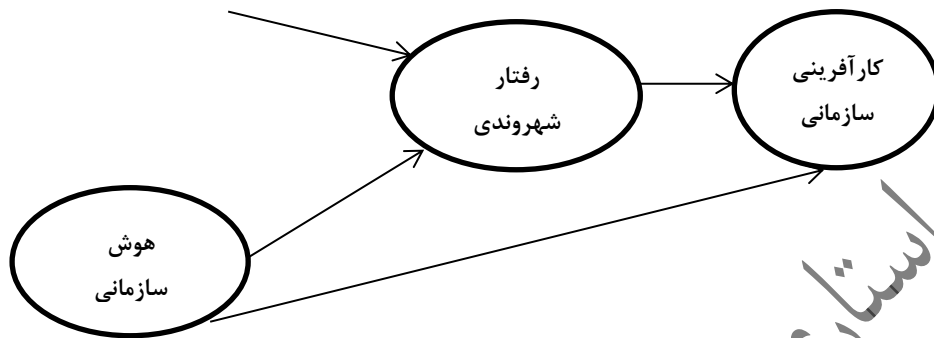
رفتار شهروندی سازمانی اعمال و اقدامات ایثارگرانه و از خود گذشتگی کارکنان را به منظور تأمین آسایش و رفاه دیگر همکاران و حتی مشتریان در یک سازمان تبیین می کند (پيله، ۲۰۲۰).

بررسی مطالعات انجام شده در کشور حاکی از آن است که در سازمان‌ها از جمله مدارس شرایط لازم و کافی برای کارآفرینی سازمانی آن‌چنان که باید مهیا نبوده است؛ بنابراین با توجه به معضلات موجود و مزیت‌های فراوان کارآفرینی، راه کارهای قابل اجرا در راستای افزایش کارآفرینی سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. از آن‌جا که یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اثرگذار در هر کشوری، آموزش و پرورش هستند؛ از این رو برای برطرف کردن چالش‌های موجود، ایجاد بسترها و زمینه‌های مناسب جهت افزایش کارآفرینی سازمانی می‌تواند الگویی اثربخش جهت حصول به اهداف نوآوری، ارائه محصولات و فرآیندهای کاری جدید و در نهایت بهبود کیفیت در نظام تعلیم و تربیت محسوب شود. نظر به جایگاه معلمان در نظام آموزشی، سال‌ها است که کانون توجه پژوهشگران قرار دارند و کارآفرینی از طریق تسهیم دانش، هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های آموزشی، راهبردی برای توسعه محسوب می‌شود. سازمان‌ها این استراتژی را برای تطبیق هرچه بیشتر با شرایط متغیر و پذیرش ریسک‌ها و اعمال نوآوری در محصولات و خدمات به کار می‌برند. بنابراین آموزش و پرورش برای این که بتواند نقش تعیین‌کننده خود را ایفا کند، نیازمند اصلاح سیاست‌های خود و فراهم کردن بسترهای لازم برای توسعه کارآفرینی سازمانی می‌باشد. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال بررسی این موضوع است که نقش تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان شهر گله‌دار چیست؟ با توجه به مطالب ذکر شده، پیشینه و هدف پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ ارائه می‌گردد:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش







### پیشینه پژوهش

فتح آبادی، خواجه حسینی و چهرمحالی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی مدیریت دانش در سازمان دانش بنیان و تاثیر آن بر ارتقای کارآفرینی سازمانی نیروهای مسلح نشان دادند که تسهیم دانش و به کارگیری آن نسبت به گردآوری دانش، اهمیت بیشتری دارد و بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری می گذارد. نورایی، صالحی و عنایتی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش هیجانی و سازمانی بر کارآفرینی دانشگاهی نشان دادند که میانگین به دست آمده از بررسی وضعیت متغیرهای کارآفرینی دانشگاهی، هوش سازمانی و هوش هیجانی به طور معناداری پایین تر از میانگین نظری قرار دارد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد هوش هیجانی و سازمانی بر کارآفرینی دانشگاهی تاثیر داشته شاخص های برازندگی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش صفری و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان مطالعه هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت های کارآفرینی حاکی از آن بود که بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت های کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین هوش سازمانی و سرمایه فکری قابلیت پیش بین معنادار قابلیت های کارآفرینی آزمودنی ها را دارد. آدینهوند و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و کارآفرینی در کارکنان مشاغل تحت وب نشان دادند که بین زیرمقیاس های چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و توسعه دانش، از هوش سازمانی با کارآفرینی مشاغل تحت وب همبستگی مثبت معنادار مشاهده شد. صمدی میارکلایی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی

بر ارتقاء فرهنگ کارآفرینی سازمانی با طرح یک مطالعه تجربی پرداختند. نتایج نشان داد که همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند. در رابطه با فرضیه اصلی پژوهش، آزمون مدل معادلات ساختاری نشان داد، رفتار شهروندی سازمانی بر فرهنگ کارآفرینی تأثیر گذار است. بهرامی و جعفری‌هرندی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان سواد اطلاعاتی، تسهیم دانش و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه قم نشان دادند که بین سواد اطلاعاتی و تسهیم دانش (اهدای دانش و گردآوری دانش) با قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان رابطه چندگانه و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی حاکی از آن بود که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. توآن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی نقش جهت‌گیری کارآفرینی در پرورش هوش رقابتی سازمان با استفاده از سرمایه اجتماعی به عنوان تعدیل برای تعیین تأثیر کارآفرینی بر هوش رقابتی در سازمان‌ها پرداخت. این مطالعه شواهدی در مورد نقش پیش‌بینی کننده کارآفرینی برای هوش رقابتی ارائه داده است. همچنین مشخص شد که دو مؤلفه همبستگی اعتماد و هدف در سرمایه اجتماعی، برای تعدیل رابطه کارآفرینی و هوش رقابتی نقشی تعدیل کننده دارند. بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی که به بررسی تأثیر تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی به صورت هم‌زمان پرداخته باشد وجود ندارد، به‌ویژه بررسی این موضوع در آموزش و پرورش و مخصوصاً در بین معلمان شهر گله‌دار انجام نشده است؛ بنابراین زمینه خالی چنین پژوهشی به‌روشنی قابل ملاحظه است.

### فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

(۱) تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی معلمان تأثیر معناداری دارد.

<sup>۱</sup>. Tuan

- ۲) هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳) رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.
- ۴) تسهیم دانش بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.
- ۵) هوش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.
- ۶) تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.
- ۷) هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تاثیر معناداری دارد.

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان شهر گله‌دار در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۷۰۴ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب، ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر چهار پرسشنامه استاندارد زیر بود. به منظور سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه استاندارد مبتنی بر مدل وانگ و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۷ گویه می‌باشد و بر طبق مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که پاسخ‌دهنده، پاسخ خود را از خیلی زیاد تا خیلی کم انتخاب می‌کند. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. جهت سنجش سازمانی در معلمان از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) که شامل ۴۹ سوال و هفت مولفه (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکردی) بود استفاده شد. این پرسشنامه بر طبق مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵

به دست آمد. به منظور بررسی رفتار شهروندی سازمانی معلمان از پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی ارگان (۱۹۹۸) که شامل ۱۵ سوال و پنج بعد (وجدان، ادب و مهربانی، جوانمردی، رفتار مدنی و نوع دوستی) بود استفاده شد. این پرسشنامه بر طبق مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $0/88$  به دست آمد. برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد مدل مارگارت هیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) که دارای ۴۸ گویه و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است استفاده شد. این پرسشنامه مؤلفه‌های (فعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین را می‌سنجد). روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $0/72$  به دست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و LISREL 8.8، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی با استفاده از فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، داده‌ها تحلیل گردید. در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

#### یافته‌ها

نتایج توزیع فراوانی نشان داد که جنسیت ۱۴۵ نفر (۵۸/۴ درصد) مرد و ۱۰۳ نفر (۴۱/۵ درصد) زن بوده است. از نظر مدرک تحصیلی ۲۵ نفر (۱۰/۰۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۱۲ نفر (۴۵/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۰۶ نفر (۴۲/۷) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۵ نفر (۲/۰۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند. در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشند. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به

<sup>1</sup>. Margaret Hill

جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تسهیم دانش	۴/۲۱	۰/۵۱	-۰/۲۷۱	۰/۱۹۴
هوش سازمانی	۳/۳۷	۰/۷۳	۰/۳۱۱	-۰/۱۷۴
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۹۳	۰/۳۵	-۰/۴۲۳	۰/۱۵۹
کارآفرینی سازمانی	۴/۴۶	۰/۴۹	-۰/۵۱۱	۰/۳۷۲

قبل از پرداختن به آزمون مدل نظری پژوهش، بین متغیرهای مدل نظری باید همبستگی معنی‌دار وجود داشته باشد. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش گزارش شده‌اند تا رابطه آنان مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به جدول ۲، رابطه معنی‌داری بین تمامی متغیرهای مدل نظری وجود دارد. بیشترین رابطه مربوط به رابطه تسهیم دانش با کارآفرینی سازمانی (۰/۶۶) و کمترین رابطه نیز مربوط به هوش سازمانی سازمان با رفتار شهروندی سازمانی (۰/۳۷) می‌باشد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	تسهیم دانش	۱			
۲	هوش سازمانی	۰/۴۲**	۱		
۳	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۷**	۰/۳۷**	۱	
۴	کارآفرینی سازمانی	۰/۶۶**	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۱

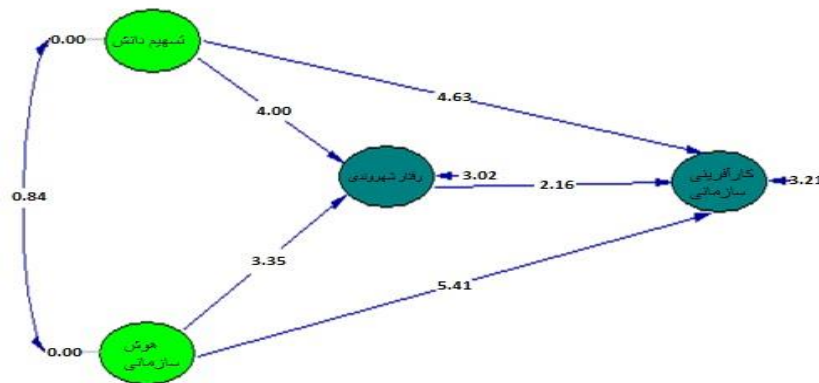
\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

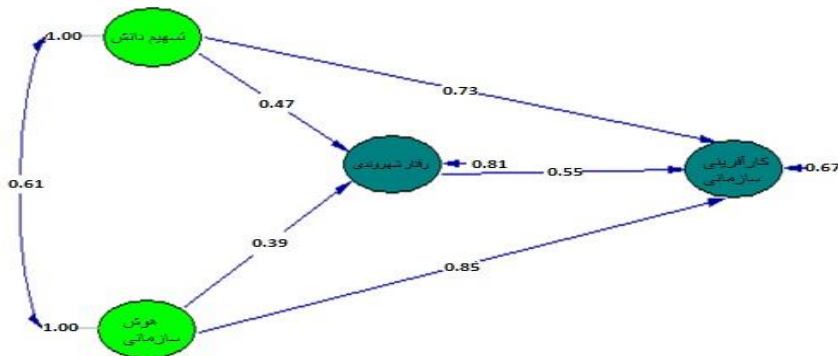
شاخص‌ها	X <sup>2</sup>	df	GFI	RMSEA	NNFI	CFI
---------	----------------	----	-----	-------	------	-----

مدل‌های اندازه‌گیری	۷۰۸/۷۵	۵۳۶	۰/۹۱	۰/۰۶	۰/۹۰	۰/۹۲
------------------------	--------	-----	------	------	------	------

شاخص‌های برازش الگوی پژوهش در جدول ۳ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است. شکل ۲. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t



در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از  $t$  (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار  $t$  بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح  $p < 0.05$  معنی‌دار است. اگر مقدار  $t$  بیشتر از ۲/۵۷ باشد معنی‌داری ارتباط در سطح  $p < 0.01$  می‌باشد. طبق اطلاعات بدست آمده بیشترین اثر مربوط به هوش سازمانی بر کارآفرینی

سازمانی با ضریب  $0/85$  ( $\beta=0/85, t=5/41$ ) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی می‌باشد با ضریب  $0/73$  ( $\beta=0/73, t=4/63$ ) جدول ۴ ضریب مسیر استاندارد و ضریب  $t$  را نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود ضریب  $t$  همه فرضیه‌ها بیشتر از  $1/96$  است که مبین مثبت بودن تمام فرضیه‌های پژوهش است. علاوه بر آن، نقش میانجی رفتار شهروندی در اثرگذاری تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۴. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۴/۶۳	۰/۷۳	تسهیم دانش ← کارآفرینی سازمانی
اثر مستقیم دارد	۵/۴۱	۰/۸۵	هوش سازمانی ← کارآفرینی سازمانی
اثر مستقیم دارد	۲/۱۶	۰/۵۵	رفتار شهروندی ← کارآفرینی سازمانی
اثر مستقیم دارد	۴/۰۰	۰/۴۷	تسهیم دانش ← رفتار شهروندی
اثر مستقیم دارد	۳/۳۵	۰/۳۹	هوش سازمانی ← رفتار شهروندی
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۲۵	تسهیم دانش ← کارآفرینی سازمانی (از طریق رفتار شهروندی)
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۲۱	هوش سازمانی ← کارآفرینی سازمانی (از طریق رفتار شهروندی)

### بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، آموزش و پرورش در سطح کلان و مدارس در سطح خرد با چالش‌های عمده‌ای از جمله فراهم ساختن بستری مناسب برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان مواجه هستند. کارآفرینی جزئی از تار و پود نظام آموزشی کشورهاست و می‌تواند کارکردهای اساسی آموزش و پرورش را تسهیل بخشد. کارآفرینی بهره‌برداری مناسب از فرصت‌ها جهت ایجاد ثروت فردی و جمعی و ارزش اجتماعی است. معلمان کارآفرین در مدارس به‌عنوان یک موتور محرکه برای تغییر عمل می‌کنند. منظور از کارآفرینی مدارس فرآیندی است که با بهره‌گیری از منابع موجود نظام آموزشی و ایجاد فرصت‌های جدید یاددهی و

یادگیری به آموزش فراگیران در زمینه کارآفرینی و چگونگی فراهم آوردن زمینه‌های بروز و ظهور آن منجر می‌شود. مدارس کارآفرین کانون اصلی تربیت دانش‌آموزانی است که با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نوین، می‌توانند هر لحظه در شریان‌های حیاتی جامعه نیروی نوینی را تزریق کنند. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تسهیم دانش و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مدارس شهر گله‌دار انجام گرفت.

نتایج فرضیه اول پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فتح‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، بهرامی و جعفری‌هرندی (۱۳۹۹) و پژوهش معینی کیا و همکاران (۱۳۹۸) که نشان دادند تسهیم و مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد، همخوانی دارد. ایجاد و کسب دانش جدید می‌تواند ذخیره دانش سازمانی را تغییر دهد و مقدار کمی و کیفی دانش موجود را به منظور ایجاد ایده و نوآوری افزایش دهد. سازمان‌هایی که دانش را از برون و درون سازمان کسب می‌کنند، می‌توانند عدم اطمینان را کاهش دهند، فرصت‌های بیشتری کشف کنند و به مزیت‌های فناورانه بیشتری دست پیدا کنند و در محصولات و خدمات نوآوری ایجاد کنند (شکرالهی و کریمی، ۱۳۹۵). به منظور بهبود کارآفرینی سازمانی، استفاده از دانش و تجربیات کارکنان مهم و ضروری می‌باشد. دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل می‌نماید.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با یافته‌های نورایی و همکاران (۱۴۰۱)، صفری و همکاران (۱۴۰۱)، آدینه‌وند و همکاران (۱۴۰۰) و توآن (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. خاستگاه برخی از مقدمات کارآفرینی هم‌چون نوآوری و خلاقیت نیز ذهن است و تمرکز بر قدرت ذهنی افراد یکی از پیش‌نیازهای بروز کارآفرینی بوده و به شکوفایی آن کمک می‌کند، بنابراین ارتباط هوش سازمانی و کارآفرینی می‌تواند در منشأ و خاستگاه آن‌ها دانست



زود آیند ویرایشگاه سیستم‌های معنایی

(صفری و همکاران، ۱۴۰۱). به‌طور کلی در دنیای رقابتی کنونی، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که از نیروهای انسانی باهوش و با استعداد برخوردار باشند. این سازمان‌ها با تحت کنترل درآوردن عوامل تأثیرگذار درونی و بیرونی، می‌توانند از هوش و استعداد نیروی انسانی برای تحقق اهداف سازمانی خود بهره‌گیرند. با توجه به تعریف هوش سازمانی می‌توان ادعا کرد برای این که سازمانی بتواند از منابع انسانی خود حداکثر استفاده را ببرد و این منابع را به هدر ندهد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که نهادها و موسساتی که دارای کارکنانی با هوش بالاتری هستند، انتظار بهبود فعالیت‌های کارآفرینی از آن‌ها می‌رود و می‌توانند موفقیت را برای سازمان به ارمغان بیاورند.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های وانگ و همکاران (۲۰۲۱)، آلوی و همکاران (۲۰۲۱)، ضم‌دی‌میارکلایی و همکاران (۱۴۰۰) و الهیاری و بزرگی (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. این نتیجه بیانگر این است که اگر سازمانی کارکنان متعهدی داشته باشد، انتظار می‌رود که رفتارهای شهروندی از سوی آن‌ها بروز کند. از این رو، هر چه میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر تعهد کاری آنان دارد و به تبع آن موجب ارتقای تعهد سازمانی می‌شود که در مجموع اثر بخشی و کارایی سازمان و نیز نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند را در پی دارد (امین‌یلدختی و همکاران، ۱۳۹۵). افرادی که دارای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند می‌توانند با شکل دادن به محیط اجتماعی روانشناختی خود به عملکرد سازمانی کمک نمایند. رفتارهایی که به عنوان تمایلات خودجوش و آگاهانه، کارایی و اثربخشی و ایجاد جو مثبت سازمانی، نوع دوستی و مشارکت سازمانی را باعث می‌شوند می‌تواند منجر به کارآفرینی سازمانی شود.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نامی و ملانی‌سیرنویه (۱۴۰۱)، باشکوه‌اجیرلو و حمیدزاده اربابی (۱۴۰۰) و مقامی دولت‌آباد و قلی‌پور (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت اگر چه دانش برای هر سازمانی به عنوان

یک مزیت رقابتی به شمار می‌رود اما در سال‌های اخیر شعار دانش قدرت است به شعار تسهیم دانش قدرت است، تغییر یافته است. از دلایل اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌ها این است که تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تاخیر در تحویل کالاها به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود. در این رابطه مجاب کردن افراد برای انتقال دانش خود به دیگر همکاران و نحوه صحیح این انتقال بسیار حائز اهمیت است. باید رفتارهایی را در افراد برانگیخت و مورد حمایت و قدردانی قرار داد که در جهت تسهیم دانش در سازمان و در بین افراد باشند. سازمان‌ها در تلاشند تا کارکنانی را بکار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند. آن دسته از رفتارهای کارکنان که بیش از الزامات نقش و فراتر از وظایف رسمی خود در جهت اهداف سازمان فعالیت می‌کنند تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد.

نتایج فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که هوش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با یافته‌های موسوی و همکاران (۱۴۰۲)، طوطیان اصفهانی و گودرزی (۱۳۹۸) و سو و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. نیروی انسانی با هوش بالا به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کم‌یاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می‌شود. امروزه سازمان‌ها و مدیران با راهکارها و شیوه‌های مختلف، سعی در جذب باهوش‌ترین نیروی انسانی دارند. ویژگی ارزشمند نیروی انسانی با هوش بالا، رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. هدف این رفتارها کمک به افراد و یا سازمان بوده و نیازهای شغلی را دربر نمی‌گیرند. رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد کارکنان و ایجاد رضایت شغلی مؤثر است و نهایتاً باعث افزایش بهره‌وری و موفقیت در عملکرد سازمانی می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۴۰۲). در مدارس که رفتار شهروندی سازمانی ظهور برجسته‌ای دارد، معلمان خود را ملزم می‌دانند که به‌طور داوطلبانه، پیشنهادهای نوآورانه‌ای از خود ارائه دهند و از فعالیت‌های فوق برنامه پشتیبانی نمایند. بنابراین هر چه میزان هوش سازمانی معلمان افزایش یابد، تاثیر بیشتری بر رفتار

شهروندی سازمانی داشته و باعث ارتقای رفتار شهروندی سازمانی می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مدارس می‌شود. لذا با فراهم نمودن فضای آزمایشگری و گفتگو در مدارس، افراد با هوش بالا پرورش یافته و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند.

در ادامه، نتایج فرضیه ششم مطالعه حاضر نشان داد تسهیم دانش تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در تاثیر تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمانی تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، تسهیم دانش تاثیر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی دارد.

در نهایت نتایج فرضیه هفتم پژوهش نشان داد که هوش سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، هوش سازمانی تاثیر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی دارد.

در مجموع و از برآیند نتایج بررسی حاضر به این نتیجه می‌رسیم که مدارس برای سازگاری با تغییرات روزافزون و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه علم و دانش، به معلمانی نیاز دارند که بتوانند از طریق تسهیم دانش، هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زمینه‌ساز رشد کارآفرینی سازمانی باشند. در جمع‌بندی مطالب می‌توان بیان کرد که مدارس به عنوان مهم‌ترین نهاد تولید علم و دانش در کشور، برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه، به معلمانی نیاز دارند که با به کارگیری دانش و انتقال مناسب آن زمینه‌ساز رشد کارآفرینی باشند. پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد: جامعه‌ی آماری این پژوهش تنها معلمان مدارس شهر گله‌دار است، لذا در تعمیم نتایج به سازمان‌های

دیگر رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به کارآفرینی سازمانی بالا، به تسهیم دانش، هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی توجه ویژه شود و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه بهبود و تقویت این عوامل را فراهم آورند. پیشنهاد می‌شود مدیران برای دانش، یادگیری و رشد حرفه‌ای معلمان ارزش قائل شوند و همچنین در سازمان امکان به کارگیری دانش روز را به وجود آورند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

از همکاری معلمان مدارس شهر گله‌دار که در انجام این پژوهش با همفکری و همراهی، ما را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

زودآیند ویرایش نشده (نشریه) بازیابی دانش و نظام‌های معنایی

## منابع

- امیری، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی - گری نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش فارس). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۲): ۱۸۴-۱۴۷.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ محمدی حسینی، سیداحمد؛ حسین پور، عذرا. (۱۳۹۵). آزمون مدل ساختاری رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها*، ۵(۲): ۷۴-۴۵.
- آدینه‌وند، صادق؛ حسینی، فریبا؛ کوچک‌انتظار، رویا. (۱۴۰۰). تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و کارآفرینی در کارکنان مشاغل تحت وب. *فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان - های آموزشی*، ۱(۲): ۱۴-۱.
- باشکوه اجیرلو، محمد؛ حمیدزاده اربابی، علیرضا. (۱۴۰۰). تحلیل اثر سرمایه اجتماعی و حمایت سازمانی درک شده بر تسهیم دانش با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (نمونه پژوهش: بیمارستان‌های شهر اردبیل). *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، ۴(۴): ۱۸۳-۲۱۶.
- بهرامی، سوسن؛ جعفری هرندی، رضا. (۱۳۹۹). سواد اطلاعاتی، تسهیم دانش و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه قم. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۳): ۳۷-۱۷. doi: 10.22091/stim.2020.4613.1327
- پژوهان، ایوب؛ بهور، شهین؛ ملک پور، زینب. (۱۴۰۳). واکاوی تأثیرپذیری کارآفرینی سازمانی از سبک رهبری تحول‌آفرین با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۷(۶۳): ۳۰۱-۳۲۶. doi: 10.22111/jmr.2023.45040.5970
- زاهد بابلان، عادل؛ فروغی سوها، فردین؛ احدپور، میکائیل؛ طاعتی، رضا. (۱۴۰۲). مدل‌سازی تاثیر هوش فرهنگی و جو سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی (ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی)، ۱۲(۴): ۲۴۸-۲۳۱.
- شکرالهی، ژاله؛ کریمی، فریبا. (۱۳۹۵). الگوی روابط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با گرایش‌های کارآفرینانه. *مدیریت بهره‌وری*، ۳۶: ۱۴۰-۱۲۵.
- صفری، امید؛ صفری، غلامرضا؛ دهقانی، سیدوحید. (۱۴۰۱). مطالعه هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی. *مدیریت نوآفرینی*، ۲(۲): ۴۱-۴۹.

صمدی میارکلایی، حسین؛ صمدی میارکلایی، حمزه. (۱۴۰۰). بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقاء فرهنگ کارآفرینی سازمانی با طرح یک مطالعه تجربی. مدیریت فرهنگی، ۱۴(۵۳): ۶۳-۷۸.

فتح آبادی، حسین؛ خواجه حسنی، کاووس؛ چهار محالی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی مدیریت دانش در سازمان دانش بنیان و تاثیر آن بر ارتقای کارآفرینی سازمانی نیروهای مسلح. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۲۲(۹۶): ۲۷۵-۲۹۲.

قادری شیخی آبادی، مریم؛ نصیری، فخرالسادات؛ افضلی، افشین؛ تعجبی، محمود. (۱۴۰۲). نقش دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی با میانجی گری رفتارهای تولیدی معلمان (مطالعه موردی: هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران). نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۲(۲): ۱۷۵-۲۰۰. doi: 10.52547/MEO.12.2.175

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ رزاقی، محمد؛ هتایتی خوشمهر، عزیز. (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان دانشگاه شیراز: سهم متغیر مدیریت دانش. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۸(۲۹): ۱۰۳-۷۳. doi: 10.22054/jks.2021.58715.1417

کبیری نائینی، مهدی؛ الهی، زینب؛ مقیمی اسفندآبادی، ابوالفضل. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سبک‌های رهبری (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات هرمزگان). پژوهش‌های کارآفرینی و نوآوری، ۲(۳): ۱۰۱-۹۹. doi: 10.22034/eir.2023.183939

محمدی، محمد؛ آزما، فریدون؛ بیانی، علی اصغر؛ شجاعی، سامره. (۱۴۰۱). تحلیل عوامل مؤثر بر شهود کارآفرینی سازمانی. مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۹(۱): ۸۹-۱۰۴. doi: 10.22069/jead.2021.19253.1500

معینی کیا، مهدی؛ غریب‌زاده، رامین؛ آقایی خانه‌برق، علی؛ پورقاسم، علیرضا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۴(۲): ۴۹-۶۰.

مقامی دولت‌آباد، مه‌ری؛ قلی‌پور، آرین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با تأکید بر نقش رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: بانک پاسارگاد در شهر تهران). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳(ویژه‌نامه): ۶۹-۸۰.

مقدم حسینی، سامره. (۱۴۰۳). پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با میانجی‌گری هوش سازمانی. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان، ۱۳(۱): ۱۲۱-۱۴۰.

منطق، حسن؛ زندیان، فاطمه؛ حسن زاده، محمد؛ شریف، عاطفه. (۱۴۰۳). عوامل اعتمادآفرین مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی: مطالعه دلفی. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۷(۲): ۱۵۷-۱۸۶. doi: 10.30481/lis.2023.392961.2060

موسوی، سید علیرضا؛ رستگاری، مهدی؛ امیرزاده، عزیز؛ روستا، فاطمه. (۱۴۰۲). تعیین همبستگی بین ابعاد هوش درون سازمانی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تاب‌آوری. اطلاع‌رسانی پزشکی نوین، ۹(۳): ۲۵۶-۲۶۵.

نامی، کلثوم؛ ملائی سیوئویه، رحیمه. (۱۴۰۱). تسهیم دانش حلقه میانجی در رابطه رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی. فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، ۷(۳): ۱۱۸-۱۳۲. doi: 10/JTIHR.2022.1940128.1048

نورایی، فرهاد؛ صالحی، محمد؛ عنایتی، ترانه. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی و سازمانی بر کارآفرینی دانشگاهی. فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی، ۱۸(۷۳): ۱۸۵-۲۱۰.

الهیاری، رحمن؛ بزرگی، فرشاد. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی در کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران. مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، ۳۷(۱): ۴۳-۴۸.

## References

- Altarawneh, S.J., & Al-Adaileh, R. (2023). Can knowledge management processes support business transformation? The mediating role of business agility. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(8/9): 864-881.
- Alwi, M., Wiyono, B.B., Bafadal, I., & Imron, A. (2021). The relationship between personality, attitude, and organizational citizenship behavior of senior high school teachers in Indonesia. *International Journal of Instruction*, 14(2): 345-368.
- Argote, L. (2015). *Organizational Learning [electronic resource]: Creating, Retaining and Transferring Knowledge*/by Linda Argote.
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Front Psychol*, 13, 1051028. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1051028>

- Boukamcha, F. (2019). The effect of transformational leadership on corporate entrepreneurship in Tunisian SMEs. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3): 286-304.
- Chebbi, H., Yahiaoui, D., Sellami, M., Papasolomou, I., & Melanthiou, Y. (2020). Focusing on internal stakeholders to enable the implementation of organizational change towards corporate entrepreneurship: A case study from France. *Journal of Business Research*, 119: 209-217.
- Chiang, C. F., & Sheng, T. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China. *International journal of hospitality management*, 31(1): 180-190.
- Haider, S.A., & Kayani, U.N. (2021). The impact of customer knowledge management capability on project performance-mediating role of strategic agility. *Journal of Knowledge Management*, 25(2): 298-312.
- Han, S. H., Grace Oh, E., & Pil Kang, S. (2022). Social Capital Leveraging Knowledge-Sharing Ties and Learning Performance in Higher Education: Evidence from Social Network Analysis in an Engineering Classroom. *AERA Open*, 8(1): 1-15.
- Linares, R. H., & Fernandez, M. C. I. (2020). Entrepreneurial orientation, learning orientation, market orientation, and organizational performance: Family firms versus non-family firms. *European Journal of Family Business*, 10(1): 6-19.
- Moro, S., Cortez, P., & Rita, P. (2018). Business intelligence in banking: A literature analysis from 2002 to 2013 using text mining and latent Dirichlet allocation. *Expert Systems with Applications*, 42(3), 1314-1324.
- Paillé, P., & Paillé, P. (2020). Greening the workplace through practices and behavioral intervention. *Greening the Workplace: Theories, Methods, and Research*: 139-158. DOI: 10.1007/978-3-030-58388-0\_9.
- Rafi, N., Ahmed, A., Shafique, I., & Kalyar, M.N. (2022). Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(4): 397-417. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2020-0145>
- Selamat, M. H., & Zhang, W. (2019). Organizational climate and knowledge sharing towards employees' innovative behavior in design industry. *International Journal of Business and Management*, 14(9): 76- 90.
- Soltani, Z., Zareie, B., Rajabiun, L., Agha Mohseni Fashami, A. (2019). The effect of knowledge management, e-learning systems and organizational learning on organizational intelligence. *Kybernetes*, 49(10): 2455-2474.



- Tuan, L. T. (2017). Organizational social capital as a moderator for the effect of entrepreneurial orientation on competitive intelligence. *Journal of Strategic Marketing Informa UK Limited*, 25(4): 301-315.
- Wang, Y., Shen, T., Chen, Y., & Carmeli, A. (2021). CEO environmentally responsible leadership and firm environmental innovation: A socio-psychological perspective. *Journal of Business Research*, 126, 327-340. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.004>

### References [in Persian]

- Adine Vand, S., Hosni, F., & Kuchak-Attakat, R. (1400). Determining the relationship between organizational intelligence and entrepreneurship in employees of web businesses. *Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations*, 1(2): 1-14. [In Persian]
- Alahyari, R., & Bozorgi, F. (2018). The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior with social entrepreneurship in the employees of Tehran Medical System. *Scientific Journal of Medical Organization of the Islamic Republic of Iran*, 37(1): 43-48. [In Persian]
- Amin Bidokhti, A., Mohammadi Hosseini, S., & Hosseinpour, A. (2015). Testing the structural model of organizational citizenship behavior and entrepreneurship through organizational agility: the mediating role of organizational commitment. *Journal of Managing Education in Organizations*, 5(2): 45-74. [In Persian]
- Amiri, M. (2018). The Relationship between Knowledge Management and Strategic Entrepreneurship Based on the Mediating Role of Organizational Innovation (Case study: Fars Education Organization). *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 8(2): 147-184. [In Persian]
- Bahrami, S., & Jafariharandi, R. (2020). Information literacy, knowledge sharing and entrepreneurial capabilities of Qom University students. *Sciences and Techniques of Information Management*, 6(3): 17-36. doi: 10.22091/stim.2020.4613.1327. [In Persian]
- Bashokouh, M., & Hamidzadeh Arbabi, A. (2022). Analyzing the Effect of Social Capital and Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Ardebil Hospitals). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 4(4): 183-216. [In Persian]
- Fath Abadi, H., Khajeh Hosseini, K., & Chaharmahali, H. (2024). Investigating knowledge management in knowledge-based organizations and its effect on the promotion of organizational

entrepreneurship of the armed forces. *Strategic Defense Studies*, 22(96): 275-292. [In Persian]

Ghadri Sheikhi Abadi, M., Nasiri, F., Afzali, A., & Taajobi, M. (2023). The role of Organizational ambidexterity of schools in organizational entrepreneurship by mediating teachers' productive behaviors (Case study: Technical and Vocational Schools of Tehran Province). *Journal of Managing Education in Organizations*, 12(2): 175-200. doi: 10.52547/MEO.12.2.175. [In Persian]

Ghasemzadeh, A., Razzaghi, M., & Hedayati Khoshemehr, A. (2021). Investigating the Role of Social Capital on Organizational and Social Entrepreneurship of Shiraz University Staff considering the Variable Share of Knowledge Management. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 8(29): 73-103. doi: 10.22054/jks.2021.58715.1417 [In Persian]

Kabiri Naeini, M., elahi, Z., & moghimi, A. (2023). Investigating the Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Leadership Styles (Study Case: Bank Saderat Hormozgan Branches). *Journal of Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(3): 89-101. doi: 10.22034/eir.2023.183939 [In Persian]

Mantegh, H., Zandian, F., Hassanzadeh, M., & Sharif, A. (2024). Trust-Building Factors Affecting Organizational Knowledge Sharing: a Delphi Study. *Library and Information Sciences*, 27(2), 157-186. doi: 10.30481/lis.2023.392961.2060 [In Persian]

Maqam Daulat-Abad, M., & Qalipour, A. (2021). Examining the effect of knowledge management on organizational performance with an emphasis on the role of job satisfaction and organizational citizenship behavior (case study: Pasargad Bank in Tehran). *Development and Transformation Management Quarterly*, 13(special): 69-80. [In Persian]

Moghaddam Hosseini, S. (2024). Predicting the performance of school principals in empowering teachers and school staff based on spiritual intelligence and spirituality at workplace with the mediation of organizational intelligence. *Journal of Managing Education in Organizations*, 13(1): 121-140. [In Persian]

Mohammadi, M., Azma, F., Bayani, A., & Shojaei, S. (2022). Analysis of Factors Affecting Organizational Entrepreneurship Intuitions. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 9(1): 89-104. doi: 10.22069/jead.2021.19253.1500. [In Persian]

Moinikia, M., Gharibzadeh, R., Aghaei Khanehbaraq, A., & Pour Qasim, A. (2018). Examining the relationship between organizational culture and

زودآیند ویرایش

سیستم‌های معنایی

- organizational entrepreneurship considering the mediating role of knowledge sharing among elementary teachers. *Educational Management Innovations*, 14(2): 49-60. [In Persian]
- Mousavi, S.A., Rastegari, M., Amirzadeh, A., & Rosta, F. (2023). Relationship between Intra-organizational Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Hospital Staff Mediated by Resilience. *Journal of Modern Medical Information Sciences*, 9(3): 256-265. [In Persian]
- Nami, K., & Malai-Sirouye, R. (2022). The role of mediator of knowledge sharing in relation to organizational citizenship behavior with organizational agility. *Journal of Training and Improvement of Human Resources*, 7(3): 118-132. doi:10/JTIHR.2022.1940128.1048. [In Persian]
- Nurai, F., Salehi, M., & Enayati, T. (2022). The effect of emotional and organizational intelligence on academic entrepreneurship. *Teaching and Learning Research*, 18(73): 185-210. [In Persian]
- Pazhouhan, A., Behvar, S., & Malekpur, Z. (2024). Analyzing the Impact of Organizational Entrepreneurship on Transformational Leadership Style with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning. *Public Management Researches*, 17(63): 301-326. doi: 10.22111/jmr.2023.45040.5970 [In Persian]
- Safari, A., Safari, G., & Dehghani, S. (2022). The Study of organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities. *Innovation Management*, 2(2): 41-49. [In Persian]
- Samadi Miarkalai, H., & Samadi Miarkalai, H. (2021). Investigating the role of organizational citizenship behavior on the promotion of organizational entrepreneurship culture by designing an experimental study. *Cultural Management*, 14(53): 63-78. [In Persian]
- Shakralhi, J., & Karimi, F. (2015). The pattern of relationships between social capital and knowledge management with entrepreneurial tendencies. *Productivity Management*, 36: 140-125. [In Persian]
- Zahed babelan, A., Foroghi, F., & Ahadpor, M. (2023). Modeling the effect of cultural intelligence and organizational climate on organizational entrepreneurship mediated by organizational commitment. *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 12(4): 231-248. [In Persian]

زود آیند ویران

کلام‌های معنایی