

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی

دکتر فتاح ناظم* دکتر صمد کریم زاده** الهام قادری***

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی تهران است. این پژوهش از نوع کاربردی، توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری مورد بررسی این تحقیق شامل ۱۲۰۰ نفر از کارکنان ستادی اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل یک پرسشنامه استاندارد شده بود که برگرفته از مؤلفه‌های مدیریت دانش، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی می باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون پیگردی LSD نشان داد که:

- ۱- بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. ۳- متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین نموده اند. ۴- بین میزان کارآفرینی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

کلید واژه ها: مدیریت دانش، سلامت سازمانی، کارآفرینی کارکنان و سازمان تأمین اجتماعی.

مقدمه

بسیاری از صاحب نظران و محققان از دنیای امروزی به عنوان عصر عدم تداوم یاد می کنند، عصر عدم تداوم به این معنا است که دیگر تجارب و راه حل های گذشته برای مسائل جاری و آینده سازمان‌ها کارگشا نیستند و باید به شیوه های دیگر اندیشید و به دنبال راهکارهای جدید

* عضو هیات علمی و دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

** عضو هیات علمی و دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

*** کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

Emil:eghaderi57@yahoo.com

سازمانی با ساختارهای نوین بود. کار آفرینی چیزی جز شناخت فرصت‌ها و استفاده بهینه از آن نیست و مهم‌ترین دستاورد کارآفرینی برای توسعه کشور، ایجاد اشتغال، رفاه، ثروت و شناخت فرصت‌های مناسب است (خانه کارآفرینان، ۱۳۸۵).

کارآفرینی شیوه تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است. کارآفرینی منجر به خلق، ارتقا و باز آفرینی ارزش برای مالکان و ذی‌نفعان می‌شود و تشخیص فرصت قلب این فرآیند است. بنابراین فرصت‌ها به عنوان قلب و نقطه آغازین فرآیند کارآفرینی بسیار با اهمیت هستند (تیمونز و اسپینلی^۱، ۲۰۰۷). جانسون و هیلد براند^۲ (۲۰۰۶) معتقدند که کارآفرینی یک مفهوم چند وجهی پیچیده است و بیشتر صاحب‌نظران توافق دارند که کارآفرینی و کارآفرینان سهم بسزایی در توسعه اقتصادی دارند. هینونی و پویکی جوکی^۳ (۲۰۰۶) عنوان می‌دارد که کارآفرینی عامل حیاتی در زایش ایده‌های جدید، خلق شرکت‌ها و کسب و کارهای جدید و به طور کلی پرورش اقتصاد است. کریسمن و کلرمن^۴ (۲۰۰۶) می‌نویسند کارآفرینان افرادی یا گروه‌هایی هستند که به شکل مستقل یا از جانب یک سیستم سازمانی عمل می‌کنند، سازمان‌های جدید ایجاد می‌کنند یا اقدام به نوآوری و احیای سازمانی می‌کنند که قبلاً وجود داشته است. زامپکس معتقد است که یک شخص کارآفرین؛ توفیق‌گرا، علاقمند و پرنرزی است، کار کردن را دوست دارد، خلاق و نتیجه‌گراست و اعتماد به نفس دارد (زام پتاکیز^۵، ۲۰۰۷) در ذیل به برخی از ویژگی‌های کارآفرینان اشاره می‌گردد:

۱. توفیق‌طلبی (نیاز به پیشرفت): کارآفرینان با به کارگیری انگیزه و نیروی محرک درون خود، دست به رقابت و چالش می‌زنند ۲. مرکز کنترل درونی: اعتقاد فرد درباره اینکه عملکرد وی تحت کنترل وقایع و عوامل خارجی است یا خیر، را کانون یا مرکز کنترل می‌نامند. ۳. تمایل به مخاطره‌پذیری: مخاطره کردن خواه از جنبه مالی، روانی یا اجتماعی باشد بخشی از فرآیند کارآفرینی است. ۴. نیاز به استقلال: عموماً کارآفرینان کسانی هستند که می‌خواهند کار را به شیوه خودشان انجام دهند و کار کردن برای دیگران برایشان سخت است ۵. تحمل ابهام: تحمل ابهام، توانایی فعالیت ضمن نداشتن اطلاعات کافی از محیط و وقایع اجتماعی است. ۶. خلاقیت: خلاقیت توانایی گسترش ایده‌های جدید و کشف راه‌های جدید در نگاه به مسائل و

1. Timmons & Spinelli
2. Johnson & Hildebrand
3. Heinonen & Poikkijoki
4. Chrisman & Kellermanns
5. Zampetakis

مشکلات و فرصت ها است. ۷. اعتماد به نفس: از اعتماد به نفس به عنوان یک ویژگی اصلی در کارآفرینان نام برده می شود. ۸. خوش بینی یا تفکر مثبت: از دیگر صفات برجسته کارآفرینان تفکر مثبت آن ها است. تفکری که باعث افزایش اعتماد به نفس خود و همکاران می شود و همدلی، انرژی، صداقت و امید را ایجاد می کند. ۹. قدرت طلبی: قدرت طلبی به نیاز شخص برای سلطه گری و کنترل اشاره می کند افرادی که قدرت طلبی بالایی دارند، تمایل دارند به کسب و کارشان به عنوان ابزاری برای ایجاد پایگاه اجتماعی بنگرند (فیض بخش، ۱۳۸۱).

مدیریت دانش یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی کارکنان است. مدیریت دانش ابزاری مهم برای سازمان ها جهت مدیریت بهتر اطلاعات و مهم تر از آن، دانش است. برخلاف دیگر روش ها، مدیریت دانش همیشه به راحتی تعریف نمی شود. زیرا در بردارنده دامنه ای از مفاهیم، رفتارهای مدیریتی، فن آوری ها و فعالیت ها است که همه آنها زیر چتر مدیریت دانش قرار می گیرند (گوپتا^۱، ۲۰۰۸). برای توسعه نظام های مدیریت دانش، سرمایه گذاری و فعالیت های زیادی صورت پذیرفته است. فعالیت ها شامل این موارد ذیل است: ۱. شکل پذیری گروهی از دانشورزان به نام تمرین جمعی^۲ که عملکرد این گروه و سازمان مربوط به آنها می تواند با اشتراک پذیری دانش گسترش یابد. ۲- تأکید روی فرآیند خلق و کاربرد برنامه های مدیریت دانش و نظام ها به عنوان منابع سازمانی. ۳- تأکید روی فن آوری به عنوان عاملی قدرتمند برای مدیریت دانش (لاند فرانک^۳، ۲۰۰۸). سلامت سازمانی از دیگر عوامل مؤثر در کارآفرینی کارکنان است که اشاره به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر دارد (وینی و فلدمن^۴، ۱۹۸۷). لایدن و کلینگل^۵ (۲۰۰۰) در مورد سلامت سازمانی می نویسند؛ سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا، کانال های ارتباطی باز و موفقیت بالا می یابند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند. از این رو هدف

1. Gupta
2. Communities of Practice
3. Land Frank
4. Wayne & Feldman
5. Lynden&Klingle

اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی تهران است که اهداف اختصاصی آن شامل موارد ذیل می باشد:

۱. بررسی وضعیت ابعاد مدیریت دانش در سازمانی تأمین اجتماعی ۲. بررسی وضعیت ابعاد سلامت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی ۳. بررسی وضعیت ابعاد کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی ۴. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی ۵. بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی.

بیان مسأله

بررسی مطالعات انجام شده در کشور ما حاکی از این واقعیت است که در سازمان ها از جمله سازمان تأمین اجتماعی شرایط لازم و کافی برای کارآفرینی کارکنان آنچنان که باید مهیا نبوده است. بنابراین با توجه به معضلات موجود، راهکارهای قابل اجرا در راستای افزایش کارآفرینی ضروری به نظر می رسد. از طرف دیگر مهم ترین گام در جهت برنامه ریزی صحیح کارآفرینی، شناخت عوامل مؤثر بر کارآفرینی کارکنان می باشد که بایستی مطالعات و تحقیقات وسیعتری در این زمینه صورت پذیرد. تا براساس آن مسئولین و مدیران این سازمان بتوانند الگوی مدون و راهکار اساسی برای کارآفرینی کارکنان طراحی نمایند. شواهد تجربی نشان می دهد که از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر کارآفرینی کارکنان، مدیریت دانش و سلامت سازمانی است. بررسی های نظری نیز نشان می دهد که در سازمان های کشور ما از جمله سازمان تأمین اجتماعی به بحث کارآفرینی سازمانی و همچنین ارتباط آن با مدیریت دانش و سلامت سازمانی کمتر توجه شده است. با توجه به اینکه پژوهشگر در مورد ارتباط متغیرهای مدیریت دانش، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان با پژوهش های فراوان روبرو بوده است و به طور قطع نمی توان ادعا نمود که بین متغیرهای کارآفرینی کارکنان با مدیریت دانش و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد بنابراین پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد؟

چهارچوب نظری پژوهش

الگوهای نظری مدیریت دانش

الگوهای بسیاری راجع به مدیریت دانش پیشنهاد شده است که دارای فرآیند های متفاوتی هستند. دسته بندی الگوها به دو گونه است: یکی از نظر دیدگاهی که زمینه ساز الگوها است و دیگری با توجه به مراحل فرآیندهای الگوهای ارائه شده است نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) الگوهای تبدیل دانش در یک سازمان توسط کارکنان آن را که به خلق دانش سازمانی می انجامد در چهار دسته مطرح ساختند: ۱. اجتماعی کردن ۲. برونی ساختن ۳. ترکیب ۴. درونی ساختن.

کاکابادسه^۱، کاکابادسه^۲ و کازمین^۳ (۲۰۰۳) الگوهای مدیریت دانش را به چهار گروه تقسیم می کنند، شامل الگوهای شبکه ای، شناختی، انجمنی و فلسفی. در الگوی شبکه ای کانون توجه بر ارتباطات، فراهم آوری، اشتراک و ارسال به شیوه تعامل افقی است. در الگوی شناختی دانش در حکم دارایی سازمان در نظر گرفته شده که باید به صورت دقیق تسخیر، ارائه، ذخیره، اندازه گیری، حفاظت و اشاعه شود. الگوی انجمنی نیز، درباره خصوصیات گروه های حرفه ای که دارای توانمندی هایی چون خود سازماندهی، فراگیری جاری و تعامل های غیررسمی هستند به بحث می پردازد. الگوی فلسفی نیز بر مبنای گفتگوی دو طرفه در عرصه راهبردی، پرسش و جستجو در زمینه فعالیت بازار و فرآیندهای مرتبط با آن، و شیوه مواجهه رقیبان شکل گرفته است (افرازه، ۱۳۸۴).

الگوهای دیگری نیز در عرصه مدیریت دانش مطرح شده، نظیر الگوی هیکس که از چهار فرآیند تشکیل شده است: خلق، ذخیره، نشر و پیاده سازی. الگوی بک من که شامل هشت مرحله شامل: شناسایی، تسخیر، انتخاب، ذخیره، پخش، پیاده سازی و ایجاد و تجارت است. هم چنین الگوی پایه های ساختمان دانش که توسط پروست، روب و رامهارد در سال ۲۰۰۲ ارائه شد. افزون بر آن الگوهای دیگری نیز در حوزه مدیریت دانش پیشنهاد شده که ویژگی آنها، سازماندهی فرآیند مدیریت دانش جهت استخراج نتایج بهتر از فواید آن است (افرازه، ۱۳۸۴). مارویک (۲۰۰۱) نظام مدیریت دانش و ابزارهای این نظام را با استفاده از مدل SECI

1. Kakabadse, N. K
2. KaKabadse, A.
3. Kouzmin, A

نوناکا (۱۹۹۴) شامل چهار مرحله جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، ترکیب و درونی سازی طبقه بندی می‌کند (جنکس و ماری^۱، ۲۰۰۷).

با استفاده از الگوهای مدیریت دانش می‌توان به سازماندهی بهینه منابع اطلاعاتی سازمان مبادرت ورزید. هم چنین این منابع اطلاعاتی، که در واقع دانش سازمانی است، از سرمایه‌های مهمی هستند که در قالب ارزش افزوده در تولید و یا خدمت سازمانی متبلور می‌شود. وجه اشتراک تمامی این الگوها دانش و ارتباطی که بین آن و مهارت‌های افراد و ساختار سازمان ایجاد می‌شود، است. به طور کلی مدل اجرایی در رابطه با پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود ندارد و این به دلیل تنوع کاری و ساختاری شرایط خاص و ... آنها است. ولی یک چارچوب کلی برای پیاده سازی و اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها توسط طالبی و همکاران (۱۳۸۶). پیشنهاد شده است که این چارچوب شامل:

۱. نقشه ریزی دانش: ترسیم نقشه دانش، ابزاری برای تجزیه و تحلیل حوزه های دانش و شناخت خصوصیات و معانی دانش تعریف شده است که در کل باعث شفافیت بخشیدن به دانش سازمانی می‌شود. در ساختار یک نقشه می‌توان: منابع، جریان‌ها، محدودیت‌ها و نقطه پایان دانش در سازمان را مشاهده و ارتباط بین آنها را درک کرد.

۲. آنالیز فاصله: با استفاده از تجربه و تحلیل و ارزیابی‌های موجود در سطح دانش سازمان و مقایسه آن با استانداردهای ارائه شده در این زمینه می‌توان جایگاه واقعی دانش در سازمان را معین کرد.

۳. تشخیص نیازهای دانش سازمانی: در این مرحله با توجه به اهداف سازمان در هر یک از حوزه‌های فعالیتی و نیز نیاز آینده سازمان به سطوح متفاوت دانش، نیاز حوزه‌های متفاوت به خلق، اکتساب و ... دانش تعیین می‌شود.

۴. تدوین استراتژی مدیریت دانش: رویکردهای متفاوتی برای تدوین استراتژی مدیریت دانش در سازمان وجود دارد که هر یک از طریق یک مدل کلی فرآیندهای مدیریت دانش تقویت و حمایت می‌شوند (طالبی و همکاران، ۱۳۸۶).

نظریه های ابعاد سلامت سازمانی

مایلز (۱۹۶۹) ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی، یعنی: ۱. نیازهای وظیفه‌ای

1. Jennex Murray

سازمان، ۲. نیازهای بقا و ... ۳. نیازهای رشد و توسعه سازمان، دانسته و باتوجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مورد: سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، حداکثر برابری قدرت، به کارگیری منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال و نوآوری می‌داند. سه مورد اول جزو تأمین نیازهای وظیفه‌ای سازمان هستند و نیازهای بقاء شامل سه مورد بعدی می‌شوند و ابعاد نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چهارچوب تأمین نیازهای رشد و توسعه قرار می‌گیرند. این ویژگی‌ها با هم در تضاد نیستند و با یکدیگر تعامل دارند.

پارسونز (۱۹۷۶) معتقد است که همه نظام‌های اجتماعی باید برای استمرار فعالیت و رشد و بقای خود، چهار مسأله اساسی زیر را حل کنند: ۱. به دست آوردن منابع کافی و انطباق با محیط (کارکرد انطباق)، ۲. تعیین و تحقق هدف‌ها (کارکرد تحقق هدف)، ۳. حفظ همبستگی در درون نظام (کارکرد یگانگی)، ۴. ایجاد و حفظ ارزش‌های بی‌همتای نظام (کارکرد پنهان یکپارچگی هنجاری).

سازمان‌ها، باید دو دسته نیازهای ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و نیازهای بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را اضافه کنند. در واقع، فرض بر آن است که سازمان‌های سالم، هر دو دسته نیازهای فوق را به طور اثر بخش تأمین می‌کنند. همچنین پارسونز (۱۹۷۶) پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های رسمی، سه سطح مشخص، متمایز در ارتباط با این نیازها دارند: فنی، اداری و نهادی (علاقه بند، ۱۳۷۸). چهارچوب نظری پارسونز، زمینه کلی مفهوم‌پردازی و اندازه‌گیری سلامت سازمانی را فراهم می‌کند. از این رو می‌توان به صورت دقیق‌تر چنین بیان کرد که سازمان سالم، سازمانی است که سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌کنند. سازمان هر دو دسته نیازهای ابزاری و بیانی خود را ارضاء و همچنین، نیروهای خود را در جهت مأموریتش رهبری و با موفقیت بر نیروهای مزاحم و مخرب خارجی غلبه می‌کنند.

از نظر هوی، میسکل (۱۳۷۱) در چهارچوب جدید، سلامت سازمانی به وسیله هفت بُعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون سازمان را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود.

۱) سطح نهادی

۱. یگانگی نهادی: سازمانی را توضیح می‌دهد که دارای یگانگی در برنامه‌های خود می‌باشد.

سازمان به علایق کوچک از طرف کارکنان مستعد است و قادر است که به طور موفقیت آمیزی با نیروهای بیرونی مخرب سازش کند (نیازهای نهادی).

ب) سطح اداری

۲. ملاحظه گری: نشان دهنده رفتاری از مدیر است که دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است. (نیاز بیانی)

۳. ساخت دهی: به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر، انتظارات خود را روشن کرده، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می کند (نیازهای ابزاری).

۴. حمایت منابع: به سازمان هایی اشاره می کند که دارای مواد و وسایل لازم بوده و وسایل اضافی دیگر براحتی قابل حصول است (نیاز ابزاری).

۵. نفوذ مدیر: به توانایی وی در تأثیر کردن به عمل مافوق اشاره می کند. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس ناحیه به طور اثر بخشی کار می کند اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد (نیاز ابزاری).

پ) سطح فنی

۶. روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد اشاره می کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می کنند که کار خود را بخوبی انجام می دهند (نیاز بیانی).

۷. تأکید علمی: به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره می کند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول کارکنان وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است، مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتقاد دارند و احترام قایل هستند. (نیاز ابزاری)

نظریه های کارآفرینی

کارآفرینی و کارآفرین اولین بار مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفت. مکاتب مختلف از قرن شانزدهم میلادی تاکنون به نحوی کارآفرینی را در نظریه های خود تشریح کرده اند. بی شک در توسعه کارآفرینی نظریه های متعددی وجود دارد که در ذیل به برخی از نظریه ها اشاره می گردد:

نظریه کارآفرینی پارسنز

پارسنز، جامعه شناس شهیر آمریکایی که نظریه‌های خود را در چهار نظام زیستی، فرهنگی، نظام اجتماعی و دینی بیان کرده است، توسعه فرهنگ خلاقیت و ابتکار را محصول نظام اجتماعی و تحت تأثیر نهاد خانواده و مدرسه می‌داند که در پرتو آن، انگیزه کنشگران برای به عهده گرفتن نقش‌های تولیدی بالا می‌رود. در همین خصوص باید به شیوه جامعه‌پذیری، میزان رشد و انسجام شخصیت، استقلال فردی، طرز تلقی از کار در جامعه، سخت‌کوشی، پشتکار و وقت شناسی اشاره کرد (پاردی و هاو، ۱۹۹۹).

نظریه کارآفرینی ماکس وبر

ماکس وبر جامعه‌شناس بزرگ آلمانی در تشریح تبیین چگونگی شکل‌گیری تمدن نوین صنعتی و سرمایه‌داری در مغرب زمین به مفهومی اشاره می‌کند که این مفهوم به زبان امروزی، همان فرهنگ کارآفرینی است. وبر توسعه فرهنگ کارآفرینی را متأثر از چهار عامل تشویق به کار برای سعادت، خطرپذیری برای تغییر سرنوشت، برنامه‌ریزی برای آینده و صرفه جویی می‌داند (پاردی و هاو، ۱۹۹۹).

نظریه کارآفرینی مک کله‌لند

مک کله‌لند، روانشناس اجتماعی معاصر، نظریه نیاز به موفقیت را برای اولین بار در مباحث اجتماعی مطرح کرد. وی معتقد بود جوامعی که دارای نیاز به موفقیت پایین هستند، نرخ سرمایه‌گذاری، خطرپذیری در آنها پایین است و به تبع آن توسعه نیافته هستند و در جوامعی که نیاز به موفقیت بالا است، نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری نیز بالا است. در این جوامع، افرادی پیدا می‌شوند که کسب و کار جدیدی راه‌اندازی می‌کنند، شرکت یا واحد اقتصادی را سازماندهی می‌کنند و ظرفیت تولیدی و بهره‌وری آن را افزایش و بهبود می‌بخشند. مک کله‌لند چنین افرادی را کارآفرین می‌نامد و عواملی نظیر شیوه جامعه‌پذیری، شیوه‌های تربیتی والدین، طبقه اجتماعی والدین، ایدئولوژی حاکم، مذهب و تحرک اجتماعی را عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی می‌داند. توجه خاص او به فرهنگ در امر کارآفرینی است و مناسب‌ترین نوع

1. Pardy & Haug
2. Hurwitz & Brockhaus

جامعه‌پذیری را تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس می‌داند که موجب کارآفرینی می‌شود (هارویتز و بروک هاوس^۲، ۲۰۰۰).

پیشینه تحقیق

طالبی و زارع یکتا مقدم (۱۳۸۸) به بررسی راهکارها و عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی در تعاونی‌های استان گلستان پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی، به کارگیری عوامل فنی و سطح تحصیلات نقش مثبتی بر توسعه کارآفرینی داشته‌اند.

آقاجانی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر فرآیند کارآفرینی" به این نتیجه رسیدند که مستند به ضرائب معادله ساختاری، بیشترین اثرگذاری بر روی فرآیند کارآفرینی مستقل به صورت مستقیم مربوط به متغیر رفتاری بوده و از این نظر متغیرهای محیطی شغلی و فردی در درجات بعدی اهمیت قرار دارند.

اسدیان اصفهانی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر مدیریت پروژه ای ساختمانی" به این نتایج دست یافت: ۱) رابطه معناداری بین اجرای مدیریت دانش با برنامه ریزی بهتر پروژه‌ها وجود دارد. ۲) رابطه معناداری بین اجرای مدیریت دانش با سازماندهی بهتر پروژه‌ها وجود دارد.

نگین روز دار (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی اجرای مدیریت دانش و تأثیر اجرای آن بر عملکرد مدیران گروه بهمن خودرو در شهر تهران" به این نتیجه رسید که مدیریت دانش باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد و بین مدیریت دانش و عملکرد رابطه مثبت وجود دارد.

هایده سبحانی (۱۳۸۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس راهنمایی دولتی شهرستان بجنورد به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی با منابع مدارس، رهبری و تصمیم‌گیری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به اعتقاد موریس و همکاران^۱ (۲۰۰۸) نوآوری و زمینه‌سازی برای آن منشأ تغییر محصول، فرآیند، راهبردها، حوزه کاری و مدل سازمانی است. به اعتقاد ایشان استفاده از اصول مدیریت کارآفرینانه پایدار با تحریک کارآفرینی سازمانی باعث کشف، خلق، ارزیابی و بهره‌برداری از

1. Morris et al

2. Luke

فرصت‌های کارآفرینانه خواهد شد.

تحقیق لوکه^۲ (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که درک مدیران از مفهوم کارآفرینی راهبردی، آنها را از عناصر ضروری پیرامون خود آگاه می‌کنند. این عناصر شامل شناسایی فرصت، نوآوری، پذیرش ریسک، انعطاف‌پذیری و مأموریت و رشد سازمانی است.

جانگ و هارتوک^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان دادند که رفتارهای نوآورانه و تفکر خلاق اعضای یک سازمان تحت نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران با کارکنان سازمان نقش محوری را دارد.

تاتینا و همکاران^۲ (۲۰۰۷) نیز وجود اعتماد بین فردی را برای تبادل ایده‌های کارآفرینانه در بین افراد یک سازمان با یکدیگر و مدیریت سازمان ضروری دانسته‌اند.

دارلینک و همکارانش^۳ (۲۰۰۷) برای رهبری و مدیریت کارآفرینانه سه حیطه کلی را مورد توجه قرار داده‌اند؛ تعهد ویژه به حمایت از نوآوری به شکل پیوسته، توجه به مشتریان سازمان و جلب توجه و تعهد افراد سازمان.

به اعتقاد اسمیت (۲۰۰۶) محیط تأثیر شگرفی بر نگرش انسان بر خود و بر دیگران دارد، لذا نوع برخورد مدیریت سازمان با افراد آن می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به عنوان یک تسهیل‌کننده اساسی عمل کند.

تومی و همکاران^۴ (۲۰۰۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که حمایت مدیریت سازمان از هرگونه رفتار کارآفرینانه، باعث ترویج فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان خواهد شد. تایمونز و همکاران اعتقاد دارند که کارآفرینی در نتیجه خلق، ارتقاء فهم و احیاء یک ارزش رخ می‌دهد که مزایای آن برای تمام مشارکت‌کنندگان و ذی‌نفعان یک برنامه است. لذا هدف اصلی کارآفرینان تغییر است و آنچه تسهیل‌کننده این فرآیند است نحوه مدیریت و فضای حاکم بر کارآفرینان است.

در پژوهش ماری وود در سال (۲۰۰۳) تحت عنوان "رابطه بین رهبری مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی" نتایج، بیانگر آن است که سازمان‌هایی که دارای رهبری مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی قوی می‌باشند در کسب دانش و اطلاعات و تجزیه و تحلیل

1. Jong & Hartg
2. Tatina & et
3. Darling & et
4. Towmey & et

موقعیت های پیچیده موفق تر عمل می کنند.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت از نوع پژوهش های کمی و از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی - همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل ۱۲۰۰ نفر از کارکنان ستادی اداره کل سازمان تأمین اجتماعی است. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. که حجم نمونه برابر ۲۹۱ نفر تعیین شده است که برای اطمینان بیشتر به آن ۱۰ درصد افزوده شد، که در نهایت حجم نمونه برابر ۳۲۰ نفر برآورد شده است. با توجه به اینکه این تحقیق از لحاظ ماهیت از نوع پژوهش های کمی است، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش رابطه مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان از پرسشنامه استاندارد شده در زمینه موضوع تحقیق استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۴۹ عبارت است که براساس گزینه های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظر ندارم، موافقم، کاملاً موافقم به آنها پاسخ داده شده است. با توجه به متغیرهای اصلی تحقیق، تعداد ۵۸ سؤال، کارآفرینی کارکنان و تعداد ۴۲ سؤال، مدیریت دانش و ۴۴ سؤال، سلامت سازمانی و تعداد ۵ سؤال نیز ویژگی های شخصی کارکنان را ارزیابی می نمایند. به منظور برآورد اعتبار آن، نتایج ضریب آلفای کرنباخ برای بخش های مختلف پرسشنامه بیشتر از ۰/۹۱ گردید.

یافته ها

یافته های پژوهش حاکی از آن است که اکثر افراد مورد مطالعه در طبقات سنی ۳۶ تا ۴۵ سال قرار دارند. ۵۲ درصد از آنان مرد و ۴۸ درصد نیز زن بوده اند و اکثر افراد مورد مطالعه یعنی ۸۱ درصد متأهل و بیشتر آنان یعنی ۴۴ درصد دارای تحصیلات لیسانس بوده اند و حدود ۸۱/۵

درصد نیز بیشتر از ۵ سال سابقه خدمت در سازمان تأمین اجتماعی داشته اند که از این لحاظ افراد با تجربه ای محسوب می گردند.

از یافته های توصیفی پژوهش حاضر در زمینه وضعیت مدیریت دانش در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران آن است که ابعاد رهبری و مدیریت، سازمان یادگیرنده، کار تیمی، استراتژی، ایده ها، مأموریت و فرهنگ سازمانی در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تا حدودی مورد توجه قرار گرفته است ولی به ابعاد تقسیم دانش، سفسطه دیجیتالی، سرمایه عقلانی و به ویژه خلق دانش در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی در حد کم توجه شده است. به طور کلی یافته ها حاکی از آن است که میزان به کارگیری مدیریت دانش در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران در حد متوسط بوده است ولی بایستی تلاش جدی تر و بیشتری در زمینه های تقسیم دانش، سفسطه دیجیتالی، سرمایه عقلانی و به ویژه خلق دانش از سوی مدیران صورت گیرد.

بررسی ها در خصوص وضعیت ابعاد سلامت سازمانی در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران نشان داد که مطلوبیت ابعاد روحیه کارکنان، یگانگی نهادی و تأکید علمی در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی در حد متوسط بوده است ولی میزان مطلوبیت ابعاد نفوذ مدیر، حمایت منابع، ساخت دهی و ملاحظه گری در حد قابل قبولی نبوده است. به طور کلی میزان مطلوب بودن وضعیت سلامت سازمانی در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران در حد متوسط بوده است. ولی بایستی در خصوص ابعاد نفوذ مدیر، حمایت منابع، ساخت دهی و ملاحظه گری تمهیدات بیشتری اندیشیده شود.

یافته های توصیفی در خصوص وضعیت کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران نشان داد که ابعاد انتقاد پذیری، خلاقیت، مدیریت زمان، نیاز به پیشرفت، اعتماد به نفس، واقع گرایی، رقابت جویی، نیاز به استقلال، با انرژی بودن و داشتن پشتکار در بین کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی در حد متوسط رو به بالا بوده است ولی میزان منبع کنترل درونی، خطرپذیری و هدف گرایی در بین آنان در حد قابل قبولی نبوده است که باید به موارد مذکور بیشتر توجه شود. به طور کلی میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران در حد متوسط رو به بالا بوده است. با توجه به یافته های توصیفی، بررسی وضعیت مدیریت دانش و سلامت سازمانی به عنوان اساس و شالوده برنامه ریزی های آینده در سازمان تأمین اجتماعی به منظور کارآفرینی کارکنان یک فعالیت اساسی محسوب می گردد که

به لحاظ توانمند سازی مدیران حائز اهمیت است.
سؤال اصلی ۱: آیا بین مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

جدول ۱: ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر	ضریب رگرسیون (B)	خطای استاندارد	مقدار بتا (Beta)	T	سطح معنی داری
مدیریت دانش	۱/۰۲۲	۰/۰۶۴	۰/۶۷۲	۱۵/۸۶	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۵۹/۷۸	۸/۵۵	-	۶/۹۹	۰/۰۰۰

در تحقیق حاضر برای بررسی رابطه بین متغیر مستقل مدیریت دانش و متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان از رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون برابر $R=۰/۶۷$ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2=۰/۴۵$ شده است ($p=۰/۰۰۰$ و $F=۲۵۱/۶۵$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار نمود که متغیر مدیریت دانش حدود ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران را تبیین نموده است. با توجه به ضرایب جدول بالا معادله خط رگرسیون $(Y = a + b_1X_1 + \dots + b_2X_2 + \dots)$ به صورت $Y = ۵۹/۷۸ + ۱/۰۲ X_1$ و معادله استاندارد شده آن: $Y = ۰/۶۷ X_1$ می‌باشد.

سؤال فرعی ۱: آیا بین ابعاد مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: خلاصه مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل ابعاد مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی

کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران

مراحل	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معنی داری
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۸۰۴	۰/۶۴۷	۰/۶۴۶	۵۵۸/۴۸	۰/۰۰۰
۲	سفسطه دیجیتالی	۰/۸۲۲	۰/۶۷۵	۰/۶۷۳	۳۱۶/۲۶	۰/۰۰۰
۳	استراتژی	۰/۸۳۴	۰/۶۹۵	۰/۶۹۲	۲۳۰/۱۱	۰/۰۰۰
۴	رهبری و مدیریت	۰/۸۳۷	۰/۷۰۰	۰/۶۹۶	۱۷۶/۵۱	۰/۰۰۰

در تحقیق حاضر برای بررسی نقش متغیرهای ابعاد مدیریت دانش بر متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان از رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام استفاده شد، نتایج نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی، استراتژی، رهبری و مدیریت نقش مثبتی بر میزان کارآفرینی کارکنان اداره کل سازمان تامین اجتماعی تهران داشته اند. ولی متغیر سفسطه دیجیتالی نقش معکوسی بر میزان کارآفرینی کارکنان داشته است. براساس یافته‌های موجود متغیرهای فرهنگ سازمانی (X_8)، سفسطه دیجیتالی (X_5)، استراتژی (X_7) و رهبری و مدیریت (X_1) حدود ۶۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تامین اجتماعی تهران را تبیین نموده اند. با توجه به ضرایب جدول بالا معادله خط رگرسیون به صورت: $Y = 0/49X_8 - 0/18X_5 + 0/35X_7 + 0/10X_1$ و معادله استاندارد شده آن $Y = 0/49X_8 - 0/18X_5 + 0/35X_7$ می باشد.

سؤال اصلی ۲: آیا بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر	ضریب رگرسیون (B)	خطای استاندارد	مقدار بتا (Beta)	T	سطح معنی داری
سلامت سازمانی	۰/۹۶۴	۰/۰۵۰	۰/۷۴۳	۱۹/۴۴	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۶۵/۰۹	۶/۷۷	-	۹/۶۰	۱۹/۴۴

نتایج تحقیق در خصوص بررسی نقش متغیر مستقل سلامت سازمانی بر متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان از طریق رگرسیون نشان داد که ضریب رگرسیون برابر $R=0/74$ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2=0/55$ شده است ($F=378/18$ و $p=0/0000$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیر سلامت سازمانی حدود ۵۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تامین اجتماعی تهران را باعث شده است. با توجه به ضرایب جدول بالا معادله خط رگرسیون به صورت: $Y = 0/65 + 0/96 X_2$ و معادله استاندارد شده آن: $Y = 0/74 X_2$ می باشد.

سؤال فرعی ۲: آیا بین ابعاد سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

جدول ۴: خلاصه مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل ابعاد سلامت سازمانی بر میزان کارآفرینی

کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران

مراحل	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معنی داری
۱	روحیه	۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۵۷۵	۴۱۷/۷۶	۰/۰۰۰
۲	یگانگی نهادی	۰/۷۸۹	۰/۶۲۳	۰/۶۲۱	۲۵۳/۰۱	۰/۰۰۰
۳	تاکید علمی	۰/۷۹۵	۰/۶۳۳	۰/۶۲۹	۱۷۵/۱۳	۰/۰۰۰
۴	ساخته‌ی	۰/۷۹۸	۰/۶۳۸	۰/۶۳۳	۱۳۳/۶۹	۰/۰۰۰

در تحقیق حاضر برای بررسی نقش متغیرهای ابعاد سلامت سازمانی بر متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان از رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام استفاده شد، نتایج نشان داد که متغیرهای روحیه، یگانگی نهادی، تاکید علمی و ساخت دهی نقش مثبتی بر میزان کارآفرینی کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران داشته اند. براساس یافته‌های موجود متغیرهای روحیه (X_1)، یگانگی نهادی (X_7)، تاکید علمی (X_2) و ساخت دهی (X_4) حدود ۶۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران را تبیین نموده اند. با توجه به ضرایب جدول بالا معادله خط رگرسیون به صورت: $Y = 0/۶۹X_2 + 0/۷۱X_7 + 0/۴۸X_1 + 0/۷۳X_4 + 0/۱۲X_2 + 0/۱۱X_4$ و معادله استاندارد شده آن $Y = 0/۴۳X_1 + 0/۲۴X_7$ می باشد.

سؤال اصلی ۳: آیا بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر	ضریب رگرسیون (B)	خطای استاندارد	مقادیر بتا (Beta)	T	سطح معنی داری
مدیریت دانش	۰/۴۲۲	۰/۰۸۷	۰/۲۷۹	۴/۸۵	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی	۰/۶۹۰	۰/۰۷۴	۰/۵۳۳	۹/۲۸	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۴۶/۶۲	۷/۵۷	-	۶/۱۵	۰/۰۰۰

برای بررسی نقش متغیرهای مستقل مدیریت دانش و سلامت سازمانی بر متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید، که نتایج نشان می دهد ضریب رگرسیون برابر $R=۰/۷۶$ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2=۰/۵۸$ محاسبه شده است ($F=۲۱۲/۸۸$ و $p=۰/۰۰۰۰$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی در مجموع حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران را تبیین نموده اند. با توجه به ضرایب جدول ذیل معادله خط رگرسیون به صورت: $Y=۰/۴۲ X_1+۰/۶۹ X_2+۴۶/۶۲$ و معادله استاندارد شده آن $Y=۰/۲۷ X_1+۰/۵۳ X_2$ می باشد.

سؤال فرعی ۳. آیا بین میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی براساس سطح تحصیلات اختلاف وجود دارد؟

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون F در خصوص اختلاف میانگین میزان کارآفرینی کارکنان بر اساس

سطح تحصیلات

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروه ها (a)	۵۸۲۹۰/۷۲	۴	۱۴۵۷۲/۶۸	۱۰/۴۰۵**	۰/۰۰۰
داخل گروه ها (e)	۴۲۵۷۶۶/۵۶	۳۰۴	۱۴۰۰/۵۴		
کل	۴۸۴۰۵۷/۲۸	۳۰۸	-		

نتایج آزمون نشان داد که بین میزان کارآفرینی کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی بر حسب سطح تحصیلات در سطح ۱ درصد خطا اختلاف معنی داری وجود دارد. یعنی سطح

تحصیلات بر کارآفرینی افراد تاثیر گذار بوده است. نتایج حاصل از آزمون LSD برای فاکتور میزان کارآفرینی کارکنان براساس سطح تحصیلات نشان داد که بین کارکنانی که دارای سطح تحصیلات دیپلم بوده اند با کسانی که دارای تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا بوده اند اختلاف معنی داری در سطح ۵٪ خطا وجود دارد. همچنین بین کارکنانی که دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم بوده اند با کارکنانی که دارای سطح تحصیلات دیپلم، لیسانس و دکترا بوده اند از نظر کارآفرینی اختلاف معنی داری در سطح ۵٪ درصد خطا وجود دارد. همچنین بین میزان کارآفرینی افراد لیسانس با کسانی که دارای سطح تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم، فوق لیسانس و دکترا بوده اند در سطح ۵ درصد خطا اختلاف معنی داری مشاهده می گردد. و نیز بین کارکنان دارای فوق لیسانس با افراد دیپلم و لیسانس اختلاف معنی داری در خصوص کارآفرینی کارکنان در سطح ۵ درصد خطا مشاهده می گردد. ضمن اینکه کارکنان دارای سطح تحصیلات دکترا با سایر افراد دارای مدارک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس نیز در زمینه کارآفرینی اختلاف معنی داری در سطح ۵ درصد خطا دارند.

سؤال فرعی ۴: آیا بین میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی براساس سنوات خدمت اختلاف وجود دارد؟

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون F در خصوص اختلاف میانگین میزان کارآفرینی کارکنان براساس

سنوات خدمت

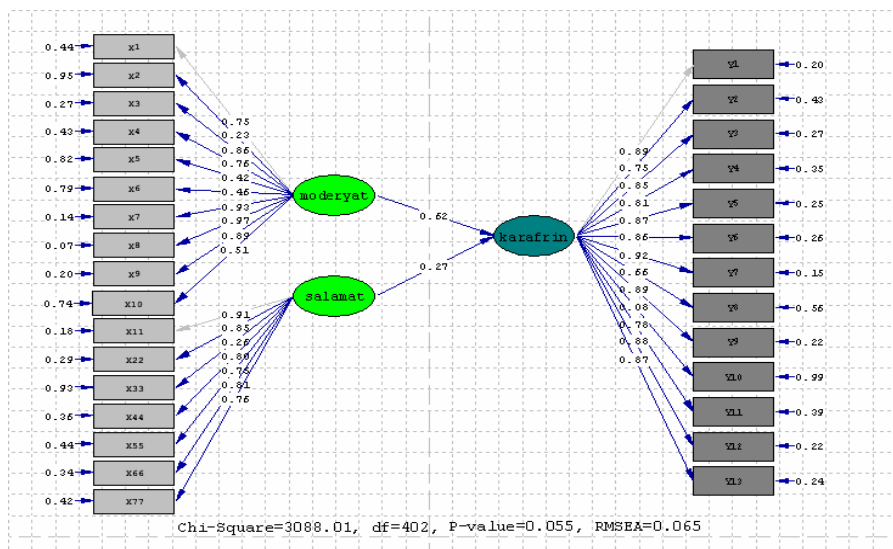
منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروه ها (a)	۱۷۰۵۷/۱۸	۲	۸۵۲۸/۵۹	۵/۶۲۳**	۰/۰۰۴
داخل گروه ها (e)	۴۶۲۶۱۱/۵۳	۳۰۵	۱۵۱۶/۷۵		
کل	۴۷۹۶۶۸/۷۱	۳۰۷	-		

نتایج آزمون F نشان داد که بین میزان کارآفرینی کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی بر حسب طبقات سنوات خدمت در سطح ۱ درصد خطا اختلاف معنی داری وجود دارد. یعنی سنوات خدمت بر کارآفرینی افراد تاثیرگذار بوده است. نتایج حاصل از آزمون LSD برای فاکتور میزان کارآفرینی کارکنان براساس سنوات خدمت نشان داد که بین کارکنانی که

دارای سنوات خدمت ۵ سال و کمتر بوده اند با کسانی که دارای سنوات خدمت بیشتر از ۱۰ سال بوده اند اختلاف معنی داری در سطح ۵٪ خطا وجود دارد. همچنین بین کارکنانی که دارای سنوات خدمت ۶ تا ۱۰ سال بوده اند با کارکنانی که دارای سنوات خدمتی بیشتر از ۱۰ سال بوده اند از نظر میزان کارآفرینی اختلاف معنی داری در سطح ۵٪ درصد خطا وجود دارد. ضمن اینکه بین کارکنانی که دارای سنوات خدمتی بیشتر از ۱۰ سال بوده اند از نظر میزان کارآفرینی با کسانی که در طبقات سابقه خدمتی ۵ سال و کمتر و نیز بین ۶ تا ۱۰ سال بوده اند از نظر میزان کارآفرینی اختلاف معنی داری در سطح ۵ درصد خطا وجود دارد.

تحلیل مسیر:

مدل تحلیل مسیر ابعاد مدیریت دانش و سلامت سازمانی با ابعاد کارآفرینی کارکنان



شکل ۲: نتایج آزمون مدل ارتباط بین ابعاد مدیریت دانش و سلامت سازمانی با ابعاد کارآفرینی کارکنان

در شکل بالا مقدره آماره مجذور خی برابر $3088/01$ می‌باشد که در سطح $0/05$ معنی‌دار است. به عبارت دیگر ارتباط الگوی متغیر پنهان بیرونی ابعاد مدیریت دانش^۱ (moderyat) شامل: X_1 «رهبری و مدیریت» که توسط ۶ سؤال، X_2 «کار تیمی» که توسط ۴ سؤال، X_3 «تقسیم دانش» که توسط ۳ سؤال، X_4 «خلق دانش» که توسط ۳ سؤال، X_5 «سفسطه دیجیتالی» که توسط ۴ سؤال، X_6 «ایده ها و مأموریت» که توسط ۳ سؤال، X_7 «استراتژی» که توسط ۴ سؤال، X_8 «فرهنگ سازمانی» که توسط ۵ سؤال، X_9 «سرمایه عقلانی» که توسط ۴ سؤال، X_{10} «سازمان یادگیرنده» که توسط ۶ سؤال و متغیر پنهان بیرونی ابعاد سلامت سازمانی^۲ (salamat) شامل: X_{11} «روحیه» که توسط ۹ سؤال، X_{22} «تأکید علمی» که توسط ۸ سؤال، X_{33} «ملاحظه گری» که توسط ۵ سؤال، X_{44} «ساخت دهی» که توسط ۵ سؤال، X_{55} «حمایت منابع» که توسط ۵ سؤال، X_{66} «نفوذ مدیر» که توسط ۵ سؤال، X_{77} «یگانگی نهادی» که توسط ۷ سؤال به عنوان متغیر مستقل و متغیر پنهان درونی ابعاد کارآفرینی کارکنان^۳ (karafarin) شامل: Y_1 «نیاز به پیشرفت» که توسط ۴ سؤال، Y_2 «نیاز به استقلال» که توسط ۳ سؤال، Y_3 «خطر پذیری» که توسط ۵ سؤال، Y_4 «خلاقیت» که توسط ۶ سؤال، Y_5 «مدیریت زمان» که توسط ۶ سؤال، Y_6 «داشتن پشتکار» که توسط ۲ سؤال، Y_7 «هدف گرایی» که توسط ۵ سؤال، Y_8 «رقابت جویی» که توسط ۵ سؤال، Y_9 «اعتماد به نفس» که توسط ۴ سؤال، Y_{10} «منبع کنترل درونی» که توسط ۴ سؤال، Y_{11} «انتقاد پذیری» که توسط ۴ سؤال، Y_{12} «واقع گرایی» که توسط ۵ سؤال، Y_{13} «با انرژی بودن» که توسط ۵ سؤال به عنوان متغیر وابسته اندازه گیری شده که با الگوی حقیقی داده ها متفاوت نیست. از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برآزش» این مدل برابر $0/91$ شده است می‌توان بیان نمود که این مدل برآزش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب به دست آمده نشان می‌دهد که اثر مستقیم ابعاد مدیریت دانش با ابعاد کارآفرینی به میزان $0/62$ و اثر مستقیم ابعاد سلامت سازمانی با ابعاد کارآفرینی کارکنان به میزان $0/27$ می‌باشد که در سطح بالایی است. همچنین مدل فوق بیانگر آن است که بیشترین اثر مستقیم ابعاد مدیریت دانش را می‌توان تحت عنوان فرهنگ سازمانی و بیشترین اثر مستقیم ابعاد سلامت سازمانی را می‌توان تحت عنوان روحیه کارکنان عنوان نمود.

1. ksi

2. ksi

3. eta

جدول ۸ : شاخص های ارزیابی برازش مدل ساختاری عوامل مؤثر در کارآفرینی کارکنان

تفسیر	شاخص	مقدار
برازش کامل در سطح ۰/۱ خطار	۳۰۸۸/۰۱	مجدور کای (نسبت درست نمایی)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۴	لوئیز - تاکر (شاخص برازش غیر نرم)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۳	بونت - بنتلر (شاخص برازش نرم شده)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۷۰)	۰/۷۷	هولتر
برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۸)	۰/۰۶۵	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSE)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	شاخص برازندگی (GFI)

نتایج حاصل نشان دهنده آن است که مقدار کای اسکویر در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نشده است، با توجه به اینکه اگر مقدار کای اسکویر معنی دار باشد نشان دهنده تفاوت بین مدل و داده ها است و نشان دهنده برازش ضعیف مدل می باشد (کلانتری، ۱۳۸۸: ۲۱۰). لذا در این تحقیق با توجه به عدم معنی داری آزمون کای اسکویر می توان عنوان داشت که مدل از برازش قابل قبول برخوردار بوده است. با تأکید بر شش شاخص نیکویی برازش می توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده های تجربی از سوی دیگر تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل ساختاری شده (مدل به تصویر درآمده) با داده های تجربی فراهم گردیده است و می توان الگوی مناسب را برای ساختار مرتبط با کارآفرینی کارکنان عنوان نمود از این رو با تأکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه کارآفرینی کارکنان طراحی گردیده و برازش مطلوب، معرف الگویایی معادلات ساختاری با تأکید بر ابعاد مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی است. در جمع بندی نهایی پژوهش حاضر، با توجه به اینکه شاخص واحدی (ایده الی) برای برازش کل مدل وجود ندارد و محقق باید از معیارهای مختلف برای برازش مدل استفاده کند. لذا با توجه به شاخص های مورد مطالعه می توان عنوان داشت که مدل پیشنهادی از برازش قابل قبولی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

اولین یافته پژوهش حاضر آن است که بین دو متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. یعنی هرچه میزان به کارگیری مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی

بیشتر بوده در نتیجه کارآفرینی کارکنان نیز افزایش داشته است. دیگر جنبه یافته اول پژوهش آن است که بین ابعاد مدیریت دانش یعنی: رهبری و مدیریت، تقسیم دانش، خلق دانش، سفسطه دیجیتالی، ایده ها و مأموریت ها، استراتژی، فرهنگ سازمانی، سرمایه عقلانی و سازمان یادگیرنده با متغیر کارآفرینی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد ولی بین بعد کار تیمی با میزان کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری مشاهده نگردید، که این شاید به آن دلیل باشد که سازمان تأمین اجتماعی به کار تیمی در زمینه کارآفرینی کمتر بهاء داده است. یافته های حاصل از رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی، استراتژی، رهبری و مدیریت بر کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران نقش مثبتی داشته اند، که این یافته با یافته های پژوهشی افرادی هم چون: اسدیان اصفهانی (۱۳۸۶)، نگین روزدار (۱۳۸۱)، ماری وود (۲۰۰۳)، لوکه (۲۰۰۶)، جانگ و هاتوک (۲۰۰۷)، تاتیانا و همکاران (۲۰۰۷)، دارلینک و همکاران (۲۰۰۷)، همسویی دارد. یافته دیگر تحقیق آن است که رابطه بین متغیر سفسطه دیجیتالی با میزان کارآفرینی کارکنان معکوس شده است که شاید این مسئله به این دلیل باشد که کارکنانی که از تکنولوژی هایی مثل کامپیوتر و اینترنت در سازمان بیشتر استفاده نموده اند در جهت امور جاری و کارهای روزمره و عادی سازمان بوده و کمتر در زمینه کارآفرینی از آنها استفاده نموده اند که در نتیجه رابطه معکوس شده است. بنابراین ملاحظه می گردد که کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی مستلزم به کارگیری مدیریت دانش در تمامی ابعاد آن می باشد که بایستی مسئولین و مدیران سازمان تأمین اجتماعی به این امر توجه کامل نمایند.

دومین یافته پژوهش حاضر آن است که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد. یعنی هرچه میزان مطلوبیت سلامت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی بیشتر بوده است در نتیجه کارآفرینی کارکنان نیز افزایش داشته است. بر همین اساس بین اکثر ابعاد سلامت سازمانی یعنی: ابعاد روحیه، تاکید علمی، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی با متغیر کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای؛ روحیه کارکنان، یگانگی نهادی، تاکید علمی و ساخت دهی نقش مثبتی بر میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران داشته اند. در پژوهش های انجام شده توسط سبحانی (۱۳۸۳) و موریس و همکاران (۲۰۰۸) این مطالب مورد تأیید قرار گرفته که تحقیق حاضر نیز

همسو با تحقیقات قبلی می باشد. نتایج نشان داد که بین بعد ملاحظه گری با میزان کارآفرینی کارکنان رابطه‌ای مشاهده نگردید. که این مسئله شاید به دلیل حمایت کم مدیران از کارآفرینی کارکنان و عدم همکاری آنان در این خصوص بوده است. با توجه به مسائل مطرح شده می‌توان عنوان نمود که سلامت سازمانی از ارکان مهم کارآفرینی کارکنان می‌باشد که بایستی مدیران و مسئولان، شرایط لازم را در زمینه بهبود سلامت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی فراهم آورند. سومین یافته پژوهش حاضر آن است که بین میزان کارآفرینی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس سطح تحصیلات و سنوات خدمت اختلاف معنی داری وجود دارد که این یافته یا نتایج تحقیقات و پژوهش های صورت گرفته توسط طالبی و زارع یکتا مقدم (۱۳۸۸) و آقاجانی و همکاران (۱۳۸۷) همسویی دارد. بنابراین لازم است در جهت کارآفرینی، از کارکنان دارای سطح تحصیلات بالا و با تجربه بیشتر استفاده گردد.

چهارمین و مهم‌ترین یافته تحقیق حاضر آن است که متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت توأم حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران را تبیین نموده‌اند. که نشان دهنده میزان نقش و تأثیر متغیرهای مذکور در خصوص کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد. یافته‌ها حاکی از آن است که زمینه‌های لازم و مناسب برای کارآفرینی کارکنان در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران فراهم است ولی بایستی اصلاحات ساختاری مناسب در خصوص به کارگیری مدیریت دانش و سلامت سازمانی در سازمان مذکور صورت گیرد، تا با تقویت نقاط ضعف و حذف موانع و مشکلات موجود، بستر مناسبی برای اجرای کارآفرینی کارکنان پدید آید.

پیشنهادها

۱. پیشنهاد می‌شود انتصاب مدیران در سازمان تأمین اجتماعی در جهت به کارگیری افراد خلاق و کارآفرین صورت گیرد یعنی مدیرانی در رأس امور قرار گیرند که به کارآفرینی کارکنان اعتقاد و ایمان داشته باشند. ضمن اینکه 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.

۲. پیشنهاد می‌گردد کمیته ای متخصص و مجرب برای کسب دانش جدید در زمینه کارآفرینی کارکنان متناسب با نیازمندی های سازمان و به منظور انتقال دانش و اطلاعات بدست آمده به کارکنان در زمان مناسب تعیین گردد و این کمیته با ذخیره نمودن، طبقه‌بندی و در دسترس قراردادن کلیه اطلاعات و ایجاد بانک مستندات در خصوص تجربیات به دست آمده در زمینه کارآفرینی فعالیت نماید.
۳. پیشنهاد می‌گردد تمهیدات لازم در خصوص فرآیند تقسیم دانش، جمع آوری اطلاعات و ثبت وقایع مهم سازمانی (مستند سازی شکست ها و موفقیت های گذشته سازمان در خصوص کارآفرینی کارکنان) در اداره کل سازمان تأمین اجتماعی اندیشیده شود.
۴. 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 را 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.
۵. پیشنهاد می‌گردد که سازمان تأمین اجتماعی 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.
۶. پیشنهاد می‌گردد به منظور تشویق تفکر کارآفرینانه، مدیران سازمان جهت برگزاری کلاس‌ها و سمینارهای آموزش کارآفرینی، برنامه ریزی های لازم را انجام دهند و پودمان آموزش های ضمن خدمت کارآفرینی را به همین منظور تدوین نمایند.
۷. پیشنهاد می‌شود رؤسا و مدیران سازمان تأمین اجتماعی منابع جدید دانش و افراد ماهر را شناسایی نموده و زمینه های ایجاد واحدهای جداگانه با تفویض اختیارات لازم برای توسعه کارآفرینی به صورت کار تیمی را فراهم نمایند.
۸. پیشنهاد می‌گردد اداره کل سازمان تأمین اجتماعی تهران از اجرای آزمایشی طرح های نو در جهت کارآفرینی کارکنان حمایت نماید و کارآفرینی کارکنان را مورد تشویق قرار دهد.
۹. پیشنهاد می‌گردد از ایجاد تمرکز در سطوح بالای مدیریت سازمان تأمین اجتماعی جلوگیری به عمل آید و به مدیران و سرپرستان خط مقدم اختیارات بیشتری تفویض گردد تا مدیران پایه بتوانند با استقلال بیشتری در خصوص فعالیت های کارآفرینانه عمل نمایند.

منابع فارسی

- اسدیان اصفهانی، ا. ر. (۱۳۸۶). بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش (دانائی) بر مدیریت پروژه های ساختمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته عمران، دانشکده فنی مهندسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- افرازه، ع. (۱۳۸۴). مدیریت دانش: مفاهیم، الگوها، اندازه گیری و پیاده سازی، تهران: مؤلف.
- اقاجانی، ح و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر فرآیند کارآفرینی مستقل (شرکت های تعاونی صنعتی شهرستان بابلسر)، ماهنامه تعاون، ۱۹۶.
- خانه کارآفرینان. (۱۳۸۵). کارآفرینی و ایجاد اشتغال، قابل دسترسی در اینترنت، سایت خانه کارآفرینان.
- روزدار، ن. (۱۳۸۱). بررسی اجرای مدیریت دانش و تأثیر اجرای آن بر عملکرد مدیران گروه بهمن خودرو شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- سبحانی، ه. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس راهنمایی دولتی شهرستان بجنورد ۸۳ - ۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طالبی، ک؛ محمدی، ح. ر. و مهدی، ر. (۱۳۸۶). ارائه چهارچوبی جهت پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط، مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس مدیریت دانش.
- طالبی، ک؛ زارع یکتا، م. ج. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی در تعاونی های منابع طبیعی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت کارآفرینی و توسعه منطقه ای سیستان و بلوچستان، انتشارات دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره بهار، شماره ۲۱، ص ۱۵.
- فیض بخش، ع. ر. (۱۳۸۱). کارآفرینی و کارآفرین، تعاریف و ویژگی ها، آفتاب، شماره ۲۱.

- کلانتری، خ. (۱۳۸۸). مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، تهران، نشر فرهنگ صبا.
- ماری، وود. (۱۳۸۳). رابطه بین رهبری مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی ترجمه: محمد مهمان نواز، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- هوی، وین؛ و ک، مسیکل؛ و سسیل، ج. (۱۳۷۱ و ۱۳۷۲) **تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**. ترجمه: سید محمدعباس زاده. ارومیه: انتشارات انزلی، جلد اول و دوم.

منابع انگلیسی

- Brockhaus, R. and Horwitz, P. (2000). **The Psychology of the Entrepreneur**, In D. Sexton & R. Smilor. *The Art and Science of Entrepreneurship* Cambridge.
- Chrisman, J. & Kellermanns, F. (2006). **Entrepreneur**. In Michael Hitt & Duane Ireland, *Entrepreneurship*, Victoria: Blackwell Publishing.
- Darling, J. and et al. (2007). **Enhancing contemporary entrepreneurship a focus on management leadership** *European business review*, vol. 19. No 1, pp.4-22.
- Gupta, Jatinder N. D. (2008). **An overview of knowledge management. Knowledge management: concepts, methodologies, tools, and applications.**
- Haug H. M. & Pardy W. (1999). **Community entrepreneurship in north eastland**, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 5, No.4.
- Heinonen, J. and Poikkijoki, S. A. (2006), **An Entrepreneurial-directed approach to entrepreneurship education: mission impossible?** *Journal of Management Development*, Vol.25, NO.1, PP.80-94.
- Jennex, Murray E. (2007). **Knowledge Management Success Models. Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications.**
- Johnson, Debra; Craig, Justin B. L. and Hildebrand, Ryan. (2006). **Entrepreneurship education: towards a discipline-based framework**, *Journal of Management Development*, Vol. 25, NO. 1,

PP.40-54.

- Jong, J. & Hartog, D. (2007). **How leaders influence employees innovative behavior?**, European Journal of Innovation Management, Vol. 10, No. 1, pp. 41-64.
- Juliea, L. & William, K. (2000). **Supervising organizational health.** Supervision Journal, PP 3-5.
- Land, F. (2008). **Theoretical and Practical Aspect of Knowledge Management.** Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications.
- Luke, B. (2006). **Exploring Strategic Entrepreneurship in the Public Sector**, New Zland: Auckland University of Technology,
- Morris, M. (2006). **Entrepreneurship Intensity.** In Michael Hitt & Duane Ireland, Entrepreneurship, Victoria: Blackwell Publishing, PP. 91- 95.
- Nonak, I., and H. T. (1995). **The Knowledge-Creating Company.** New York: Oxford Press.
- Smith, A. j; Collins, L. A. & Hannon, P. D. (2006). **Education and Training**, Vol. 48, No 2, pp 555-567.
- Tatina, S. and et al. (2007). **The role of interpersonal trust for entrepreneurial exchange in a transition economy.** International Journal of Emerging Markets, Vol. 2, No. 2, pp. 101-122.
- Timmons, J. A. and Spinelli, S. (2007). **New venture creation: Entrepreneurship for the 21 century**, New York: McGraw-Hill Co,
- Towmey, D. F. and et al. (2000). **From strategy to corporate outcomes aligning human resource management system with entrepreneurial intent.** International Journal of Commerce and Management, Vol. 10, No. 3, pp. 120-125.
- Wayne, K. and John A. Feldman, (1987). **Organizational Health: The concept and its measure.** Journal of Research and Development in Education, Number, p: 30.
- Zampetakis, L. A. (2007). **Entrepreneurial Behavior in the Greek Public Sector**, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Volume13, No. 2.