

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۲/۲۷

فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات

دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز ۱۳۹۷

شماره پیاپی ۲۵، صص: ۱۷۸-۱۶۳

فرایند، فرهنگ، افراد: سه مؤلفه مؤثر بر کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شیراز

هانیه زارع^۱، سعیده ابراهیمی^۲، عبدالرسول جوکار^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش، بررسی نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز می‌باشد.

روش‌شناسی: ابزار پژوهش مورد استفاده شامل پرسشنامه مدیریت دانش نیر (۱۳۹۰) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) می‌باشد. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ که برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۲ به دست آمد. جامعه مورد مطالعه، کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز (۸۷ نفر) می‌باشد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، بین مؤلفه‌های "افراد"، "فرایند" و "فرهنگ" با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد، در حالیکه بین مؤلفه "فن‌آوری" با "کارآفرینی سازمانی" رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: کتابخانه‌ها نیاز به پیاده‌سازی مدیریت دانش و بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری خود، در ایجاد کارآفرینی سازمانی در طول زمان می‌یابند که، بستگی به فرآیند تبادل دانش دارد. در این مسیر مهم‌ترین عامل موفقیت کارآفرینی سازمانی، مدیریت کردن اثر بخش دانش در سازمان است. به عبارت دیگر، مدیریت دانش در کتابخانه‌ها می‌تواند به عنوان بستر ظهور کارآفرینی سازمانی تلقی گردد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی، فرایند، فرهنگ، افراد

^۱ . کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شیراز. zhaniyeh@gmail.com

^۲ . استادیار بخش علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شیراز.

sebrahimi.shirazu@gmail.com

^۳ . استاد بخش علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شیراز.

مقدمه

عصر ما عصر شتاب و دگرگونی و تغییر است. موج این تغییرات زندگی همه ما را نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیش‌تاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق و خودباور برخوردار باشد (هزارجریبی، ۱۳۸۲). تغییر و تحولات گسترده امروزی و پویایی رقابت باعث شده است تا سازمان‌ها به دنبال ایجاد شرایطی باشند که بتوانند افراد کارآفرین را هر چه بیشتر جذب، مدیریت و نگهداری کنند تا از مزایای کارآفرینی سازمانی هر چه بیشتر بهره‌مند شوند. بنابراین، برای غلبه بر مشکلات و تهدیدات که متوجه سازمان‌های امروزی است، تنها یک راه‌حل سازگار است و آن هم ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌ها می‌باشد. از این رو است که هر چه زمان می‌گذرد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمان‌ها نمود بیشتری پیدا می‌یابد (گلستان هاشمی، ۱۳۸۲).

مدیریت دانش یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی کارکنان است. مدیریت دانش ابزاری مهم برای سازمان‌ها جهت مدیریت بهتر اطلاعات و مهم‌تر از آن، دانش است (گوپتا، ۲۰۰۸). بدون تردید، نزدیک‌ترین حوزه معرفتی به مدیریت دانش، حوزه علم اطلاعات و دانش-شناسی است. مشکلات و چالش‌های موجود در کتابخانه‌ها، مدیریت کتابخانه‌ها را به وظیفه‌ای پیچیده تبدیل کرده است. مدیران امروز باید راه تحول را پیش بگیرند و تلاش کنند تا کتابخانه‌ها به سوی وضعیت مطلوب حرکت کنند. لذا، امروزه مدیریت کتابخانه‌ها مدیریت تغییر و تحول است. برای موفقیت در این امر، مدیران ابتدا باید بدانند چه چیز را باید تغییر بدهند و به چه سو باید حرکت کنند. در این راستا، استفاده از مدیریت دانش ابزار مناسبی است (مختاری نبی، ۱۳۸۶). مدیریت دانش سبب دستیابی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع توانایی‌های جدید، قدرت اجرای عملیات بیشتر، تشویق خلاقیت و نوآوری، شیوه به کار بردن بهتر دانش موجود در سازمان و استفاده بهتر از دانش در فرآیند تجارت روز به روز را در سازمان ایجاد می‌کند (هاسکل، ۲۰۱۰).

1. Gupta

2. Haskel

مدیریت دانش همیشه به راحتی تعریف نمی‌شود، زیرا دربردارنده دامنه‌ای از مفاهیم، رفتارهای مدیریتی، فن‌آوری‌ها و فعالیت‌هاست که همه آن‌ها زیر چتر مدیریت دانش قرار می‌گیرند (گوپتا، ۲۰۰۸). همچنین مبنای ثروت‌آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است؛ به گونه‌ای که کارآفرینان از دانش و اطلاعات ثروت می‌آفرینند (خوانساری، ۱۳۸۴). در این راستا، سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیرند تا جهت حفظ بقا و داشتن مزیت رقابتی، سازمانی خلاق و نوآور شوند، به گونه‌ای که خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان جهانی آماده سازند (فتحیان، ۱۳۸۴).

از همین رو، با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی و همچنین مدیریت دانش در سازمان‌ها، به نظر می‌رسد که بررسی رابطه این دو متغیر بتواند در پیشبرد کارآفرینی سازمانی از طریق ارتقای مدیریت دانش مؤثر باشد.

پیشینه پژوهش

در این قسمت مروری بر مرتبط‌ترین و تازه‌ترین پژوهش‌های انجام شده در این حوزه خواهد شد.

سانگ و چویی^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان تأثیرات تیم مدیریت دانش بر خلاقیت و کارایی نهایی تیم‌های سازمانی، پرسشنامه‌ای را بین ۶۵ تیم فروش توزیع کردند. داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که تیم به کارگیری دانش به طور مثبتی به خلاقیت وابسته بود، تأثیرات مثبت به کارگیری دانش زمانی قوی‌تر بود که تیم رهبران، یک سبک شناختی نظام‌مند داشت.

هیزلوپ^۳ (۲۰۱۰) طی تحقیقی مدیریت دانش را به عنوان یک الگوی زودگذر مدیریت در نظر گرفته است. هدف این مقاله، برای درک این است که چگونه علاقه به موضوع مدیریت دانش در بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ تکامل یافته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت دانش را می‌توان به عنوان یک الگوی زودگذر در نظر گرفت که محافل علمبرای اولین بار از قرن بیست و یکم به این موضوع علاقه زیادی نشان دادند. با این حال، در علاقه به مدیریت دانش در میان مشاوران جهانی و شرکت‌های خدمات حرفه‌ای کاهش قابل توجهی وجود دارد.

1. Gupta

2. Sung & Choi

3. Hislop

کیم و یانگ (۲۰۱۱) به بررسی اثر مارپیچ سه گانه روابط دانشگاه و صنعت، دولت و عوامل محیطی در ایالات متحده در سطح منطقه‌ای پرداختند و تأثیر این سیستم را بر روی نرخ تولد و زوال شرکت‌های ایالات متحده بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که در مناطق با کارآفرینی بالا از بین سه حوزه در سیستم مارپیچ سه گانه، دانشگاه به عنوان یک عامل مهم میانجی کارآفرینی تلقی می‌شود و در مناطق با کارآفرینی پایین، این عوامل سه گانه فقط نرخ تولد شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

از سوی دیگر تحقیقات معدودی در زمینه سنجش رابطه مستقیم دو متغیر کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش انجام شده است که بیانگر وجود رابطه بین این دو متغیر است. طالقانی و همکاران (۱۳۹۰) رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه را بررسی کرده‌اند. نتایج ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد که شاخص‌های خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش با نوآوری سازمانی رابطه معنی‌داری دارند. در مطالعه‌های دیگر، شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) رابطه میان کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن (نوآوری، ریسک‌پذیری، فعالیت‌های پیش‌تازانه و رقابت تهاجمی) با عوامل سازمانی مدیریت دانش که ابعاد آن شامل فرهنگ دانش‌آفرین، فرایند دانش‌محور، ساختار دانش‌محور، منابع دانش، درگاه‌های دانش و رهبری دانش می‌باشد، در شرکت آلومینیوم پارس ساوه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن با عوامل سازمانی مدیریت دانش وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که، بین ابعاد کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های عوامل سازمانی مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد. نیر و جوکار (۱۳۹۱) طی پژوهشی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز را بررسی کردند. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. نتایج حاکی از آن است که هر چقدر خلاقیت متخصصان علم اطلاعات کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر باشد، میزان به اشتراک گذاری مدیریت دانش آنان نیز بیش‌تر می‌باشد.

با توجه به رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی، هدف پژوهش حاضر این است که رابطه این دو متغیر را در مراکز اطلاعاتی و کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار دهد. یافته‌های این

^۱. Kim & Yang

تحقیق می‌تواند به متخصصان علم اطلاعات در دانشگاه شیراز جهت ایجاد طرح‌های موفق در زمینه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی یاری رساند
در همین راستا این پژوهش، به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد:

۱. چه رابطه‌ای میان مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۱-۱. چه رابطه‌ای میان مؤلفه "افراد" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

۱-۲. چه رابطه‌ای میان مؤلفه "فن‌آوری" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

۱-۳. چه رابطه‌ای میان مؤلفه "فرهنگ" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

۱-۴. چه رابطه‌ای میان مؤلفه "فرایند" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

۲. متغیر جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات چه تأثیری بر رابطه میان مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است، که در آن با استفاده از ابزار پرسشنامه، متغیر کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) و

پرسشنامه مدیریت دانش نیر (۱۳۹۰) می‌باشد. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) شامل ۷ عامل است که عبارتند از: سخت‌کوشی، تلاش برای موفقیت، مسئولیت‌پذیری؛ ریسک‌پذیری؛ کنترل درونی؛ اخلاقیات؛ انعطاف‌پذیری؛ تحمل ابهام و روایی کلامی. پرسشنامه مدیریت دانش توسط نیر (۱۳۹۰) با توجه به چهار عنصر اساسی در ایجاد زیرساخت برای مدیریت دانش سازمانی که توسط اکثریت صاحب‌نظران مدیریت دانش عنوان شده است (شامل: افراد، فرایند، فن‌آوری و فرهنگ) تنظیم و تدوین شده است.

لازم به ذکر است که پرسشنامه‌های متعددی در خصوص کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش طراحی شده است که میتوان به پرسشنامه ارزیابی کارآفرینی سازمانی مک‌لند (۱۹۹۶) به نقل از ایمانی (۱۳۹۰)، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی آکتان و بیولت (۲۰۰۴) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۰)؛ پرسشنامه جوزف حداد^۱ (۲۰۰۷) استفاده شده در پژوهش کارشناسی ارشد دیندارلو (۱۳۹۰)، پرسشنامه محقق‌ساخته خامدا (۱۳۹۰) بر مبنای پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) و پرسشنامه نیر (۱۳۹۰) اشاره کرد. منتهی به دلیل این‌که پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هومن ابعاد بیش‌تری از کارآفرینی سازمانی را دربرمی‌گیرد، این پرسشنامه مبنای بررسی این پژوهش قرار گرفت. همچنین با توجه به جامعه مورد بررسی در این پژوهش، پرسشنامه نیر مرتبط‌ترین پرسشنامه مربوط به متخصصان علم اطلاعات می‌باشد که مبنای سنجش مدیریت دانش قرار گرفت.

ضرایب پایایی آلفای کرونباخ که برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر، کلیه کارمندان شاغل در کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه شیراز (۸۷ نفر) مورد بررسی قرار گرفتند. از میان پرسشنامه‌های توزیع شده، ۷۴ عدد (۸۵٪) بازگردانده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی و تحلیل واریانس یک‌طرفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

^۱.Joseph Hsadad

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در مورد بررسی رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی بین متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز نشان می‌دهد که، بین مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی $0/248$ و سطح معنی‌داری $P < 0/05$ وجود دارد (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون پیرسون جهت سنجش رابطه بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی

مدیریت دانش		متغیر
Sig	R	
0/02	0/248	کارآفرینی سازمانی
افراد		
Sig	R	
0/001	0/371	
فرهنگ		
Sig	R	
0/024	-0/262	
فرایند		
Sig	R	
0/001	0/375	
فن‌آوری		
Sig	R	
0/635	-0/056	

یافته‌ها بیانگر آن است که بین مؤلفه "افراد" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی آنان رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی $0/371$ و سطح معنی‌داری $P < 0/01$ وجود دارد. بدین معنا که، هر چقدر نمره فرد در کارآفرینی سازمانی بیشتر باشد، نمره مؤلفه "افراد" نیز بیشتر خواهد بود. بین مؤلفه "فرهنگ" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، رابطه معنی‌دار و معکوس با ضریب همبستگی $0/262$ و سطح معنی‌داری $P < 0/05$ وجود دارد. بدین معنا که، هر چقدر نمره فرد در کارآفرینی سازمانی بیشتر باشد، نمره مؤلفه "فرهنگ" کمتر خواهد بود. بین مؤلفه

"فرایند" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی $0/375$ و سطح معنی‌داری $P < 0/01$ وجود دارد. بدین معنا که، هر چقدر نمره فرد در کارآفرینی سازمانی بیشتر باشد، نمره مؤلفه "فرایند" نیز بیشتر خواهد بود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که، رابطه بین مؤلفه "فن‌آوری" در مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز معنی‌دار نمی‌باشد.

یافته‌های پژوهش در مورد بررسی معنی‌داری تفاوت مهارت کارآفرینی زنان و مردان، حاکی از وجود تفاوت در میانگین نمرات مردان برای کارآفرینی سازمانی برابر $3/37$ با انحراف استاندارد $0/220$ و میانگین نمرات زنان برای کارآفرینی سازمانی برابر $3/28$ با انحراف استاندارد $0/250$ می‌باشد. نتایج آزمون t نشان می‌دهد که، تفاوت معنی‌داری بین متخصصان علم اطلاعات مرد و زن در کارآفرینی سازمانی وجود ندارد. به عبارت دیگر، جنسیت متخصصان علم اطلاعات در کارآفرینی سازمانی آنان تأثیر ندارد. همچنین، بیانگر آن است که میانگین نمرات مردان برای مدیریت دانش برابر $3/25$ با انحراف استاندارد $0/588$ و میانگین نمرات زنان برای مدیریت دانش برابر $3/53$ با انحراف استاندارد $0/35$ می‌باشد. نتایج آزمون t نشان می‌دهد که، بین مهارت مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات مرد و زن، در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، جنسیت متخصصان علم اطلاعات در کاربرد مدیریت دانش آنان مؤثر است و زنان از مهارت بیشتری در مدیریت دانش برخوردار بوده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. مقایسه میانگین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با توجه به جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی‌داری
کارآفرینی سازمانی	مرد (۳۰)	۳/۳۷	۰/۲۲۰	۷۲	۱/۵۲۳	۰/۷۳۳
	زن (۴۴)	۳/۲۸	۰/۲۵۰			
مدیریت دانش	مرد (۳۰)	۳/۲۵	۰/۵۸۸	۷۲	۲/۶۰	۰/۰۱۳
	زن (۴۴)	۳/۵۳	۰/۳۵			

یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که مقدار F برابر $۲/۱۹۳$ می‌باشد که با توجه به معنی داری مشاهده شده برابر $۰/۱۱۹$ ، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات با توجه به سابقه خدمت آنان وجود ندارد. همچنین در مورد بررسی معنی‌داری تفاوت مهارت مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات با سوابق خدمت متفاوت نشان می‌دهد که، میانگین نمرات متخصصان علم اطلاعات با سابقه کار کمتر از ۱۰ سال برابر با $۳/۲۲$ ؛ میانگین نمرات متخصصان علم اطلاعات با سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال برابر با $۳/۳۴$ و میانگین نمرات متخصصان علم اطلاعات با سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال برابر با $۳/۳۶$ می‌باشد. که همان‌گونه که در جدول ۸ نشان داده شده است، مقدار F برابر $۰/۸۷۲$ می‌باشد که با توجه به معنی داری مشاهده شده برابر $۰/۴۲۲$ ، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی متغیر سابقه خدمت بر مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات تأثیری ندارد (جدول ۳).

جدول ۳. نتیجه تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه تفاوت کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش بر حسب سابقه خدمت

متغیر	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کارآفرینی سازمانی	بین گروه	۰/۲۴۷	۲	۰/۱۲۳	۲/۱۹۳	۰/۱۱۹
	درون گروه	۳/۹۹۴	۷۱	۰/۰۵۶		
	مجموع	۴/۲۴۱	۷۳			
مدیریت دانش	بین گروه	۰/۴۰۲	۲	۰/۲۰۱	۰/۸۷۲	۰/۴۲۲
	درون گروه	۱۶/۳۶۹	۷۱	۰/۲۳۱		
	مجموع	۱۶/۷۷۱	۷۳			

یافته‌ها بیانگر آن است که، در مورد بررسی کارآفرینی سازمانی و متغیر میزان تحصیلات، مقدار F برابر $۳/۴۸۵$ می‌باشد که با توجه به معنی داری مشاهده شده برابر $۰/۰۱۲$ ، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار می‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود دارد. همچنین، با توجه به نتایج آزمون تعقیبی توکی، بیش‌ترین تفاوت بین گروه‌های دارای مدرک تحصیلی دیپلم با گروه‌های دارای

مدرک تحصیلی فوق لیسانس می‌باشد. به عبارت دیگر، متخصصان علم اطلاعات با مدرک تحصیلی فوق لیسانس از مهارت کارآفرینی سازمانی بالاتری نسبت به متخصصان علم اطلاعات با مدرک تحصیلی دیپلم برخوردار بوده‌اند. اما در رابطه با مدیریت دانش، مقدار F برابر $۱/۷۴۸$ می‌باشد که با توجه به معنی داری مشاهده شده برابر $۰/۱۴۹$ ، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود ندارد (جدول ۴).

جدول ۴. نتیجه تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه تفاوت کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش بر

حسب میزان تحصیلات

متغیر	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کارآفرینی سازمانی	بین گروه	۰/۷۱۳	۴	۰/۱۷۸	۳/۴۸۵	۰/۰۱۲
	درون گروه	۳/۵۲۸	۶۹	۰/۰۵۱		
	مجموع	۴/۲۴۱	۷۳			
مدیریت دانش	بین گروه	۱/۵۴۳	۴	۰/۳۸۶	۱/۷۴۸	۰/۱۴۹
	درون گروه	۱۵/۲۲۹	۶۹۷۳	۰/۲۲۱		
	مجموع	۱۶/۷۷۱	۴			

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد به هر میزان که، سطح مهارت مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بالاتر باشد، سطح مهارت کارآفرینی سازمانی نیز بیش‌تر می‌باشد. سازمان‌ها ممکن است نیاز به پیاده‌سازی مدیریت دانش و بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری خود، در ایجاد کارآفرینی داشته باشند که این خود بستگی به فرآیند تبادل دانش دارد. در این مسیر مهم‌ترین عامل موفقیت کارآفرینی سازمانی، مدیریت کردن اثر بخش دانش در سازمان است. به عبارت دیگر، مدیریت دانش در کتابخانه‌ها می‌تواند به عنوان بستر ظهور کارآفرینی سازمانی تلقی گردد.

نتایج بیانگر آن بود که، بین مؤلفه "افراد" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات (ناظم و همکاران، ۱۳۸۹؛ شفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰؛ عسکری‌پور و همکاران، ۱۳۹۱)

همسوست. کارکنان به عنوان ایجاد کننده، منتشر کننده و استفاده کننده از دانش، تشکیل مجموعه-ای را می دهند که فرهنگ سازمانی را جهت خلق و انتشار دانش آماده می سازند. افراد بایستی موتور اصلی مدیریت دانش باشند و موفق ترین سازمان ها آنهایی هستند که مدیریت دانش را به جزئی از کار کارکنان خود تبدیل کرده اند.

با توجه به نتایج به دست آمده، بین مؤلفه "فرایند" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات (کاظم زاده، ۱۳۸۶؛ دانپورت و پروساک، ۱۹۹۸) مطابقت داشت. مدیریت دانش، خواسته های جدیدی بر بخش های مختلف از جمله ساختار سازمان تحمیل می کند. ساختارهای منعطف می تواند محمل خوبی برای مدیریت دانش باشد. با توجه به نتایج، ساختار سازمانی کتابخانه های دانشگاه شیراز از انعطاف و پویایی لازم برخوردار می باشند.

با توجه به نتایج به دست آمده، بین مؤلفه "فرهنگ" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی داری وجود دارد. بات (۲۰۰۰) طی مطالعه ای بیان می دارد که، از عناصر جلو برنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی بر نوآوری است و برای توسعه مدیریت دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تعامل و یا بازسازی دانایی می گردند، به طور نظام مند تشویق و حمایت شوند.

بر مبنای یافته ها، بین مؤلفه "فن آوری" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی با متغیر کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. این نتیجه، با نتایج تحقیق امیری (۱۳۸۷) همسوست. بهره گیری از فن آوری های نوین در فعالیت های گوناگون و امور مربوط به شکل گیری زیرساخت های مخابراتی و شبکه اطلاع رسانی کتابخانه ها بسیار پر هزینه است و ارتقاء و هم خوانی آن ها با آخرین تحولات سخت افزاری و نرم افزاری به بودجه ویژه ای نیاز دارد و افزایش نیافتن بودجه بدون توجه به تورم، افزایش قیمت تجهیزات و منابع اطلاعاتی، توان خرید و ارائه خدمات را کاهش می دهد.

یافته های پژوهش حاکی از آن است که، جنسیت متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی در کاربرد مدیریت دانش آنان مؤثر است، به عبارتی دیگر، مردان در برخورداری از مهارت های

مدیریت دانش توانمندتر از زنان می‌باشند. این نتیجه با نتایج تحقیقات (میلر و کراکوسکی، ۲۰۰۵؛ پانگیل و ناسودرین، ۲۰۰۸؛ دهداری، ۱۳۷۸؛ محمدی و باقری، ۱۳۹۰) همسوست. همچنین، متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی با مدرک تحصیلی فوق لیسانس از سطح بالاتری از مهارت کارآفرینی سازمانی نسبت به متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی با مدرک تحصیلی دیپلم برخوردار بوده‌اند. در خصوص این نتایج، می‌توان چنین بیان داشت که، نتایج چنین تحقیقاتی در فرهنگ‌ها و جوامع مختلف متفاوت است، لذا، به علت محدود بودن حجم نمونه، نیاز به تحقیق بیشتر در این زمینه احساس می‌شود.

یافته‌های پژوهش حاضر مبین آن بود که متخصصان علم اطلاعات شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، مدیریت دانش را به عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور بالا بردن افکار عموم و افزایش خلاقیت و کارآفرینی در کتابخانه‌ها به‌کار می‌گیرند. مدیریت دانش با ایجاد، توسعه و ترویج دانش و تمرکز بر دارایی‌های غیر فیزیکی سازمان (تجارب و دانش کارکنان)، شرایطی را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم می‌نماید و باعث به وجود آمدن سازمان‌های کارآفرین می‌شود که مجموعه این اقدامات تأثیر مستقیمی بر روی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز می‌باشد، تا بدین وسیله کتابخانه‌ها با استقرار مدیریت دانش و از مجرای کارآفرینی سازمانی، مزیت رقابتی خویش را ارتقا بخشند. وجود منابع انسانی با عملکرد بالا بسیار مهم است تا بتوانیم به توان رقابتی جدید دست یابیم تا از این طریق توسعه کارآفرینی سازمان در درازمدت حفظ شود. مؤلفه منابع انسانی (افراد)، مستلزم سرمایه‌گذاری در افراد است و ارزشمندترین منبع هر سازمان، دانش افراد (کارکنان) آن است. بنابراین، به نظر می‌رسد که، اهمیت افراد در سازمان‌ها به خلاقیت، انتقال و به‌کارگیری دانش آن‌ها بستگی دارد و فقط از این طریق است که سازمان‌ها به ارزش افزوده سرمایه‌گذاری درازمدت خود دست پیدا می‌کنند. کتابخانه‌ها، باید آموزش، تحرک و بالندگی همه کارکنان سازمانی را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، اعطای مأموریت‌های برون‌سازمانی، تبادل کارکنان و نظیر آن مورد توجه قرار دهند و

¹. Miller & Karakowsky

². Pangil & Nasrudin

سپس انگیزه‌ها و محرک‌های لازم برای ایجاد روحیه به‌اشتراک‌گذاری دانش را برای کارکنان پیش‌بینی کنند. انجام این موارد نیازمند وجود فرایندهای سازمانی است که بستر مقرراتی و سازمانی لازم برای انجام موارد فوق را فراهم می‌آورد. مدیریت دانش، خواسته‌های جدیدی بر بخش‌های مختلف از جمله ساختار سازمان تحمیل می‌کند. ساختارهای منعطف می‌تواند محمل خوبی برای مدیریت دانش باشد. با توجه به نتایج، ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه شیراز از انعطاف و پویایی لازم برخوردار می‌باشند.

با توجه به نتایج و یافته‌های بیان شده پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

از آن‌جا که تنوع شیوه‌های آموزش و نیز فراهم کردن امکان تبادل نظر، می‌تواند از روش‌های ارتقاء مدیریت دانش، خلاقیت و کارآفرینی باشد و از طرفی فرصت کافی برای تشکیل جلسات منظم بحث و گفتگو وجود نداشته باشد؛ لذا، مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند به طراحی صفحه الکترونیکی مخصوص کار اقدام نمایند و آخرین اخبار مربوط به اطلاعات روز، نتایج مطالعات و پژوهش‌های انجام شده و بخشی نیز برای بحث و گفتگو میان افراد به وجود آورند. با توجه به اهمیت مدیریت دانش و نقش انکارناپذیر آن در توسعه قابلیت‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی به مدیران کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود که ضمن تفهیم مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن از طریق کارگاه‌های آموزشی نسبت به معرفی و توسعه مؤلفه‌هایی که به شرایط بومی و فرهنگی کشور تناسب بیشتری داشته و نیازمند تأکید بیشتری هستند، اقدام نمایند. کتابخانه‌های دانشگاهی می‌بایست، ارتباط تنگاتنگی با کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی دیگر، خصوصاً دانشگاه‌های معتبر علمی کشور برقرار نماید و ضمن تبادل اطلاعات و ایده‌ها، با برگزاری کنفرانس‌های علمی، متخصصان علم اطلاعات را به تغییر و تحولات و مباحث علمی روز آگاه سازد.

فهرست منابع

- پریخ، مه‌ری. (۱۳۸۲). مدیریت دانش: ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه‌ها. فصلنامه کتاب، ۱۴(۴)، ۱۱۲-۱۲۷.
- حیدری، حسین؛ پاپ‌زن، عبدالحمید و رویا کرمی دارابخانی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۳)، ۱۶۶-۱۴۵.
- شیرزاد کبریا، بهارک و حسین خوش‌نظر. (۱۳۸۸). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان از دیدگاه مدیران شهرستان سقز در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۳۶-۱۱.
- صراف‌زاده، مریم. (۱۳۸۴). کتابداران و مدیریت دانش: مروری بر متون موجود. اطلاع-شناسی، ۹، ۲۳-۳۶.
- طالقانی، غلامرضا؛ انواری، علی و لیلا افتخاری. (۱۳۹۰). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، ۲۷(۱)، ۱۷۱-۱۵۱.
- علیمردانی، مهرزاد؛ قهرمانی، محمد و محمود ابوالقاسمی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۱۴۴-۱۳۱.
- فتحیان، محمد. (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. تدبیر، ۱۶(۱۶۴)، ۸-۱۲.
- کوراتکو، دانلدا و ریچارد هاجتس. (۱۳۸۳). نگرش معاصر بر کارآفرینی، (ترجمه ابراهیم محرابی با همکاری محسن تبرایی)، تهران: دانشگاه فردوسی مشهد.
- گلستان هاشمی، مهدی. (۱۳۸۲). مبانی علم کارآفرینی، اصفهان: جهاد دانشگاهی.

- مختاری‌نبی، ابراهیم. (۱۳۸۳). تحول نقش کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی در مدیریت دانش. *مجله الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران*، ۲ (۲)، ۱-۱۴.
- مصطفوی، اسماعیل. (۱۳۸۹). مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. *مجله ارتباط علمی*.
- ناظم، فتاح، کریم زاده؛ صمد و الهام قادری. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۳ (۹)، ۸۹-۱۱۵.
- نیر، نجمه و عبدالرسول جوکار. (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۹ (۲)، ۲۳۲-۲۲۴.
- Abdolkadar, A. H. (2004). Readiness of IDSC to adopt knowledge management. *knowledge management: current issues and challenges*, 163-173.
- Aktan , B ., Bulut , C. (2008) . Financial Performance Impacts of corporate Enterprenurship in Emerging Markets :A Case of Turkey . *European Journal Of Economics , Finance And Administrative Sciences*. 12, 69-79
- Amabil, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167
- Aramburu, N., Saenz, J. & Rivera, O. (2006). Fostering innovation and knowledge creation: the role of management context. *Journal Of knowledge Management*, 10 (3), 157-166
- Ciganke, A. P., Mao, E., & Srite, M. (2008). Organizational culture for knowledge management systems: a study of corporate users. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(1), 1-16
- Davenport, E. & Prosak, B. (2009) .The role of knowledge management in universities goals.
- Gupta, N. D. (2008) .An overview of knowledge management. Knowledge management: concepts, Methologies, Tools, and applications.
- Haskel, e. (2010). Engagement and the chiaracrisuolo, activities of firms. *International Journal Of Industrial Organization*, 2 .
- Hislop, D. (2010). Knowledge management as an ephemeral management fashion? *Journal of Knowledge Management*, 14(6), 779-790.

- handelwal, V., & Gottschalk, P. (2003). A knowledge management survey of Australian law firms. *Phd Diss, University of westwrn Sydey*.
- Kim, y. , Kim, w & Yang, T. (2012). The effect of the triple helix system and habitat on regional entrepreneurship: Empirical evidence from the U.S. *Research Policy, 41(1)*, 154-166.
- Laad, d. a. & ward, m. a. (2002). An investigation of environmental factors infeluencing knowledge transfer. *Journal of knowledge management practice, 10(6)*, 325-31.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press..
- Pauleen, D. & Mason, D. (2002). New zaaland knowledge management survey: Barriers and drivers of knowledge management uptake. School of Information Management. Victoria university of wellington.
- Sung, S. Y. & Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 118 , 4-13 .
- Smith, A. J., Collins, L. A., & Hannon, P. D. (2006). Embedding new entrepreneurship programmes in UK higher education institutions: challenges and considerations. *Education+ Training, 48(8/9)*, 555-567.