

بررسی ارتباط سیستم فرایند مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی: پژوهشکده علم و فناوری دفاعی منتخب

رضا جاویدنیا^۱، رحیم دباغ^۲، میرتوحید کامالی^۳

۱. کارشناس ارشد کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی ارومیه، ارومیه، ایران

۳. کارشناس ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی ارومیه، ارومیه، ایران

تاریخ دریافت: (۱۳۹۶/۰۲/۲۴) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۶/۰۵/۲۲)

Survey the Relationship between Knowledge Management System and Organizational Entrepreneurship, Case Study: Institute of Science and Technology

Reza Javidnia¹, Rahim Dabbagh², *Mirtohid Kamali³

1. Master of Entrepreneurship, university of Tehran, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor of Industrial Engineering, Urmia University of Technology, Urmia, Iran.

3. Master of Industrial Engineering, Urmia University of Technology, Urmia, Iran.

Received: (2017/05/14) Accepted: (2017/08/13)

Abstract

Purpose: the aim of this study is to investigate the relationship between the process and infrastructure variables knowledge management system with organizational innovation variables that representative entrepreneurship of organization. So that the effectiveness of knowledge management is determined to organizational entrepreneurship.

Methodology: In order to collect Data for the study, questionnaire is used. The questionnaire has 108 items, three variables for the process aspect of knowledge management systems and 5 variables for the infrastructure aspect and next three variables for organizational innovation. By using Cronbach's alpha internal reliability of the questionnaire of the 11 variables were calculated 0/966. In order to test the hypothesis, and data analysis SPSS software and Spearman analysis was used.

Findings: The results show the Level of knowledge management system components are lower than average. The relation between factors indicate a positive and significant relationship between knowledge management and organizational innovation. In addition the knowledge management have a significant impact on production, evaluation and exploitation of ideas. Also the research conceptual model shows, strengthening the interaction of knowledge management and organizational innovation can boost entrepreneurship in the Institute and admitted to improve entrepreneurial culture in the organization to provide it.

Keywords

Entrepreneurship, Innovation, Knowledge management.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی ارتباط فرایند مدیریت دانش با نوآوری سازمانی پژوهشکده علم و فناوری دفاعی منتخب می‌باشد.

روش‌شناسی: پژوهش از نوع کاربردی بوده و به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی پژوهشکده بوده و پرسشنامه شامل ۱۰۸ سؤال تشکیل داده است. پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ (0/966) محاسبه شده است. در تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار اس. پی. اس. اس و همچنین از معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار AMOS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد سطح مؤلفه‌های سیستم مدیریت دانش در سازمان پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. همچنین بررسی روابط بین عوامل نشان داد بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌علاوه مدیریت دانش بر روی تولید، ارزیابی و بهره‌برداری از ایده‌ها نیز تأثیر معنی‌داری می‌گذارد بنابراین، مدل نشان می‌دهد تقویت تعامل بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی می‌تواند کارآفرینی سازمانی را در پژوهشکده افزایش داده و بستری در جهت بهبود فرهنگ کارآفرینانه در این سازمان را فراهم نماید.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاصل بیانگر این مطلب است که مسئولان هنوز اهمیت و جایگاه مدیریت دانش در سازمان را درک نکرده و اقدامات لازم در راستای رفع موانع پیاده‌سازی آن انجام ندادند و آن سبب شده تا سازمان نتواند از سرمایه‌های دانشی خود بهره لازم را ببرد.

واژه‌های کلیدی

سازمان کارآفرین، نوآوری سازمانی، مدیریت دانش.

*Corresponding Author: Mirtohid Kamali

E-mail: Tohidkamaly70@gmail.com

*نویسنده مسئول: میرتوحید کامالی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین و بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر تغییر و تحولات محیطی مداوم و گسترده‌ای است که در تمامی عرصه‌های کسب‌وکار به چشم می‌خورد. از جمله مهم‌ترین این تغییرات، افزایش سریع رقابتی جدید می‌باشد که با به‌کارگیری شیوه‌های نوین مدیریت کسب‌وکار، مطرح شدن در بازار و بهره‌گیری از حداقل فرصت‌های پیش آمده، صحنه رقابت را تنگاتنگ کرده‌اند. در چنین شرایطی دیگر شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمان‌ها کارساز نبوده و نوعی بی‌اعتمادی نسبت به این نوع مدیریت به وجود آمده است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۶: ۱۳۴). سرعت و شدت این تغییرات به‌گونه‌ای است که اداره امور مرتبط با بخش دولتی را نیز با چالش‌های جدی روبرو کرده است. از جمله اقدامات اثربخش برای رویارویی با این چالش‌ها، توسل به کارآفرینی است (کاظمی، ارجمندینژاد، ۱۳۸۹). چراکه کارآفرینی مطالعه فرصت-هاست و فرایندی است که سبب می‌شود سازمان نوآورتر شده و نسبت به موقعیت‌های بازار سریع‌تر عکس‌العمل نشان دهد. بنابراین،

سازمان‌ها برای بقا در عرصه رقابت و توسعه و ارتقای عملکرد می‌باید همواره به دنبال فرصت‌های کارآفرینانه بوده و با بسیج امکانات و نیروها و توجه به سازوکارهایی که باعث افزایش کارآفرینی می‌شوند در راستای به‌کارگیری هرچه بیش‌تر کارآفرینی گام بردارند. این رفتار خلاقانه سازمان را در مقابل تغییرات مداوم محیط محافظت می‌کند (رحمانی و رضایی، ۱۳۹۳).

برای شناسایی فرصت‌ها و برنامه‌ریزی صحیح به اطلاعات بروز، دقیق و صحیح نیاز است. چراکه محدودیت در دسترسی به اطلاعات و دسترسی به اطلاعات محدود، تصمیم‌گیری صحیح و عقلانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. مدیریت دانش به‌عنوان منبعی ارزشمند و استراتژیک با تولید دانش، تسهیم و انتشار اطلاعات برای عموم افراد، شناسایی فرصت و برنامه‌ریزی را تسهیل کرده و تبدیل به یک منبع مهم مزیت رقابتی برای سازمان‌ها شده که اهمیت آن به‌طور فزاینده‌ای در حال افزایش است (گینسبرگ، کمیل^۱، ۱۹۹۹). همچنین به‌کارگیری نوآوری باعث می‌شود علاوه بر شناسایی، از فرصت‌های پیش آمده به بهترین صورت بهره برده شود. بدین ترتیب ریسک اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینان سازمانی نیز پایین آید.

کارآفرینی برای همه سازمان‌ها و بنگاه‌ها ضروری است، اما در این بین، دانشگاه و مراکز علمی به‌عنوان سازمانی که می‌تواند

کارآفرین تربیت کند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین منظور، این مطالعه درصدد است تا با بررسی ارتباط ویژگی‌ها و مهارت‌های مرتبط با «سیستم مدیریت دانش» با مؤلفه‌های مرتبط با «کارآفرینی سازمانی»، متغیرهای موردنظر برای افزایش کارآفرینی سازمانی در مؤسسات پژوهشی دولتی را شناسایی کند. با توسل به نتایج این پژوهش می‌توان کارآفرینی سازمانی را در دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌های دولتی افزایش داد و بستری در جهت بهبود فرهنگ کارآفرینانه را فراهم کرد.

در ادامه و در بخش دوم، مفهوم کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس تحقیقات صورت گرفته در حوزه کارآفرینی و مدیریت دانش در پیشینه تحقیقات بررسی

می‌شود. سپس در بخش بعدی روش تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات شرح داده می‌شود. داده‌های جمع‌آوری شده در بخش یافته‌های پژوهش ارائه و مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد. همچنین در همین بخش فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. درنهایت در بخش آخر به بحث و نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها پرداخته می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی می‌تواند در آغاز فعالیت اقتصادی فرد یا گروهی از افراد اتفاق بیفتد و یا در یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد که به این نوع از کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی می‌گویند (مقیمی، ۱۳۸۴). این نوع از کارآفرینی، شامل پرورش رفتار کارآفرینانه در سازمان است که با خلق فرهنگ کارآفرینانه محصولات، خدمات و فرایندهای نوآورانه را در سازمان ایجاد می‌کند (کارتون، هافر، میک^۲، ۲۰۰۰). کارآفرینی دولتی نیز نوعی از کارآفرینی سازمانی است که اخیراً در ادبیات کارآفرینی وارد شده و از طریق ترکیب منابع دولتی و خصوصی برای شهروندان خلق ارزش می‌کند. بویت^۳، به‌عنوان اولین نویسنده‌ای که فرایند کارآفرینی را در بخش دولتی توسعه داده است، عواملی همچون محیط نامعین، تحول قدرت و تخصیص دوباره منابع به سطوح مدیریت را از دلایل اقبال به کارآفرین دولتی عنوان کرده است (بویت، ۲۰۱۳). دیگر تعاریف مطرح در زمینه کارآفرینی سازمانی به صورت خلاصه در جدول ۱ آورده شده است.

2. Carton, Hofer & Meeks
3. Boyett

1. Ginsburg & Kambil

این مقوله صاحب‌نظر بوده‌اند و همان‌طور که عنوان شد نوآوری، باعث شناسایی فرصت‌های پیش آمده برای سازمان شده و اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینان سازمانی را توجیه می‌کند.

مدیریت دانش

تبدیل داده به اطلاعات و سپس به دانش، محور اصلی مدیریت دانش است (افرازه، ۱۳۸۴). فرایند مدیریت دانش با این فرضیه اساسی آغاز می‌شود که گردآوری داده تحت‌تأثیر ارزش‌های اصلی سازمان (واحد یا تیم) قرار دارد و داده‌ها از طریق برخی فرایندهای تعامل انسانی و فناوری اطلاعات به‌عنوان اطلاعات معنی می‌یابند. سپس از طریق فرایندهای موجود درزمینه (محیط): تجمع داده‌ها، معنی‌دادن (به اطلاعات)، ترکیب، تفکر و تأمل، به دانش مرتبط با تصمیم‌گیری در سازمان تبدیل می‌شود (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۸).

بنابه تعریف دیگری از کینگ^۶، «مدیریت دانش یک فرایند ساختارمند، برای خلق، کسب، تسهیم، انتقال و به‌کارگیری دانش ضمنی و عینی به‌عنوان دارایی سازمانی برای تشویق نوآوری.

می‌باشد» (کینگ، ۲۰۰۹). برخی از تعاریف مدیریت دانش از دیدگاه صاحب‌نظران عبارت است از:

رابیتز^۷: «مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند و شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش است» (آروین، اکبری، مقیم‌نژاد^۸، ۲۰۱۴).

لاری پروساک^۹: «مدیریت دانش، تلاشی برای آشکار کردن دارایی پنهان در ذهن اعضا و تبدیل این دارایی به دارایی سازمانی است تا همه کارکنان سازمان به آن دسترسی داشته باشند» (پروساک، ۲۰۰۹).

تام داونپورت^{۱۰}: «مدیریت دانش، عملیات کشف، سازماندهی و خلاصه‌کردن دارایی اطلاعات است؛ به شکلی که معلومات کارکنان را بهبود بخشد» (داونپورت، پروساک، ۲۰۰۲).

جدول ۱. تعاریف کارآفرینی سازمانی

پژوهشگر	تعریف
هانس شول هامر ^۱	فعالیت‌هایی که به طور صریح از حمایت قانونی و منابع سازمانی در جهت تلاش‌های نوآورانه برای ارائه محصول جدید، رشد، بهبود محصول و فرایندهای جدید تولید، برخوردار می‌گردند (هانس شول هامر، کلیروف، ۱۹۸۸).
وسپر ^۲	فرایندی که سبب می‌شود سازمان نوآورتر شده و نسبت به موقعیت‌های بازار سریع‌تر عکس‌العمل نشان دهد و از طریق ایجاد حس مالکیت کارکنان را برمی‌انگیزاند (وسپر، گارتنر، ۱۹۹۷).
نفزینگر ^۳	کارآفرینی سازمانی یک فرایند چند-بعدي با نیروهای بسیاری همراه است که به‌طور هماهنگ عمل می‌نماید و به اجرای یک اندیشه نوآورانه منجر می‌شوند (نفزینگر، ۱۹۹۳).
فرای ^۴	کارآفرینی، یک فرایند است. فرایندی که اگر قرار باشد بقاء یابد، باید تشویق، تمجید و حمایت شده و مورد تقدیر قرار گیرد. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که از طریق القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصول و فرایندها می‌انجامد» (فرای، ۱۹۹۳).
مکنزی و دیکامبو ^۵	کارآفرینی سازمانی شامل توسعه یک محصول جدید برای ایجاد یک فرایند اثربخش است.
برگمن	کارآفرینی سازمانی فرایندی است که سازمان‌ها با استفاده از مجموعه فرصت‌ها و شایستگی‌های خویش منجر به تنوع محصولات و نهایتاً توسعه سازمانی می‌شوند.

این است که نوآوری عنصری لازم و حیاتی در کارآفرینی سازمانی است و مرکز ثقل تعاریف اکثر محققانی است که در

6. King

7. Rubritz

8. Arvin, Akbari & Moghimnejad

9. Larry Prusak

10. Tom Davenport

1. Hans Schollhammer

2. K. Vesper

3. Naffziger

4. F. Fry

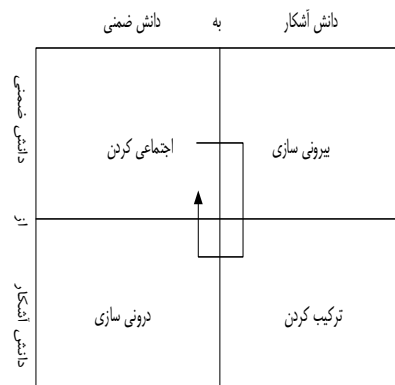
5. Mackenzie & Dechambeau

مدل‌های مدیریت دانش

بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد تاکنون بسیاری از نویسندگان مدل‌هایی را در زمینه فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش ارائه داده‌اند که بیشتر آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگرند اما دارای مراحل متفاوتی هستند. در این بخش برای آشنایی با مدل‌های ارائه شده، دسته‌بندی‌های مطرح در رابطه با مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش، معرفی و چندین مدل که کاربرد بیشتری دارند، مورد بررسی قرار می‌گیرند.

نوناکا و تاکوچی^۱

مدل مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی که به مدل حلزونی نیز معروف است از جمله مدل‌های معروف و پرکاربرد مدیریت دانش است که مبنای بسیاری از پژوهش‌های این حوزه می‌باشد. در این مدل فرض بر این است که تنها افراد به وجود آورنده دانش می‌باشند. همچنین این مدل بر دو نوع دانش آشکار و پنهان، نحوه تبدیل آنها به یکدیگر و نیز چگونگی ایجاد آن در تمامی سطوح فردی، گروهی و سازمانی توجه دارد (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۸). در این مدل تبدیل این دو نوع دانش و چگونگی مدیریت دانش در این زمینه، به صورت فرایندی مستمر فرض شده است.



شکل ۱. مدل حلزونی مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (نوناکا، تاکوچی، ۱۹۹۵)

بر پایه مدل نوناکا و تاکوچی مراحل زیر برای تبدیل این دو نوع دانش، انجام می‌شود:

اجتماعی کردن (پنهان به پنهان): انتقال دانش نامشهود یک فرد به فرد دیگر، برای انجام مؤثر این فرایند باید میان افراد، فرهنگ مشترک و توانایی کار گروهی ایجاد شود.

بیرونی‌سازی (پنهان به آشکار): تبدیل دانش نامشهود به دانش مشهود. در این حالت فرد می‌تواند دانش خود را در قالب مطالب منظم، سمینار، کارگاه آموزشی به دیگران ارائه دهد. ترکیب کردن (آشکار به آشکار): در این مرحله، حرکت از دانش آشکار فردی، به سمت دانش آشکار گروهی و ذخیره‌سازی آن صورت می‌پذیرد و با توجه به استفاده از دانش موجود، امکان حل مسائل از طریق گروه فراهم شده، به دنبال آن دانش، توسعه می‌یابد.

درونی‌سازی (آشکار به پنهان): در این مرحله، دانش آشکار به دست آمده در سازمان، نهادینه می‌شود. همچنین گذراندن این مرحله برای افراد، آفرینش دانش ضمنی جدید شخصی را نیز در پی دارد (نوناکا، تاکوچی، ۱۹۹۵).

این مدل یک فرایند پیوسته است و در آن هر مرحله، کامل‌کننده مرحله پیش از خود می‌باشد که ضمن نهادینه کردن دانش در سازمان، باعث تولید و خلق دانش‌های جدید نیز می‌شود.

مدل مک الروی

این مدل بیان می‌کند که دانش تنها پس از اینکه تولید شد، وجود دارد و بعد از آن می‌توان آن را مهار، کدگذاری یا تسهیم کرد. براساس این مدل فرایند ایجاد دانش به دو فرایند تولید و پیوسته کردن دانش تقسیم می‌کند:

- تولید دانش: خلق دانش به وسیله یادگیری گروهی، کسب دانش و اطلاعات و ارزیابی دانش انجام می‌گیرد؛
- پیوسته کردن دانش: شامل برخی فعالیت‌ها که تسهیم دانش را تجویز می‌کنند، انجام می‌گیرد؛ مانند جستجو، تدریس (مک‌الروی، ۲۰۰۳).

مدل بکوویتز و ویلیامز

این مدل به دلیل توسعه و گسترش بهتر مرحله‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش برای محیط‌ها غیرانتفاعی بسیار مناسب است. این مدل شامل هفت عامل به شرح زیر می‌باشد:

یافتن دانش: یافتن، شناسایی و سازمان‌دهی دانش درون و برون سازمانی مورد نیاز؛

– به کارگیری دانش: استفاده از دانش موجود در تصمیم‌گیری؛

– یادگیری دانش: جمع‌آوری تجربیات و آموخته‌ها از فعالیت‌های پیشین و یادگیری کاربرد آن در فعالیت‌های آتی؛

– تسهیم دانش: اشتراک دانش موجود و انتقال آن به محل مورد نیاز یا فرد متقاضی؛

- ارزیابی دانش: ارزیابی دانش موجود و نیازهای دانش فعلی و آتی
 – حذف دانش: حذف دانش زائد و بدون کاربرد و یا ایجاد سازمان؛
 – ایجاد و نگهداری دانش: ایجاد محیطی به‌منظور تولید دانش جدید و ذخیره‌کردن آن با کمک فناوری؛

جدول ۲. مدل‌های مدیریت دانش

مراحل							مدل
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
ارزیابی	به‌کارگیری	تسهیم	به‌کارگیری	نشر	ذخیره	خلق	هیکس (Hicks, Culley, Allen, & Mullineux, 2002)
استفاده	دسترسی	تسهیم	مرور	جمع‌آوری	شناسایی	خلق	مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا ویک (۱۹۹۷)
			کاربردی	انتشار	گردآوری و تبدیل	ایجاد	ویگمن (۱۹۹۹)
				ذخیره	توسعه	تعیین	داونپورت (Davenport & Prusak, 1998)
				انتقال	سازمان‌دهی	تولید	بکمن (Beckman, 1999)
تجارت	به‌کار بردن	پخش	ذخیره	انتخاب	تسخیر	شناسایی	پروپست (Carton et al., 2000)
نگهداری و ارزیابی	استفاده	تسهیم	توسعه	کسب	شناسایی	تعیین هدف	

معنی‌داری وجود دارد. همچنین مدیریت دانش نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری سازمانی دارد (دلبرپور، ۱۳۹۲).

منوریان و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به شناسایی ابعاد و قابلیت‌ها مدیریت دانش پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد قابلیت‌های زیربنایی سازمان، شامل فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و فرهنگ و قابلیت‌های فرایندی شامل کسب، تبدیل، کاربرد و محافظت از دانش می‌باشد (منوریان و همکاران، ۱۳۹۳).

یوسفی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری پرداخته‌اند؛ نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و نوآوری، ارتباط معنی‌داری وجود دارد با به‌کارگیری مدیریت دانش می‌توان نوآوری را در سازمان‌ها افزایش داد (یوسفی، ۱۳۹۱).

محمدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر به‌کارگیری مدیریت دانش در دانش‌آفرینی و نوآوری پلیسی پرداخته است؛ نتایج این پژوهش حاکی از آن است که قابلیت‌های مدیریت دانش، مانند قابلیت‌های فرایندی و زیرساختی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی پلیس تأثیرگذار می‌گذارند (محمدی، ۱۳۹۲).

احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری را مورد ارزیابی

پیشینه پژوهش

ملکی و لطفی (۱۳۹۵) در پژوهش به ارزیابی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد در بین ابعاد مدیریت دانش به‌کارگیری دانش به نسبت دارای شرایط مطلوب‌تری می‌باشد پس از آن به ترتیب تشخیص، اشتراک، تحصیل، توسعه و نگهداری دانش در رتبه‌ها بعدی قرار دارند. با این حال و در کل دانشگاه امام علی^(ع) در هیچ یک از ابعاد مدیریت دانش دارای وضعیت ایده‌آلی نیست (ملکی و لطفی، ۱۳۹۵).

در پژوهش دیگری که توسط محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۳) در دانشگاه امام علی^(ع) صورت گرفته، موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در این دانشگاه شناسایی شده است. براساس نتایج این پژوهش، ده عامل نگرش راهبردی، منابع انسانی، فناوری اطلاعات، بسترسازی برای مدیریت دانش، قانون استفاده از فناوری، دانش‌گران، بوروکراسی، شبکه اینترنت، فرهنگ سازمانی و رسمی‌گرایی موانع مدیریت دانش می‌باشند. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد به غیر از بوروکراسی و رسمی‌گرایی دیگر عوامل با مدیریت دانش ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۹۳).

دلبرپور و یعقوبی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی می‌پردازد؛ نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و

ثقل تعاریف اکثر محققانی است که در این مقوله صاحب‌نظر بوده‌اند. زیرا نوآوری، باعث شناسایی فرصت‌های پیش آمده برای سازمان شده و اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینان سازمانی را توجیه می‌کند. بنابراین، می‌توان از مفهوم نوآوری به نمایندگی از کارآفرینی و برای سنجش آن استفاده کرد. همچنین بسیاری از صاحب‌نظران معتقد هستند، دانش می‌تواند مبنا و بستر نوآوری را فراهم کرده و ذخیره و حفظ از آن برای سازمان ایجاد ارزش کند که این ارزش نیز منجر به ایجاد و حفظ کارآفرینی می‌شود. بررسی‌های صورت گرفته توسط پژوهشگران نیز نشان می‌دهد با وجود انجام پژوهش‌های متعدد در زمینه بررسی ارتباط مدیریت دانش با کارآفرینی (نوآوری) در سازمان‌های مختلف، اما پژوهش‌های بسیار اندکی دانشگاه و مراکز علمی را به‌عنوان مراکزی که می‌توانند کارآفرین تربیت کنند مورد مطالعه قرار داده‌اند.

از این رو، هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط میان متغیرهای سیستم مدیریت دانش با متغیرهای نوآوری سازمانی در یکی از پژوهش‌گدها دولتی می‌باشد. تا از این طریق تأثیرگذاری مدیریت دانش بر مفهوم نوآوری و در نتیجه کارآفرینی مشخص شود. توجه به مدل‌های معرفی شده و بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام گرفته و همچنین با در نظر گرفتن اقتضایات فضای پژوهشی مکان مورد مطالعه، برای دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، مرتبط‌ترین متغیرها از معتبرترین مدل‌ها انتخاب شدند. بدین ترتیب متغیرهای مرتبط با سیستم مدیریت دانش در بعد فرایندی با بهره‌گیری از مدل بوکوئیز و ویلیامز^۱ و متغیرهای پیشنهادی منوریان و همکاران (۲۰۱۴) در الزامات زیربنایی و متغیرهای مرتبط با کارآفرینی سازمانی از مدل پیشنهادی کارآفرین سازمانی کوراتکو؛ مدنظر قرار گرفته است. با توجه به این مطالب مدل مفهومی پژوهش حاضر به قرار زیر معرفی می‌شود:

قرار می‌دهند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مستندسازی و شخصی‌سازی به صورت مستقیم و غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد (احمدی، ۱۳۹۱).

میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط می‌پردازد؛ نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که میان سه عامل ذکر شده ارتباط معنی‌داری وجود دارد (میرفخرالدینی، حاتمی‌نسب، طالع‌فر، کنجکاو منفرد، ۱۳۸۹).

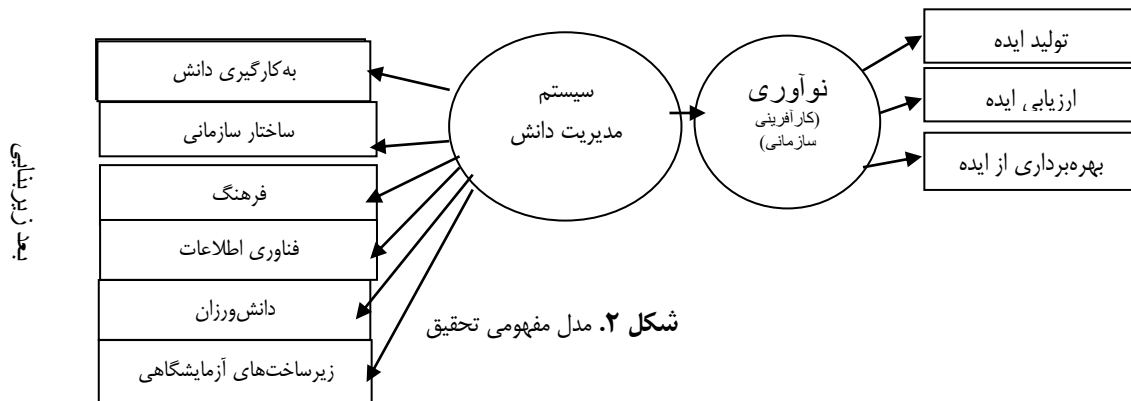
جمیله هادی‌زاده (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی» مدیریت دانش را یکی از ظرفیت‌های سازمانی معرفی می‌کند که می‌تواند بر تقویت معیار کارآفرینی فردی کارکنان یک سازمان اثرگذار باشد (هادی‌زاده، برارنیا، ۲۰۱۴).

کارلینا و آنجل (۲۰۱۱) در پژوهش تحت عنوان استراتژی مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد بیان می‌دارد که استراتژی مدیریت دانش از طریق افزایش توانایی و نوآوری بر روی عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (کارولینا، ۲۰۱۱). آنتونیک و هیسریچ (۲۰۰۳) در تحقیق با عنوان «احتمالات کارآفرینی سازمانی و ایجاد ارزش سازمانی» در ۴۷۷ شرکت اسلونیایی به این نتیجه رسیدند که کارآفرینی سازمانی بر خلق ارزش سازمانی، رشد و سودآوری اثرات متفاوتی دارند (ابراهیم‌پور، صدقیانی، خلیلی، ۱۳۹۰). مورگان و استرانگ (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «عملکرد تجاری و ابعاد گرایش استراتژیک» در شرکت‌های تولیدی متوسط و بزرگ صنعتی که تکنولوژی محور هستند به این نتیجه رسیدند که ابعاد گرایش استراتژیک (تجزیه و تحلیل بالا، حالت تدافعی، آینده‌نگری) با عملکرد تجاری (سهم بازار، رضایت مشتری، موقعیت رقابتی، حفظ مشتری، رشد فروش، نرخ بازده سرمایه‌گذاری) ارتباط دارد (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۸). آکتان و بولوت (۲۰۰۸).

در تحقیقی با عنوان «اثرات کارآفرینی سازمانی بر عملکرد مالی در بازارهای نوظهور» در ۳۱۲ شرکت فعال در ترکیه به این نتیجه رسیدند که کارآفرینی سازمانی با چهار بعد نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت‌تهاجمی عاملی در جهت بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها در کشورهای درحال توسعه است (ابراهیم‌پور، ۱۳۸۹).

همان‌طور که در بخش‌های پیشین عنوان شد نوآوری عنصری لازم و حیاتی در کارآفرینی سازمانی است و مرکز

۱. این مدل به‌دلیل توسعه و گسترش بهتر مرحله‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش برای محیط‌های غیرانتفاعی مناسب است.



آماري پژوهش شامل اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی پژوهشکده در سال ۱۳۹۵ می‌باشند. در این مطالعه برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. متغیرهایی که در این پرسشنامه در نظر گرفته شده، شامل سلسله‌مراتب مدیریت دانش و فرایند نوآوری به‌عنوان مؤلفه اصلی کارآفرینی سازمانی است. برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد.

به‌منظور افزایش قابلیت درک و در نتیجه افزایش دقت پاسخ‌دهندگان از متغیرهای زبانی استفاده شده است. در این روش هر فرد از بین گزینه‌های بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد، یکی را مشخص می‌کند. در تحلیل جواب‌ها، برای گزینه بسیار کم، مقدار ۱، برای گزینه کم مقدار ۲، برای گزینه متوسط مقدار ۳، برای گزینه زیاد مقدار ۴ و برای گزینه بسیار زیاد مقدار ۵ منظور گردید. پرسشنامه مذکور در بعد مؤلفه‌های فرایندی مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد مدل هفت مرحله‌ای بوکوتیز و ویلیامز استفاده شده است.

باتوجه به محرمانه بودن اطلاعات مربوط به حجم جامعه آماری، با مشورت و تأیید مسئولان ارشد سازمان و رعایت استانداردهای لازم حجم نمونه ۶۴ نفر انتخاب گردید. بدین ترتیب پرسشنامه به صورت حضوری در بین نمونه‌ای ۶۴ نفری از اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی پژوهشکده توزیع شد. جهت رعایت اصول اخلاق در پژوهش، توجه به نکاتی نظیر توجیه پاسخگویان و کسب رضایت آگاهانه برای شرکت در تحقیق، رعایت بی‌طرفی و پرهیز از گرایش‌های خاص توسط محقق، استفاده از جدیدترین منابع اطلاعاتی و علمی، رعایت صداقت هنگام تجزیه و تحلیل داده‌ها و عدم تحریف دستاوردها در جهت همسویی با خواسته‌های پژوهشگر، محرمانه نگه داشتن اطلاعات حاصل از پرسشنامه و دقت در نگهداری آنها به‌طور محرمانه مدنظر قرار گرفت. باتوجه به شیوه حضور جمع‌آوری داده‌ها و حضور محقق در محل تکمیل پرسشنامه‌ها، تمامی ۶۴ پرسشنامه توزیع

هدف پژوهش

همان‌طور که در بخش‌های پیشین عنوان شد نوآوری عنصری لازم و حیاتی در کارآفرینی سازمانی است و مرکز ثقل تعاریف اکثر محققانی است که در این مقوله صاحب‌نظر بوده‌اند. چراکه نوآوری باعث شناسایی فرصت‌های پیش آمده برای سازمان شده و اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینان سازمانی را توجیه می‌کند. طی بررسی‌های صورت گرفته در پیشینه تحقیقات انجام گرفته در حوزه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی، پژوهشی که ارتباط نوآوری سازمانی را به نمایندگی از کارآفرینی سازمانی با مقوله دانش سازمانی، تحت عنوان سیستم مدیریت دانش، مورد بررسی قرار داد، مشاهده نمی‌شود. لذا، با استناد به این شکاف پژوهشی، این پژوهش به دنبال آن است تا با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت دانش علاوه بر ارزیابی وضعیت سازمان در میزان تحقق و به‌کارگیری این مؤلفه‌ها، تأثیر این ابعاد بر تحصیل و ارتقاء نوآوری سازمانی (کارآفرینی سازمانی) را نیز مشخص کند.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. مدیریت دانش بر تولید ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
۲. مدیریت دانش بر ارزیابی و امکان‌سنجی ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
۳. مدیریت دانش بر بهره‌برداری ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر برحسب هدف از نوع کاربردی و برحسب روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه

۱. شناسایی سنجه‌های سازه (مدل مفهومی): برای این کار تعدادی سؤال برای هر یک از متغیرهای پژوهش در قالب پرسشنامه تهیه و در بین اعضای نمونه توزیع گردید (به بخش قبلی رجوع شود).

۲. تخمین روابط مدل: در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار AMOS و SPSS به اندازه‌گیری میزان تأثیر متغیرها، معنی‌داری ضرایب و بارهای عاملی و همچنین تخمین آماره t و مقادیر خطا پرداخته می‌شود.

۳. ارزیابی مدل: در این مرحله نیکویی برازش مدل مفهومی مورد بررسی قرار می‌گیرد به عبارت دیگر، پاسخگویی به این که آیا مدل با داده‌های گردآوری شده تناسب دارد و یا خیر.

۴. اصلاح مدل: در صورت نبود برازش و یا برازش ضعیف، به اصلاح مدل از طریق روش‌های مختلف از قبیل تغییر روابط تک به دوطرفه پرداخته می‌شود.

۵. تفسیر نتایج: پس از اطمینان از برازش مناسب، به تفسیر عمومی از مقادیر تأثیر و معنی‌داری آنها و میزان بارهای عاملی به دست آمده پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل دو بخش می‌باشد. در بخش اول اطلاعات و آمار توصیفی داده‌های جمع‌آوری شده در قالب جدول ۲ آورده شده است. در بخش دوم، وضعیت مدیریت دانش در سازمان با استفاده از آزمون‌های آماری و همچنین فرضیات پژوهش، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرند.

شده برگشت داده شدند. پس از آن برای بررسی پایداری پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. پایداری پرسشنامه برای ۱۱ متغیر مورد مطالعه براساس آزمون آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۶۶ به دست آمد. همچنین این مقدار برای متغیرهای مدیریت دانش ۰/۹۷۲ و برای متغیرهای نوآوری ۰/۹۰۴ می‌باشد. باتوجه به اینکه مقدار این پارامتر بزرگ‌تر از ۰/۷ و بسیار نزدیک به یک می‌باشد، نشان می‌دهد که گزاره‌ها دارای سازگاری می‌باشد. همچنین برای تأیید روایی نیز پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان و اعضای هیئت‌علمی توزیع و مورد تأیید قرار گرفت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام شده است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه آماری میانگین و در سطح آمار استنباطی برای تحلیل روابط همبستگی بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون اسپیرمن و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. بدین ترتیب در مرحله اول با استفاده از آمار توصیفی و همچنین آزمون T تک نمونه به بررسی وضعیت مؤلفه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در سازمان مورد مطالعه پرداخته می‌شود. سپس باتوجه به مدل مفهومی پژوهش برای بررسی وجود ارتباط بین این مؤلفه‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. در مرحله بعد برای آزمون و بررسی فرضیه‌های پژوهش، بررسی صحت مدل پیشنهادی و همچنین روابط در نظر گرفته شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. برای این کار نیز ۷ مرحله زیر طی می‌شود.

جدول ۳. آمار توصیفی داده‌های پژوهش

پاره‌براری ایده	آرژانی ایده	تولید ایده	زیرساخت	دانش‌وز	فناوری	دانش‌فرهنگی	ساختار	دانش کاربرد	دانش تسهیم	دانش کسب	آماره
۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	۶۴	تعداد
۸۳/۱	۷۱/۶	۷۰/۶	۷۱/۵	۷۱/۷	۷۱/۹	۷۱/۵	۷۱/۵	۷۴/۱	۷۱/۵	۷۱/۳	میانگین

۹۹/۰٪ استفاده شد. باتوجه به استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، میانگین مورد ادعا برای آزمون مقدار متوسط، یعنی عدد ۳ می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول ۴ آورده شده است.

وضعیت مدیریت دانش

به منظور بررسی وضعیت ابعاد و جنبه‌های مدیریت دانش در سازمان مورد نظر، از آزمون T تک نمونه در سطح اطمینان

جدول ۴. نتایج آزمون T تک نمونه

		میانگین مورد ادعا: ۳		
توضیحات	اختلاف میانگین	Sig.	میانگین مشاهده شده	
کسب دانش در بین جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۴۸۴۴	۰/۰۰	۲/۵۲	کسب دانش
امکان تسهیم دانش در بین جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۴۴۵۴	۰/۰۰	۲/۵۵	تسهیم دانش
امکان به کارگیری دانش در بین جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۵۱۵۸	۰/۰۰	۲/۴۸	به کارگیری دانش
ساختار سازمانی جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۴۳۷۳	۰/۰۰	۲/۵۶	ساختار سازمانی
فرهنگ سازمانی جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۴۸۵۶	۰/۰۰	۲/۵۱	فرهنگ سازمانی
ارتباطات و فناوری اطلاعات جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۵۸۶۶	۰/۰۰	۲/۴۱	فناوری اطلاعات
دانش و ورزشان جامعه پژوهش پایین تر از حد متوسط	-۰/۸۲۹۵	۰/۰۰	۲/۴۱	دانش و ورزشان
زیرساخت‌های کارگاهی و آزمایشگاهی در جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۴۸۶۰	۰/۰۰	۲/۱۷	زیرساخت‌های آزمایشگاهی
امکان تولید ایده در جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۳۵۴۴	۰/۰۰	۲/۵۱	تولید ایده
امکان ارزیابی و امکان‌سنجی ایده در جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۵۶۷۴	۰/۰۰	۲/۶۴	امکان‌سنجی و ارزیابی ایده
امکان بهره‌برداری از ایده در جامعه پژوهش پایین تر از متوسط	-۰/۶۲۰۶	۰/۰۰	۲/۴۳	بهره‌برداری از ایده
			۲/۳۷	

بررسی ارتباط همبستگی متغیرها

استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد تمامی ابعاد مدیریت دانش با نوآوری ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند.

برای بررسی همبستگی بین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری از آزمون اسپیرمن (در سطح اطمینان ۹۹ درصد)

جدول ۵. آزمون همبستگی اسپیرمن

	کسب	تسهیم	به کارگیری	ساختار	فرهنگ	فناوری	دانش و ورزشان	زیرساخت
ضریب همبستگی	۰/۷۳۱	۰/۴۶۷	۰/۷۰۱	۰/۷۶۴	۰/۷۳۲	۰/۶۵۴	۰/۵۹۱	۰/۷۳۲
نوآوری	Sig.	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

روش ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری مورد آزمون و تحلیل قرار می‌گیرند.

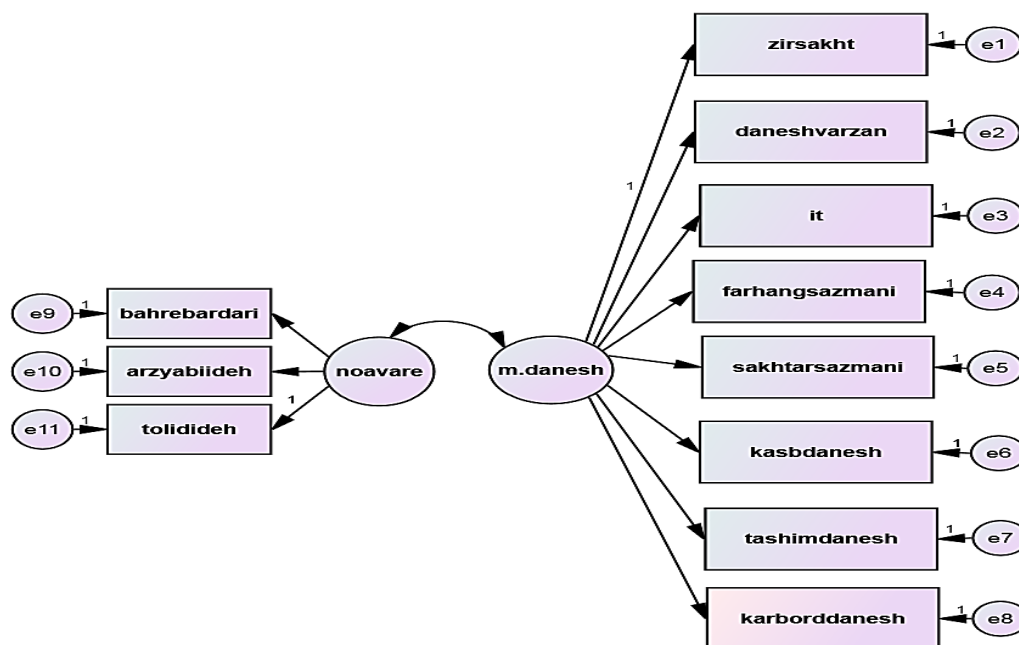
مدل‌های اندازه‌گیری مدل‌هایی هستند که در آن تمام متغیرهای آشکاری که متغیرهای پنهان را اندازه می‌گیرند به همراه روابط موجود آورده می‌شوند.

درواقع، آزمون اندازه‌گیری شامل تحلیل تأییدی است که به بررسی اعتبار افتراقی می‌پردازد. یعنی تعیین می‌کند متغیرهای مشاهده شده یا گویه‌های یک پرسش‌نامه تا چه حدی دقیقاً مدل

نتایج آزمون همبستگی که در جدول ۵ آورده شده است، نشان از وجود ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد. به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش، آزمون فرضیه‌ها و همچنین حصول اطمینان از وجود رابطه علی میان متغیرها و عوامل پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری ترکیبی از تحلیل تأییدی و رگرسیون چندمتغیره است. در این

است. این کار به منظور رفع مشکل عدم تعیین واحد اندازه‌گیری متغیر پنهان می‌باشد. چراکه واحد اندازه‌گیری متغیر پنهان در مدل‌یابی معادلات ساختاری مشخص نیست.

مفهومی مورد نظر را می‌سنجد. خروجی نرم‌افزار پس از آزمون مدل مفهومی در شکل ۳ آورده شده است. مسیر مدیریت دانش و زیرساخت و همچنین نوآوری و تولید ایده با عدد یک ثابت شده



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری پژوهش

جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل اولیه و همچنین مقادیر مطلوب این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

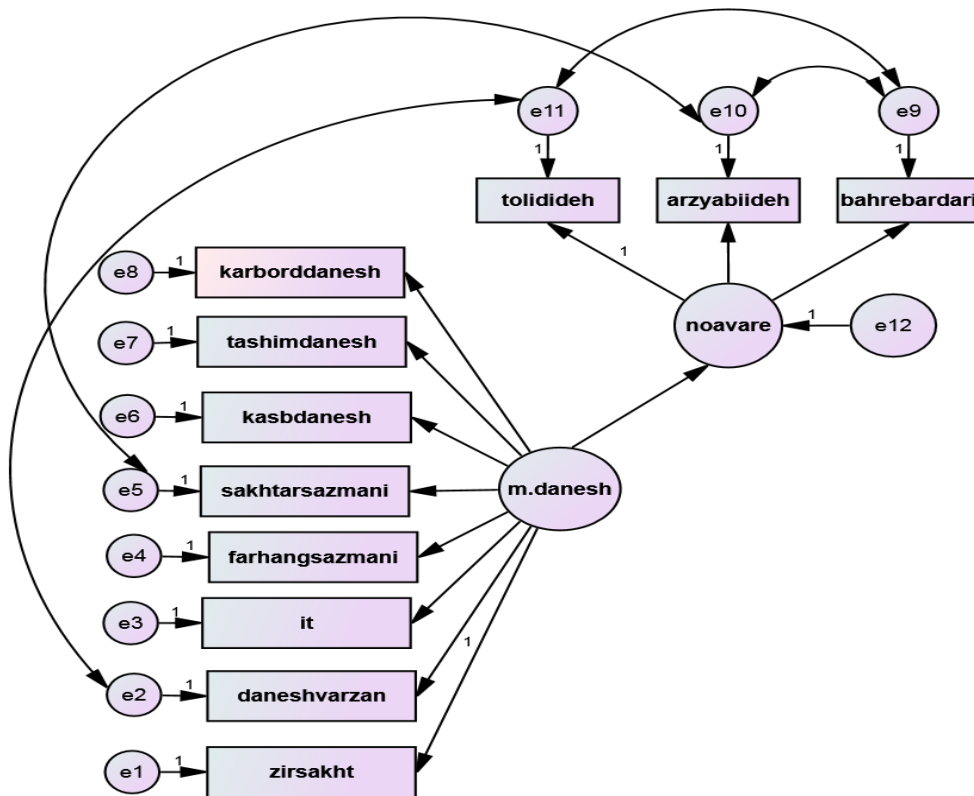
جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل اولیه

نام شاخص	اختصار	مقدار برآورد شده	مقدار مطلوب	وضعیت شاخص
کای اسکور بهنجار	CMIN/DF ¹	۳/۴۱۹	کمتر از ۳	نامطلوب
بنتلر-بونت	NFI	۰/۹۲۱	بیش از ۰/۹	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۷۶۲	بیش از ۰/۸	نامطلوب
نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۶۳۴	بیش از ۰/۸	نامطلوب
تاکر-لویز	TLI	۰/۹۲۷	بیش از ۰/۹	مطلوب
برازندگی تطبیقی	CFI	۰/۹۴۳	بیش از ۰/۹	مطلوب
برازش افزایشی	PNFI	۰/۷۲۰	بیش از ۰/۶	مطلوب
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۱۹۶	کمتر از ۰/۱	نامطلوب

نرم‌افزار آموس و همچنین ماتریس همبستگی بین متغیرها پیشنهاد می‌کند مدل مفهومی به صورت زیر اصلاح گردد. شکل ۴ در واقع مدل ساختاری پژوهش می‌باشد.

همان‌گونه که اطلاعات جدول ۶ نشان می‌دهد برخی از شاخص‌ها وضعیت مطلوب و مناسبی ندارند. این اطلاعات نشان می‌دهد که داده‌های تجربی به صورت مطلوب و مناسب مدل مفهومی را حمایت نمی‌کنند. در نتیجه مدل نیاز به اصلاح دارد. نتایج به دست آمده از

۱. CMIN همان آماره خی دو می‌باشد.



شکل ۴. مدل ساختاری پژوهش

مقادیر مطلوب این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

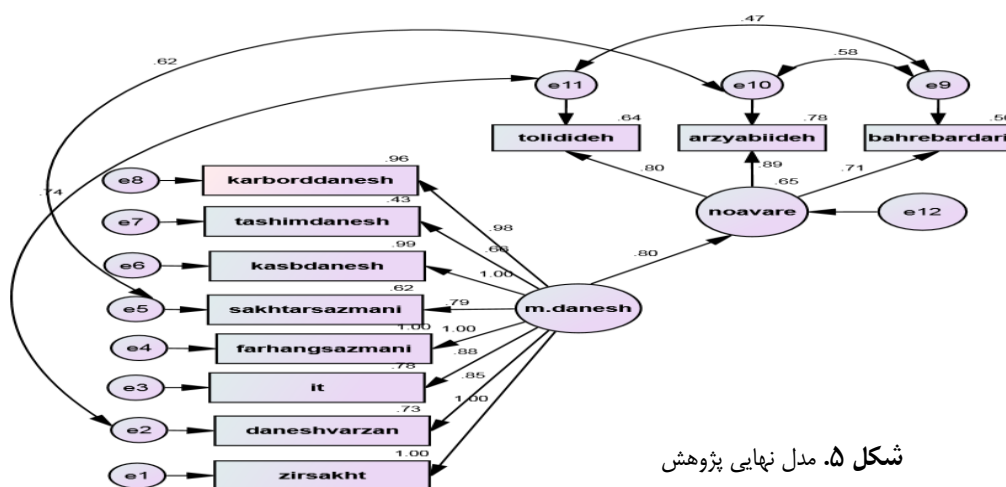
جدول ۷ شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده و همچنین

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده

نام شاخص	اختصار	مقدار برآورد شده	مقدار مطلوب	وضعیت شاخص
کای اسکوتر بهنجار	CMIN/DF	۱/۹۵۱	کمتر از ۳	مطلوب
بتنلر - بونت	NFI	۰/۹۵۹	بیش از ۰/۹	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۸۲۸	بیش از ۰/۸	مطلوب
نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۱۹	بیش از ۰/۸	مطلوب
تاکر - لویز	TLI	۰/۹۷۱	بیش از ۰/۹	مطلوب
برازندگی تطبیقی	CFI	۰/۹۸۰	بیش از ۰/۹	مطلوب
برازش افزایشی	PNFI	۰/۶۸۰	بیش از ۰/۶	مطلوب
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۳۴	کمتر از ۰/۱	مطلوب

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود شاخص کای-اسکوتر کمتر از ۳ و شاخص‌های نیکویی برازش در حد قابل قبولی هستند.



جدول ۸ ضرایب اثرگذاری برآورد شده روابط بین متغیرها و معنی‌داری این ضرایب را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی بارهای عاملی (ضرایب روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۸. ضرایب استاندارد شده مسیرها

بارهای عاملی	Estimate	P	CR ¹
مدیریت دانش <--- نوآوری	۰/۸۰۴	***	۶/۴۰۱
مدیریت دانش <--- زیرساخت	۱	***	
مدیریت دانش <--- دانش‌ورزان	۰/۸۵۳	***	۱۱/۲۰۸
مدیریت دانش <--- فناوری اطلاعات	۰/۸۸۳	***	۱۳/۲۵۹
مدیریت دانش <--- فرهنگ‌سازمانی	۱	***	۲۲۸۵/۹۲۲
مدیریت دانش <--- ساختار سازمانی	۰/۷۸۷	***	۹/۲۸۳
مدیریت دانش <--- کسب دانش	۰/۹۹۷	***	۹۱/۶۱۵
نوآوری <--- تولید ایده	۰/۸۰۰	***	
نوآوری <--- ارزیابی ایده	۰/۸۸۵	***	۶/۴۵۲
نوآوری <--- بهره‌برداری از ایده	۰/۷۰۵	***	۶/۶۱۰
مدیریت دانش <--- تسهیم دانش	۰/۶۵۷	***	۹/۲۷۳
مدیریت دانش <--- به‌کارگیری دانش	۰/۹۸۰	***	۳۴/۱۲۴

بررسی روابط غیرمستقیم مدل پژوهش در جدول ۹ نشان می‌دهد، مدیریت دانش علاوه‌بر تأثیر مستقیم بر نوآوری سازمانی بر روی تولید، ارزیابی و بهره‌برداری از ایده‌ها نیز تأثیر معنی‌داری می‌گذارد.

جدول ۹. بررسی تأثیرات معنی‌دار غیرمستقیم

اثر متغیرها	ضرایب استاندارد شده
مدیریت دانش <--- نوآوری <--- تولید ایده	۰/۶۴۷
مدیریت دانش <--- نوآوری <--- ارزیابی ایده	۰/۷۱۲
مدیریت دانش <--- نوآوری <--- بهره‌برداری از ایده	۰/۶۴۳

جدول ۱۰ میزان واریانس تبیین شده متغیرها را نشان می‌دهد. بیش‌ترین تغییرات متغیر وابسته یعنی نوآوری را تبیین می‌کند. مطابق با داده‌های این جدول زیرساخت و فرهنگ سازمانی

جدول ۱۰. مربع همبستگی چندگانه

متغیر	R ²
تسهیم دانش	۰/۴۳۲
بهره‌برداری از ایده	۰/۴۹۷
تولید ایده	۰/۶۳۹
ساختار سازمانی	۰/۶۲۰
مدیریت دانش	۰/۶۴۶
دانش‌ورزان	۰/۷۲۸
فناوری اطلاعات	۰/۷۸۰
ارزیابی ایده	۰/۷۸۴
به‌کارگیری دانش	۰/۹۶۰
کسب دانش	۰/۹۹۴
فرهنگ سازمانی	۱
زیرساخت‌های آزمایشگاهی	۱

درنهایت جدول ۱۱ به صورت خلاصه نتایج آزمون فرضیات اصلی و فرعی پژوهش را بیان می‌کند.

جدول ۱۱. آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	SEM		شرح فرضیه	فرضیه
	سطح معنی‌داری	ضرایب مسیر استاندارد شده		
تأیید	***	۰/۸۰۴	بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.	۱
تأیید	***	۰/۶۴۷	سیستم مدیریت دانش بر تولید ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۲
تأیید	***	۰/۷۱۲	سیستم مدیریت دانش بر ارزیابی و امکان‌سنجی ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۳
تأیید	***	۰/۶۴۳	سیستم مدیریت دانش بر بهره‌برداری ایده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۴

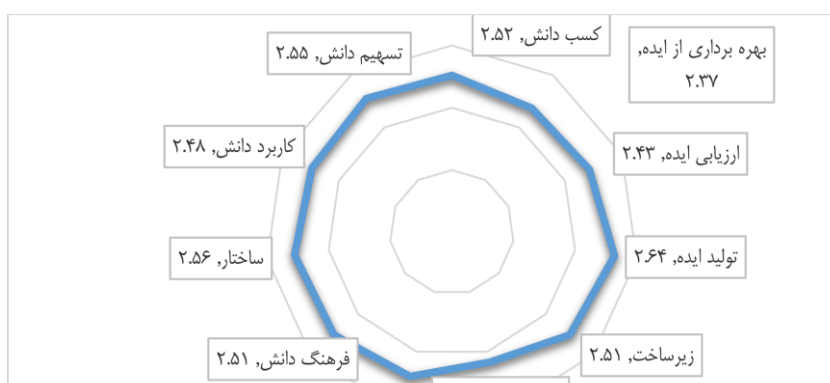
بحث و نتیجه‌گیری

در این راستا ابتدا وضعیت مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی قرار گرفت. براساس اطلاعات به‌دست آمده از نمونه‌ها، میانگین ابعاد فرایندی و زیربنایی سیستم مدیریت دانش در قالب شکل ۶ آورده شده است. بررسی این شکل نشان می‌دهد تمامی ابعاد سیستم مدیریت دانش در سازمان پایین‌تر از حد متوسط می‌باشند. شکل ۶ به‌خوبی ضعف‌های سیستم مدیریت دانش در پژوهشکده مورد بررسی را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود در بین ابعاد مورد بررسی وضعیت دانش‌ورزان و خیم‌تر از دیگر ابعاد می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر، عملکرد واحدهای پژوهشی و همچنین دانشجویان در اجرای پروژه‌ها، نشر مقالات و کتاب، برگزاری سمینارها و تعامل و ارتباط بیرونی، کار تیمی و دیگر فرایندهای مرتبط با دانش مناسب نیست.

با کارآفرینی است که نیازها شناخته می‌شود و با رفع این نیازها پیشرفت حاصل می‌شود. در بین مفاهیمی که به توصیف و سنجش کارآفرینی می‌پردازند، نوآوری عنصری لازم و حیاتی است و مرکز ثقل تعاریف اکثر محققانی است که در این مقوله صاحب‌نظر بوده‌اند. چراکه نوآوری، باعث شناسایی فرصت‌های پیش آمده برای سازمان شده و اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینان سازمانی را توجیه می‌کند. به‌دنبال اهمیت موضوع کارآفرینی، پژوهش حاضر با واسطه قراردادن نوآوری، تأثیر مدیریت دانش بر ارتقای کارآفرینی سازمانی را مورد آزمون و سنجش قرار داد.

ذکر است وجود موانع قانونی به سبب ماهیت فعالیت‌های پژوهشکده منتخب در کنار ایرادات ساختاری و فرهنگی از عوامل بازدارنده در پیاده‌سازی و به‌کارگیری سیستم مدیریت دانش در سازمان می‌باشد. این عوامل سبب شده‌اند تا سازمان نتواند از سرمایه‌های دانشی خود بهره لازم را ببرد.

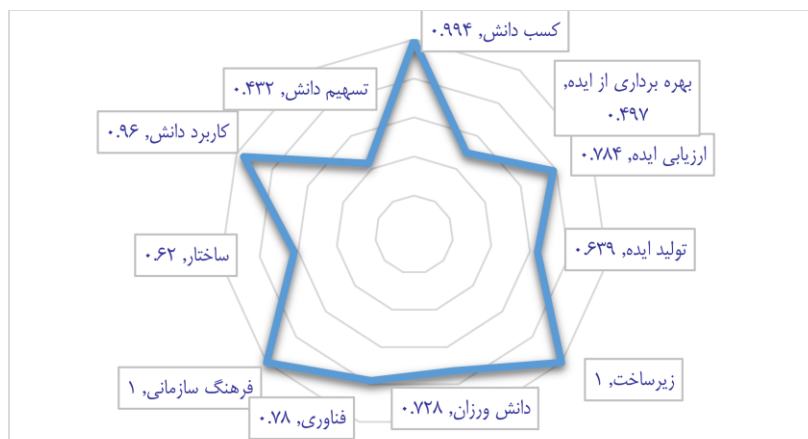
به‌منظور بررسی معنی‌داری اختلاف میانگین مشاهده شده، از آزمون T تک نمونه در سطح اطمینان ۹۹٪ استفاده شد. نتایج این آزمون که در جدول ۴ آورده شده است، نشان می‌دهد اختلاف مشاهده شده تصادفی نبوده و معنی‌دار است. این نتیجه بیانگر این مطلب است که مسئولان هنوز اهمیت و جایگاه مدیریت دانش در سازمان را درک نکرده و اقدامات لازم در راستای رفع موانع پیاده‌سازی این سیستم انجام نداده‌اند. شایان



شکل ۶. وضعیت ابعاد فرایندی و زیربنایی سیستم مدیریت دانش

در ادامه به منظور نشان دادن اهمیت و کارکرد مدیریت دانش در ارتقای عملکرد و کارآفرینی سازمانی و همچنین بررسی وجود رابطه علی بین مفاهیم و متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج این آزمون که در جدول ۵ آورده شده است، نشان از وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین مؤلفه‌های زیربنایی و فرایندی سیستم مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد. به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش، آزمون فرضیه‌ها و همچنین حصول اطمینان از وجود رابطه علی میان متغیرها و عوامل پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. مدل نهایی تبیین

شده در شکل ۵ آورده شده است. مقادیر به‌دست آمده برای شاخص‌های کای اسکور (۰/۹۵۱)، $NFI(0/959)$ ، $CFI(0/980)$ ، $RMSEA(0/0824)$ ضمن تأیید برازش مدل، نشان می‌دهند که تمامی عوامل می‌توانند در مدل ساختاری پژوهش مجتمع شوند. با توجه به مدل نهایی و همچنین اطلاعات جدول ۸ و شکل ۷، در بین مؤلفه‌های فرایندی و زیربنایی سیستم مدیریت دانش، زیرساخت و فرهنگ سازمانی با بارهای عاملی ۱ دارای بیشترین تأثیر مثبت بر سیستم مدیریت دانش می‌باشند. در بین مؤلفه‌های نوآوری نیز تولید و ارزیابی ایده با بارهای عاملی ۰/۸ و ۰/۸۸۵ دارای بالاترین تأثیر می‌باشند.



شکل ۷. بارهای عاملی مدل مفهومی پژوهش

۳. باتوجه به وزن و اهمیت فرهنگ‌سازمانی (بار عاملی ۱)، پیشنهاد می‌شود که مسئولان در بحث ایجاد جو و فرهنگ‌سازمانی حامی دانش‌ورزان و در کل کارکنان دانش‌محور اقدامات و برنامه‌های مستمری داشته باشند.

۴. پیشنهاد می‌شود پژوهشکده در بحث ارزیابی ایده‌ها، از یک مبنای استاندارد استفاده نماید.

در پایان برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود از بعد مکان انجام پژوهش، پرسشنامه‌ها در مراکز پژوهشی متعددی توزیع و جمع‌آوری گردد. تعداد افراد شرکت‌کننده در نظرسنجی را بیشتر در نظر گرفته و جامعه آماری را با حجم بالای نمونه‌ای مورد تحلیل آماری قرار گیرد. همچنین می‌توان متغیرهای دیگری را درخصوص کارآفرینی سازمانی برای پژوهشکده‌های علم و فناوری در نظر داشت از جمله میزان مخاطره‌پذیری. درخصوص انتخاب نمونه‌های جامعه آماری نیز می‌توان جامعه آماری را به جوامع با خروجی‌های پژوهشی بالا و پایین دسته‌بندی کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران برای پژوهش‌های آتی، ارتباط سیستم مدیریت دانش با نوآوری سازمانی را در شرکت‌های زایشی و یا استارت‌آپ‌های دانشگاهی بررسی نمایند.

مقدار بار عاملی (۰/۸۰۴) در کنار مقدار P-Value به‌دست آمده، تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی را تأیید می‌کند. علاوه‌براین باتوجه به اطلاعات موجود در جدول (۹) و بررسی روابط غیرمستقیم، مدیریت دانش از کانال نوآوری بر روی تولید (۰/۶۴۷)، ارزیابی (۰/۷۱۲) و بهره‌برداری از ایده (۰/۶۴۳) نیز تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرند.

باتوجه به وضعیت نامطلوب مدیریت دانش در پژوهشکده، روابط شناسایی شده بین متغیرها و تأثیر معنی‌داری که سیستم مدیریت دانش بر روی نوآوری می‌گذارد، جهت نهادین کردن نوآوری سازمانی به‌عنوان عامل اصلی پدیدآوری کارآفرینی سازمانی در پژوهشکده علم و فناوری پیشنهاد می‌شود:

۱. مسئولان پژوهشکده مبادرت به تدوین و پیاده‌سازی نظام کارای مدیریت دانش و همچنین رفع موانع پیاده‌سازی این سیستم برای ارتقای نوآوری سازمانی نمایند.

۲. باتوجه به اهمیت و وزن زیرساخت‌های کارگاهی و آزمایشگاهی (بار عاملی ۱) در تحصیل مدیریت دانش و در نتیجه بر ارتقای کارآفرینی سازمانی می‌باید مسئولان سازمان مبادرت به ایجاد زیرساخت‌های لازم آزمایشگاهی و کارگاهی برای بهره‌برداری ایده‌های تولید شده نمایند.

منابع

و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران‌زمین). فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، (۲) ۱، ۷۵-۱۰۲.

شعبانی، احمد؛ استانی، مرتضی محمدی و فروگذار، حامد (۱۳۹۱). بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از تکنیک TOPSIS (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی شیراز). مدیریت اطلاعات سلامت، (۳) ۹، ۳۲۶-۳۱۸.

کاظمی، مصطفی؛ افتخار آفاق ارجمندی‌نژاد (۱۳۸۹). بررسی کارآفرینی درون‌سازمانی با استفاده از مدل استیونسون. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.

محمدی فاتح، اصغر؛ امیری، ایوب؛ شرفی‌نژاد، نورالدین و نظری، مرتضی (۱۳۹۳). شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) یک پژوهش آمیخته اکتشافی متوالی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۴، ۱۴۲-۱۱۴.

احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۶). کارآفرینی، تعاریف، نظریات، الگوها. تهران: انتشارات شرکت پردیس.

احمدی، ابراهیم؛ کراهی مقدم، سیروس و رحیمی، فرح‌الله (۱۳۹۱). تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری، دانشگاه علوم و تحقیقات، واحد خوزستان.

افرازه، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش: مفاهیم، الگوها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی. تهران: افرازه.

دلیرپور، مصطفی و یعقوبی، سعید (۱۳۹۲). ارائه مدلی برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و نوآوری (مطالعه موردی شرکت بیمه آسیا)، دهمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع.

رحمانی، زین‌العابدین و رضایی، ملیحه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اثربخشی استفاده از فرایند مدیریت دانش با کارآفرینی. سازمانی در بخش خدمات عمومی. سومین همایش ملی مدیریت کارآفرینی، پیام نور خوانسار، ۲۳۰-۲۱۱.

زعفریان، رضا؛ اسماعیل‌زاده، مونا و شاهی، نساء (۱۳۸۸). ارائه الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب‌وکارهای کوچک

- ملکی، مجید و لطفی، احمد (۱۳۹۵). ارزیابی سطح مدیریت دانش دانشگاه افسری امام علی^(ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۶(۱).
- محمدی مقدم، یوسف؛ محبی، علی؛ محمدی مقدم، یحیی و (۱۳۹۲). الگوی به‌کارگیری قابلیت‌های مدیریت دانش در دانش‌آفرینی و نوآوری‌های. *فصلنامه آموزش در علوم انتظامی*، ۱(۱)، ۲۳-۱.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۴). *کارآفرینی در سازمان‌های دولتی*. تهران: انتشارات فراندیش.
- میرفخرالدینی، سیدحیدر؛ حاتم‌نسب، سیدحسن؛ طالع‌فر، رضا؛ کنجکا و منفرد، امیررضا (۱۳۸۹). مدیریت دانش
- Aktan, B. & Bulut, C. (2008). Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: A case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12(8), 1530-2275.
- Arvin, M., Akbari, M. & Moghimnejad, M. (2014). The study of various models of knowledge management. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(9), 347.
- Beckman, T. J. (1999). The current state of knowledge management. *Knowledge management handbook*, 1(5), 1-1.
- Boyett, I. (1996). The public sector entrepreneur-a definition. *International Journal of Public Sector Management*, 9(2), 36-51.
- Carton, R., Hofer, C. & Meeks, M. (2000). The entrepreneur and entrepreneurship: Operational definitions of their role in society. *Wirtschafts Politische Blatter*, 21(1), 46-53.
- López-Nicolás, C. & Merono-Cerdán, Á. L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International journal of information management*, 31(6), 502-509.
- Davenport, T.H. & Probst, G.J. (2002). *Knowledge management case book: Siemens best practices*: John Wiley & Sons, Inc.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*: Harvard Business Press.
- Fry, F.L. (1993). *Entrepreneurship: A planning approach*: West Group.
- Ginsburg, M., & Kambil, A. (1999). Annotate: A web-based knowledge management support system for document collections. Paper presented at the Systems Sciences, 1999. HICSS-32. Proceedings of the 32nd Annual Hawaii International Conference on.
- Hadizadeh, J., & Bararnia, Z. (2014). Knowledge management as a novel approach in the potential promotion of human entrepreneurs. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(10A), 12.
- Hicks, B.J., Culley, S.J., Allen, R. & Mullineux, G. (2002). A framework for the requirements of capturing, storing and reusing information and knowledge in engineering design. *International journal of information management*, 22(4), 263-280.
- Hornsby, J. S., Naffziger, D. W., Kuratko, D. F., & Montagno, R. V. (1993). An interactive model of the corporate entrepreneurship process. *Entrepreneurship: Theory and practice*, 17(2), 29-38.
- King, W.R. (2009). *Knowledge management and organizational learning*: Springer.
- McElroy, M.W. (2003). *The new knowledge management: Complexity, learning, and sustainable innovation*. Routledge.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How japanese companies create the*

- dynamics of innovation*: Oxford university press.
- Prusak, L. (2009). Knowledge in organisations: Routledge.
- Schollhammer, H. & Kuriloff, A.H. (1988). *Entrepreneurship and small business management*: RE Krieger.
- Vesper, K.H. & Gartner, W.B. (1997). Measuring progress in entrepreneurship education. *Journal of Business venturing*, 12(5), 403-421.

