

نقش مدیریت دانش در ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده (مورد مطالعه: کارکنان ستاد گروه بهمن در تهران و کرج)

عبداله وثوقی نیری^۱، حامد گنجی زاده مرادلو^۲، علی ابدالی^۳

چکیده: هدف از این پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده می‌باشد. که در آن کلیه کارکنان ستاد گروه بهمن در مرکز تهران و کرج با ۱۸۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده مطالعه شدند. داده‌های گردآوری شده از طریق آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و سایر آزمون‌های مرتبط تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها و نتیجه گیری: در بخش آماری ابتدا از دو مدل جداگانه برای متغیرها استفاده کردند. یافته‌ها در مدل اول نشان داد که مدیریت دانش به طور مستقیم نسبت به سازمان یادگیرنده تأثیر به سزایی بر ظرفیت کارآفرینی کارکنان دارد در حالی که تأثیر سازمان یادگیرنده بر ظرفیت کارآفرینی کارکنان ناچیز می‌باشد. مدل دوم نیز نشان داد که مدیریت دانش به طور مستقیم بر سازمان یادگیرنده تأثیر قابل توجهی دارد در حالی که اثر ظرفیت کارآفرینی کارکنان بر سازمان یادگیرنده ناچیز می‌باشد. در رابطه با عملکرد دو متغیر ظرفیت کارآفرینی کارکنان و سازمان یادگیرنده نیز مشخص شد که با بهبود ظرفیت کارآفرینی کارکنان احتمال ایجاد و توسعه سازمان یادگیرنده وجود دارد. البته عکس این رابطه نیز محتمل است.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، یادگیری، سازمان، سازمان یادگیرنده، کارآفرینی

-
- ۱ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران و هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران
 - ۲ - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
 - ۳ - دکترای مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۱۹
تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۵
نویسنده مسئول مقاله: حامد گنجی زاده مرادلو
E-mail: ganjizadeh69@gmail.com

مقدمه

مدیریت دانش به‌عنوان یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز علم مدیریت در هزارهٔ جدید است. مدیریت دانش مفهوم جدیدی نیست. شاید بسیاری از افراد دانش را مدیریت کنند، بدون این که کوچک‌ترین درکی نسبت به آن داشته باشند. اما انتظام بخشی به این فعالیت‌ها و داشتن طرح و برنامه برای اجرای آن موضوع جدیدی است که در اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت. یکی از عوامل موثر در توسعه این رویکرد شرکت‌های مشاوره‌ای بودند که می‌خواستند در زمینه فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری کنند. این شرکت‌ها از منظر اقتصادی به دانش سازمانی به منزله منبع ایجاد ارزش راهبردی می‌نگریستند (قربانی زاده، ۱۳۹۲: ۲۲). در واقع مدیریت دانش به‌عنوان رهیافتی با ارزش در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی است. به این منظور سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش افتادند، تا از مزایای بالقوه‌ی آن بهره‌جویی کنند (زارع و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۰). با توجه به این رویکرد، مدیریت دانش یک نوع تعامل و ارتباط انسانی است که از تجربیات و تخصص‌های افراد جهت بالا بردن اثربخشی سازمان استفاده می‌کند. بنابراین چنانچه سازمانی بتواند تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، احتمال خلق دانش جدید در سازمان، انتقال و تبادل دانش میان افراد سازمان و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی نیز بیشتر خواهد بود (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵). مورتن^۱ نیز مدیریت دانش را میزان بهره‌وری از فناوری اطلاعات در کارهای روزانه با تاکید بر فنون یادگیری و سازوکارهای انتقال دانش از سوی متخصصان می‌داند (محمدی و عبداللهی، ۱۳۹۴: ۱۱۸).

با وجود تعاریف متعدد و عدم توافق بر یک تعریف واحد برای دانش و مدیریت دانش، نکته قابل تأمل در ارتباط با مدل‌های مدیریت دانش این است که اکثر این مدل‌ها از نظر محتوایی تقریباً مشابه هستند اما دارای فازها و ترتیبات متفاوتی می‌باشند. گلد و همکارانش^۲ دستیابی به فرایندی قابل قبول، با بررسی مدل‌های قبلی، فرایندهای مدیریت دانش را در چهار بعد گسترده گروه بندی نموده و

1- Morten

2- Gold Et Al

مدیریت دانش را هرگونه فرایند یا عمل کسب، ذخیره‌سازی، اشتراک و کاربرد دانش تعریف کرده‌اند که این فرایندها، قابلیت‌هایی حیاتی هستند یا به عبارتی پیش‌شرط‌هایی برای مدیریت دانش مؤثر می‌باشند(به نقل از حسینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۷۵).

همچنین سازمان‌ها برای آن که بتوانند در عصر حاضر در صحنه رقابت باقی بمانند، نیازمند تغییر و تحولات مطلوب و متناسب هستند. تغییرات محیطی سازمان‌ها و ضرورت مواجهه، هماهنگی و تطبیق با تغییرات و دگرگونی‌های محیطی برای بقا و کارآمدی سازمان در جهت تحقق اهداف، ایجاد تغییرات مطلوب را اجتناب‌ناپذیر کرده است؛ زیرا در کنار این تغییرات، نیازهای کارکنان، سازمان، مشتریان، شرکا، هم پیمانان و همه کسانی که در تعامل با سازمان هستند نیز در حال تغییر است. یکی از راه‌های رویارویی با تغییرات یادگیری است. توانایی یادگیری، قابلیت مهمی است که برای سرآمدی در دنیای متحول و پرتحرک امروزی بسیار کلیدی محسوب می‌شود. صاحب‌نظران، یادگیری را تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه، که از تجربه مستقیم یا غیر مستقیم ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند(رضاییان، ۱۳۸۵: ۷۴). از نظر پیترسنگه^۱ سازمان یادگیرنده، سازمانی است که افراد آن پیوسته در حال توسعه ظرفیت خود هستند و محلی است که خواسته‌ها و تمایلات گروه‌ها محقق می‌شود.(اسفیجانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۱). محقق دیگری نیز، سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که بر نقاطی چون افزایش فرصت، ظرفیت یادگیری در سراسر سازمان، تحول‌گرایی، تطبیق سریع با تغییرات محیطی، استفاده از قدرت خلاقیت و تقویت و توسعه دانش و بینش کارکنان تأکید دارند(قربانی زاده، ۱۳۹۲: ۷۳).

درباره ویژگی‌ها و مؤلفه‌های سازمان‌های یادگیرنده توافق عمومی وجود ندارد. مدل‌ها و مؤلفه‌های گوناگونی در مورد این بیان شده است که در این میان مدل سنگه از همه معروف‌تر می‌باشد. از نظر سنگه، سازمان یادگیرنده دارای ویژگی‌هایی چون، مدل‌های ذهنی، تسلط بر خویشتن (بینش فردی)، یادگیری تیمی، چشم‌انداز مشترک و تفکر سیستمی می‌باشد. وی در میان این‌ها تفکر سیستمی را بهترین ویژگی سازمان‌های یادگیرنده می‌داند(به نقل از حاجی زاده و حسین‌پور، ۱۳۹۵: ۱۰۸).

ظرفیت کارآفرینی به قابلیت‌ها و مشخصه‌های فردی یک کارآفرین گفته می‌شود که مهارت‌هایی را در جهت شناسایی، کشف و جذب فرصت به کار می‌گیرد (نیکولاو^۱ و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۶۷). بنابراین این افراد به طور کارآفرینانه به شناسایی فرصت‌هایی می‌پردازند که به ایده سرمایه گذاری جدید منجر می‌شود و می‌تواند تجاری سازی شده و بهره‌وری عمومی را به دنبال داشته باشد.

از نظر محققان، بر مبنای رویکرد روان‌شناختی و بررسی قابلیت‌ها و مشخصه‌های فردی مرتبط با کارآفرینی، کارآفرینان ویژگی‌ها و قابلیت‌هایی دارند که زیربنای رفتار و موفقیت آن‌ها را شکل می‌دهد و در واقع، برخورداری از چنین قابلیت‌هایی که سبب تفکیک بین افراد کارآفرین با افراد غیر کارآفرین می‌شود (غفاری و یونسی، ۱۳۸۹: ۱۲۰). بر این اساس، برخی از مشخصه‌ها و قابلیت‌های مهم کارآفرینان عبارتند از: ریسک‌پذیری، نوآوری و خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، داشتن عزت و اعتماد به نفس، عمل‌گرایی، توانایی برقراری ارتباطات قوی با دیگران، واقع‌گرایی، آرزومندی، هدف‌گرایی، توفیق‌طلبی و رشد‌گرایی، تحمل ابهام و عدم قطعیت، قدرت‌طلبی، نوع دوستی، متعهد بودن، استقلال‌طلبی، تمایل به کسب مهارت و دانش فنی، و داشتن مرکز کنترل درونی (شریف زاده و عبدالله زده، ۱۳۹۱: ۱۳۸). با توجه به تعدد قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارآفرینی فردی برشمرده، در این پژوهش بر چهار قابلیت اصلی کارآفرینی شامل خلاقیت و نوآوری، توفیق‌طلبی، ریسک‌پذیری و کنترل درونی تمرکز شده است. در زمینه اثرگذاری متغیرها به یکدیگر نیز باید گفت که:

مدیریت دانش، عامل کلیدی سازمان یادگیرنده است؛ مواد مغذی دانش، سازمان را قادر به رشد می‌سازند. اگر دانش ارزشمند از دست برود، سازمان آماده مرگ خواهد بود. زیرا با تسهیل فرایند ایجاد و تسهیم دانش، توام با فراهم آوردن محیط‌های کاری مثبت و سیستم پاداش اثربخش، یادگیری سازمانی را سرعت بخشیده و به سازمان اجازه می‌دهد تا همگام با تغییرات، در پیشبرد پروژه‌ها با موفقیت به حیات خود ادامه دهد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵). در این زمینه اسداللهی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی» به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد ($p=0/001$).

بین کارشناسان زن و مرد از نظر میزان مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/05$). همچنین با توجه به یافته‌های این تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده لزوم توجه بیشتر به آموزش مدیران و کارکنان ادارات با مفاهیم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، راه‌اندازی پایگاه دانشی کارکنان برای ثبت مهارت‌های آن‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب برای یادگیری پرسنل در جهت اداره امور بسیار مهم به نظر رسید و توصیه شد که در سازمان‌های ورزشی کشور برای به‌کارگیری موارد مذکور بیش از گذشته تاکید گردد. نتایج پژوهش شاهین و فحیمی آذر (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده" نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی (ضریب همبستگی $0/782$ و $p < 0/01$) بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضرایب همبستگی از $0/484$ برای چشم انداز استراتژیک تا $0/227$ برای سرنوشت مشترک در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. دعایی و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان "ارزیابی ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی (به عنوان سازمان یادگیرنده) استان‌های یزد و اصفهان" به این نتیجه رسیدند که به طور کلی در دانشگاه‌های دولتی، مدیریت دانش بیشتر مورد توجه مدیران و برنامه ریزان قرار گرفته است. در دانشگاه‌های آزاد مورد مطالعه، ابعاد مدیریت دانش از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند، به طوری که این مراکز نتوانسته‌اند انتظارات کارکنان و اساتید خود را از مدیریت دانش فراهم آورند و این امر موجب شده است بین انتظارات و ادراکات کارکنان و اساتید دانشگاه‌های آزاد، شکاف قابل توجهی به وجود آید.

در زمینه نقش مدیریت دانش در ارتقای ظرفیت کارآفرینی نیز باید گفت که تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی بین شرکت‌ها، رشد سریع کسب و کارهای کوچک، کوتاه شدن چرخه‌ی حیات محصولات و افزایش روز افزون انتظارات جامع‌ه‌ی نیاز به نوآوری و کارآفرینی را برای بقای

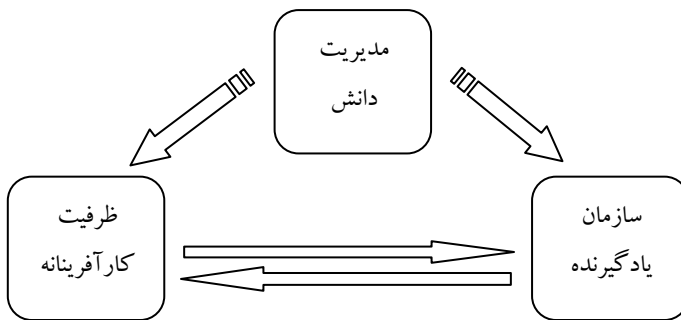
سازمان‌ها اجتناب ناپذیر کرده است (بارینگر و ایرلند^۱، ۱۳۸۸: ۲۹-۳۰). از این رو، در دهه‌های اخیر فعالیت‌های کارآفرینانه به درون سازمان‌ها راه یافت و مدیران نیز به کارآفرینی و افزایش ارتقای قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارآفرینی کارکنان به طور فزاینده‌ای توجه کردند تا آن‌ها بتوانند به اختراع و نوآوری و تجاری کردن محصولات پرداخته و به مزیت رقابتی پایدار دست یابند تا از رقبای خود پیشی گیرند. چوی و همکاران بیان می‌کنند که در شرایط کنونی مزیت رقابتی پایدار تنها با به کارگیری دانش برای نوآوری به دست می‌آید. در این زمینه شی‌ای تانگ‌ها و همکاران^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی با هدف "ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه، کسب و کارهای کوچک و متوسط مالی" انجام داده‌اند. در این پژوهش قابلیت‌های فرآیند مدیریت دانش به عنوان ساختار چهار بعدی مفهوم شد: کسب دانش، تبدیل دانش، به کارگیری دانش، و حفاظت از دانش، در حالی که عملکرد سازمانی به دو بعد یعنی، عملکرد غیر مالی و عملکرد مالی تقسیم شدند. نتایج نشان داد که چهار قابلیت فرآیند مدیریت دانش سوابقی مهم برای عملکرد سازمانی هستند که به نوبه خود رابطه‌ای مثبت با هر دو عملکرد غیر مالی و عملکرد مالی کسب و کارهای کوچک و متوسط دارند. یافته‌های این مطالعه همچنین به بینش کارآفرینان جهت شناسایی و توسعه استراتژی‌های موثر برای افزایش عملکرد کلی آن‌ها کمک می‌کند. تقریباً مشابه چنین تحقیقی در داخل کشور انجام شد که در آن مدهوشی و ساداتی در سال ۱۳۹۰ انجام داده بودند که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد تسهیم دانش به صورت مستقیم (۰,۴۶) و غیرمستقیم (۰,۳۸) و به کارگیری دانش به صورت مستقیم (۰,۵۹) بر روی فرآیند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارند. اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تأیید نشد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰,۱۵) و به کارگیری دانش (۰,۱۲) تأیید شد. ناظم و همکاران (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی" به این نتیجه رسیدند که بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. متغیرهای مدیریت دانش و

1- Barringer and Ireland

2- Shiaw-Tong Ha

سلامت سازمانی به صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین نموده‌اند. بین میزان کارآفرینی کارکنان براساس سطح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

از آنجا که در داخل و خارج از کشور، پژوهشی مشابه در مورد مدیریت دانش و ارتباط آن با ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده انجام نشده است و اغلب مطالعات صورت گرفته در این حوزه‌ها (به صورت جداگانه) در سازمان‌های دولتی می‌باشد، در نتیجه مطالعه‌ی جامعی درباره‌ی تحلیل نقش و اثر مدیریت دانش در ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده در سطح ستاد گروه بهمن، ضرورت انجام چنین پژوهشی را مضاعف نموده است، در همین راستا با توجه به تعاریف و ابعاد مدیریت دانش بر سازمان و نیز ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده که در هر سه بر ارتباطات میان افراد و توانمندسازی آنان تاکید می‌شود و نیز از اهمیت قابل توجهی در سازمان برخوردار می‌باشند، در پژوهش حاضر ارتباط میان مدیریت دانش و ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده و اینکه تا چه اندازه مدیریت دانش می‌تواند پیش بین معناداری برای آن دو باشد، از دیدگاه کارشناسان ستاد گروه بهمن مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در این راستا سوال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه چه تأثیری مدیریت دانش بر ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده در ستاد گروه بهمن وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

- ۱- مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده موثر است.
- ۲- مدیریت دانش بر توسعه ظرفیت کارآفرینانه در سازمان موثر است.
- ۳- توسعه سازمان یادگیرنده با توسعه ظرفیت کارآفرینانه در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر، تعیین روابط علی میان متغیرهای مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده و ظرفیت کارآفرینانه کارکنان می‌باشد، بر این اساس تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است که به صورت مقطعی انجام گردیده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه کارکنان ستادی گروه خودروسازی بهمن در تهران و کرج می‌باشند که تعداد این کارکنان نزدیک به ۱۸۰ نفر برآورد شد و پرسشنامه تهیه شد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به روش سرشماری میان آنان توزیع گردید. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها تعداد ۱۳۰ مورد از آن‌ها کامل و قابل استفاده تشخیص داده شدند که مبنای مطالعه قرار گرفتند

پرسشنامه تحقیق شامل چهار بخش می‌باشد. در بخش اول سوالات جمعیت‌شناختی چون جنسیت، سن و ... مطرح شد، بخش دوم با استفاده از پرسشنامه سازمان یادگیرنده پیتر سنگه (مشمول بر ابعاد قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، تفکر سیستمی، مدل‌های ذهنی و یادگیری تیمی)، بخش سوم با استفاده از پرسشنامه مدیریت دانش (تلفیقی از لاوسن و نیومن) (مشمول بر ابعاد کسب، تولید، ذخیره و کاربرد دانش) و بخش نهایی با استفاده از پرسشنامه ظرفیت کارآفرینانه (مشمول بر ابعاد سلاست فکری، توفیق طلبی، ریسک‌پذیری و کنترل درونی) طراحی شد.

در این تحقیق، به منظور بررسی روایی محتوا و روایی ظاهری، پرسشنامه‌ی اولیه در اختیار برخی اساتید و کارشناسان دارای سابقه پژوهشی مرتبط قرار داده شد. البته پرسشنامه‌های مذکور در زمره پرسشنامه‌های استاندارد بودند که پیش از این پایایی آن‌ها مورد تایید قرار گرفته و در تحقیقات مختلف به کار گرفته شده‌اند. پس از جمع‌آوری نظرات اصلاحی خبرگان و اعمال آن‌ها، پرسشنامه‌ی اولیه در اختیار تعدادی از کارکنان قرار گرفت و اصلاحات مورد نیاز در نحوه نگارش آن‌ها اعمال شد تا از صحت و درک کامل آن‌ها توسط پاسخ‌دهندگان اطمینان حاصل گردد.

معمولاً در پرسشنامه‌هایی که پاسخ‌های چند گزینه‌ای دارند پژوهشگران از فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه بهره می‌گیرند. در این تحقیق برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده از طریق نرم افزار SPSS برای پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش برای یک نمونه آزمایشی از کارکنان سازمان و مشتریان به تعداد ۴۰ نفر و برای ۶۹ گویه مندرج در پرسشنامه برابر ۰/۹۷ به دست آمده است. در تحقیقات علوم اجتماعی و مدیریت ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۷۰٪ قابل قبول فرض می‌شود (سکاران، ۱۳۸۱: ۳۸۵). بنابراین می‌توان پایایی ابزار را پذیرفت.

جدول ۱: ضریب آلفا کرونباخ مؤلفه‌های تحقیق

متغیر	تعداد گویه‌ها	میزان ضریب آلفای کرونباخ
سازمان یادگیرنده	۲۸	۰/۹۲
مدیریت دانش	۲۴	۰/۹۶
ظرفیت کارآفرینانه	۱۷	۰/۸۸
جمع	۶۹	۰/۹۷

یافته‌های پژوهش

بررسی پیش فرض استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک^۱

شروط مهم استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. برای بررسی این پیش فرض از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان می‌دهند که نحوه توزیع متغیرهای پژوهش نرمال است. در واقع، از آن جایی که مقدار سطح معناداری دو سویه برای داده‌های مربوط به همه متغیرها بیش از ۰/۰۵ بوده و نیز مقادیر بحرانی به دست آمده برای آماره کولموگروف-اسمیرنوف کمتر از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) است، با سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نمی‌گردد. پس می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده نمود.

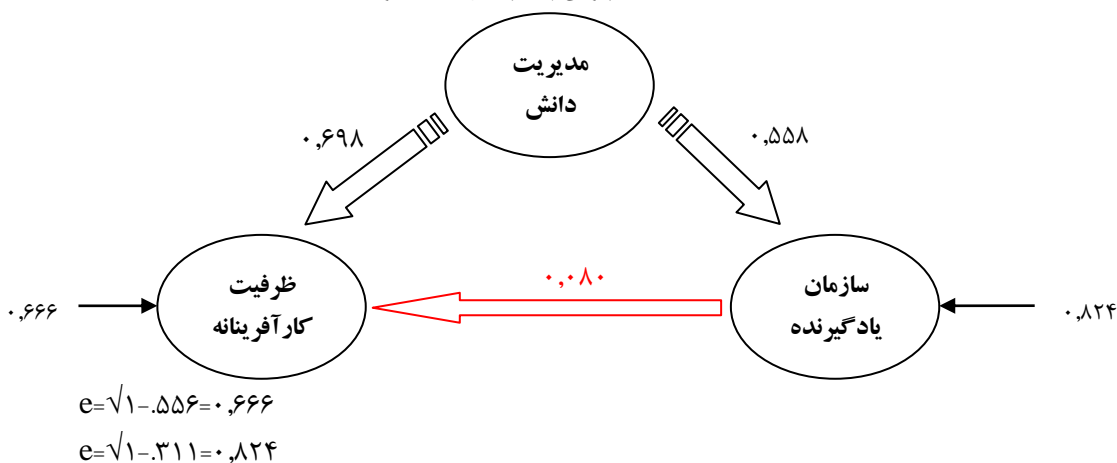
جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیر	تعداد نمونه	مقدار آماره Z	سطح معناداری
مدیریت دانش	۱۳۰	۰/۸۵۹	۰/۴۵۲
سازمان یادگیرنده	۱۳۰	۰/۶۹۹	۰/۷۱۲
ظرفیت کارآفرینانه	۱۳۰	۰/۹۲۵	۰/۳۵۹

طراحی دو نسخه متفاوت از مدل مفهومی و تحلیل مسیر

در خصوص جایگاه متغیر ظرفیت کارآفرینانه در روابط میان متغیرهای پژوهش مبانی نظری از لحاظ کمی و کیفی چندان گویا نبودند و بررسی‌های محققان یافته‌های قاطعی در بر نداشت لذا در طراحی مدل مفهومی تحقیق رابطه میان ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده به صورت دوسویه ارائه شد تا در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این زمینه بررسی‌های دقیق‌تری صورت پذیرد. در بخش تحلیلی مدل مفهومی اولیه تحقیق در قالب دو مدل پیشنهادی مجزا (دو نسخه متفاوت از الگوی اصلی پژوهش) مورد بررسی قرار گرفت. از آزمون رگرسیون به منظور تحلیل مسیر روابط میان متغیرها استفاده شد (با فرض مشخص بودن جهت رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در دو حالت پیشنهادی). فرضیه نخست این بود که مدیریت دانش بر افزایش ظرفیت کارآفرینانه کارکنان موثر است. اما تأثیر مدیریت دانش بر ارتقای ظرفیت کارآفرینانه از دو مسیر اصلی و فرعی مورد بررسی قرار گرفت.

شکل ۲: مدل مفهومی پیشنهادی (حالت اول)



از جدول زیر مشخص می‌شود که سطح معناداری کلی برابر ۰/۰۰ است پس فرض خطی بودن مدل تایید می‌شود اما با توجه به نتایج آزمون رگرسیون چندگانه متغیر مستقل درون‌زا از معادله رگرسیون حذف و متغیر مستقل درون‌زا در مدل باقی می‌ماند. شدت رابطه نیز در مورد متغیر درون‌زا قوی‌تر است. با توجه به نتایج، سطح معناداری آزمون رگرسیون برای دو متغیر مستقل برون‌زا و درون‌زا به ترتیب برابر ۰/۰۰ و ۰/۴۸۰ است.

جدول ۳: تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته (آزمون رگرسیون)

متغیرهای رگرسیون خطی	ضریب تعیین (مجدور ضریب همبستگی) R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب همبستگی استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری به تفکیک	سطح معناداری کلی
مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) سازمان یادگیرنده (مستقل درون‌زا)	۰/۵۵۶	۰/۵۳۹	۰/۶۹۸ ۰/۰۸۰	۰/۰۰ ۰/۴۸۰	۰/۰۰
ظرفیت کارآفرینانه (وابسته)	-	-	-	-	-

ضریب همبستگی استاندارد شده برای متغیر درون‌زا برابر ۰/۶۹۸ است. به عبارت بهتر به ازای یک واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش حدود ۷۰٪ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل حاضر در مدل تا ۵۵٪ از تغییرات یا نوسانات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. سایر تغییرات تحت تأثیر عوامل دیگری است که در این پژوهش مورد ملاحظه قرار نگرفته‌اند. با توجه به ضرایب Beta برای متغیر درون‌زا می‌توان گفت که به ازای یک واحد تغییر در آن حدود ۸٪ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می‌شود که ضعیف به نظر می‌رسد.

همچنین در صورتی که تأثیر مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) را بر سازمان یادگیرنده (وابسته) محاسبه کنیم نتایج حاصل منطبق بر جدول زیر خواهد بود. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که سطح معناداری کلی برابر ۰/۰۰ است پس فرض خطی بودن این مدل تایید می‌شود

ضریب Beta برای متغیر مدیریت دانش برابر ۰/۵۵۸ است. به عبارت بهتر به ازای یک واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش حدود ۵۶٪ تغییر در یادگیری سازمانی ایجاد می‌شود. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر مستقل موجود صرفاً تا ۳۱٪ از تغییرات یا نوسانات یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند. قاعدتاً سایر تغییرات تحت تأثیر عوامل دیگری است که در این پژوهش مورد ملاحظه قرار نگرفته‌اند.

جدول ۴: تغییرات تحت تأثیر عوامل

متغیرهای رگرسیون خطی	ضریب تعیین (مجدور ضریب همبستگی) R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب همبستگی استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری
مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) سازمان یادگیرنده (وابسته)	۰/۳۱۱	۰/۲۹۸	۰/۵۵۸	۰/۰۰

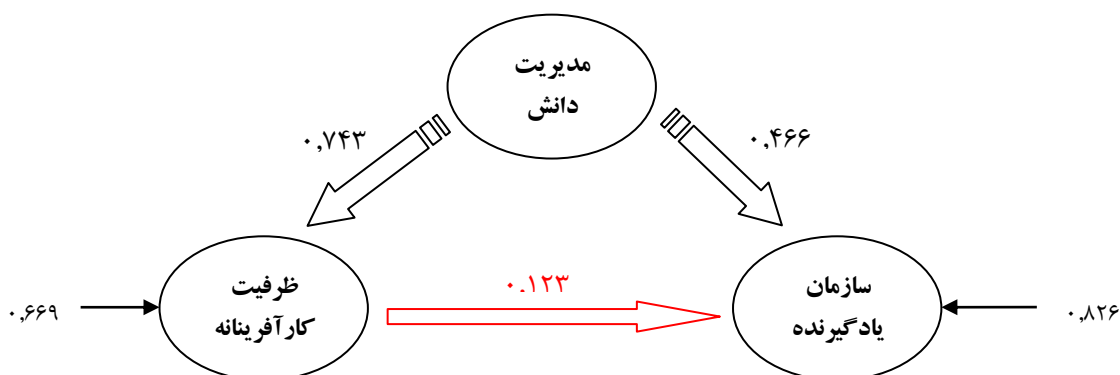
به این ترتیب با توجه به نگاره مدل مفهومی پیشنهادی (حالت اول) مشخص است که تأثیر مدیریت دانش بر متغیر ظرفیت کارآفرینانه عمدتاً به صورت مستقیم قابل تایید است و مسیر غیرمستقیم رابطه میان دو متغیر فوق آن گونه که در مدل پیشنهادی اول ترسیم شد به لحاظ آماری تایید نمی‌گردد. افزون بر آن قوی‌ترین رابطه در کل مدل مفهومی، میان دو متغیر مدیریت دانش (مستقل) و ظرفیت کارآفرینانه (وابسته) برقرار است. مقایسه میان شدت اثرات و روابط میان متغیرهای اصلی (بر طبق الگوی پیشنهادی نخست) در جدول ذیل به تفکیک آمده است.

جدول ۵: اثر کل رابطه میان متغیرهای اصلی

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
مدیریت دانش به سازمان یادگیرنده	۰,۵۵۸	-	۰,۵۵۸
سازمان یادگیرنده به ظرفیت کارآفرینانه	۰,۰۸۰	-	۰,۰۸۰
مدیریت دانش به ظرفیت کارآفرینانه	۰,۶۹۸	۰,۰۴	۰,۷۳۸

در الگوی دوم رابطه میان متغیرهای سازمان یادگیرنده و ظرفیت کارآفرینانه معکوس مدل قبل طراحی و بررسی شد که نتایج به قرار زیر بودند.

شکل ۳: مدل مفهومی پیشنهادی (حالت دوم)



$$e = \sqrt{1 - 0.318} = 0.826$$

$$e = \sqrt{1 - 0.552} = 0.669$$

الگوی نخست از جدول زیر مشخص می‌شود که سطح معناداری کلی برابر ۰/۰۰ است پس فرض خطی بودن مدل تایید می‌شود اما با توجه به نتایج آزمون رگرسیون چندگانه متغیر مستقل درون‌زا مجدداً از معادله رگرسیون حذف و متغیر مستقل درون‌زا (مدیریت دانش) در مدل باقی می‌ماند. شدت رابطه نیز در مورد متغیر درون‌زا قوی‌تر است. با توجه به نتایج، سطح معناداری آزمون رگرسیون برای دو متغیر مستقل برون‌زا و درون‌زا به ترتیب برابر ۰/۰۰۹ و ۰/۴۸۰ است.

جدول ۶: تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته (آزمون رگرسیون)

متغیرهای رگرسیون خطی	ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی) R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب همبستگی استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری به تفکیک	سطح معناداری کلی
مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) ظرفیت کارآفرینانه (مستقل درون‌زا)	۰/۳۱۸	۰/۲۹۱	۰/۴۶۶ ۰/۱۲۳	۰/۰۰۹ ۰/۴۸۰	۰/۰۰
سازمان یادگیرنده (وابسته)	-				

ضریب همبستگی استاندارد شده برای متغیر درون‌زا برابر ۰/۴۶۶ است. به عبارت بهتر به ازای یک واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش حدود ۴۷٪ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل حاضر در مدل تا ۳۲٪ از تغییرات یا نوسانات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. سایر تغییرات تحت تأثیر عوامل دیگری است که در این پژوهش مورد ملاحظه قرار نگرفته‌اند. با توجه به ضرایب Beta برای متغیر درون‌زا می‌توان گفت که به ازای یک واحد تغییر در آن تنها ۱۲٪ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می‌شود که ناچیز به نظر می‌رسد.

همچنین در صورتی که تأثیر مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) را بر ظرفیت کارآفرینانه (وابسته) محاسبه کنیم نتایج حاصل منطبق بر جدول زیر خواهد بود. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که سطح معناداری کلی برابر ۰/۰۰ است پس فرض خطی بودن این مدل تایید می‌شود.

ضریب Beta برای متغیر مدیریت دانش برابر ۰/۷۴۳ است. به عبارت بهتر به ازای یک واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش حدود ۷۴٪ تغییر در ظرفیت کارآفرینانه ایجاد می‌شود. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر مستقل موجود نهایتاً تا ۵۵٪ از تغییرات یا نوسانات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. قاعدتاً سایر تغییرات تحت تأثیر عوامل دیگری است که در این پژوهش مورد ملاحظه قرار نگرفته‌اند.

جدول ۷: تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته (آزمون رگرسیون)

متغیرهای رگرسیون خطی	ضریب تعیین (مجدور ضریب همبستگی) R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب همبستگی استاندارد شده (Beta)	سطح معناداری
مدیریت دانش (مستقل درون‌زا) ظرفیت کارآفرینانه (وابسته)	۰/۵۵۲	۰/۵۴۳	۰/۷۴۳	۰/۰۰

به این ترتیب با توجه به نگاره مدل مفهومی پیشنهادی (حالت دوم) و یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه مشخص است که تأثیر مدیریت دانش بر متغیر سازمان یادگیرنده عمدتاً به صورت مستقیم قابل تایید است و مسیر غیرمستقیم رابطه میان دو متغیر فوق آن‌گونه که در مدل پیشنهادی دوم ترسیم شد به لحاظ آماری تایید نمی‌گردد.

افزون بر آن قوی‌ترین رابطه در کل مدل مفهومی، میان دو متغیر مدیریت دانش (مستقل) و ظرفیت کارآفرینانه (وابسته) برقرار است. مقایسه شدت اثرات و روابط میان متغیرهای اصلی (بر طبق الگوی پیشنهادی دوم) در جدول ذیل به تفکیک آمده است. جالب است که نتایج بررسی میدانی مدل پیشنهادی دوم، یافته‌های مربوط به نسخه اول الگوی مفهومی کلی پژوهش را تایید می‌نماید و با تحلیل صورت گرفته پیرامون مدل نخست، سازگاری قابل ملاحظه‌ای را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۸: اثر کل رابطه میان متغیرهای اصلی

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
مدیریت دانش به سازمان یادگیرنده	۰,۴۶۶	۰,۰۹۰	۰,۵۵۶
ظرفیت کارآفرینانه به سازمان یادگیرنده	۰,۱۲۳	-	۰,۱۲۳
مدیریت دانش به ظرفیت کارآفرینانه	۰,۷۴۳	-	۰,۷۴۳

مطالعه رابطه میان ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده

جهت بررسی بیشتر فرضیه مبنی بر رابطه میان دو متغیر ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. سطح معناداری در رابطه میان دو متغیر مزبور برابر ۰/۰۰۰ به دست آمده است لذا در سطح احتمال ۹۹٪ می توان گفت که بین متغیرهای فوق رابطه مستقیمی وجود دارد. با عنایت به این موضوع می توان نتیجه گرفت که با بهبود ظرفیت کارآفرینی کارکنان احتمال ایجاد و توسعه سازمان یادگیرنده وجود دارد. البته عکس این رابطه نیز محتمل است. یعنی توسعه سازمان یادگیرنده می تواند زمینه ارتقای ظرفیت کارآفرینانه را در کارکنان سازمان فراهم سازد.

ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه میان دو متغیر برابر ۰/۴۶۹ است. یعنی به ازای یک واحد تغییر یا بهبود در هر یک از متغیرها دیگری حدود ۴۷٪ تغییر می کند. مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که متغیرهای مزبور تا ۲۲٪ از تغییرات یا نوسانات یکدیگر را تبیین می کنند. میزان ضریب همبستگی (۴۷٪) در حد متوسط به پایین است و مقدار ضریب تعیین (۲۲٪) نیز گویای تبیین کنندگی ضعیف بین دو متغیر می باشد.

جدول ۹: نتایج حاصل از آزمون همبستگی

شاخص های همبستگی	ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده
ضریب همبستگی پیرسون (R)	۰/۴۶۹
ضریب تعیین R^2	۰/۲۲۰
سطح معناداری	۰/۰۰

بررسی وضعیت میانگین‌ها (آزمون T)

همان طور که در جدول بعدی مشاهده می‌گردد در مورد هر سه متغیر اصلی پژوهش حاضر، سطح معناداری آزمون مقایسه میانگین برابر $0/000$ و کوچک‌تر از $0/05$ می‌باشد و حدود بالا و پایین هر دو مثبت هستند. بنابراین فرض بالاتر از حد متوسط بودن در خصوص هر سه متغیر مذکور با 99% اطمینان تایید می‌شود. به بیان ساده وضعیت جاری مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده و ظرفیت کارآفرینی در ستاد در حد نسبتاً قابل قبولی قرار گرفته است هر چند که تا رسیدن به حد آرمانی و بهینه فاصله دارد.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از آزمون مقایسه میانگین‌ها (آزمون T)

متغیرها	مدیریت دانش	سازمان یادگیرنده	ظرفیت کارآفرینانه
حد بالا	$0/584$	$0/921$	$0/592$
حد پایین	$0/255$	$0/706$	$0/371$
سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/000$

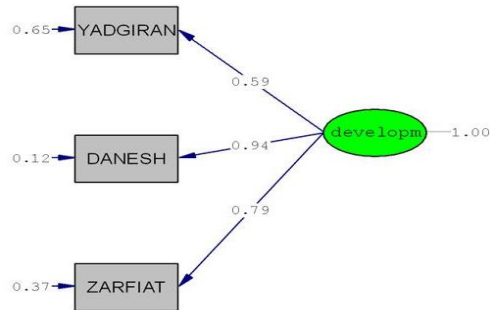
تحلیل ماتریس اهمیت - وضعیت

شدت همبستگی (R) یا ضریب تعیین (R^2) یا مقدار بار عاملی برای تعیین میزان اهمیت شاخص در محور عمودی پیشنهاد می‌شود و مقدار میانگین متغیر در وضعیت کنونی را برای محور افقی وضعیت به کار می‌بریم.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل شاخص‌ها و عامل‌ها از روش تجزیه و تحلیل اهمیت - عملکرد استفاده شده است. این روش، ابزار مدیریتی مشهوری است که در سال‌های اخیر به طور گسترده برای شناسایی نقاط قوت و ضعف برندها، محصولات و خدمات در صنایع مختلف استفاده می‌شود. از ترکیب دو مؤلفه وضعیت کنونی متغیر در شرکت از نظر کارکنان (طیف ۱ تا ۵) و میزان اهمیت شاخص برای آن‌ها یا شدت ضریب تأثیر (طیف صفر تا یک) یک ماتریس چهار بعدی تشکیل می‌شود که ربع اول؛ ناحیه توجه حیاتی، ربع دوم؛ ناحیه تداوم وضعیت عالی، ربع سوم؛ ناحیه بی اهمیت، ربع چهارم؛ ناحیه قابل کاهش را تشکیل می‌دهند. در اینجا ماتریس شاخص‌ها و عامل‌ها را گروه بندی کرده و با شناسایی ناحیه کلیدی استقرار متغیر راهکارهای پیشنهادی را به شرکت توصیه می‌کنیم به

گونه‌ای که منابع خود را متناسب با وضعیت این عوامل و شاخص‌ها در ماتریس مزبور متمرکز و پردازش نماید. در ماتریس‌های ارائه شده، محور افقی بیانگر وضعیت عملکرد کنونی شاخص یا متغیر است که از آزمون مقایسه میانگین یک جامعه، برای قضاوت در مورد وضعیت هر یک شاخص‌ها در این قسمت استفاده می‌گردد. محور عمودی نیز بیان گر اهمیت شاخص‌ها است و از بار عاملی محاسبه شده در تحلیل مسیر برای قضاوت در مورد اهمیت هر یک از متغیرها بهره گیری شد.

شکل ۴: نمودار تحلیل عاملی ابعاد توسعه دانش و نوآوری در ستاد گروه بهمن (حالت استاندارد)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is saturated, the Fit is perfect!

جدول ۱۲: مقایسه میانگین‌ها (آزمون T)

متغیرها	مدیریت دانش	سازمان یادگیرنده	ظرفیت کارآفرینانه
میانگین محاسبه شده	۳/۴۲۰	۳/۸۱۴	۳/۴۸۲

شکل ۵: ماتریس اهمیت- وضعیت متغیرها

۱	ناحیه توجه حیاتی	ناحیه تداوم عملکرد
	ناحیه بی‌اهمیت	ناحیه قابل کاهش
۰	وضعیت ۱ ۵	

در میان مؤلفه‌های توسعه دانش و نوآوری در ستاد گروه بهمن، هر سه مؤلفه مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده و ظرفیت کارآفرینانه از وضعیت نسبتاً مناسب و بالاتر از متوسط برخوردارند. از نظر میزان اهمیت و تأثیرگذاری نیز با نگاه به بار عاملی هر کدام از مؤلفه‌های مزبور در مدل تحلیل عاملی باید وضعیت آن‌ها را بالای متوسط در نظر گرفت هر چند که مدیریت دانش در جایگاه بسیار بالایی قرار دارد و با فاصله نسبتاً زیادی از آن، دو متغیر ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده به ترتیب قرار گرفته‌اند.

هم در این بخش و هم در قسمت قبلی این نتیجه به دست آمد که متغیر مدیریت دانش ضمن تأثیر نسبتاً قوی بر ارتقای دو متغیر دیگر در توسعه دانش و نوآوری در سازمان نیز جایگاه برتری را به خود اختصاص می‌دهد. در مجموع وضعیت این سه متغیر تأثیرگذار بر توسعه دانش و نوآوری در شرکت فوق در ناحیه دوم است به این معنا که عملکرد کنونی در این سه حوزه و میزان اهمیت آن‌ها مناسب است اما در وضعیت ایده آل نمی‌باشد لذا شرکت باید ضمن حراست از عملکرد کنونی و حفظ آن، برای بهبود وضعیت جاری در این حوزه‌ها و ارتقای آن به سطح آرمانی هدف‌گذاری و برنامه ریزی نماید. با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل ماتریس‌های اهمیت- عملکرد، در بخش بعدی به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادهایی در این زمینه مبادرت خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر دانایی محور، دانش جزو دارایی‌های نامشهود سازمان است که نیاز به مدیریت دارد تا دانایی و یادگیرندگی در سازمان اتفاق بی‌افتد و سازمان یادگیرنده‌ای ایجاد گردد که نتیجه آن، جامعه یادگیرنده می‌باشد.

اگر یادگیری به عنوان عنصری حیاتی در ارزش‌ها، چشم‌اندازها، اهداف و فعالیت‌های سازمان‌ها مطرح است؛ برای حمایت از فرایند یادگیری در سازمان، مدیریت دانش یک ابزار الزامی می‌باشد. مدیریت دانش هم چنین سبب افزایش ظرفیت کارآفرینی کارکنان در سازمان می‌شود به طوری که سازمان‌هایی که از مدیریت دانش استفاده می‌کنند معمولاً نسبت به سازمان‌هایی که توجهی به مدیریت دانش ندارند، از اثربخشی بالایی برخوردارند.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده در ستاد گروه بهمن است. همان‌طور ملاحظه گردید، ابتدا از دو مدل جداگانه برای متغیرها استفاده کردیم. به طوری که در مدل اول مدیریت دانش را به عنوان متغیر مستقل درون‌زا و سازمان یادگیرنده را به عنوان متغیر مستقل درون‌زا و ظرفیت کارآفرینی کارکنان را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفتیم. در این مدل مشاهده شد که مدیریت دانش به طور مسقیم نسبت به سازمان یادگیرنده تأثیر بسزایی بر ظرفیت کارآفرینی کارکنان دارد در حالی که تأثیر سازمان یادگیرنده بر ظرفیت کارآفرینی کارکنان ناچیز می‌باشد. در مقام مقایسه نتایج به دست آمده از این فرضیه تحقیق با نتایج مطالعه‌ها و تحقیق‌های دیگران چون تانگ‌ها و همکاران (۲۰۱۶) ناظم و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد.

در مدل دوم نیز مدیریت دانش را به عنوان متغیر مستقل درون‌زا در نظر گرفتیم و جای دو متغیر قبلی را با هم جا به جا کردیم. در این جا نیز نتیجه گرفتیم که مدیریت دانش به طور مستقیم بر سازمان یادگیرنده تأثیر قابل توجهی دارد در حالی اثر ظرفیت کارآفرینی کارکنان بر سازمان یادگیرنده ناچیز می‌باشد. در مقام مقایسه نتایج به دست آمده از این فرضیه تحقیق با نتایج مطالعه‌ها و تحقیق‌های دیگران چون اسداللهی و همکاران (۱۳۹۳) و دعایی و همکاران (۱۳۸۹) یکسان می‌باشد. در رابطه با عملکرد دو متغیر ظرفیت کارآفرینی کارکنان و سازمان یادگیرنده نیز این طور نتیجه گرفتیم که با بهبود ظرفیت کارآفرینی کارکنان احتمال ایجاد و توسعه سازمان یادگیرنده وجود دارد. البته عکس این رابطه نیز محتمل است. یعنی توسعه سازمان یادگیرنده می‌تواند زمینه ارتقای ظرفیت کارآفرینانه را در کارکنان سازمان فراهم سازد. اما همان‌طور که ملاحظه گردید در ارزیابی رابطه متقابل میان دو متغیر ظرفیت کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده حدود چهار پنجم از نوسانات آن‌ها، تحت تأثیر عوامل دیگری به غیر از متغیر مقابل است که چنین عواملی در این پژوهش مورد بررسی قرار

نگرفته‌اند (به استثنای مدیریت دانش). لذا با وجود تایید رابطه میان آن‌ها شدت این رابطه چندان قابل توجه نبوده و ناچیز به نظر می‌رسد. رابطه میان دو متغیر مزبور از آن جایی بیشتر جلب توجه می‌نماید که هنگامی که دو متغیر فوق در قالب یک مدل چند متغیری قرار گرفتند (ورود مدیریت دانش به مدل مفهومی) شدت رابطه بین آنها به حداقل ممکن کاهش یافت و از لحاظ آماری معنادار تشخیص داده نشد. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد هنگامی که هیچ متغیر دیگری در رابطه میان آن‌ها دخالت داده نشود و سایر شرایط ثابت و بلااثر فرض شود رابطه نسبتاً ضعیفی میان دو متغیر برقرار می‌شود اما به محض ورود سایر متغیرها وابستگی متزلزل میان آن‌ها از میان می‌رود. لذا متغیرهای مزبور ظاهراً بیش از وابستگی به یکدیگر از سایر متغیرهای محیطی اثر می‌پذیرند که باید در تحقیقات آتی راجع به شناسایی آن‌ها و میزان و نحوه اثرگذاری‌شان بیشتر مطالعه شود. در این زمینه پیشنهاداتی نیز جهت بهبود شرایط فعلی ارائه می‌گردد:

پیشنهاد می‌شود انتصاب مدیران ستاد گروه بهمن در جهت به‌کارگیری افراد خلاق و کارآفرین صورت گیرد یعنی مدیرانی در رأس امور قرار گیرند که به کارآفرینی کارکنان اعتقاد و ایمان داشته باشند. ضمن این که مدیران و سرپرستان در مقابل شکست‌ها و اشتباهات کارکنان در نتیجه فعالیت‌ها و اقدامات نوآورانه آنان، تحمل و صبوری بیشتری به خرج دهند و مسئولیت فعالیت خلاقانه و مخاطره آمیز آنان را بر عهده گیرند.

پیشنهاد می‌گردد کمیته‌ای متخصص و مجرب برای کسب دانش جدید در زمینه کارآفرینی کارکنان متناسب با نیازمندی‌های سازمان و به منظور انتقال دانش و اطلاعات بدست آمده به کارکنان در زمان مناسب تعیین گردد و این کمیته با ذخیره نمودن، طبقه بندی و در دسترس قرار دادن کلیه اطلاعات و ایجاد بانک مستندات در خصوص تجربیات به دست آمده در زمینه کارآفرینی فعالیت نماید. پیشنهاد می‌گردد تمهیدات لازم در خصوص فرایند تقسیم دانش، جمع آوری اطلاعات و ثبت وقایع مهم سازمانی (مستندسازی شکست‌ها و موفقیت‌های گذشته سازمان در خصوص کارآفرینی کارکنان) در اداره کل سازمان تامین اجتماعی اندیشه شود.

پیشنهاد می‌شود به منظور استفاده از افکار افراد صاحب فکر، سازمان منابع مالی و انسانی لازم را در اختیار آنان قرار دهد و تمرکز بر ایده‌های جدید در سیاست‌های خود اعمال نماید. همچنین سازمان با تخصیص مقادیر کم و مرحله‌ای منابع به فعالیت‌های کارآفرینانه سعی در پاسخگویی به

چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌بینی نشده کارآفرینان نماید.

پیشنهاد می‌گردد که ستاد گروه بهمن از دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات پژوهشی برای دستیابی به دانش مورد لزوم جهت کارآفرینی کارکنان بیشتر استفاده نماید و نقش واحدهای تحقیقی و پژوهشی سازمان در ایجاد دانش جدید در سازمان پررنگ‌تر گردد.

پیشنهاد می‌شود به منظور تشویق تفکر کارآفرینانه، مدیران سازمان جهت برگزاری کلاس‌ها و سمینارهای آموزش کارآفرینی، برنامه ریزی‌های لازم را انجام دهند و پودمان آموزش‌های ضمن خدمت کارآفرینی را به همین منظور تدوین نمایند.

پیشنهاد می‌گردد رؤسا و مدیران گروه بهمن منابع جدید دانش و افراد ماهر را شناسایی نموده و زمینه‌های ایجاد واحدهای جداگانه با تفویض اختیارات لازم برای توسعه کارآفرینی به صورت کار تیمی را فراهم نمایند.

پیشنهاد می‌گردد از ایجاد تمرکز در سطوح بالای مدیریت سازمان جلوگیری به عمل آید و به مدیران و سرپرستان خط مقدم اختیارات بیشتری تفویض گردد تا مدیران پایه بتوانند با استقلال بیشتری در خصوص فعالیت‌های کارآفرینانه عمل نمایند.

منابع

اسداللهی، احسان؛ فهیم دوین، حسن و محمدرضا اسماعیل زاده قندهاری (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی، پژوهشنامه‌ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دهم، شماره بیستم، صص ۱۰۱-۱۱۰.

اسفیجانی، اعظم، حسینعلی بختیار نصرآبادی و محمد بختیار نصرآبادی (۱۳۹۱)؛ «بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده با تمرکز بر زیر نظام‌های مدیریت دانش و فناوری»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی؛ شماره ۶۶، صص ۹۹-۱۱۹

بارینگر، به روس آر. ایرلند، آر دوانه، ترجمه جعفری مقدم، سعید. مومنی، انگار و مومنی، نونا (۱۳۸۸)، کارآفرینی: راه اندازی موفقیت آمیز کسب و کارهای جدید، چاپ اول، تهران: انتشارات صفار- اشراقی.

حاجی زاده کیامرث و محمد حسین پور (۱۳۹۵)، کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و رابطه‌ی آن با مدیریت دانش در کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، سال هفتم، شماره ۱، ۱۰۶-۱۱۶.

حسینی، سید سجاد؛ صفرنیا، حسن و محمد مهدی پورسعید (۱۳۹۵)، رابطه میان مدیریت دانش مرتبط با زلزله و عوامل اجتماعی تاب‌آوری (مطالعه: داوطلبان آموزش دیده محله سرآسیاب کرمان)، فصلنامه دانش پیشگیری و مدیریت بحران، دوره ششم، شماره سوم، صص ۲۷۳-۲۸۳.

رضائیان، علی (۱۳۸۵)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی؛ انتشارات سمت، چاپ هفتم.
زارع، فاطمه؛ کلانی، امین و عبدالرضا عبودی (۱۳۹۴)، ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش اداره کل ورزش و جوانان استان فارس، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۴، صص ۱۴۲-۱۲۹.

زاهدی، شمس السادات، امین اسدپور، خاطره حاجی نوری (۱۳۹۰): «رابطه سبیرنتیک و مدیریت دانش در سازمان»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول؛ شماره ۶۳، صص ۱ تا ۲۵.

شاهین، شعله و سیروس فخمی آذر (۱۳۹۰)، بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده، مجله فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره نوزدهم، صص ۲۱۱-۲۳۴.

شریف زاده، ابوالقاسم و غلامحسین عبدالله زاده (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سبک یادگیری و خصایص کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال ۱۸، شماره ۶۴، صص ۱۳۱-۱۵۲.

شکاری، غلامعباس؛ مشار موحد، آزاده و مهدی شریفی (۱۳۹۲)، بررسی نقش مدیریت دانش بر سازمان‌های یادگیرنده در سازمان‌های دانش محور، اولین همایش داخلی مدیریت و حسابداری، نظنز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نظنز، صص ۱-۱۳.

غفاری، هادی و علی یونسی (۱۳۸۹)، بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور اراک، فصلنامه انجمن آموزش عالی، سال ۳، شماره ۳، صص ۱۱۵-۱۳۶.

قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۲)؛ یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش؛ تهران: بازتاب، چاپ دوم.

محمدی، بتول و بیژن عبداللهی (۱۳۹۴)، عوامل موفقیت تسهیم دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، نامه آموزش عالی، دوره جدید، سال هشتم، شماره سی و دوم، صص ۱۱۵-۱۳۷.

مدهوشی، مهرداد و عبدالرحیم ساداتی (۱۳۹۰)، بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران)، مجله توسعه کارآفرینی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۷-۲۶.

ناظم، فتاح؛ کریم زاده، صمد و الهام قادری (۱۳۸۹)، رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی، فصلنامه پژوهش‌های اجتماعی، سال سوم، شماره نهم، صص ۸۹-۱۱۵.

Choi, Byounggu, K. Poon. Simon, G. Davis. Joseph (2008), "Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach", Omega, Vol. 36, p 235.

Doa'ee, H. & Dehgan Canij, J. (2010). Evaluation of the dimensions of knowledge management (case study: University of Yazd and Isfahan provinces), Letter of Higher Education Journal, 3(9), 23.

- Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H. (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Nicolaou, N., Shane, S., Cherkas, L., Hunkin, J., Spector, T.D., 2008. Is the tendency to engage in entrepreneurship genetic? *Management Science* 54 (1), 167.
- Shiaw-Tong Ha, May-Chiun Lo, Yin-Chai Wang(2016), Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 224, 184 – 189.

