



تأثیر مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران)

حاجیه رجبی فرجاد

استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین و عضو پیوسته انجمن پژوهش‌های انتظامی ایران

نیلوفر میرسپاسی (مسئول مکاتبات)

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران
nmirsepassi@yahoo.com

حمیدرضا عیسی پور

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۷/۰۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۴/۱۲

چکیده

زمینه: تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی بین شرکتها و افزایش روز افزون انتظاراتهای جامعه، نیاز به کارآفرینی را برای بقای سازمانها اجتناب پذیر کرده است و مدیریت دانش می تواند بر روی رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان، نقش قابل توجهی را ایفا نماید. هدف: این مقاله به بحث در خصوص تأثیر مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان شهرداری منطقه ۹ شهر تهران در سال ۹۵-۱۳۹۴ می پردازد. روش‌ها: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است که با به کارگیری مدل‌های کمی انجام گرفته است و از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل جهت تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است. یافته‌ها: داده‌های این تحقیق تأثیر ۵ بعد مدیریت دانش (اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش) را بر ابعاد رفتار کارآفرینانه با ۵ بعد (کاهش کاغذ بازی، تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی و محیط حمایتی) را در ۲۱۳ نفر از کارکنان شاغل در سازمان شهرداری منطقه ۹ شهر تهران، مورد سنجش قرار میدهد. برازش مدل ارائه شده با اعتبار بالا مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل تأثیر مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان را تایید می کند. نتیجه‌گیری: این یافته‌ها بدان معناست که در شهرداری منطقه ۹ تهران، بکارگیری مدیریت دانش می تواند نقش مهمی در بروز رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان گردد. لذا بایستی در سازمان توجه ویژه‌ای به آن شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، رفتار کارآفرینانه، اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش، توزیع دانش، نگهداری از دانش

۱- مقدمه

می دهد که ۵۶ درصد کسب و کارهای کارآفرینانه در چهار سال اول شروع فعالیتشان ورشکست می شوند (کروجر، ۲۰۰۷، ۱۰۱).

نوناکا (۱۹۹۴) بیان می کند، در شرایط کنونی که تنها اطمینان، اطمینان نکردن است، مدیریت دانش ضامن موفقیت و بقای سازمان ها تلقی می شود (مدهوشی و ساداتی، ۱۳۹۰: ۲۱). اکتساب دانش اشاره به شناسایی یک سری دانش دارد. از جمله اینکه دانش می تواند علی الخصوص مفید واقع شود برای سازمان ها که عمل می کنند در محیط های پویا و نوآورانه و برای تداوم آنها نیازمند دانش اضافی برای مکمل ساختن ائتلاف دانش شرکت ها با یکدیگر می باشد (اورتیز و همکاران، ۲۰۱۶: ۹۲). گلد و همکاران^۶ (۲۰۰۱) بیان می کند که پیاده سازی مدیریت دانش در صورتی اثربخش است که فرهنگ سازمانی آن را تقویت نماید و چنین فرهنگی بایستی اعتماد، همکاری و یادگیری را در بین کارکنان سازمان تشویق نماید.

نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)، فیفر و ساتون (۱۹۹۹)، پاسترناک و ویسیکو (۱۹۹۸) و راگلز و هولتزهاوس (۱۹۹۹) معتقد بودند که مدیریت دانش ابتداً به عنوان فرآیند به کارگیری یک رویکرد سیستماتیک برای تسخیر، ساختاردهی، مدیریت و توزیع و ارائه دانش در یک سازمان و به منظور تسریع در انجام کارها، به کارگیری مجدد بهترین تجربیات و کاهش دوباره کاری از یک پروژه به پروژه دیگر تعریف گردید (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۸۹: ۵۱).

ایده پردازی و نوآوری، امری بنیادی در فرآیند کارآفرینی به شمار می آیند، که در دهه های اخیر، به طور فزاینده ای مورد توجه مدیران سازمانی قرار گرفت تا آنها بتوانند به نوآوری و تجاری کردن محصولات و خدمات های خود بپردازند (بارینگر و ایرلند، ۱۳۸۸، ترجمه جعفری مقدم و دیگران، ۲۹). کار آفرینی به فرآیند ایده پردازی، امکان سنجی ایده (یا اجرای ایده) و بهره برداری از ایده، فرصت اطلاق می شود. (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۴، ۵۳۷). بهره برداری یا نتایج ایده به فرآیند طراحی، ساخت، آزمایش یا تجاری سازی ایده در غالب محصول، خدمت و فرآیند گفته

مدیریت دانش یک موضوع گسترده، در پژوهش های مدیریت در سال های طولانی بوده است که سازمان ها می خواستند بدانند که چه چیز را می دانند. علاوه بر این، دانش مهم ترین دارایی سازمان ها و مهم ترین منابع اقتصادی تلقی می شود (کیپیدا کاربون^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۲). امروزه تمامی کشورها برای دستیابی به هدفهای راهبرد ملی، رشد اقتصادی، پویایی فرهنگی، تعالی مدنی و سیر توسعه پایدار بر مبنای بسط نوآوری، فناوری و کارآفرینی، مدیریت دانش و دانایی محوری در سطوح و حوزه های مختلف، در پی بالندگی سرمایه انسانی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی خویش است (امیرنژاد و محسن نسب، ۱۳۸۷: ۷۵). تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی بین شرکتهای، رشد سریع کسب و کارهای کوچ، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و افزایش روز افزون انتظارات جامعه نیاز به نوآوری و کارآفرینی را برای بقای سازمانها اجتناب پذیر کرده است. (بارینگر و ایرلند، ۱۳۸۸، ترجمه جعفری مقدم و دیگران، ۲۹).

دانش برای سیاست گذاری و خدمات دولتی اصل می باشد (بلکمن و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ کیم و لی^۳، ۲۰۰۶). مدیران ارشد می توانند انگیزه ی لازم را برای کارکنان سازمان فراهم کند تا قابلیت های مدیریت دانش را بهبود بخشند (پی و کان کانهالی^۴، ۲۰۱۶: ۱۹۰).

کارآفرینی به دلیل نتایج مثبت و ارزشمندی که به همراه دارد، نقش بسیار مهم و اساسی در بقاء و ارتقاء سازمانها دارد و از این رو دارای اهمیت راهبردی می باشد. چنان که دانشمند مشهور «پیتر دراکر» که از جمله صاحب نظران برجسته ای است که همواره بر نوآوری و کارآفرینی تاکید دارد، بیان می کند که لازم است سازمانها در جهان سرشار از تغییرات و نوآوری های سریع کنونی، به کارآفرینی و رشد و توسعه آن در سازمان به طور بسیار جدی توجه نمایند، سازمان های پویا و پایدار، سازمان های خلاق، نوآور و کارآفرین هستند (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۰). اما پژوهش های گوناگون از جمله نتیجه ی پژوهش، کروجر^۵ (۲۰۰۷) نشان

¹ Cepeda-Carrion

² Blackman et al

³ Kim & Lee

⁴ Pee & Kankanhalli

⁵ Kroeger

⁶ ortiz

⁷ Gold et al

شناختی کارترین^۲ دارد از جمله وولف^۴ (۱۹۹۷) "دانش اطلاعاتی است که به منظور کاربرد در حل مسائل سازماندهی شده است." بک من^۵ (۱۹۹۷) و توربان و فرنزل^۶ (۱۹۹۲) "دانش استدلال و استنتاج درباره داده ها و اطلاعات به منظور توانمندسازی در عملکرد، حل مسئله، تصمیم گیری، یادگیری و آموزش است." برخی دیگر معتقد بودند "دانش، ادراک بر پایه تجربیات است" و تأکید این گروه بر "ادراک" بوده است که به طور آشکار بر عامل اعتقادات و باورها در تعریف دانش تمرکز نموده بودند از جمله آلی (۱۹۹۷) "دانش تجربه یا اطلاعاتی است که می تواند در ارتباطات بین فردی به اشتراک گذارده شود." (دانش فرد و ذاکری، ۱۳۸۹: ۲۷-۲۹).

بنابراین ارائه تعریفی جامع از مدیریت دانش مشکل است ، زیرا مدیریت دانش مفهومی چند بعدی است. (اودل و هابر^۷، ۲۰۱۱: ۱۷). گوپتا و مک دونیل^۸ (۲۰۰۲) معتقدند مدیریت دانش دارای دو بعد است : اداره دانش موجود و توانایی خلق دانش جدید. در مورد اول مدیریت دانش، اطلاعات مورد نیاز را برای فرد نیازمند در زمانی که نیاز دارد فراهم می کند. مورد دوم شامل فعالیت های اکتساب، تلفیق، توزیع، کاربرد و خلاقیت دانش برای بهبود عملیات سازمان است که نهایتاً مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می کند(به نقل از عدلی، ۱۳۸۴).

بیجرس^۹ (۲۰۰۰) مدیریت دانش را به عنوان دستیابی به اهداف سازمانی به وسیله دانش میدانند او معتقد است، مدیریت دانش دستیابی به اهداف سازمانی را با ایجاد انگیزش و تسهیل شرایط برای کارکنان برای توسعه، افزایش و استفاده از قابلیت هایشان برای درک داده ها و اطلاعات به وسیله فرآیند معنا بخشی به این داده ها و اطلاعات فراهم می کند.(بیجرس ۲۰۰۰، ۱۶۲)

می شود. با توجه به ارتباط غیر انکار دانش با نوآوری، به نظر می رسد درک نقش و اثر گذاری مدیریت دانش بر کارآفرینی اهمیت بسزایی داشته باشد. (فرهنگی و صفر زاده ۱۳۸۴، ۳۶۴). روند کلی در سازمان های دولتی ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است. به نظر می رسد از مهم ترین دلایل ناکارآمدی سازمان های دولتی ایران، فقدان نوآوری و کارآفرینی درون سازمانی است. لذا، جهت فایق آمدن بر این مشکلات و تحقق کارآفرینی درون سازمانی سازمان های دولتی باید متحول شوند و از بروکراسی پرهیز کنند. این امر تنها از طریق تشویق و ترغیب کارکنان، به رفتارهایی از قبیل نوآوری، مشارکت، سازماندهی وظایف روزانه و تجاری کردن محصولات و خدمات جدید در سازمان محقق خواهد شد (زامپیتاکیس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹، ۱۶۶).

امروزه کارآفرینی منبعی برای تسریع رشد کسب و کار و موفقیت آن محسوب می شود. کارآفرینی مستلزم پیشگام بودن و نوآوری کردن، ورود به کسب و کارهای جدید، پذیرش ریسک و پیشگام بودن است. در واقع برای مطابقت با محیط در حال تغییر، شرکت ها نیازمند افزایش گرایش کارآفرینی برای ایجاد انعطاف پذیری به منظور بهبود عملکرد شرکت می باشند چرا که گرایش به کارآفرینی باعث بهبود رفتار کارآفرینی و نوآوری در شرکت می شود. بنابر مطالب بیان شده برای هر سازمانی از جمله شهرداری بسیار مهم است که دانش موجود خود را از طریق مناسب مدیریت کند. شهرداری تمایل دارند که تمرکزش را بر رفتار کارآفرینانه کارکنان که قادر به ایجاد تغییری در شهرداری هستند، بگذارند. از این رو این مقاله در صدد پاسخگویی به این سوال است که مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان د شهرداری منطقه ۹ تهران چه تاثیری دارد؟

۱- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

جونز^۲ (۱۹۵۰) معتقد است در طول تاریخ تفکر و اندیشه بشر، هیچ اجماع و توافق نظری بر مفهوم و تعریف دانش به وجود نیامده است. برخی معتقد بودند دانش ریشه در معرفت

^۳ معرفت شناسی کارترین نظمی که مبتنی بر اندازه گیری بود و الگوی مناسب آن در "ریاضیات" جستجو می شد. ریاضیاتی که علم عام اندازه گیری بود
^۴ Woolf

^۵ Beckman

^۶ Turban & frenzel

^۷ O'Dell and Hubert

^۸ Gupta and Mcdoniel

^۹ Beijerse

^۱ Zampetakis

^۲ Jones

کارآفرینانه با سه شاخص کلی نو آوری، ریسک پذیری معقول و فرصت گرایی سنجیده می شوند. کارآفرینان از غیر از کارآفرینان بر اساس توجه به موضوعات متفاوت هستند. عقاید، هنجارهای جامعه، و امکان پذیری از عوامل تأثیر گذار بر توجه به کارآفرین به یک موضوع و رفتار کارآفرینانه است، در حالی که رفتار کارآفرینانه می تواند از طریق اقدامات خاصی تجلی یابد. (که بخش اعظمی از آن مختص کارآفرینان است و برخی از خصایص آن هم با رفتار عادی مشترک است). تشخیص و بهره برداری از فرصت جزء ماهیت رفتار کارآفرینانه و همچنین فرآیندهای تعریف کارآفرینی محسوب می شود (آیوتیو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰۹۹).

از نظر زهرا و دس^۶ (۲۰۰۱) کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه، به مثابه استفاده نوآورانه از منابع برای بهره گیری از فرصت هاست. بدین ترتیب یکی از کامل ترین تعاریف در زمینه ی رفتار کارآفرینانه، عبارتست از انجام فعالیت هایی توسط افراد (مثلا در سازمان) از طریق ایجاد و بهره برداری از ترکیبات نوآورانه، به طوری که شناسایی و پیگیری فرصت ها ممکن شود (مایر^۷، ۲۰۰۵: مایر و مارتی^۸، ۲۰۰۶).

زامپیتاکیس^۹ و همکاران (۲۰۰۹)، رفتار کارآفرینانه در یک سازمان، مجموعه ای فعالیت ها و اقدامات در بر می گیرد، که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت ها به کار می گیرند. دو عامل اصلی سازمان یعنی، بافت ساختاری و افراد و تمایلات آنها با یکدیگر برانگیزاننده کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه هستند. زامپیتاکیس^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۹) رفتار کارآفرینانه را با شاخص هایی همچون محیط کار پرانرژی، دیدگاه استراتژیک و تمایل به تغییر بیان کرد:

محیط کار پر انرژی: کار تیمی اثر بخشی از طریق تشریک مساعی، اعتماد و انسجام صورت می پذیرد. تغییرات و تحرک و پویایی محیط سازمانی افراد سبب بروز خلاقیت و نوآوری در افراد می شود.

طبق مدل پارتریک و سونیا^۱ (۲۰۰۹) مدیریت دانش فرایند جمع آوری، ذخیره سازی، پردازش و توزیع دانش مفید سازمانی در فرمی مناسب به کلیه افراد نیازمند آن در هر نقطه و هر زمان در سازمان می باشد. (پارتریک و سونیا، ۲۰۰۹، ۲۵). کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است. منبعی که به توان خلاقیت انسانها بر می گردد، از یک سو ارزان تر و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر است. (برماس^۲ و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۹).

بنیاد کلمن^۳ (۲۰۱۴) کارآفرینی را خود اشتغالی از طریق مالکیت کسب و کار که عناصر قابل توجهی از خطر، کنترل و پاداش را به همراه دارد می داند.

فریدون نژاد^۴ (۲۰۱۳) کارآفرینی را فرآیند خلق پذیری جدید و پذیرش مخاطرات و سود حاصل از آن تعریف می کند. به عبارت دیگر، کارآفرینی فرآیند خلق چیزی جدید و با ارزش است که با اختصاص زمان و تلاش لازم و در نظر گرفتن ریسک های مالی، روانی و اجتماعی و رسیدن به رضایت فردی، مالی و استقلال به ثمر می رسد. این تعریف دارای چهار جنبه اساسی است: ۱- کارآفرینی مستلزم فرآیند خلق است. خلق هر چیزی ارزشمند و جدید. این خلق باید برای کارآفرین و مخاطبی که این خلق برای او انجام شده است، ارزش دارد. ۲- کارآفرینی مستلزم وقف زمان و تلاش کافی است. ۳- در نظر گرفتن ریسک های اجتناب ناپذیر لازمه کارآفرینی است. ۴- در کارآفرینی، رضایت شخصی از استقلال کاری به وجود می آید.

چند جنبه مشترک در همه تعاریف کارآفرینی وجود دارد: ریسک پذیری، خلاقیت، استقلال و پاداش (فریدون نژاد، ۲۰۱۳).

رفتار کارآفرینانه، در یک سازمان «مجموعه های از فعالیتها و اقداماتی است که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده و ترکیب تازه های از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصتها را به کار می گیرند» (قربانی، ابری قشلاق و اصلاحی، ۱۳۹۵: ۳۶).

رفتار کارآفرینانه رفتاری است که منجر به خلق ارزش قابل توجهی گردد. و ارزش های مادی و معنوی رفتار

^۵ Autio et all

^۶ Zahra & Dess

^۷ Mair

^۸ Mair & Marti

^۹ Zampetakis

^{۱۰} Zampetakis

^۱ Patrick. & Sonia

^۲ Bermaas

^۳ Coleman Foundation

^۴ Feridonnejad

این دو محقق سه استراتژی را برای ایجاد کارآفرینی در سازمان ارائه نموده اند. تفاوت دیدگاه آنان با محققین قبلی در این است که این سه استراتژی را به صورت زنجیره ای در نظر می گیرند که در مرحله اول حضور فرد کارآفرین در سازمان می باشد. در مرحله بعد کل سازمان به سوی کارآفرین شدن حرکت می نماید که "بازسازی" نامیده می شود و در مرحله بعد شرکت با شکستن چارچوبهای موجود و تغییر قوانین رقابت به "رهبر صنعتی" در زمینه فعالیت خود تبدیل می شود.

این دو محقق پنج ویژگی که در هر مرحله از استراتژی های کارآفرینانه در سازمان به نوعی وجود داشته و برای نیل به مرحله بعد نیاز به تغییر و سرمایه گذاری دارند به شرح زیر ارائه نموده اند.

اولین ویژگی "پیشتازی" می باشد و منظور این است که هرگاه شرکت ها تفکر دیگران را به عنوان ابزاری برای جدا شدن از رفتارهای گذشته اقتباس کنند، می تواند پیشتاز باشند.

دومین ویژگی "داشتن روحیه فراتر از توانایی بالفعل" می باشد که به منظور یافتن ترکیبات بهتر منابع، پیشرفت و دست یافتن به بهبود پایدار شکل می گیرد.

سومین ویژگی خصوصیت "گروه گرایی" است که بر نقش مهم گروههای مدیران عالی رتبه و میانی در ایجاد همبستگی برای حمایت از تفکرهای نوآورانه و افراد خلاق تأکید می کند. خصوصیت چهارم "توانایی حل مشکلات" است.

آخرین خصوصیت "توانایی یادگیری" است. یادگیری گروهی برای بازسازی یا تغییر مبتنی بر چارچوب شکنی ضروری است و انتظار داریم که سازمانهایی که برای توسعه کارآفرینی در کل شرکت بسیار تلاش می کنند، سرمایه گذاری های پایداری برای تسهیل کردن محیط یادگیری انجام دهند (کرمی و آگهی، ۱۳۹۴: ۸۲).

مدهوشی و ساداتی، (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان بررسی اثر گذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران)، را انجام داده اند و هدف این پژوهش بررسی اثر گذاری فرایندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی است، تا از این رهیافت جایگاه کارآفرینی در طراحی الگوی مدیریت دانش برای سازمانهایی که قصد ورود به این حوزه را دارند، مشخص شود. یافته های پژوهش نشان داده است که تسهیم

تمایل به تغییر: مقصود از تغییر در افراد این است که می توان در نگرش، مهارت، انتظارات، پنداشتها و برداشت ها و یا در رفتار افراد تغییراتی ایجاد کرد.

دیدگاه استراتژیک: مدیریت استراتژیک به کارکنان این امکان را می دهد به صورت خلاق و نوآورانه عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به صورت انفعالی عمل نکند، این شیوه مدیریت باعث می شود که سازمان ابتکار عمل داشته و فعالیت هایش به گونه ای درآمد که اعمال نفوذ نماید.

محیط کاری پرتحرک: کار تیمی اثربخش از طریق تشریح مساعی، اعتماد و انسجام صورت می پذیرد. تغییرات و تحرک و پویایی محیط سازمانی افراد سبب بروز خلاقیت و نوآوری در افراد می شود.

زمینه حمایتی: ساختار بعدی است که بهک ارمند آزادی و حقا بتکار عمل می دهد. همچنین از حمایت رده بالای سازمان و دسترسی به اطلاعات مدیریتی مورد نیاز برخوردار است یک فرد زمانی میتواند کارآفرین شود که ساختار سازمان به گونه ای باشد که رفتار کارآفرینانه را حمایت و تشویق کند. (زامپیتاکیس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۴)

برماس و همکاران (۱۳۹۶) به نقل از دیرمول^۲ (۲۰۰۲) و شماعی زاده (۱۳۸۳)، بیان می کنند که در زمینه رفتار کارآفرینانه و ارتباط آن با ادراکات افراد، انجام داده بر این نقطه نظر تأکید دارد که ادراکات فرد بر رفتار کارآفرینانه مؤثر است. و به نظر میرسد که با تغییر نگرش ها بتوان رفتار را تغییر داد، که با مداخلات شناختی و مشاوره شغلی می توان این تغییرات را ایجاد کرد و عین حال در حیطه مشاوره شغلی به موضوع پرداخته اند و هدف مشاوره شغلی را تسهیل گر، این یادگیری بر شمرده اند. آنها معتقدند که لازم است مردم توانایی ها و علایق خود را وسعت بخشیده و برای این تغییر و وظایف شغلی آمادگی یابند، به عبارت دیگر آنها باید برای اقدام کردن توانایی های لازم را کسب نمایند و مشاوران حرفه ای باید در این رابطه با مسائل شغلی نقش اساسی را برای این منظور ایفا کنند.

استراتژیهای کارآفرینی سازمانی از دیدگاه بادن فولر و استاپ فورد^۳:

^۱ Zampetakis

^۲ Dermol

^۳ Stopford & Baden- Fuller

شد. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرآیند مدیریت دانش تاثیرگذار هستند و فرآیند مدیریت دانش نیز بر عملکرد سازمانی و کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار است.

قربانی، ابری قشلاق و اصلاحی (۱۳۹۵) تحقیق تحت عنوان «بررسی رابطه بین جونوآوری در سازمان و رفتار کارآفرینانه کارکنان بانک صادرات مشهد» انجام داده اند که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین تمام ابعاد متغیر جونوآوری و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. یافته های این پژوهش مؤید آن است که اجرای مدیریت مشارکتی به شیوه های مختلف چنانچه متضمن مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، هدف گذاری، حل مشکل و تغییر و تحول در سازمان که به مدد اعمال روش های مشارکت از طریق ارائه پیشنهاد، شرکت در جلسات و... صورت گیرد، به میزان زیادی موجب نوآوری، ریسک پذیری، رقابت تهاجمی، خودتجدیدی و پیشگامی و در مجموع رفتار کارآفرینانه در کارکنان بانک می گردد.

میخائیل^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود تحت عنوان "مدیریت دانش و عملکرد سازمانی یک تحلیل اکتشافی" ارتباط بین شاخص های مدیریت دانش و خروجی های عملکرد را بررسی می کنند. با جستجو در ادبیات موضوع ۱۲ شاخص برای مدیریت دانش تعیین شد. نتیجه تحقیق نشان داد که بین شاخص های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین عملکرد سازمانی با عملکرد مالی رابطه مستقیم و معنادار دارد. بنابر این نتیجه شد که عملکرد سازمانی به عنوان میانجی ارتباط بین شاخص های مدیریت دانش و عملکرد مالی عمل می کند. مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش: این پژوهش به بررسی نقش اصول اخلاقی بر وظایف فرآیند مدیریت دانش پرداخته است. البته برای فرآیند مدیریت دانش از الگوی عمومی مدیریت دانش، به دلیل سادگی و کامل بودن زوایای آن، استفاده شده است. نتیجه تحقیق نشان داد که رابطه بین شاخص های اخلاقی و ابعاد کارکردی فرآیند مدیریت دانش، معنی دار است. بین شاخص هایی مانند اعتماد فردی و گروهی، صداقت، رعایت مالکیت، کمک و همدلی، تعهد، مسئولیت پذیری، محرمانگی، وجدان و

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 گرد آوری دانش تأیید نشد. ازسوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گرد آوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰,۱۵) به کارگیری دانش (۰,۱۲) تأیید شده است.

رحمانی و فرح آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه ی بین اثر بخشی 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 نرم افزار SPSS و به روش همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شد. داده ها ی بدست آمده از این پژوهش نشان دهنده ی رابطه ی معنادار و مثبت بین اثربخشی فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی است. یعنی هر چه میزان اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش در سازمان بیشتر باشد سطح کارآفرینی سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

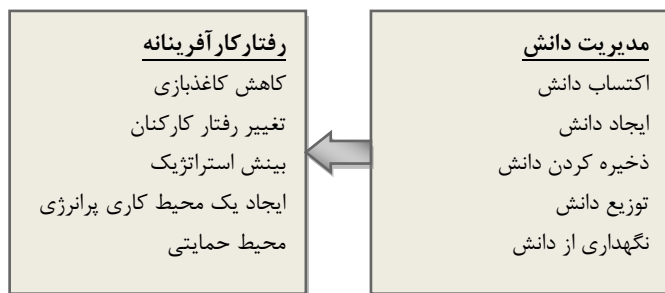
بهمنی و خدایی متین، (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر گرایشهای کارآفرینانه مدیران بر فرآیند مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک متوسط پرداخته است. روش پژوهش همبستگی - معادلات ساختاری بوده؛ جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران واحدهای تولیدی / صنعتی شهرک صنعتی طوس مشهد می باشد که از ۲۹۱ به عنوان نمونه استفاده شد؛ همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد که بین گرایشهای کارآفرینانه با مدیریت دانش، مؤلفه های نوآوری با کسب، خلق و کاربرد دانش، خطر پذیری با کسب و خلق دانش و پیشگام بودن با کسب، خلق و کاربرد دانش، رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

صفری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد سازمان پرداخته اند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بود. نمونه آماری این پژوهش کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری ایران بودند. ابزار این پژوهش چهار پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش، فرآیند مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بودند. برای آزمون فرضیه های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده

این پروژه ریسک هایی که در سمت راست پروژه از ابتدا تهدید تأسیس شد. با روشن شدن خطرات، ابزارها و تکنیک های RM مورد استفاده قرار گرفته بررسی شده، توسط سوال از مشترکات بین RM و KM پیگیری شدند.

پی و کان کانهالی^۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «تعاملات میان عوامل موثر بر مدیریت دانش در سازمان های بخش عمومی» به این نتیجه رسیدند که منابع سازمانی و انسانی تعامل دارند تا بر قابلیت های مدیریت دانش سازمان های عمومی در دریافت، توزیع، به کارگیری و تولید دانش موثر بوده اند همچنین مدیریت ارشد قوی ترین اثر بهبودبخشی را دارا می باشد و در نهایت اثرات تعامل دارای کارایی های مهمی برای درک نظری مدیریت دانش در سازمان های دولتی است.

برای مدیریت دانش از مدل، پارتریک و سونیا (۲۰۰۹) به دلیل جامع و کامل بودن انتخاب گردیده است. و همچنین در مورد متغیر وابسته یعنی رفتار کارآفرینانه مدل زامپتاکیس و موسستاکیس (۲۰۰۷) انتخاب گردیده است. با توجه به چارچوب نظری انتخاب شده روابط بین متغیرها ی مسئله به شکل زیر ترسیم می شود.



شکل ۱: مدل مفهومی مدیریت دانش پارتریک و سونیا (۲۰۰۹) و رفتار کارآفرینانه زامپتاکیس و موسستاکیس (۲۰۰۷)

فرضیه اصلی

مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی

- اکتساب دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تأثیر دارد.

دقت در صحت و ابعاد کارکردی فرآیند مدیریت دانش شامل خلق، سازماندهی، انتشار و به کارگیری دانش، همبستگی وجود دارد.

مایکل^۱ (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان «موانع توسعه کارآفرینی در ملت های در حال توسعه» (مطالعه موردی: صنعت چاپ کوچک و متوسط در نیجریه) انجام داده اند. هدف اصلی این پژوهش ارائه اطلاعات علمی و همچنین راه حل هایی برای حل مشکلات موانع توسعه کارآفرینی می باشد. روش تحقیق به صورت کیفی است و از روش مصاحبه به عنوان ابزار پژوهش استفاده شده است. ۲۰ نفر از صاحبان شرکت های کوچک و متوسط مورد مصاحبه قرار گرفتند. یافته ها نشان می دهد که سیاست های خشن دولت، رهبری ضعیف، نظام آموزشی ضعیف، زیرساختهای ضعیف، ناتوانی مالی، خلأ تحقیق و توسعه، مهارتهای فنی ناکافی، پشتیبانی اطلاعاتی ناقص، کارآفرینی ضعیف، مهارتهای اداری و حسابداری ضعیف، سد راهی است برای توسعه صنعت چاپ نیجریه، علاوه بر این پیشنهاد شد که مشکلات فوق را می توان با حل رهبری صادقانه و حکومت در نیجریه از طریق اجرای سیاست مثبت ساخته شده، ارائه کسب و کار را قادر می سازد زیرساختها، ایجاد سازمان های ویژه دولت برای چاپ های کوچک و متوسط، اصلاح آموزش و پرورش، توسعه مهارت و آموزش. بنابر این ای پژوهش کمک می کند به بهبود فعالیت های کارآفرینانه در شرکت های کوچک و متوسط چاپ نیجریه و مهم تر از آن جزئیات مربوط به چگونگی جمع آوری دانش در دنیای واقعی را فراهم می کند.

سینگ (۲۰۱۲)، پژوهشی را با عنوان بررسی روش های مدیریت ریسک و مدیریت دانش (مطالعه موردی دانشگاه تکنولوژی چالمرز) انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی روش های مدیریت ریسک (RM) و مدیریت دانش (KM) و تجزیه و تحلیل این دو قلمرو به طور متمایز. که در مراحل اولیه پروژه به سود برسد. در ابتدا بررسی جامع از ریسک و ادبیات مدیریت دانش انجام شد. این بررسی گزارش های سازمان های بین المللی را به دنبال داشت. سازمان ملل متحد و دیگران به منظور ایجاد یک چارچوب، این چارچوب تکمیل شد و توسط مجموعه اولیه داده ها در فرم مصاحبه با مدیران پروژه از صنایع مختلف تأیید شده با تمرکز بر مرحله اولیه

^۲ Pee & Kankanhalli

^۱ michael

طبقات انتخاب شده و در هر طبقه به صورت تصادفی پرسشنامه توزیع شد. این معاونت ها نیز هر کدام دارای بخش های مختلفی بود که با توجه به تعداد کارمندان مشغول در هر یک، پرسشنامه ها توزیع شده و جمع آوری گشت تا نظرات به صورت یکسان از تمامی اعضای سازمان دریافت گردیده است. برای تحقیق حاضر، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است:

الف- پرسشنامه رفتار کارآفرینانه: ۱۲ سوال است که با توجه به ابزار سنجش استاندارد زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) در ۵ بعد کاهش کاغذ بازی: ۱ سوال، تغییر در رفتار کارکنان: ۵ سوال، بینش استراتژیک: ۲ سوال، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی: ۲ سوال، محیط حمایتی سنجیده می شود.

ب- پرسشنامه مدیریت دانش: ۱۲ سوال است که با توجه به ابزار سنجش استاندارد پارتیک و سونیا (۲۰۰۹) در ۵ بعد اکتساب دانش (۳ گویه)، ایجاد دانش (۲ گویه)، ذخیره کردن دانش (۳ گویه)، توزیع دانش (۲ گویه) و نگهداری از دانش (۲ گویه) سنجیده می شود. روایی پرسشنامه از طریق محتوایی تایید شده است. همچنین پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰,۷۷۵ و برای پرسشنامه رفتار کارآفرینانه ۰,۸۲۰ می باشد. تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از اجرای پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. علاوه بر این، روش مدل سازی معادلات ساختاری برای انجام تحلیل عاملی استفاده شد.

درصد را بالای ۴۶ سال تشکیل می دهند. بر حسب سابقه کاری پاسخ دهندگان نشان می دهد که ۱۱/۱ درصد پاسخ دهندگان یک تا ۵ سال، ۳۹/۵ درصد را ۶ تا ۱۰ سال، ۲۸/۴ درصد را ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱/۱ درصد را ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰ درصد را بالای ۲۱ سال خدمت تشکیل می دهند

۴-۲- یافته های استنباطی

بررسی شاخص های برآزش مدل

برای بررسی برآزش متغیرها و مولفه های آن با داده های جمع آوری شده، از نرم افزار لیزرل ۸/۵ استفاده می شود. شاخص های برآزش در جدول (۱) نشان داده

- ایجاد دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تاثیر دارد.
- ذخیره کردن دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تاثیر دارد.
- توزیع دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تاثیر دارد.
- نگهداری از دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر نیز از لحاظ هدف کاربردی و توصیفی پیمایشی از لحاظ روش گردآوری داده ها و از نوع داده های کمی (استفاده از ابزار پرسشنامه) به شمار می رود. جامعه آماری این تحقیق با توجه به موضوع، اهداف پژوهش و فرضیه های مورد نظر شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان شهرداری منطقه ۹ شهر تهران می باشند که تعداد آنها ۴۷۶ نفر تخمین زده شده است. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران، ۲۱۳ نفر انتخاب شدند. در مرحله بعد حوزه های مختلف از قبیل حوزه شهرداری، معاونت توسعه منابع انسانی، معاونت مالی و اقتصاد شهری، معاونت فنی و عمرانی، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی، معاونت حمل و نقل و ترافیک، معاونت امور شهری و فضای سبز، معاونت شهر سازی و معماری و معاونت برنامه ریزی و توسعه شهری به عنوان

یافته ها

۴-۱- یافته های توصیفی

بر حسب وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان نشان می دهد که ۱/۱ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک دکتری، ۱۶/۳ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناس ارشد، ۴۲/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۷/۴ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و در نهایت ۳/۲ درصد دارای مدرک دیپلم هستند. بر حسب سن پاسخ دهندگان نشان می دهد که ۱۲/۱ درصد از پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۶۲/۶ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۰ درصد را بین ۴۱ تا ۴۵ و در نهایت ۵/۳

نشان دهنده‌ی اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها است که توسط مدل تعیین می‌شود و هر چه بیشتر باشد بهتر است. شاخص (AGFI) همان نیکویی برازش است که با در نظر گرفتن درجه‌ی آزادی تعدیل شده است. شاخص نرم شده‌ی برازندگی (NFI) یکی دیگر از شاخص‌های برازش مدل است که مقادیر بالای آن بهتر است.

شده است: شاخص کی دو اختلاف میان مدل و داده‌ها را نشان می‌دهد. لذا هر چه مقدار آن کمتر باشد حاکی از اختلاف کم‌تر بین ماتریس واریانس - کواریانس نمونه و ماتریس واریانس - کواریانس حاصل از مدل است. به جهت این که این شاخص تحت تاثیر تعداد نمونه قرار می‌گیرد؛ لذا از تقسیم این شاخص بر درجه‌ی آزادی استفاده می‌شود. شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSA) از شاخص‌های مهم در برازش مدل است. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می‌شود و هر چه کمتر باشد، بهتر است. شاخص نیکویی برازش (GFI)

جدول ۱: اطلاعات مربوط برازش کلی مدل تحقیق

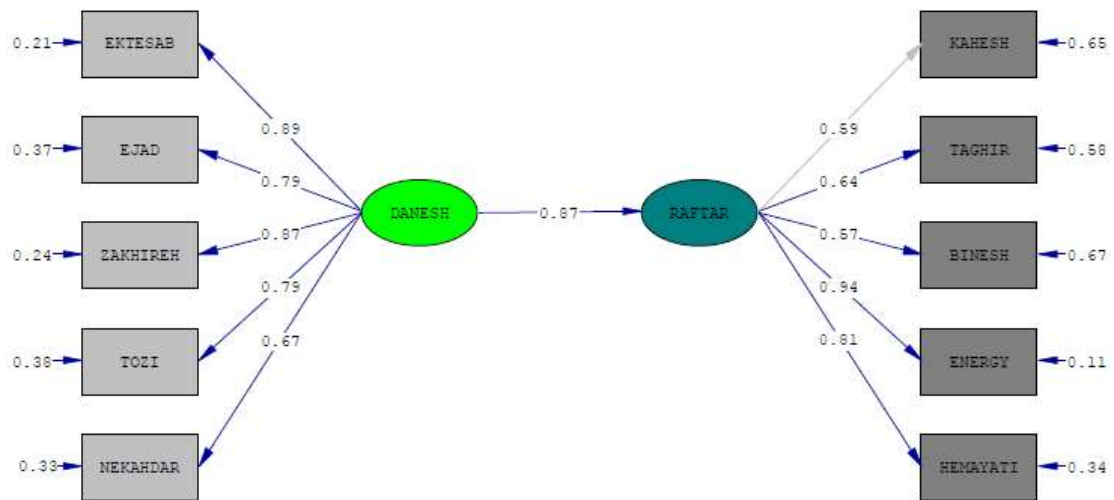
نام پارامتر	مقدار	حد مجاز
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	۲/۰۳۷	کوچکتر از ۳
شاخص برازش غیرنرم (NNFI)	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹

ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان تبیین استاندارد میزان تبیین واریانس هر متغیر توسط متغیرهای وابسته به آن مشخص می‌شود و در خروجی ضرایب معناداری، معنادار بودن روابط متغیرها مشخص می‌گردد. اگر ضرایب معناداری (مقدار آماره‌ی t) بیش از ۱/۹۶ یا کم‌تر از ۱/۹۶- باشد، مقدار واریانس تبیین شده معنادار می‌باشد. با توجه به خروجی شکل‌های ۲ و ۳ فرضیه‌ی اصلی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

مقایسه میان مقدار شاخص‌ها با حد مجاز در نظر گرفته شده برای آن‌ها، نشان‌دهنده‌ی برازش مدل در نظر گرفته شده برای متغیرها با داده‌های جمع‌آوری شده دارد. اکنون با مدل مفهومی پژوهش و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، به‌طور اخص تکنیک تحلیل مسیر، به بررسی فرضیات پرداخته می‌شود. تحلیل مسیر تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق را به‌طور هم‌زمان نشان می‌دهد. بدین منظور از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۵۰ استفاده شده است. دو خروجی مهم نرم‌افزار، مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت

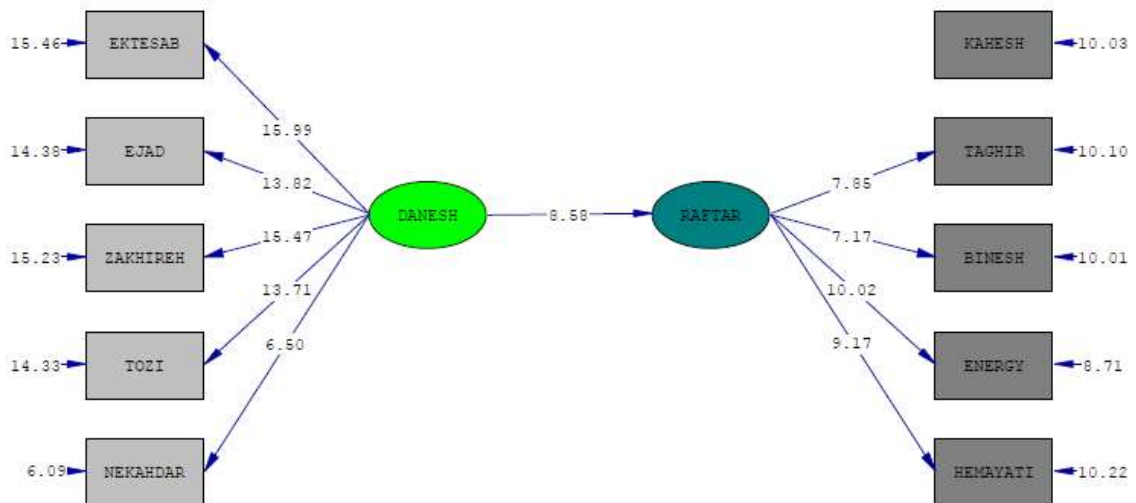
جدول ۲: نتایج فرضیه‌ی اصلی

فرضیه اصلی	ضریب بار عاملی	ضریب معناداری
مدیریت دانش بر رفتار کار آفرینانه کارکنان تاثیر دارد	۰/۸۷	۸/۵۸



Chi-Square=69.25, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

شکل ۱: نتایج ضریب مسیر بین مدیریت دانش و رفتار کارآفرینانه کارکنان



Chi-Square=69.25, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

شکل ۲: مقادیر اعداد معناداری مدیریت دانش و رفتار کارآفرینانه کارکنان

برای اطمینان بیشتر از نتایج به دست آمده به بررسی و آزمون فرضیات بر اساس وجود روابط دوسویه بین و متغیرهای وابسته و متغیرهای مستقل پرداخته شد. در خصوص معناداری مدل رگرسیون از جدول ANOVA استفاده گردید. این جدول نشان می‌دهد که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به طور معناداری و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند. برای بررسی معناداری به ستون Sig نگاه می‌کنیم. این ستون معناداری آماری مدل رگرسیون را نشان می‌دهد که چنانچه میزان به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ باشد نتیجه می‌گیریم که مدل به کار رفته، پیش‌بینی کننده خوبی برای متغیرهای تحقیق است. میزان معناداری در مثال ما کمتر از میزان ۰,۰۵ است که بیان گر این است که مدل رگرسیونی معنادار است.

جدول ۳: ANOVA

مدل	مجموع مربعات	آزادی	میانگین مربع	مقدار F	مقدار معناداری
۱ رگرسیون	۴۶/۰۵۰	۵	۹/۲۱۰	۶۰/۲۳۴	۰/۰۰۰
پسماند	۴۸/۰۰۲	۱۸۴	۰/۱۵۳		
مجموع	۷۴/۱۴۲	۱۸۹			

امر بدان معناست که شدت رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته برابر ۷۹ درصد است.

از سوی دیگر، همانطور که در جدول ۳ مشاهده میشود مقدار Sig برابر صفر است که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچکتر است. بنابراین وجود رابطه خطی در بین متغیرها به اثبات میرسد. ضریب رگرسیون چندگانه برابر ۰/۷۸۸ میباشد. این

جدول ۴: مدل خلاصه شده

مدل	R	مربع R	مربع R تنظیم شده	تخمین خطای استاندارد	مقدار دوربین واتسون
۱	۰/۷۸۸	۰/۶۲۱	۰/۶۱۱	۰/۳۹۰۷	۱/۸۱۴

وابسته و متغیرهای مستقل عدم همبستگی بین خطاها برقرار است. از این رو می توان رگرسیون انجام داد.

با توجه به جدول ۴ مقدار دوربین واتسون که برابر ۱/۸۱۴ می باشد، می توان گفت که بین متغیرهای متغیرهای

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقادیر تی	مقادیر معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۰/۶۴۰	۰/۱۹۷		۳/۲۵۲	۰/۰۰۱
اکتساب دانش	۰/۱۰۵	۰/۰۴۹	۰/۱۴۷	۲/۳۱۱۲	۰/۰۰۱
ایجاد دانش	۰/۱۴۳	۰/۰۳۸	۰/۲۱۵	۳/۷۶۸	۰/۰۰۰
ذخیره دانش	۰/۱۶۶	۰/۰۴۸	۰/۲۰۲	۳/۴۳۷	۰/۰۰۱
توزیع دانش	۰/۱۳۸	۰/۰۴۲	۰/۱۸۴	۳/۳۰۲	۰/۰۰۱
نگهداری دانش	۰/۳۰۱	۰/۰۳۹	۰/۴۱۱	۷/۶۷۸	۰/۰۰۰

برابر ۳/۳۷۸ است. اما نکته ای که باید بدان توجه نمود میزان معناداری این آماره است که برابر ۰/۰۰۰ می باشد. از آنجا که سطح معناداری این آماره کوچکتر ۰/۰۵ است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این آماره معنادار بوده و در معادله رگرسیون وارد می شود.

ردیف چهارم جدول متعلق به متغیر مستقل ذخیره دانش می باشد. همانگونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۱۶۶ میباشد آماره آزمون نیز برابر ۳/۴۳۷ است. همانگونه که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری این متغیر برابر ۰/۰۰۱ است. از آنجا که این مقدار از سطح ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این متغیر بر متغیر وابسته تاثیرگذار بوده و نباید آنرا از معادله رگرسیون خارج کرد. در نتیجه رابطه خطی بین این متغیر و متغیر وابسته وجود دارد.

ردیف پنجم جدول متعلق به متغیر مستقل توزیع دانش می باشد. همانگونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۱۳۸ میباشد آماره آزمون نیز

همانگونه که از جدول ۵ پیداست، ردیف نخست متعلق به مقدار ثابت معادله می باشد که برابر ۰/۶۴۰ است. آماره آزمون نیز برابر ۳/۲۵۲ است. اما نکته ای که باید بدان توجه نمود میزان معناداری این آماره است که برابر ۰/۰۰۰ می باشد. از آنجا که سطح معناداری این آماره کوچکتر ۰/۰۵ است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این آماره معنادار بوده و در معادله رگرسیون وارد می شود. ردیف دوم جدول متعلق به متغیر مستقل اکتساب دانش می باشد. همانگونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۱۰۵ می باشد آماره آزمون نیز برابر ۲/۳۱۱۲ است. اما نکته ای که باید بدان توجه نمود میزان معناداری این آماره است که برابر ۰/۰۰۱ می باشد. از آنجا که سطح معناداری این آماره کوچکتر ۰/۰۵ است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این آماره معنادار بوده و در معادله رگرسیون وارد می شود.

ردیف سوم جدول متعلق به متغیر مستقل ایجاد دانش می باشد. همانگونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۱۴۳ می باشد آماره آزمون نیز

تجارب، دانش، مهارت ها) و کارآفرینی در سازمان است (ایدیس، ۲۰۰۷). دانش عاملی کلیدی در رقابت پذیری سازمان ها محسوب می شود و ارزش آتی سازمان را می سازد. مدیریت دانش به عنوان عامل اساسی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها شناخته می شود. بنابراین مسئولان شهرداری منطقه ۹ می تواند از طریق مدیریت دانش باعث ارتقاء رفتار کارآفرینی در کارکنان شود. در تحقیقی که رحمانی و همکاران (۹۳) انجام دادند نیز تاثیر مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینی تایید شد که مشابه این تحقیق است.

فرضیه فرعی ۱: کسب دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تاثیر دارد. تاثیر مثبت و مستقیم کسب دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تایید شد (ضریب بتا، ۰,۱۴۷؛ ضریب معناداری، ۲,۳۱۱). کسب دانش می تواند از منابع درون سازمان (همکاران) یا از بیرون سازمان (رقبا) باشد. در هر صورت سازمان در جهت استفاده کارکنان از دانش باید بتواند روش های رسیدن به دانش را برای کارکنان خود فراهم کند، چرا که بدست آوردن دانش، گام مهمی را در ایجاد رفتار کارآفرینی کارکنان ایفا می کند. در صورتی که کارکنان بتوانند دانش مورد نیاز در کار خود را بدست آورند می تواند باعث ایجاد رفتار های کارآفرینانه در این افراد گردد. در تحقیقی که توسط اولانر و همکاران صورت گرفت نیز تاثیر کسب دانش بر رفتار کارآفرینی تایید شد که مشابه این تحقیق است.

فرضیه فرعی دوم: ایجاد دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تاثیر دارد (این فرضیه تایید شد). تاثیر مثبت و مستقیم ایجاد دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تایید شد (ضریب بتا، ۰,۲۱۵؛ ضریب معناداری، ۳,۷۶۸). یعنی در صورتی که دانش در سازمان توسط فرد یا گروه ایجاد شود، این دانش بوجود آمده می تواند در جهت رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان عمل کند. ایجاد دانش به توانایی یادگیری و ایجاد ارتباط افراد بستگی دارد. در این قابلیت ایجاد ارتباط بین ایده ها و ساختن ارتباط های متقاطع با دیگر موضوعات، از اهمیت کلیدی برخوردار است. نتیجه این تحقیق مشابه تحقیق رحمانی و همکاران (۹۳) و اولانر و همکاران (۲۰۰۷) است.

برابر ۳/۳۰۲ است. همانگونه که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری این متغیر برابر ۰/۰۰۰ است. از آنجا که این مقدار از سطح ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این متغیر بر متغیر وابسته تاثیرگذار بوده و نباید آنرا از معادله رگرسیون خارج کرد. در نتیجه رابطه خطی بین این متغیر و متغیر وابسته وجود دارد.

ردیف ششم جدول متعلق به متغیر مستقل نگهداری دانش می باشد. همانگونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۳۰۱ میباشد آماره آزمون نیز برابر ۷/۶۷۸ است. همانگونه که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری این متغیر برابر ۰/۰۰۰ است. از آنجا که این مقدار از سطح ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این متغیر بر متغیر وابسته تاثیرگذار بوده و نباید آنرا از معادله رگرسیون خارج کرد. در نتیجه رابطه خطی بین این متغیر و متغیر وابسته وجود دارد.

با عنایت به موارد فوق، می توان معادله رگرسیونی را به صورت زیر نوشت:

$$A = 0.640 + 0.105A + 0.143B + 0.166C + 0.138D + 0.301E$$

که در آن A برابر است با اکتساب دانش، B برابر است با ایجاد دانش، C برابر است با ذخیره دانش، D برابر است با توزیع دانش، E برابر است با نگهداری دانش.

۵- بحث و نتیجه گیری

تاثیر مثبت و مستقیم مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه تایید شد (ضریب مسیر، ۰,۸۷؛ ضریب معناداری، ۸,۵۸). یعنی با مدیریت دانش (کسب، ایجاد، ذخیره، توزیع، نگهداری) می توان در جهت بهبود رفتار کارآفرینانه رفتار کارکنان (کاهش کاغذ بازی، تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی، محیط حمایتی) گام برداشت. سازمان ها جهت پیشرفت و توسعه هرچه بیشتر به کارکنانی با دانش بالاتر و مهارت های متنوع نیاز دارند. شواهد تجربی نشان دهنده ی رابطه مثبت بین سرمایه انسانی (تحصیلات،

فرضیه فرعی پنجم: نگهداری دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تاثیر دارد (این رابطه تایید شد). تاثیر مثبت و مستقیم نگهداری دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تایید شد (ضریب بتا، ۰.۴۱۱، ۰.۰۰۰؛ ضریب معناداری، ۰.۰۰۰۷۶۷۸). یعنی در صورتی که دانش در سازمان و اذهان افراد سازمان حفظ شود می تواند در رفتارهای کارآفرینانه کارکنان تاثیرگذار باشد. نگهداری دانش بصورت حافظه سازمانی که حفظ و نگهداری دانش براساس توانایی سازمان و حافظه فردی که منبع و مخزن دانش نهفته است می باشد. بنابراین زمانی که حافظه سازمانی و حافظه فردی در کنار یکدیگر وجود داشته باشند مدیریت دانش بصورت موثر عمل خواهد کرد و منجر به بهبود رفتارهای کارآفرینانه در سازمان خواهد شد. در تحقیقی توسط رحمانی و همکاران (۱۳۹۳) انجام شد نیز تاثیر نگهداری دانش بر رفتار کارآفرینانه نیز تایید شد.

در زمینه مدیریت دانش در شهرداری پیشنهاد می گردد اقدامات زیر انجام گردد:

- ایجاد فرصت هایی تا کارکنان شهرداری بتوانند نیازهای آموزشی خود را برطرف و همواره در جهت ارتقاء سطح دانش خود بکوشند.
- سازمان ها می بایست در دوره های زمانی برنامه ریزی شده و مشخص اقدام به برگزاری کارگاه های مورد نیاز نمایند و یا از سایر طرق به رفع نیازهای کارکنان شهرداری اقدام کنند.
- در ارتباط با کمک به کسب دانش در شهرداری می توان موارد زیر را نام برد:
- کارکنان ویژه ای در شهرداری مختص کسب دانش مشخص شوند.
- استفاده از کارکنان شهرداری با تجربه در کل بخش ها به نحوی که همگان بتوانند از تجارب آنها استفاده نمایند.
- استفاده از چرخش شغلی تا کارکنان شهرداری مهارتهای متنوع را آموزش ببینند.

فرضیه فرعی سوم: ذخیره دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تاثیر دارد (این رابطه تایید شد). تاثیر مثبت و مستقیم ذخیره دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تایید شد (ضریب بتا، ۰.۲۰۲، ۰.۰۰۰؛ ضریب معناداری، ۰.۰۰۰۳۴۳). یعنی در صورتی که سازمان دانش ایجاد شده را بتواند ذخیره کرده و در مواقع مورد نیاز استفاده کند، می تواند بر رفتارهایی که منجر به کارآفرینی در کارکنان می شود نقش داشته باشد. ذخیره دانش عامل مهمی در مدیریت دانش بشمار می رود که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای دیگر کارکنان و تسهیم موثر دانش فراهم می شود، بوجود می آید. در این سیستم باید، دانش های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود چرا که ذخیره دانش می تواند در ایجاد رفتارهای کارآفرینی در کارکنان تاثیرگذار باشد. در تحقیقی که توسط اولانر و همکاران (۲۰۰۷) انجام شد نتیجه مشابه این تحقیق بدست آمد. همچنین در تحقیق رحمانی و همکاران (۱۳۹۳) تاثیر ذخیره دانش بر رفتار کارآفرینی بدست آمد.

فرضیه فرعی چهارم: توزیع دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تاثیر دارد (این رابطه تایید شد). تاثیر مثبت و مستقیم توزیع دانش بر رفتار کارآفرینان کارکنان تایید شد (ضریب بتا، ۰.۱۸۴، ۰.۰۰۰؛ ضریب معناداری، ۰.۰۰۰۳۳۰۲). یعنی اگر فرد یا گروهی در سازمان دانش خود را در اختیار افراد دیگر قرار دهد، می تواند در جهت ایجاد رفتارهای کارآفرینانه قدم بردارد. میزان بسیار بالایی از موفقیت مدیریت دانش، به اشتراک و تبادل صحیح دانش وابسته است و تبادل از شخصی به شخص دیگر از لوازم اساسی چرخه مدیریت دانش است (هوشمند و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۵). بنابراین زمانی که دانش بین افراد به اشتراک گذاشته می شود افراد از دانش و تجربیات همدیگر بهره مند شده و علاوه بر انتقال دانش می تواند منجر به کارآفرینی در بین افراد در سازمان شود. در تحقیقی که توسط مدھوشی و ساداتی (۱۳۹۰) انجام شد تاثیر توزیع و تسهیم دانش بر کارآفرینی سازمان تایید شد.

- تثبیت دانش از طریق ثبت اتفاقات خاص و تجارب ویژه تا در مواقع مشابه سایرین عملکرد موفق تری داشته باشند.
 - 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:
 - استقرار سیستم تشویق در خصوص دریافت پیشنهادات مختلف از سوی کارکنان شهرداری
 - مکتوب نمودن تجارب کسب شده از خطاهای مختلف در بخش ها و به تهیه ی کتابچه ای که در اختیار قرار بگیرد.
 - رویه ها و فرآیندی غیرمعمول و کم تکرار که از اهمیت بالایی برخوردارند به صورت مکتوب در اختیار یا در دید کارکنان شهرداری قرار بگیرد.
 - در خصوص ذخیره مدیریت دانش می توان به این راهکارها اشاره نمود:
 - فرهنگ و شرایط ذخیره اطلاعات و دانش خاص در بین کارکنان نهادینه شود.
 - ذخیره اطلاعات ترجیحا به صورت الکترونیکی و با طبقه بندی مناسب انجام شود.
 - پشتیبان اطلاعات تهیه شود.
 - 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:
 - تشویق کارکنان با تجربه و با تخصص ویژه به انتقال تجارب خود به سایر کارکنان
 - مشخص نمودن افرادی جهت بروز کردن و به روز نگه داشتن پایگاه های داده در سازمان
 - قابل دسترس بودن اطلاعات برای کارکنان
 - در زمینه نگهداری مدیریت دانش پیشنهاد می شود اقدامات زیر انجام شود:
- تعیین فرد یا افرادی که در خصوص ذخیره اطلاعات و بررسی اطلاعات ذخیره شده گذشته در دوره های زمانی منظم اقدام نمایند.
 - تعریف یک سیاست روشن و اتخاذ یک استراتژی مناسب در زمینه نگهداری دانش
 - استفاده از سخت افزارها و نرم افزارهای مطمئن
 - استفاده از نیروی کار آموزش دیده

فهرست منابع

- (۱) امیرنژاد، قنبر؛ محسن نسب، محمد حسن؛ (۱۳۸۷). دانشگاه کارآفرین، اشتغال زنان و کارآفرینی. کار و جامعه. ۱۰۱(۵): ۷۵-۸۹.
- (۲) بارینگر، بروس آر. ایرلند، آر دوانه، (۱۳۸۸). کارآفرینی: راه اندازی موفقیت آمیز کسب و کارهای جدید. ترجمه جعفری مقدم، سعید. مومنی، انگار و مومنی، نونا، چاپ اول، تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- (۳) برماس، حامد، مهرابی رزوه، فاطمه، حسینی اصلی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مشاوره شغلی بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه و اشتغال زایی دانشجویان. فصلنامه روان شناختی تحلیلی شناختی ۲(۷): ۷۸-۹۵.
- (۴) بهمنی، اکبر، خدایی متین، اسماعیل. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر گرایش‌های کارآفرینانه مدیران بر مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط. مطالعات رفتار سازمانی. ۴(۴)پیاپی (۱۵)، ۲۰۱-۲۲۴.
- (۵) دانش فرد، کرم‌اله و ذاکری، محمد، (۱۳۸۹) "مدیریت دانش"، تهران، سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- (۶) رحمانی، زین العابدین، رضایی فرح آبادی، ملیحه، نجفی درویشانی، فاطمه، کیانی، کیانی، بنت الهدی، آشوری، نغمه. ۱۳۹۳. بررسی رابطه ی بین اثربخشی استفاده از فرآیندها مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بخش خدمات عمومی، همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ص. ۱-۱۸.
- (۷) صفری، علی، شوریج، فردین، صالح زاده، رضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری. مطالعات مدیریت گردشگری، ۹(۲۸)، ۹۵-۱۱۳.
- (۸) عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به سوی فراسوی دانش، چاپ تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- (۹) فرهنگی، علی اکبر و صفرزاده، حسین، (۱۳۸۴). کارآفرینی - مفاهیم، نظریه ها، مدلها و کاربردها، انتشارات مرکز کارآفرینی، موسسه کار و تامین اجتماعی
- (۱۰) قربانی، محمود، ابری قشلاق، محمد علی، اصلاحی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جونوآوری در سازمان و رفتار کارآفرینانه کارکنان بانک صادرات مشهد. آینده پژوهی مدیریت، ۲۷(شماره ۲ (پیاپی ۱۰۷))، ۳۳-۴۵.
- (۱۱) کرمی، شهره، آگهی، حسین. (۱۳۹۴). تحلیلی بر رویکردها و مدل های توسعه ی کارآفرینی، در توسعه ی کارآفرینی کشاورزی. کارآفرینی در کشاورزی، ۲(۲): ۸۱-۱۰۴.
- (۱۲) مدهوشی، مهرداد، ساداتی، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی، توسعه کارآفرینی، شماره ۱۲، سال ۳، ص. ۷-۲۶.
- (۱۳) نصرافهانی، علی، فرخی، مجتبی، امیری، زینب، سلحشوری، روح الله. (۱۳۹۴). تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی نقش میانجی: جو خلاقیت. نشریه علمی- پژوهشی مدیریت نوآوری، سال چهارم، شماره ۲، صص ۱۳۵-۱۵۳.
- 14) Autio, E., Kenney, M., Mustar, P., Siegel, D. & Wright, M. (2014) Entrepreneurial innovation: The importance of context. *Research Policy* 43(7):1097-1108.
- 15) Blackman, D., Kennedy, M., Burford, S., & Ferguson, S. (2013). Introduction to the special symposium on knowledgemanagement and public administration: Good bedfellows or potential sparring partners. *International Journal of Public Administration*, 36(3), 151-154.
- 16) Cepeda-Carrion, I., Martelo-Landroguez, S., Leal-Rodríguez, A.L. and Leal-Millán, A., (2017). Critical processes of knowledge management: An approach toward the creation of

- 25) Ortiz, B., Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2016). Relational and cognitive social capital: their influence on strategies of external knowledge acquisition. *Procedia Computer Science*, 99, 91-100
- 26) Patrick S.W. Fong, Sonia K.Y. Choi, (2009) "The processes of knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 13 Iss: 2, pp.110 – 126
- 27) Pee, L. G., & Kankanhalli, A. (2016). Interactions among factors influencing knowledge management in public-sector organizations: A resource-based view. *Government Information Quarterly*, 33(1), 188-199.
- 28) Zampetakis, L.A., Beldekos, P. & Moustakis, V. (2009). Day to-day entrepreneurship within organizations: The role of trait Emotional intelligence and perceived organizational support. *European Management Journal*, 27: 165-175.
- customer value. *European Research on Management and Business Economics*, 23(1), pp.1-7.
- 17) Coleman Foundation.(2014). Entrepreneurship Education. Available Online at:http://www.colemanfoundation.org/what_we_fund/entrepreneurship/overview.html
- 18) Feridonnejad, R. (2013). Explore opportunities, creating wealth through entrepreneurship and value creation. Set ebook knowledge and life, Pars Book Publication. (In Persian)
- 19) Gold, A. Malhotra, A. & Segars, A.H. (2001). "Knowledge management: an organization capabilities perspective". *Journal of Management Information System*, 18(1), 185-214.
- 20) Kim, S., & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge sharing capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370–385.
- 21) Kroeger, W.J., (2007). "Firm performance as a function of entrepreneurial orientation and strategic planning practices", Doctoral dissertation, Cleveland state university, Publication Number: 3295038, p 101
- 22) Mair, J. (2005). Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers. *Corporate entrepreneurship and venturing*, 49-72.
- 23) Mair, J. Marti, I. (2006) Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41, 36–44.
- 24) O'Dell, C. and C. Hubert. (2011). *The new edge in knowledge: How knowledge management is changing the way we do business*. New York, usa: Wiley.