

بررسی رابطه‌ی بین اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بخش خدمات عمومی

زین العابدین رحمانی^۱، ملیحه رضایی فرح آبادی^۲

۱- استادیار و مدیر گروه مدیریت دانشگاه پیام نورساری، گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه پیام نور

۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور مازندران

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش بخش خدمات عمومی استان گلستان می باشد که ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده و تجزیه و تحلیل آماری هم به وسیله ی نرم افزار اس پی اس اس و به روش همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شد. داده های بدست آمده از این پژوهش نشان دهنده ی رابطه ی معنا دار و مثبت بین اثربخشی فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی است. یعنی هرچه میزان اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش در سازمان بیشتر باشد سطح کارآفرینی سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، مدیریت دانش، فرآیند مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی

۱-مقدمه:

سازمان ها جهت پیشرفت و توسعه هرچه بیشتر به کارکنانی با دانش بالاتر و مهارت های متنوع نیاز دارند. شواهد تجربی نشان دهند ه ی رابطه مثبت بین سرمایه انسانی سازمان و کارآفرینی سازمانی است. و تئوری های مربوط به سرمایه انسانی نشان دهنده ی این حقیقت است که دانش کسب شده توسط افراد به همراه ارتقا توانایی های شناختی آن ها منجر به افزایش بهره وری خواهد شد (ایدیس، ۲۰۰۷)^۱. و همچنین مدت هاست اجزای سرمایه انسانی (تحصیلات، تجارب، دانش، مهارت ها) به عنوان منبع مهمی جهت موفقیت در بنگاه های کارآفرین به حساب می آیند (آنگر، ۲۰۰۹)^۲. دانش عاملی کلیدی در رقابت پذیری سازمان ها محسوب می شود و ارزش آتی سازمان را می سازد. مدیریت دانش به عنوان عاملی اساسی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها شناخته می شود. سازمان ها برای دستیابی به چنین مزیت رقابتی ای، باید بدانند چگونه با توسعه، انتشار و بهره گیری از دانش سازمانی به صورت اثربخش، دانش سازمانی خود را مدیریت نمایند (ون، ۲۰۰۹: ۳۶۳).

سازمان ها می بایست جهت ارتقا عملکرد و محصولاتشان همواره به دنبال فرصت های کارآفرینانه باشند (کلرک، ۲۰۱۰). کارآفرینی سازمانی شامل پرورش رفتار های کارآفرینانه در یک سازمانی است که قبلا تاسیس شده می باشد (رایگلز، ۲۰۰۶). و امروزه به عنوان موتور توسعه ی اقتصادی تلقی می شود. که این رفتار های خلاقانه و کارآفرینانه، سازمان را در مقابل تغییرات مداوم محیط محافظت می کند (ژانگ، ۲۰۰۸). امروزه کارآفرینی بعنوان عامل پیشرفت و چرخه ی اقتصادی هر کشور شناخته شده است. در اقتصادهای مدرن و پیشرفته، کارآفرینی یک اصل مهم و غیر قابل انکار میباشد (سانا، ۲۰۱۰: ۲۷).

از اینرو سازمان ها می توانند با بسیج امکانات و نیروها، در راستای بکارگیری هرچه بیشتر کارآفرینی سازمانی حرکت کنند تا در نهایت به بهره وری و کیفیت بیشتر خدمات نائل شوند که در این راستا می بایست پتانسیل ها و نقش آن ها در ظهور و پیاده سازی هرچه موثر تر کارآفرینی سازمانی مشخص گردد و از آنجائیکه مدیریت دانش عاملی است که می تواند بر این

فرآیند موثر باشد بر همین اساس در این تحقیق به دنبال آن خواهیم بود که با بررسی مولفه‌ی مدیریت دانش به عنوان ابزاری بسیار مهم در سازمان‌های امروزی به تعیین رابطه‌ی این مولفه با کارآفرینی سازمانی بپردازیم و در نهایت می‌توان با انعکاس نتایج حاصل از این پژوهش به سازمانها، آن‌ها را در جهت‌گزینش صحیح اهداف کلان سازمان یاری نمود تا با تقویت اثربخش تر منابع مربوطه به گسترش و نهادینه سازی مفاهیم فوق نائل شوند، و با تقویت کارآفرینی سازمانی در سازمان‌ها به افزایش بهره‌وری در آنها منجر شود. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند راهگشای سازمان‌ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تاکید نماید.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- مدیریت دانش

در سالهای اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در سازمان تبدیل شده است. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است. و اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جایگاه مناسب آن تشخیص دهد در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد (اسکیپرز، ۲۰۰۴: ۲۳).

مدیریت دانش توانایی یک سازمان در استفاده از سرمایه تجربی و دانش فردی افراد و دانش دسته جمعی به منظور دستیابی به اهداف از طریق فرایندهای تولید دانش، تسهیم دانش و استفاده از آن به کمک فناوری است. بر این اساس اصول مدیریت دانش شامل توسعه، اجرا و نگهداری زیرساختهای فنی و سازمانی به عنوان بستر و الزام انتشار دانش و انتخاب فناوریهای خاص می‌باشد. مدیریت دانش در دید فنی، مفهوم توسعه یافته سیستمهای مدیریت اطلاعات است که بر مدیریت اطلاعات و دانش و ارتباطات داخلی بین اشیاء اطلاعاتی تکیه می‌کند (ران، ۲۰۰۵). مدیریت دانش عبارت است از بکارگیری گزینشی دانش حاصل از تجربیات تصمیم‌گیری‌های گذشته برای تصمیم‌گیری‌های حال و آینده با هدف بهبود اثربخشی سازمان

(جنکس^۱، ۲۰۰۷: ۶). مدیریت دانش؛ ترکیبی از سیستم‌های مبتنی بر دانش، هوش مصنوعی، مهندسی نرم افزار، توسعه فرایندهای کسب و کار، مدیریت منابع انسانی و مفاهیم رفتار سازمانی است (وانگ و اسپینوال^۲، ۲۰۰۶: ۶۳۳). برخی مدیریت دانش را رساندن اطلاعات مناسب به افراد مناسب در زمان مناسب تعریف کرده‌اند (ماهوترا^۳، ۲۰۰۳: ۶۷) مدیریت دانش شامل فرایند ایجاد، سازماندهی و توزیع دانش در داخل سازمان‌های پیچیده مانند شرکت‌های بزرگ، دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی می باشد (بونیفاسی و دیگران^۴، ۲۰۰۲: ۲۴).

بحث این است که دانش ترکیب سازمان یافته‌ای است از «داده» که از طریق قوانین، فرآیندها و عملکردها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می‌شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به «دانش» تبدیل می‌شود (مارویک^۵، ۲۰۰۱: ۲۴). برای طراحی یک نظام مدیریت دانش و یا ارتقاء سطح آن در یک سازمان، لازم است تا ابتدا شناخت کاملی نسبت به ماهیت و اهمیت دانش و مدیریت دانش در سازمان داشت و با شناخت مولفه‌ها و کارکردهای آن و درجهت دستیابی به مزایای راهبردی حاصل از پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان، به بسترها و زمینه‌های موفقیت آن و نحوه برقراری تعامل و تعادل میان این عوامل، توجه ویژه ای مبذول نمود (نوناکا^۶، ۲۰۰۸: ۲۵)

۲-۲- کارآفرینی

اخیراً مفهوم جدیدی تحت عنوان کارآفرینی مطرح شده است و به نظر می‌رسد این مفهوم برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ در سوئد به کار گرفته شد (ویلیام^۷، ۲۰۰۲، ۲). زمانی که فرایندی در شرکت که به تولید کالای جدید، ایجاد روش جدید، بازار جدید، منابع جدید، منجر می شود می گوئیم کارآفرینی رخ داده است. کارآفرینی فرآیند کسب سود از طریق ترکیب جدید، منحصر بفرد و ارزشمند منابع، در محیطی همراه با ابهام و عدم قطعیت است. کارآفرینی به معنای آغاز

-
- 1 - Jennex
 - 2 Wong & Aspinwall
 - 3 - Malhotra
 - 4 Bonifaci and others
 - 5 Marwick
 - 6 Nonaka
 - 7 William

یا رشد یک شرکت نوپا از طریق مدیریت نوآورانه و ریسک‌پذیر است (احمدپور، ۱۳۸۱، ۲۵). در مجموع بهترین تعریفی که می‌توان از کارآفرینی ارائه کرد این است که کارآفرینی عبارتست از: فرآیند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک-های مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد (هیسریچ^۱، ۲۰۰۲). کارآفرینان با تمایل مخرب به خلاقیت ترکیبات جدیدی از محصولات؛ خدمات و یا ساختارهای سازمانی ارائه می‌دهند (بیلفلد، ۲۰۰۸: ۱۸). کارآفرینی را دربرگیرنده عواملی همچون نوآوری (قابلیت بکارگیری ایده‌ها و تجربیات جدید، روش‌های خلاقانه که به ایجاد روش‌های تولید یا ارائه خدمت جدید می‌انجامد)، ریسک‌پذیری (بکارگیری منابع مختلف در موقعیت‌هایی با کمترین ریسک) و رفتار اثرگذار می‌باشد. (سبورا و همکاران، ۲۰۰۹)^۲

. کارآفرینی فردی: فرآیندی است که کارآفرین به تنهایی طی می‌کند تا فعالیت کارآفرینانه‌ای را بطور آزاد یا مستقل و بصورت شخصی به ثمر برساند. این نوع کارآفرینی از انواع بسیار معمول و مرسوم آن است و از ابتدای سیر تحول کارآفرینی وجود داشته است. کارآفرینی سازمانی گونه‌ای از کارآفرینی است که جمع یا کل سازمان یا شرکت، به صورت گروهی آن را انجام می‌دهند. اگر این کارآفرینی در سازمانی انجام شود، به آن " کارآفرینی سازمانی " می‌گویند (هریس^۳، ۲۰۰۹: ۲۱)

۲-۳- پیشینه ادبی تحقیق

۲-۳-۱- تحقیقات داخلی

۱- همتی و همکاران در سال ۱۳۸۹ در تحقیقی با عنوان "تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی: مطالعه‌ی موردی شهرک صنعتی ساری" به بررسی رابطه‌ی دو متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به طور عمده از روش‌های توصیفی و تحلیل آماری به ویژه روش تحلیل همبستگی استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که فرضیه اول یعنی تاثیر گردآوری دانش بر کارآفرینی مورد تایید قرار گرفته است (سطح معناداری

1 Hisrich

2 Sebora et al

3 Harris

یک درصد). در مورد فرضیه دوم یعنی تاثیر تبدیل دانش بر کارآفرینی مورد تایید قرار گرفته است (سطح معناداری یک درصد). همچنین نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان می دهد که فرضیه سوم یعنی تاثیر بکارگیری دانش بر کارآفرینی مورد تایید قرار گرفته است (سطح معناداری یک درصد). (همتی، ۱۳۸۹).

۲- مدهوشی و ساداتی در سال ۱۳۹۰ در تحقیقی با عنوان " بررسی اثرگذاری فرایندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران " به بررسی بین دو متغیر فرآیندهای مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی پرداخته است. تجزیه تحلیل داده-های بدست آمده با استفاده از نرم افزار اسپس پی اس اس^۱ و لیزرل^۲ انجام شد. یافته های پژوهش نشان می دهد تسهیم دانش به صورت مستقیم بر روی فرآیندهای کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معنا داری دارد اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تایید نشد. از سوی دیگر اثر گذاری غیر مستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی و به کارگیری دانش بر آن تایید شد (مدهوشی، ۱۳۹۰).

۳. ناظم و همکاران در سال ۱۳۸۹ در مقاله ای تحت عنوان " بررسی رابطه ی مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی " به بررسی بین متغیر های مذکور پرداخته است نتایج این تحقیق نشان داد که: (۱) بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد (۲) بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه ی معنا داری وجود دارد (۳) متغیر های مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت مشترک ۸۵ درصد از تغییرات میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین نموده اند. (۴) بین میزان کارآفرینی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد، این چهار مورد سوالات مطرح شده در متن تحقیق بودند (ناظم، ۱۳۸۹).

۲-۳-۲- تحقیقات خارجی

۱- مهد یوسف در سال ۲۰۱۱ در رساله دکتری خود با عنوان " فاکتور های موفقیت در کارآفرینی: مطالعه ی موردی مالزی " به بررسی عناصر محیطی موثر بر کارآفرینی پرداخته است. شرکت های انتخاب شده شرکت هایی بودند در زمینه هایی چون غذا، توریسم، پوشاک، مشاوره

و فناوری فعالیت می‌کردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش بوسیله نرم افزار اتلس^۱ انجام گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ایجاد فرهنگ کارآفرینانه و حمایت‌های سیاسی دولت از مهم‌ترین عواملی هستند که به کارآفرینی کمک خواهند کرد و عواملی مثل الگوهای کارآفرینی، وجود کارآفرینان با تجربه، مهارت و دانش کارآفرینان و نگرش فرهنگی مثبت نسبت به کارآفرینی از عوامل مهم‌گسترش کارآفرینی است. در خصوص حمایت‌های سیاسی دولت می‌توان به میزان ریسک سرمایه، نوع کسب و کار، وجود منابع مالی و حمایت و تاثیر دولت بر کارآفرینی اشاره کرد (مهد یوسف، ۲۰۱۱).

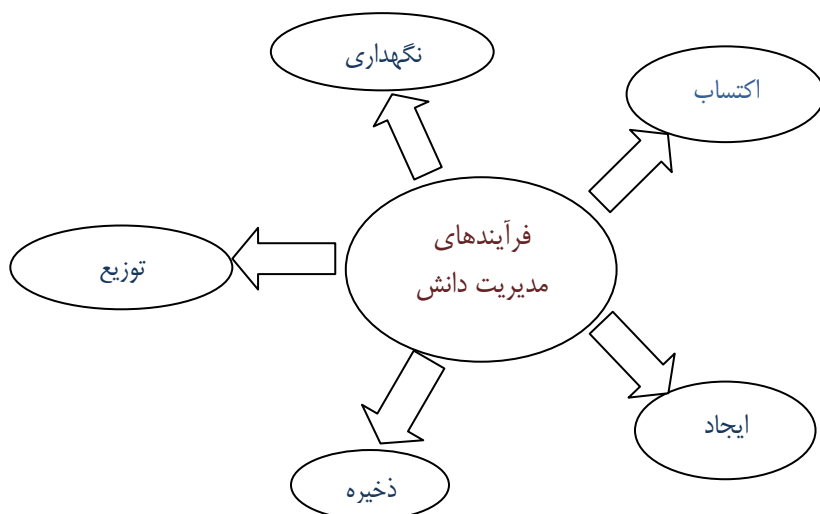
۲- اولانر و همکاران در سال ۲۰۰۷ در تحقیقی با عنوان " رابطه‌ی بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد بنگاه‌ها، در شرکت‌های زیرمجموعه انجمن معادن، فلزات و استخراج در هلند " که به صورت گزارشی از سوی وزارت امور اقتصادی هلند در سال ۲۰۰۷ منتشر شده به بررسی رابطه بین عناصر فوق پرداخته‌اند. این تحقیق در بین ۴۰۰ بنگاه کوچک (جمعیت کم تر از ۱۰۰ نفر) انجام شده است که کلیه فرضیات این تحقیق تایید شد و رابطه‌ی مثبت بین کسب دانش و رشد فروش را نشان داد و بر اهمیت جذب و ایجاد دانش جهت موفقیت تلاش‌های نوآورانه در بنگاه‌های کوچک تاکید شد (اولانر^۲، ۲۰۰۷).

۳-مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش دو متغیر اصلی شامل یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرند که مسیر تاثیر گذاری و جایگاه هر یک از این متغیرها در این پژوهش بصورت زیر می‌باشد:

۳-۱- مدل فرآیند های مدیریت دانش:

در این مدل فرآیند های مدیریت دانش از پنج جزء اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش تشکیل شده است.



شکل (۲) مدل فرآیندهای مدیریت دانش (مقیمی، ۱۳۹۰)

۳-۱- فرضیه‌های پژوهش:

۳-۱-۱- فرضیه اصلی:

- بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

۳-۱-۲- فرضیه‌های فرعی:

- بین اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

- بین ایجاد دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

- بین ذخیره دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

- بین توزیع دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

- بین نگهداری دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی، تحلیلی است که به صورت مقطعی انجام می‌گیرد و از نوع تحقیقات کاربردی است. گردآوری اطلاعات در این پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه صورت خواهد گرفت، که پرسشنامه‌های این پژوهش تماماً پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر بوده که سنجش مجدد روایی و پایایی آن‌ها ضروری نیست. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به جهت

تعیین رابطه‌ی بین متغیرها از روش تحلیل همبستگی پیرسون و به جهت پیش بینی میزان تغییر متغیر وابسته از سوی متغیرهای مستقل از روش رگرسیون استفاده خواهد شد. این بررسی‌ها در این پژوهش به وسیله‌ی نرم افزار اس پی اس صورت خواهد پذیرفت.

۴-۱- جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بخش خدمات عمومی استان گلستان می باشند. باشد بر اساس جدول تعیین حجم نمونه آماری کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۰ به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. و ۳۰ نفر هم بدلیل اینکه برخی پرسشنامه ها ممکن است به درستی و کامل تکمیل نشده باشند؛ اضافه شدند. در مجموع ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد.

۵- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۵-۱- آمار توصیفی

چگونگی توزیع آماری از حیث متغیرهای جنسیت و میزان تحصیلات، پاسخ دهندگان از این قرار است:

۱۹۴ نفر زن و ۹۶ نفر مرد می باشد. ۶۲ نفر زیر لیسانس، ۱۷۰ نفر لیسانس، ۵۸ نفر دارای مدرک بالای لیسانس می باشند.

۵-۲- آمار استنباطی

فرضیه صفر: بین دو متغیر رابطه‌ی معناداری وجود ندارد

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

فرضیه خلاف: بین دو متغیر رابطه‌ی معنادار وجود دارد

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

جدول (۱) ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

مدیریت دانش	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۸۰	.**۹۹۶ ۰ ۲۸۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۶ ۰ ۲۸۰	۱ ۰ ۲۸۰
اکتساب دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۵ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۵ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰

ایجاد دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۲ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۲ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
ذخیره‌ی دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۸۶ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۸۶ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
توزیع دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۱ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۱ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
نگهداری دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۳ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۳ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰

ایجاد دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۲ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۲ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
ذخیره ی دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۸۶ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۸۶ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
توزیع دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۱ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۱ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰
نگهداری دانش مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	۱ ۰ ۲۹۰	.**۹۹۳ ۰ ۲۹۰
کارآفرینی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری (sig) تعداد	.**۹۹۳ ۰ ۲۹۰	۱ ۰ ۲۹۰

**این علامت نشان دهنده آن است که همبستگی با ضریب اطمینان ۹۹٪ نیز معنادار است

جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به اینکه sig جدول برابر صفر است و این مقدار نیز کمتر از ۰,۰۵ است، فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف پذیرفته می‌شود یعنی می‌توان نتیجه گرفت که بین میزان متغیرهای پژوهش رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد بعبارت دیگر با افزایش یکی، دیگری نیز افزایش می‌یابد. حال باید دید میزان تاثیر چقدر است که بدین جهت از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود تا میزان تاثیر پذیری پیش بینی شود:

جدول (۲) نتایج آزمون رگرسیونی بین متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضرایب معادله رگرسیون
مدیریت دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۷۸	مقدار ثابت: ۳,۶۵۹
			مدیریت دانش: ۱,۰۷۷
اکتساب دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۶۸	مقدار ثابت: ۸۱,۱۰۷
			اکتساب دانش: ۲,۶۲۲
ایجاد دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۵۵	مقدار ثابت: ۵۱,۷۹۲
			ایجاد دانش: ۳,۱۰۶
ذخیره دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۶۹	مقدار ثابت: ۵۳,۲۵۴
			ایجاد دانش: ۳,۹۲۵
توزیع دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۸۵	مقدار ثابت: ۵۶,۸۵۴
			ایجاد دانش: ۳,۱۶۹
نگهداری دانش	کارآفرینی سازمانی	۰,۷۸۶	مقدار ثابت: ۵۲,۸۷۴
			ایجاد دانش: ۳,۱۴۲

بر اساس جدول (۲)، با استفاده از ضرایب معادله رگرسیونی رابطه ی بین دو متغیر مستقل و وابسته به صورت زیر بیان می گردد:

$$\begin{aligned} & ۳,۶۵۹ + (\text{مدیریت دانش}) ۱,۰۷۷ = \text{کارآفرینی سازمانی} \\ & ۸۱,۱۰۷ + (\text{اکتساب دانش}) ۲,۶۲۲ = \text{کارآفرینی سازمانی} \\ & ۵۱,۷۹۲ + (\text{ایجاد دانش}) ۳,۱۰۶ = \text{کارآفرینی سازمانی} \\ & ۵۳,۲۵۳ + (\text{ذخیره دانش}) ۳,۹۲۵ = \text{کارآفرینی سازمانی} \\ & ۵۶,۸۵۴ + (\text{توزیع دانش}) ۳,۱۶۹ = \text{کارآفرینی سازمانی} \\ & ۵۲,۸۷۴ + (\text{نگهداری دانش}) ۳,۱۴۲ = \text{کارآفرینی سازمانی} \end{aligned}$$

۶- نتیجه گیری

کارآفرینی به عنوان موتور توسعه ی اقتصادی تلقی می شود و راهی برای مقابله با محیط پویای امروزی می باشد. طبیعتاً اصلی ترین عامل کیفی بودن فعالیت های سازمان، وجود نیروهایی مجرب، متخصص و دانشی است که این امر محقق نخواهد شد مگر با ایجاد بستری در سازمان که کارکنان پیوسته در حال کسب دانش از مجاری و منابع مختلف باشند منابعی که می تواند به شکل برگزاری کارگاه، استفاده از اینترنت، دسترسی به کتابخانه، بروشور ها و پمفلت ها، تعامل با همکاران و استفاده از تجارب دیگران وجود داشته باشد. تمام مواردی که در بالا به آن ها اشاره شد مواردی هستند که همگی به نوعی در استقرار و گسترش مدیریت دانش در سازمان دخیل هستند. بنابراین تقویت و گسترش موارد فوق می تواند در نهایت به گسترش هر چه بیشتر کارآفرینی سازمانی منجر شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین اثربخشی استفاده از فرایندهای مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش بخش خدمات عمومی استان گلستان می باشد که ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده و تجزیه و تحلیل آماری هم به وسیله ی نرم افزار اس پی اس اس و به روش همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شد.

داده های بدست آمده از آزمون فرضیه اصلی نشان می دهد بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه ی مستقیم و معنا دار وجود دارد یعنی با افزایش سطح مدیریت دانش در سازمان می توانیم سطح کارآفرینی سازمانی را گسترش دهیم.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه یک نشان می دهد:

- بین اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه دو نشان می دهد:

- بین ایجاد دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سه نشان می دهد:

- بین ذخیره دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه چهارم نشان می دهد:

- بین توزیع دانش و کارآفرینی سازمانی در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه پنجم نشان می دهد:

- بین نگهداری دانش و کارآفرینی سازمان در خدمات عمومی استان گلستان رابطه وجود دارد.

در تحقیقات متعددی که در داخل و خارج از کشور انجام گرفته رابطه‌ی بین دو متغیر رابطه‌ی ای

معنا دار و مستقیم معرفی شده است به عنوان مثال نتایج تحقیق همتی و همکاران با عنوان "تاثیر

مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی: مطالعه‌ی موردی شهرک صنعتی ساری" با نتایج این

پژوهش مطابقت دارد ویا طالقانی در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش با

کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش استان گیلان" به بررسی همین رابطه پرداخته که این

پژوهش هم نتایجی مشابه با این تحقیق در پی داشت. در خصوص فرضیات فرعی مرتبط با

مدیریت دانش نیز باید اشاره شود در خصوص فرضیات فرعی مربوط با اکتساب دانش، توزیع

دانش و ایجاد دانش، اولانر و همکاران تحقیقی با عنوان "رابطه‌ی بین مدیریت دانش، نوآوری

و عملکرد بنگاه‌ها در شرکت‌های زیر مجموعه انجمن معادن، فلزات و استخراج در هلند" به

انجام رساندند که کلیه فرضیات فوق‌الذکر را تأیید و با نتایج حاصل از این تحقیق منطبق بود.به

طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که کلیه مراحل و فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر مستقیم و

معناداری در شکل‌گیری فعالیت‌های مربوط به کارآفرینی سازمانی در محیط سازمان دارند.

در زمینه مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد اقدامات زیر انجام شود:

۱- ایجاد فرصت‌هایی تا کارکنان بتوانند نیازهای آموزشی خود را برطرف و همواره در جهت

ارتقا سطح دانش خود بکوشند.

۲- سازمان‌ها می‌بایست در دوره‌های زمانی برنامه‌ریزی شده و مشخص اقدام به برگزاری

- کارگاه های مورد نیاز نمایند و یا از سایر طرق به رفع نیاز های کارکنان اقدام کنند.
- در ارتباط با کمک به کسب دانش در سازمان می توان موارد زیر را نام برد:
- ۱- کارکنان ویژه ای در سازمان مختص کسب دانش مشخص شوند.
 - ۲- استفاده از کارکنان با تجربه در کل بخش ها به نحوی که همگان بتوانند از تجارب آنها استفاده نمایند.
 - ۳- استفاده از چرخش شغلی تا کارکنان مهارت های متنوع را آموزش ببینند.
 - ۴- ثبت دانش از طریق ثبت اتفاقات خاص و تجارب ویژه تا در مواقع مشابه سایرین عملکرد موفق تری داشته باشند.
 - ۵- برگزاری کارگاه ها و همایش ها و دعوت از اساتید برجسته مربوط به هر رشته کاری
- در ارتباط با کمک به ایجاد دانش در سازمان می توان موارد زیر را نام برد:
- ۱- استقرار سیستم تشویق در خصوص دریافت پیشنهادات مختلف از سوی کارکنان
 - ۲- مکتوب نمودن تجارب کسب شده از خطاهای مختلف در بخش ها و به تهیه ی کتابچه ای که در اختیار همه قرار بگیرد.
 - ۳- رویه ها و فرآیندی غیر معمول و کم تکرار که از اهمیت بالایی برخوردارند به صورت مکتوب در اختیار یا در دید کارکنان قرار بگیرد.
- در این خصوص ذخیره مدیریت دانش می توان به این راهکارها اشاره نمود:
- ۱- فرهنگ و شرایط ذخیره اطلاعات و دانش خاص در بیمارستان نهادینه شود.
 - ۲- ذخیره اطلاعات ترجیحا به صورت الکترونیکی و با طبقه بندی مناسب انجام شود.
 - ۳- پشتیبان اطلاعات تهیه شود.
 - ۴- در ذخیره دانش حتما موارد محرمانه هم ذخیره، ولی در جایی که تنها در اختیار مسئولین سازمان باشد.
- در زمینه توزیع مدیریت دانش پیشنهاد می گردد اقدامات زیر انجام شود:
- ۱- تشویق کارکنان با تجربه و با تخصص ویژه به انتقال تجارب خود به سایر کارکنان
 - ۲- مشخص نمودن افرادی جهت بروز کردن و به روز نگه داشتن پایگاه های داده در سازمان مثل پایگاه های تعریف شده در ارتباط با کنترل عفونت، مرگ مادر، مرگ نوزاد، کمیته ها، گزارش مرگ پری ناتال، موارد مرگ خاص مثل سل، مراجعات اورژانس و... که به صورت

استانی و کشوری جمع آوری و با ارائه پسخوراند توزیع دانش و اطلاعات صورت می گیرد.

۳- قابل دسترس بودن اطلاعات برای کارکنان

در زمینه نگهداری مدیریت دانش پیشنهاد می گردد اقدامات زیر انجام شود:

۱- تعیین فرد یا افرادی که در خصوص ذخیره اطلاعات و بررسی اطلاعات ذخیره شده گذشته در دوره های زمانی منظم اقدام نمایند.

۲- تعریف یک سیاست روشن و اتخاذ یک استراتژی مناسب در زمینه نگهداری دانش.

۳- استفاده از سخت افزار ها نرم افزار های مطمئن

۴- استفاده از نیروی کار آموزش دیده

همچنین پیشنهادات زیر جهت تحقیقات آتی در زمینه کارآفرینی ارئه می گردد:

۱- بررسی رابطه ی بین متغیر های فوق در صنایع مختلف و متفاوت با محیط سازمانها مخصوصا شرکت ها و صناعی که در زمینه کارآفرینی سازمانی پیشرو بوده اند.

۲- استفاده از مدل های تحقیق، متفاوت با مدل های استفاده شده در این پژوهش می تواند ابعاد دیگری از تاثیر متغیر ها بر هم را روشن سازد یا نتایج این تحقیق را مستحکم تر کند.

۳- استفاده از روشی متفاوت با روش جمع آوری اطلاعات این تحقیق (پرسشنامه) جهت گردآوری اطلاعات، علی الخصوص استفاده از روش مصاحبه.

۴- مقایسه‌ی سازمانها و صنایع از نظر سطح کارآفرینی سازمانی و ارائه دلایل و عوامل سازمانهای موفق

۵- بررسی دلایل ناتوانی شرکتها و سازمانهایی که در زمینه کارآفرینی سازمانی ناموفق بوده اند.

۶- مقایسه سازمانها و نهادهای دولتی و خصوصی از بعد کارآفرینی سازمانی و تعیین جایگاه هریک نسبت به هم و ارائه دلایل موفقیت

۷- بررسی سایر عواملی که بر کارآفرینی سازمانی موثرند به جز مواردی که در این پژوهش به آنها پرداخته شد.

منابع

۱. سرلک، محمد علی. (۱۳۸۷). سیستم های اطلاعات مدیریت پیشرفته. تهران: انتشارات پیام نور.
۲. سعیدی، پرویز، و پورنبوی، علی. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سیستم های اطلاعاتی مدیریت در شرکت های صنعتی (مطالعه موردی استان گلستان). فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی، ۶۵-۷۵.
۳. مدهوشی، مهرداد، و ساداتی، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). بررسی اثر گذاری فرآیند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه ی موردی: کسب و کار های کوچک و متوسط شرق مازندران). مجله توسعه ی کارآفرینی، ۷-۲۶.
۴. مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۰ الف). مدیریت استراتژیک و کارآفرینی. تهران: راه دان.
۵. مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۰ ب). مدیریت دانش و فن آوری. تهران: راه دان.
۶. ناظم، فتاح، کریم زاده، صمد، و قادری، الهام. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۸۹-۱۱۵.
۷. همتی، محمد، و اکبر زاده، محسن. (۱۳۸۹). تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ساری). اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز.
8. Aidis, R., & Van pray, M. (2007). Illegal entrepreneurship experience: Does it make a difference for business performance and motivation? *Journal of business venturiny* 22 , 283-310.
9. Attaran, M. (2004). Exploring the relationship between information technology and business process reengineering. *Information & Technology* 41 , 585-596.
10. Beulen, E., Ribbers, P., & Roos, j. (2012, 10 12). Retrieved from routledge.com: <http://www.routledge.com/books/details/9780203018460>.
11. Bielfeld, W. (2008). Social Entrepreneurship and Enterprise. In C. Wankel, *21st Century Management: A Reference Handbook*. New york: Sage Publication.
12. Bunifaci, Hilmi and Sudirman, Iman and Suryadi, Kadarsah and Govindaraju, Rajesri.(2002) " Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability ". *Journal of Applied Sciences Research*,P:24.
13. Clercq, D. D., Dimov, D., & Thony, P. (2010). The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation-performance relationship. *Journal of business venturiny* 25 , 87-103.
14. Harris, J., Sapienza, H. J., & Bowie, N. E. (2009). Ethics and entrepreneurship. *Journal Of Business Venturing* 24 , 407-418.
15. Heim, G. R., & Peng, D. X. (2010). The impact of information technology use on plant structure, practices, and performance: An exploratory study. *Journal of operation management* 28 , 144-162.
16. Hockerts, K., & Wusenhayen, R. (n.d).(2009) Greening Goliats Versus

- emerging Davids- Theorizing About the role of incumbents and new entrants in sustainable entrepreneurship. *Journal of Business Venturin*.
17. Jonson, M. A., & Wrycza, S. (1999). Information technology and entrepreneurship: three cases from poland. *International Journal of Management* 19 , 351-367.
 18. JENNEX MURRAY E., OLFMAN, LORNE (2005), "KNOWLEDGE MANAGEMENT SUCCESS FACTORS & MODELS" IN "KNOWLEDGE MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATION", JENNEX MURRAY E. 2007, IDEA GROUP INC. 190-210.
 19. Mahutra,J.(2003)." Barriers to Knowledge Management: A Theoretical Framework and a Review of Industrial Cases ". Advanced Management Systems Research, World Academy of Science, Engineering and
 20. Technology,P:67.
 21. Marwick, A. D. (2001). Knowledge Management Technology. *IBM System Journal* 40 , 814-830.
 22. Mohd yosuf, S. N. (2011). *Success Factors In Entrepreneurship: The Case Of Malaysia*. Barcelona: UAB.
 23. Nonaka, I. (2008). *The knowledge creating company*. Boston: Harvard business review.
 24. Oz, E. (2005). Information technology productivity: in search of a definite observation. *Information & Management* 42 , 789-798.
 25. Uhlaner, L., Stel, A. V., Meijard, J., & Folkeringa, M. (2007). *The Relationship Between Knowledge Management , Inovation And Firm performance: Evidence From Dutch SMEs*. Zoetermeer: SCALE - Initiative.
 26. Unger, M. J., Ravch, A., & Rosenbuch, N. (2009). Human capital and entrepreneurial success: A meta - Analytical review. *Journal of business venturinity*.
 27. Ron, S. (2005). Knowledge Management and Organizational Learning. *The technology and HRMConference On The Dual Interaction Between Technology And Human Resource*, (pp. 19-21).
 28. Ruygles, R. (2006). *knowledge management tools*. Retrieved 6 5, 2012, from sciencedirect: www.science direct.com/science/book/9780750698498.
 29. Sana, H., & Anderson, A. (2010). Institutions and the shaping of different forms of entrepreneurship. *Journal of Socio-Economics* 39 , 436-444.
 30. Scheepers, R., Venkitachalam, K., & Gibbs, M. R. (2004). Knowledge strategy in organizations: refining the model of Hansen, Nohria and Tierney. *The Journal Of Strategic Information Systems* 13 , 201-222.
 31. Seborá, T., C., Theeravatpong, T., (2009). Corporate entrepreneurship: A Test of external and internal influences on managers' idea generation, risk taking and proactiveness, *international entrepreneurship management journal*
 32. Senn, J. A. (2004). *Information Technology: Principles, Practices, and Opportunities*. New Jersey: Prentice-Hall.
 33. Tseny, M. S. (2008). The effect of information technology on knowledge management systems. *Expert systems with application* 35 , 150-160.
 34. Wen, Lee(2009)" " Successful knowledge management projects ". Sloan Management Review, Vol. 39, No. 2, 1998, pp:363.

35. Wong.kuon.Y, Aspinwall. Elaine, (2006) “ Development of a Knowledge Management Initiative And System” Expert System With Application 30 p 633-641.
36. Zhang, Z., Wan, D., & Miny, J. (2008). Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of high technology management research* 19 , 128-138.