

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی

حسین آق قلعه^۱، محبوبه سلیمان پورعمران^{۲*}

چکیده

هدف: هدف کلی پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی" بود.

روش: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی به تعداد ۴۰۱ نفر که ۱۹۶ نفر طبق فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش توسط چهار پرسشنامه مدیریت دانش خامدا (۱۳۸۸)، کارآفرینی کورنوال و پرلمن (۱۹۹۰)، نوآوری سازمانی آمید و همکاران (۱۳۸۶) و بهره‌وری سازمانی شریفی (۱۳۹۰) جمع‌آوری شده است که روایی آن‌ها از نوع صوری و محتوایی بود و مورد تأیید اساتید حوزه مدیریت قرار گرفت و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۴)، (۰/۸۳)، (۰/۷۰) و (۰/۸۸) برآورد شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی جهت سنجش روابط بین متغیرها از نرم‌افزار آماری SPSS21 و معادلات ساختاری از نرم‌افزار LISREL8/8 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که مدیریت دانش ۰/۱۴ بر بهره‌وری و ۰/۳۰ بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. همچنین باید گفت مؤلفه کارآفرینی ۰/۱۵ - بر بهره‌وری و ۰/۱۹ - بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که با ارتقاء سطوح مدیریت دانش و کارآفرینی، میزان بهره‌وری و نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، کارآفرینی، بهره‌وری، نوآوری سازمانی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران h_aghghaleh@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول) m.pouomran@gmail.com

پیشگفتار

بدون شک در میان سرمایه‌های موجود، نیروی انسانی جایگاهی رفیع را به خود اختصاص داده است. باید به این نکته توجه کرد که پیشرفت هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی است.

بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند (سیفی سالدھی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۶). مدیریت دانش^۱، تشویق کارکنان در جهت تسهیم دانش (به اشتراک گذاشتن دانش) و ایده‌ها به منظور افزایش ارزش‌افزوده محصولات است (حاجی کریمی و منصوریان، ۱۳۹۱: ۷۶) که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرایند دانش مؤثری داشته باشند (قلاوند و بزرگی، ۱۳۹۳: ۱۱۹). یکی از سازوکارهای مطلوب سازمان‌ها برای پاسخی سریع و مناسب به تغییر و تحولات روزافزون محیطی در فضای کسب‌وکار، ایجاد سازمان‌های کارآفرین^۲ است. کارآفرینی^۳ عبارت است از فرایند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی، اجتماعی که کسب سود اقتصادی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال طلبی را به همراه دارد (توسلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۲) تا با کمک آن بتوانند فرصت‌های مناسبی ایجاد نمایند تا مشکلاتی از قبیل بحران اشتغال، کمبود نیروی انسانی خلاق، کاهش بهره‌وری و کاهش کیفیت محصولات و خدمات، رکود اقتصادی و رقابت را کاهش دهند (سعدی و سلیمانی، ۱۳۹۱: ۱۱۸). در این میان بهره‌وری^۴ معیاری است که میزان کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها برای دستیابی به یک هدف مشخص مورد توجه قرار می‌گیرد (توکلی، ۱۳۹۰: ۲۰). بهره‌وری بر

1 . Knowledge Management
2 . Entrepreneur Organizations
3 . Entrepreneurship
4 . Efficiency

اساس بیانیه کنفرانس جهانی علوم بهره‌وری، در برگیرنده اشتغال به کار، اثربخشی و کارایی است (عالمین و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۵). بهره‌وری مهم‌ترین عامل در نگهداری و توسعه یک کسب‌وکار سازمانی موفق است و مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاش‌هایی در راه انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایط دائماً در حال تغییر و همچنین تلاش‌هایی برای به‌کارگیری نظریه‌ها و روش جدید انجام گیرد (طاهر، ۱۳۹۴: ۵۹). در نظام کنونی، بهره‌وری و ارتقاء آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است و از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند (میزانی و بندک، ۱۳۹۲: ۱). نوآوری^۱ بر بهره‌وری نیروی انسانی اثرگذار است. در دنیای رقابت شدید امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دست به نوآوری و ابتکار بزنند. نوآوری سازمانی راهی به سوی پیشرفت و پیشی گرفتن از رقبای دنیای رقابت است. از دیدگاه سازمانی نوآوری به معنای بهره‌برداری از ایده نوین است (احمدی، ۱۳۹۵: ۲۱۱). در چنین شرایطی، سازمان‌هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش‌ها سریع‌تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری به دست آورند (جیمز و واله^۲، ۲۰۱۱: ۴۰۹). در عصر دانایی محوری دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هایی به شمار می‌رود که به دنبال کسب مزیت رقابتی پایدارند. مدیریت دانش به دنبال ایجاد و توسعه دارایی‌های دانش سازمان است و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به طور نظامند برای یافتن، خلق، قابل دسترسی کردن، سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان انجام می‌شود (رونقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۰). وقوع دوباره‌کاری و موازی‌سازی در حوزه‌های کاری مشابه کارکنان، تناقض در رویکردها و یا درک متفاوت از سیاست‌های سازمان، فقدان آگاهی از چشم‌انداز یکپارچه سازمانی، از دست رفتن دانش و بینش کارکنان باتجربه را خروج آن‌ها از سازمان، عدم

1 . Innovation

2 . Jiménez & Valle

توانایی مناسب و کافی و تسهیم بهترین تجارب و نوآوری‌ها به صورت انفرادی، فقدان زمینه‌های کار گروهی و کسب تجارب و ارزش‌های مشترک و از دست رفتن زمان و هزینه همگی از دلایلی است که استفاده از مدیریت دانش را بیش‌ازپیش ضروری می‌نماید (خسروی پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۱۰). همگام کردن محیط با خود نیز تنها در سازمان‌هایی به وقوع خواهد پیوست که در آن‌ها فرهنگ پیشرفت و نوآوری نهادینه شده و به افکار و ایده‌های نو و ابتکاری اعضای سازمان اهمیت داده می‌شود و برای ادامه حیات و گریز از مرگ و ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر بیرون به تحول و نوآوری نیاز دارند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۴). سازمان‌ها اگر بخواهند از رویکرد کارآفرینی برای نیل به اهداف خود یعنی بقای رشد و توسعه بهره‌مند شوند بایستی با مدیریت بر دانش شرایط را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم نمایند (خلعبری و درستکار سرمستانی، ۱۳۹۵: ۲۷). در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است. مدیریت دانش راهی مؤثر برای نوسازی راهبردی و شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه است و به عنوان یک ضرورت در سازمان‌ها نقش آفرینی می‌کند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۳۰). شرکت‌هایی که کارآفرینی سازمانی را نمایش می‌دهند، وقتی که به وجود می‌آیند، معمولاً به عنوان واحدهای پویا، انعطاف‌پذیر و آماده برای کسب مزیت رقابتی و فرصت‌های جدید کسب و کار شناخته می‌شوند آن‌ها حوزه‌های کسب و کار جدید و هم‌چنین روش‌های جدید اجرای کسب و کار در حوزه‌های موجود را کشف می‌کنند (کوراتکو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۷). امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تأثیر متقابل قرار دهد. بهره‌وری یکی از موضوع‌های اساسی است که در سطوح مختلف و در فعالیت‌های گوناگون بشری،

1. Kuratko

سابقه چند صدساله دارد و اهمیت آن در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و صنعتی به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. بهره‌وری در سازمان به عنوان عامل تعیین کننده حقوق و دستمزد، قیمت و دیگر عوامل تولید بشمار می‌آید و نسبت‌های بهره‌وری برای مدیریت به عنوان یک وسیله کنترل در فرآیند تولید استفاده می‌شود و همچنین از آن به عنوان یک معیار مقایسه بین عملکردهای مؤسسات نیز استفاده می‌گردد (کیانی و رادف، ۱۳۹۴: ۱۱۲).

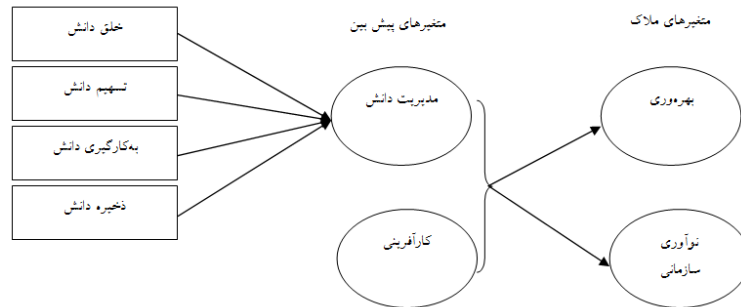
اگر نیروی انسانی با انگیزه و توانمند، بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه رکود و عقب ماندگی ارمغان سرمایه‌های انسانی منفعل و بی‌انگیزه است. بهره‌وری و ارتقا آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است و ضرورت پرداخت به مبحث بهره‌وری کارکنان از آن جهت است که بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان بیشترین بهره را برد (حاتمی، ۱۳۹۰: ۲۶). کمالی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بعلاوه مدیریت دانش بر روی تولید، ارزیابی و بهره‌برداری از ایده‌ها نیز تأثیر معناداری 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. ایدریان و فیضی (۱۳۹۶) بیان می‌کنند بین مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند مدیریت دانش با قابلیت نوآوری و تمامی ابعاد آن در شرکت‌های با جهت‌گیری‌های استراتژیک کارآفرینانه و مشتری‌گرایانه رابطه مثبت و معنادار دارد. نیکنام و کردلویی (۱۳۹۶) به این

نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. ملک زاده و راهنما (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که نوآوری و کارآفرینی رابطه‌ای دو سویه با یکدیگر دارند. احمدی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسید که بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. حسینی و مرئی (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵)، موسوی خطیر و همکاران (۱۳۹۵) و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به نتایج مشابهی رسیدند. روجن لین^۱ و همکاران (۲۰۱۲) همچنین یانگ لانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۲) و چنگ کینگ^۳ و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. کارلینا و آنجل^۴ (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که دو استراتژی مدیریت دانش می‌توانند بر روی عملکرد سازمان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم اثر بگذارد. کینگ^۵ (۲۰۰۸) نشان داد که هنگامی که افراد سازمانی دانش را بین خود تسهیم می‌کنند، آن‌ها می‌توانند یادگیری جمعی و مزایای هم‌افزایی را افزایش دهند، تنها از این راه فرصت‌های محیطی را شناسایی کرده و برای محصولات و خدمات جدید، ایده پردازی کنند. مقاومت کارکنان در برابر تسهیم دانش، عدم وجود پایگاه تخصصی دانش، نبود انگیزه جهت یادگیری و اشتراک دانش در سازمان نیز برخی از چالش‌های موجود در شرکت در زمینه موضوع پژوهش می‌باشند. برای اینکه درآمد سرانه کشور افزایش پیدا کند، لازم است بهره‌وری ملی در آن کشور به حد «بهینه» برسد. برای اجرای فنون بهره‌وری در یک سازمان، باید در آغاز مسائل و مشکلات را شناسایی کنیم و سپس مشکلات اساسی را مشخص سازیم. امروزه دانش در سازمان‌ها منبع مولد نوآوری، کارآفرینی، بهره‌وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت تبادل دانش و در نهایت رشد و بقای سازمان شناخته می‌شود. کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، ندانستن نیاز

1 . Ru. Jen
2 . Yung-Lung
3 . Cheng Ling
4 . Carolina & Ángel
5 . King

کارکنان، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، بی‌انگیزگی و عدم مشارکت از مشکلات اغلب سازمان‌هاست. در این میان بهره‌وری، هم در سطح کلان جامعه، اقتصاد و ... و هم در سطح سازمان‌ها از دغدغه‌های مهم سیاست‌گذاران، رهبران و مدیران استراتژیست است. بهره‌وری مهم‌ترین هدفی است که سازمان و مدیریت آن‌ها تلاش می‌کنند تا آن را در سراسر جهان توسعه دهند؛ بهره‌وری یک جامعه، حد متوسط بهره‌وری سازمان‌هایی است که در آن فعالیت می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهد که بخش اعظم سرمایه‌های دانشی سازمان‌ها در مستندات کاغذی و الکترونیک موجود نیست و تنها در اذهان خبرگان سازمانی مستتر است، لذا در این ارتباط ضرورت توجه و استقرار مدیریت دانش در شرکت مشهود است تا با ثبت تجربیات مدیران و کارشناسان و انتقال این تجربیات به نیروی موجود و حتی جدیدالاستخدام، امکان بقای دانش و حفظ حافظه سازمانی و همچنین استفاده از این تجارب در موقعیت‌های مورد نیاز فراهم آید. همان‌طور که با ورود سازمان‌ها به عصر اطلاعات و رویارویی آن‌ها با تغییرات و تحولات شگرفی که در محیط آن‌ها روی داده و همچنین به دلیل بی‌ثباتی و تغییرپذیری و غیرقابل پیش‌بینی بودن این تغییرات، حفظ مزیت رقابتی، افزایش بهره‌وری و رشد و توسعه آن‌ها منوط به استفاده از فرصت‌ها در رقابت با سایر سازمان‌هاست. پژوهش حاضر افزون بر این که شکاف نظری مدیریت دانش و فرایند کارآفرینی سازمانی را پر می‌کند، اهمیت مدیریت دانش را برای مدیران به عنوان یکی از توانمندسازهای کارآفرینی در سازمان برجسته می‌کند. دوم این که نشان می‌دهد که تنها توجه به کارکرد یک بعد از مدیریت دانش می‌تواند سازمان را در ایده پردازی و کشف فرصت و بهره‌برداری از فرصت‌ها کمک کند. نتایج احتمالی کاربردی این پژوهش سبب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و ترغیب همکاری و هماهنگی بین افراد و واحدهای مختلف، نوآوری را تسهیل می‌نماید. بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بررسی می‌شوند:

- ۱) بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش) با کارآفرینی کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
 - ۲) بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش) با بهره‌وری کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
 - ۳) بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش) و نوآوری سازمانی کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
 - ۴) بین کارآفرینی و بهره‌وری کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
 - ۵) بین کارآفرینی و نوآوری سازمانی کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
 - ۶) بین بهره‌وری و نوآوری سازمانی کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- در پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش جهت سنجش مدیریت دانش از مدل خامدا (۱۳۸۸)، جهت سنجش کارآفرینی از مدل کورنوال و پرلمن (۱۹۹۰)، جهت سنجش نوآوری سازمانی از مدل آمید و همکاران (۱۳۸۶) و جهت سنجش بهره‌وری سازمانی از مدل شریفی (۱۳۹۰) استفاده شده است. چارچوب نظری پژوهش در شکل (۲-۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی است. شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. در این مطالعه جامعه آماری عبارت است از: کلیه کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی به تعداد ۴۰۱ نفر است. طبق فرمول کوکران حجم نمونه جامعه قیدشده ۱۹۶ نفر شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند. تا تغییرات آن‌ها در درون گروه کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شود. معمولاً برای طبقه‌بندی واحدهای جامعه، متغیری به عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود که با صفت متغیر مورد مطالعه بستگی داشته باشد. در پژوهش حاضر کارکنان بر اساس شهرستان محل خدمت طبقه‌بندی شده‌اند. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دو طریق انجام شده است: الف- روش کتابخانه‌ای: برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این تحقیق و مباحث نظری مرتبط با موضوع از روش مطالعات کتابخانه‌ای (کتب و مقالات فارسی و انگلیسی، پایان‌نامه‌ها، سایت‌های اینترنتی و...) استفاده شده است. ب- روش میدانی: روش میدانی یعنی استفاده از پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش

از روش میدانی استفاده می‌شود. پرسشنامه به‌عنوان یکی از متداول‌ترین ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی، عبارت است از مجموعه‌ای از پرسش‌های هدف‌دار که با بهره‌گیری از مقیاس‌های گوناگون، نظر، دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را موردسنجش قرار می‌دهد (خاکی، ۱۳۷۸). در این پژوهش به وسیله پرسشنامه اقدام به جمع‌آوری داده‌ها شده است. در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها، از چهار پرسشنامه مدیریت دانش، کارآفرینی، بهره‌وری، نوآوری سازمانی استفاده شد. الف) پرسشنامه مدیریت دانش: پرسشنامه ۲۵ سؤالی مدیریت دانش توسط خامدا (۱۳۸۸) ساخته شده است که دارای چهار مؤلفه (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) است. ب) پرسشنامه کارآفرینی: پرسشنامه ۱۵ سؤالی کارآفرینی توسط کورنوال و پرلمن (۱۹۹۰) ساخته شده است. سؤالات پرسشنامه سنجش کارآفرینی درون‌سازمانی به‌صورت ۲ گزینه‌ای طراحی شده است. برای ارزیابی عبارات از طیف بلی و خیر استفاده شده و برای پاسخ‌های «بلی» یک امتیاز اختصاص می‌دهیم. ج) پرسشنامه نوآوری: پرسشنامه نوآوری سازمانی آمید و همکاران (۱۳۸۶) دارای ۲۴ سؤال و ۵ بعد (نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، نوآوری محیط - بازخورد، نوآوری فرد - بازخورد) است. پاسخ‌های این آزمون بر روی مقیاس پنج درجه‌ای در طیف لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) به ترتیب ۱ تا ۵ تنظیم شده است. د) پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه بهره‌وری سازمانی شریفی (۱۳۹۰) دارای ۱۵ سؤال بوده که هدف آن سنجش میزان بهره‌وری در سازمان است. شیوه نمره‌گذاری در همه سؤالات به غیر از سؤالات (۲، ۴، ۶، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳ و ۱۵) به صورت مخالفم (۰)، نمی‌دانم (۱) و موافقم (۲) است. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده که روایی آن از نوع صوری و محتوایی بوده است که مورد تأیید اساتید و خبرگان قرار گرفته است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که برای پرسشنامه

مدیریت دانش (۰/۹۴) برای پرسشنامه کارآفرینی (۰/۸۳) برای پرسشنامه بهره‌وری ۰/۸۸ و برای پرسشنامه نوآوری برابر (۰/۸۸) برآورد شده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و lisrel نسخه ۸/۸ در رایانه ثبت شده است. سپس داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تنظیم شده است. در بخش آمار توصیفی از توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت دستیابی به نتایج فرضیه‌های تحقیق، برای سنجش روابط بین متغیرها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ جهت استفاده از روش معادلات ساختاری از نرم‌افزار lisrel نسخه ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۱۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۲ (**)	مدیریت دانش و کارآفرینی
۱۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۵۸ (**)	خلق دانش
۱۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۰ (**)	تسهیم دانش
۱۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۴۱ (**)	به‌کارگیری دانش
۱۹۶	۰/۰۰۴	-۰/۲۰۵ (**)	ذخیره دانش

چون ضریب همبستگی محاسبه شده بین متغیر مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش) با برابر با $(I=-۰/۳۶۲)$ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است، پس باید گفت بین این متغیرها رابطه و همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به منظور تعیین حداقل میزان تأثیر

متغیر پیش‌بین (مؤلفه‌های مدیریت دانش) بر متغیر ملاک (کارآفرینی) از رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۲. ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T مقدار	سطح معناداری
B	اشتباه معیار	Beta	
عدد ثابت (عرض از مبدأ)	۳۰/۲۷۶	۱/۱۵۱	۰/۰۰۰
خلق دانش	-۰/۱۲۴	۰/۰۸۰	۰/۱۲۵
تسهیم دانش	-۰/۱۴۷	۰/۱۰۱	۰/۱۴۸
به کارگیری دانش	-۰/۲۴۰	۰/۱۱۶	۰/۰۴۱
ذخیره دانش	۰/۱۲۵	۰/۰۷۸	۰/۱۰۹

با توجه به بررسی انجام شده می‌توان پیش‌بینی کرد که بیشترین تأثیر را مؤلفه به کارگیری دانش (۰/۲۳۶-) بر کارآفرینی کارکنان دارد. فرضیه فرعی دوم این تحقیق عبارت است از: «بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.»

جدول ۳. رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری

ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد
مدیریت دانش و بهره‌وری	۰/۱۰۲	۱۹۶
خلق دانش	۰/۱۵۶ (*)	۱۹۶
تسهیم دانش	۰/۰۵۱	۱۹۶
مؤلفه‌های مدیریت دانش و بهره‌وری	۰/۱۱۲	۱۹۶
ذخیره دانش	۰/۰۳۵	۱۹۶

بین مدیریت دانش و مؤلفه (تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد. اما چون ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر مؤلفه خلق

دانش و بهره‌وری کارکنان برابر با ($T=0/156$) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است و همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری در جدول قید شده (۰/۰۲۹) کمتر از (۰/۰۵) است، پس باید گفت بین این دو متغیر رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی سوم این تحقیق عبارت است از: «بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.»

جدول ۴. رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۴۴ (**)	مدیریت دانش و نوآوری سازمانی
۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۰۰ (**)	خلق دانش
۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۰۱ (**)	تسهیم دانش
۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۳۳۸ (**)	مؤلفه‌های مدیریت دانش و بهره‌وری به کارگیری دانش
۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۲۶۲ (**)	ذخیره دانش

چون ضریب همبستگی محاسبه شده بین متغیر مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با نوآوری سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ضریب همبستگی از جدول بحرانی بیشتر است و همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری در جدول قید شده کمتر از (۰/۰۰۱) است، پس باید گفت بین این متغیرها رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد. به منظور تعیین حداقل میزان تأثیر متغیر پیش بین (مؤلفه‌های مدیریت دانش) بر متغیر ملاک (نوآوری سازمانی) از رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۵. ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T مقدار	سطح معناداری
B	اشتباه معیار	Beta	
۵۸/۵۶۸	۳/۸۱۴	۱۵/۳۵۷	۰/۰۰۱
۰/۲۵۹	۰/۲۶۶	۰/۹۷۳	۰/۳۳۲
۰/۱۶۶	۰/۳۳۵	۰/۴۹۶	۰/۶۲۰
۰/۷۴۹	۰/۳۸۵	۱/۹۴۳	۰/۰۵۳
۰/۰۰۵	۰/۲۵۷	۰/۰۱۹	۰/۹۸۵

با توجه به بررسی انجام شده می‌توان نتیجه گرفت که هیچ کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش پیش‌بینی کننده خوبی برای متغیر نوآوری سازمانی کارکنان نیستند.

جدول ۶. رابطه بین کارآفرینی و بهره‌وری

کارآفرینی و بهره‌وری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد
کارآفرینی و بهره‌وری	-۰/۱۰۴	۰/۱۴۵	۱۹۶
کارآفرینی و نوآوری سازمانی	-۰/۲۸۵ (**)	۰/۰۰۱	۱۹۶
بهره‌وری و نوآوری سازمانی	۰/۲۱۶ (**)	۰/۰۰۲	۱۹۶

ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر کارآفرینی و بهره‌وری کارکنان برابر با $(I=-۰/۱۰۴)$ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی کمتر است و همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری در جدول قید شده $(۰/۱۴۵)$ بیشتر از پنج درصد $(۰/۰۱)$ است، پس باید گفت بین این دو متغیر رابطه و همبستگی وجود ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر کارآفرینی و نوآوری سازمانی برابر با $(I=-۰/۲۸۵)$ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است و همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری در جدول کمتر از $(۰/۰۰۱)$ است، ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر بهره‌وری و نوآوری سازمانی کارکنان برابر با $(I=۰/۲۱۶)$ و در سطح اطمینان ۹۹

درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است، پس باید گفت بین این دو متغیر رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی پژوهش این تحقیق عبارت است از: «بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی کارکنان آب و فاضلاب شهری استان خراسان شمالی رابطه وجود دارد.»

جدول ۹. رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری	۰/۱۲۵	۰/۰۱۶	۰/۰۰۶	۴/۸۴۰۶۶
مدیریت دانش و کارآفرینی با نوآوری سازمانی	۰/۳۸۴	۰/۱۴۸	۰/۱۳۹	۱۱/۶۹۰۸۲

مشاهده می‌شود، دو متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی وارد معادله رگرسیون شده است و (۱/۶) درصد از بهره‌وری و (۱۴/۸) درصد از نوآوری سازمانی را تبیین کرده‌اند.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

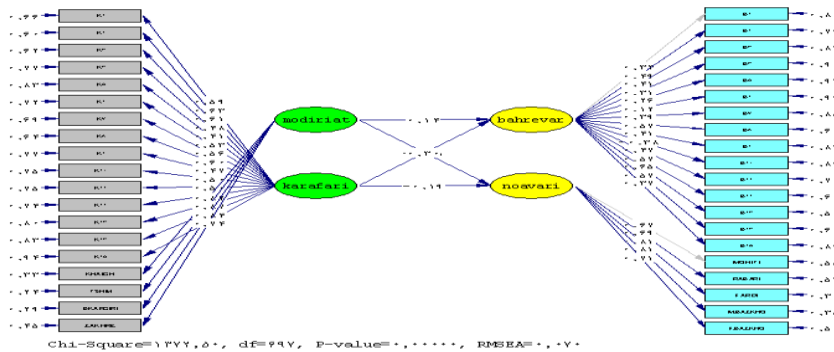
شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معناداری
رگرسیون	۷۲/۱۵۴	۲	۳۶/۰۷۷	۱/۵۴۰	۰/۲۱۷
ملاک (بهره‌وری) باقیمانده	۴۵۲۲/۳۷۷	۱۹۳	۲۳/۴۳۲		
جمع	۴۵۹۴/۵۳۱	۱۹۵			
رگرسیون	۴۵۷۴/۲۴۴	۲	۲۲۸۷/۱۲۲	۱۶/۸۳۴	۰/۰۰۱
ملاک (نوآوری) باقیمانده	۲۶۳۷۸/۳۰۷	۱۹۳	۱۳۶/۶۷۵		
جمع	۳۰۹۵۲/۵۵۱	۱۹۵			

داده‌های جدول حاکی از آن است که سطح معناداری آماره F کمتر از (۰/۰۵) است، پس می‌توان گفت متغیرهای پیش‌بین (مدیریت دانش و کارآفرینی) به خوبی تغییرات متغیر ملاک (نوآوری سازمانی) را تبیین می‌کند.

جدول ۱۱. ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

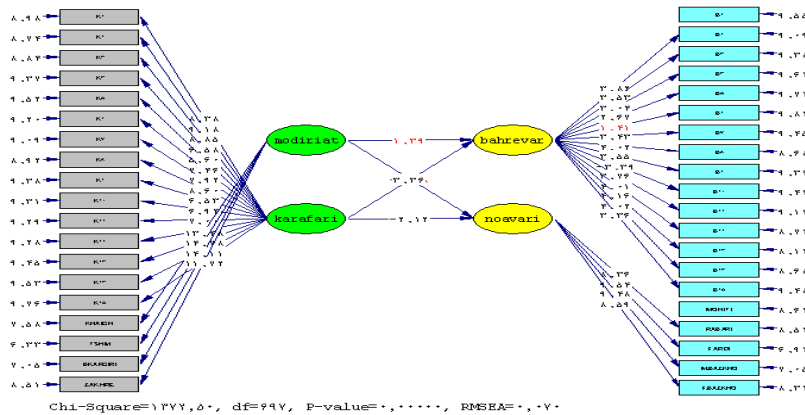
ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		T مقدار	سطح معناداری
B	اشتباه معیار	Beta			
۱۹/۲۱۴	۳/۳۰۶			۵/۸۱۱	۰/۰۰۱
۰/۰۲۳	۰/۰۲۳	۰/۰۷۴		۰/۹۶۹	۰/۳۳۴
-۰/۰۹۷	۰/۰۹۶	-۰/۰۷۸		-۱/۰۱۳	۰/۳۱۲
۷۶/۵۴۴	۷/۹۸۵			۹/۵۸۵	۰/۰۰۱
۰/۲۱۹	۰/۰۵۶	۰/۲۷۷		۳/۸۸۳	۰/۰۰۱
-۰/۵۹۸	۰/۲۳۱	-۰/۱۸۵		-۲/۵۹۳	۰/۰۱۰

تغییر به اندازه‌ی یک واحد انحراف معیار در متغیرهای پیش‌بین (مدیریت دانش و کارآفرینی) به ترتیب موجب (۰/۲۷۷) و (-۰/۱۸۵) انحراف معیار تغییر در متغیر ملاک (نوآوری سازمانی) می‌شود. جهت پیش‌بینی بهره‌وری و نوآوری سازمانی به وسیله‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی از نمودار تحلیل مسیر استفاده شد. مدیریت دانش ۰/۱۴ بر بهره‌وری و ۰/۳۰ بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. همچنین باید گفت مؤلفه‌ی کارآفرینی ۰/۱۵- بر بهره‌وری و ۰/۱۹- بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.



نمودار ۱. تحلیل مسیر با ضرایب استاندارد

در نمودار بالا مقادیر t که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن این ارتباطات دارد، آورده شده است ($1/96 > t > -1/96$). مقادیر t باید بزرگ‌تر از $1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشند تا نشان‌دهنده‌ی معناداری روابط بین متغیرها باشد. مقدار آماره t بین مؤلفه‌ی مدیریت دانش با بهره‌وری $1/39$ و با مؤلفه‌ی نوآوری $3/36$ است. همچنین باید گفت: مقدار آماره t بین مؤلفه‌ی کارآفرینی با بهره‌وری $1/48$ و با مؤلفه‌ی نوآوری $2/21$ است. به عبارت دیگر باید گفت رابطه بین دو متغیر پیش‌بین مدیریت دانش و کارآفرینی با متغیر ملاک نوآوری معنادار است زیرا مقدار آزمون معناداری (t) تک‌تک آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ‌تر است. اما رابطه بین دو متغیر پیش‌بین مدیریت دانش و کارآفرینی با متغیر ملاک بهره‌وری معنادار نیست زیرا مقدار آزمون معناداری (t) تک‌تک آن‌ها از عدد $1/96$ کوچک‌تر است.



نمودار ۲. تحلیل مسیر با مقادیر t و روابط بین متغیرها

داده‌های جدول ۱۲ حاکی از برازش نسبتاً خوب مدل پیشنهادی است.

جدول ۱۲. برازش الگوی پیشنهادی و الگوهای اصلاح شده بر اساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	RMSEA	df	p
برآورد	۱۳۷۲/۵۰	۱/۹۷	۰/۷۳	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۰۷	۶۹۷	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

«بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.» نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های کمالی و همکاران (۱۳۹۶)، حسینی و مرئی (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، کینگ (۲۰۰۸)، همخوانی دارد. کمالی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند تقویت تعامل بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی می‌تواند کارآفرینی سازمانی را افزایش داده و بستری در جهت بهبود فرهنگ کارآفرینانه در این سازمان را فراهم نماید. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: مدیریت دانش می‌تواند، نقش حیاتی را در پشتیبانی و ایجاد کارآفرینی سازمان ایفا کند. هر یک از فرایندهای مدیریت دانش می‌تواند نقش اساسی در تولید ایده، کشف فرصت (امکان‌سنجی ایده) و نوآوری سازمانی ایفا کنند. ایجاد و کسب دانش جدید با دانش موجود می‌تواند ذخیره دانش سازمانی را تغییر دهد و مقدار کمی و کیفی دانش موجود را به منظور ایجاد ایده و نوآوری افزایش دهد. هنگامی که افراد سازمانی دانش را بین خود تسهیم می‌کنند، آن‌ها می‌توانند یادگیری جمعی و مزایای هم‌افزایی را افزایش دهند تا از این راه فرصت‌های محیطی را شناسایی کرده و برای ارائه محصولات و خدمات‌های جدید، ایده پردازی کنند. «بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش، ذخیره دانش) با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.» با بنابراین می‌توان گفت: بین این متغیرها رابطه وجود ندارد. در نتیجه فرضیه پژوهش رد و فرضیه صفر تأیید می‌شود. از بین

مؤلفه‌های مدیریت دانش فقط مؤلفه خلق دانش با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های ایدریان و فیضی (۱۳۹۶)، نیکنام و کردلویی (۱۳۹۶) همخوانی ندارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: در شرایط پیچیده و ناپایدار کنونی که بهره‌وری ضامن بقا سازمان‌ها است، سازمان‌های ناموفق، به مدیریت دانش درون و بیرون سازمانی توجهی نکردند. به همین دلیل نتوانستند، نیازها و فرصت‌های موجود در بازار را شناسایی کنند و در نهایت با شکست روبه‌رو می‌شوند. مدیریت دانش بدون ایجاد تشخیص مبتنی بر دانش، رهبری دانش‌مدار، خلاقیت، نگرش هلیکوپتری، دید بلندمدت و فرصت‌طلبی و بسیاری از قابلیت‌های ذهنی و شخصی دیگر نمی‌تواند موفقیت و اثربخشی را تضمین کند و منجر به بهره‌وری در کارکنان شود. «بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره دانش) با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.» می‌توان گفت: بین این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، موسوی خطیر و همکاران (۱۳۹۵)، روجن لین و همکاران (۲۰۱۲)، یانگ لانگ و همکاران (۲۰۱۲)، کارلینا و آنجل (۲۰۱۱)، چنگک لینگ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: ایده پردازی و نوآوری هنگامی به وجود می‌آیند که اعضای سازمان، مهارت‌هایشان را تسهیم کنند و آن را به الگوهای عینی از قبیل محصولات و خدمات‌ها تبدیل کنند. در نتیجه شرکت‌هایی که می‌توانند به صورت اثربخش دانش را بین اعضای خود تسهیم کنند، نوآورتر خواهند بود. قابلیت‌های پویای مدیریت دانش به سیستم‌های دانشی اجازه تطابق با محیط‌های متغیر را می‌دهد. بنابراین از آنجا که فعالیت‌های مدیریت دانش نقش مهمی در فرآیندهای نوآوری ایفا می‌کند؛ اما عملکرد نوآوری تنها برای مدت کوتاهی منجر به مزیت رقابتی برای شرکت‌ها می‌شود. لذا قابلیت‌های پویای مدیریت دانش، عملکرد نوآوری را تسهیل می‌کند. «بین کارآفرینی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.» بنابراین می‌توان گفت: بین این دو متغیر رابطه وجود

ندارد. در نتیجه فرضیه پژوهش رد و فرضیه صفر تأیید می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: در دنیای رقابتی امروز، کارآفرینی برای بقای شرکت‌ها حیاتی است و افراد خلاق و نوآور منع تولید کارآفرینی هستند، در صورت قطع شدن آن محکوم به زوال و نابودی هستند، زیرا سرعت رشد اقتصاد جهانی تقاضای محدود و عرضه‌ی فراوان میزان رقابت را داغ‌تر کرده است. سازمانی که کارآفرینی نداشته باشد و افراد خلاق نداشته باشد، بهره‌وری خوبی از خود نشان نمی‌تواند بدهند. «بین کارآفرینی و نوآوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.» بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های ملک زاده و راهنما (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمانها، امری اجتناب‌ناپذیر است. فرای^۱ (۱۹۹۳) معتقد است کارآفرینی شرکتی زمانی در یک سازمان ایجاد میشود که بالاترین مقام اجرایی نسبت به مفهوم کارآفرینی متعهد شود و بعد از آن کل سازمان کارآفرینی را بپذیرد تا ساختاری مناسب در سازمان ایجاد شود. سازمان به عنوان یک سیستم باز برای بقا و ادامه حیات باید با تغییرات محیط تغییر کند و متحول شود. همان‌طور که تولد و مرگ سازمانها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسان بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. یادگیری و نوآوری برای سازمانهایی که در پی بقا و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمانها شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند. در همین راستا، کارآفرینی سازمانی در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمانها به ویژه سازمان‌های بزرگ است. «بین بهره‌وری و نوآوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.» می‌توان گفت: بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود.

1. Fry

نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های احمدی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: بهره‌وری سازمان از مجموعه استعدادها و تواناییهای بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. چنین شرایطی بسیار مناسب است، اگر تمام کارمندان سازمان در ارائه پیشنهادات نوآورانه و اجرای آنها فعال باشند. چنین شرایطی ممکن است بر رقابت‌های بلند مدت و حتی قابلیت بقای سازمان تأثیر بگذارد. لذا مدیریت باید نسبت به تلاشهای انجام شده ای که هدف آنها ترویج نوآوری بیم سازمان است، دقت عمل داشته و آنها را بازنگری کند. در محیط متغیر و دانش محور کنونی تنها سازمان‌های نوآور می‌توانند موجودیت خود را حفظ کرده و به نیازهای مشتریان و ذی‌نفعان در اسرع وقت پاسخ دهند. در واقع می‌توان گفت که سازمان‌های نوآور بهتر و سریعتر از سایر سازمان‌ها می‌توانند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند. نوآوری را می‌توان فرآیند ایجاد تغییرات نو، سازنده و موفق در بازار تعریف کرد. نوآوری پنجره‌ای از فرصت‌های جدید را به روی سازمان می‌گشاید به همین دلیل لازم است که سازمان‌ها فعالیتهای نوآورانه را در دستور کار خود قرار داده و منابع و محدودیت‌های موجود در این زمینه را شناسایی و درصدد بهبود منابع و رفع محدودیت‌ها برآیند. کارآفرینان خلاقیت و نوآوری را از طریق یک فرایند ساخت یافته و منظم به نیازها و فرصت‌های بازار پیوند می‌دهند.

مدیریت دانش می‌تواند همان سازمان‌دهی دانسته‌ها باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم‌گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان. دانش برای سازمان به تنهایی منبع مهمی نیست. دانش برای عمل و بهبود عملکرد مهم است. به این ترتیب در قلب مدیریت دانش باید نوآوری را جستجو کرد، زیرا مزیت رقابتی پایدار در نوآوری پنهان است. بهره‌وری و نوآوری نیز حکم بقای کلید موفقیت سازمان

است. در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها خود، مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. به عبارتی سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند. از این رو مدیران سازمانی برای موفقیت در کارآفرینی، باید با نگاه نظام‌مند، از کلیه فرایندهای مدیریت دانش پشتیبانی کنند و سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند؛ زیرا افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی منجر شود (پرهیزگار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۲). ارزیابی درست و واقعی دانش سازمان ابزاری جهت مدیریت بهینه دانش و افزایش بهره‌وری محسوب می‌شود. مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین جهت بهره‌برداری و توسعه سرمایه‌های یک سازمان با هدف پیشبرد اهداف سازمان مرتبط است و هدف آن کاربست دانش موجود به طور کامل و گنجاندن دانش در کالاها و خدمات به منظور تقویت قابلیت‌های اساسی و برتری رقابتی است. مدیریت دانش کوششی است هماهنگ برای تصرف دانش حیاتی سازمان، اشتراک دانش میان کارکنان یک سازمان و برجسته کردن حافظه جمعی سازمان برای بهبود تصمیم‌گیری، افزایش بهره‌وری و نوآوری. مدیریت دانش و کارآفرینی هر دو نقش اساسی و استراتژیک در موفقیت سازمان دارند و سازمان را قادر می‌سازند تا سریع‌تر و مؤثرتر از رقبای خود به تحصیل و به کارگیری دانش بپردازند که این مهم منجر به خلق مزیت پایدار برای سازمان می‌شود. امروزه سازمانی موفق است که کارکنان آن در جهت افزایش سطح دانش، بینش و آگاهی و نوآوری خود بکوشند. با توجه به اینکه نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع

استراتژیک هر کشور به شمار می‌آید و بهره‌وری در توسعه پایدار نقش به‌سزایی دارد. یک برنامه هدف‌دار و جهت‌دار در امر توسعه نیروی انسانی باعث می‌شود تا بهره‌وری نیروی انسانی که از جایگاه ویژه‌ای در هر سازمان برخوردار است افزایش یابد. سازمانی که استعدادها و نهفته در خود را نتواند به عرصه ظهور برساند در اندک زمانی مغلوب سازمان‌های دیگری خواهد شد که در به‌کارگیری استعدادها و ارائه محصول جدید با هزینه اندک قدرت داشته و از مدیریتی لایق با افق دید وسیع برخوردار است. لذا اگر قرار است اقتصادی موفق داشته باشیم نیاز به شرکت‌های موفق در محیط‌های رقابتی داریم و این امر مستلزم داشتن نیروی انسانی پرتوان و خوداتکا است. چرا که آن‌ها دارای ایده و فکر جدیدی هستند و همیشه در حال خلق روش‌های نوین کار می‌باشند. با توجه به مطالب ارائه شده نوآوری، سوخت موتور اقتصاد و مدرن را فراهم می‌کنند. یعنی در هر سازمان اگر بستر نوآوری فراهم آید اشتغالزایی ایجاد می‌شود و عامل انتقال فن‌آوری خواهد شد. پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب‌نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. صرف‌گرددآوری دانش در سازمان‌ها نمی‌تواند به صورت مستقیم منجر به کارآفرینی سازمانی شود. این شاید به این دلیل است که در سازمان مطالعه شده واحد بازاریابی بیش از سایر واحدها درگیر فعالیت گردآوری دانش مشتریان، رقبا و سایر ذی‌نفعان است. اما به نظر می‌رسد سازمان‌ها از دانشی که توسط این واحد جمع‌آوری می‌شود به صورت مستقیم در تولید و بهبود محصول خود استفاده نمی‌کنند و بیشتر دانش بیرون سازمانی را بین کارکنان و مدیران درون سازمان تسهیم می‌کنند و سپس بر اساس مشارکت و کارهای گروهی درون‌سازمانی ایده‌پردازی می‌کنند و فرصت‌ها را بیش‌تر با توجه به امکانات سازمانی و مالی و فناوریانه شناسایی می‌کنند و از این راه در محصول و خدمات نوآوری ایجاد می‌کنند. بنابراین لازم است که مدیران سازمانی، با یک نگاه

نظام‌مند به مدیریت دانش توجه داشته باشند. بر این اساس، می‌توان نتیجه‌گیری کرد، در شرایط پیچیده و ناپایدار کنونی که کارآفرینی ضامن بقا سازمان‌ها است، سازمان‌های ناموفق، به مدیریت دانش درون و بیرون سازمانی توجهی نکردند. به همین دلیل نتوانستند، ایده پردازی کرده و نیازها و فرصت‌های موجود در بازار را شناسایی کنند و بر اساس آن در محصولات و فرایندهای خود نوآوری ایجاد کنند و در نهایت با شکست روبه رو می‌شوند. کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی تلقی می‌شود و راهی برای مقابله با محیط پویای امروزی است. اصلی‌ترین عامل کیفی بودن فعالیت‌های سازمان، وجود نیروهایی مجرب، متخصص و دانشی است که این امر محقق نخواهد شد مگر با ایجاد بستری در سازمان که کارکنان در حال کسب دانش از مجاری و منابع مختلف باشند.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد (کد ۵۶۸۹۴) است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت کارکنان آب و فاضلاب و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- ابراهیمی، سعیده؛ زارع، هانیه و جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۵). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز. فصلنامه دانش‌شناسی. ۹ (۳۳). ۱۷-۲۶.
- احمدی، عباداله. (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷ (۳). ۲۰۹-۲۲۲.
- اکرامی، محمود و قلمکاری، مهان. (۱۳۹۵). ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش. مجله مدیریت توسعه و تحول. ۲۴. ۳۳-۴۳.

ایدریان، سعید و فیضی، جعفر صادق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه کارکنان دانشگاه ارومیه. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. ۱۲-۱.

پرهیزگار، محمد مهدی؛ فروزنده دهکردی، لطف اله؛ جوکار، علی اکبر و درینی، ولی محمد. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی با تکیه بر پارادایم نوآوری باز مطالعه موردی: صنعت نشر کشور. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی. ۱۱ (۳۱). ۱۰۱-۱۲۵.

توسلی، فاطمه؛ چرمچیان لنگرودی، مهدی و احمدپور، امیر. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر تقویت روحیه کارآفرینی اعضای تعاونی تولید کشاورزی شهرستان آمل، تعاون و کشاورزی، ۲۱ (۱۱). ۴۰-۲۲.

توکلی، زهرا. (۱۳۹۰). ارزش‌گذاری عوامل مؤثر بر بهره‌وری معلمان از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدایی ناحیه یک شهرستان ساری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد ساری.

حاتمی، حسین. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲ (۳). حاجی کریمی، عباسعلی و منصوریان، تالین. (۱۳۹۱). بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی. ۴ (۸). ۷۵-۹۲.

حسینی، مریم و مرئی، سیده پریسا. (۱۳۹۵). بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک پاسارگاد استان تهران). فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری. ۲ (۴). ۱۸-۲۹.

خسروی پور، نگار؛ جعفری، سیده محبوبه و عبدی، محمدرضا. (۱۳۹۶). طراحی الگوی بهینه مدیریت دانش برای دستگاه‌های نظارتی در ایران مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور. دانش حسابداری. ۱۷ (۶۹). ۳۰۹-۳۲۸.

خلعتبری، عبدالصمد و درستکار سرمستانی، غلامرضا. (۱۳۹۵). تبیین رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران. *صنعت حمل و نقل دریایی*. ۳ (۱). ۳۵-۲۶.

رونقی، محمدحسین؛ فیضی، کامران و اسدپور، امین. (۱۳۹۶). ارزیابی ابعاد مدیریت دانش در سازمان بر پایه نظریه سیستم های گری. *فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*. دانشگاه شهید چمران اهواز. ۹ (۱). ۷۷-۹۶.

سعدی، ح؛ و سلیمانی، ع. (۱۳۹۱). ظرفیت کارآفرینی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان، *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۸ (۲). ۱۰۵-۱۱۷.

سیفی سالدی، محمد هادی؛ سیفی سالدی، مهدی؛ کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد. (۱۳۹۳). ارتباط بین ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*. ۱۰ (۱۹). ۵۵-۶۸.

طاهر، بیتا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*. ۱۹۰ (۱). ۵۸-۷۱.

عالمین، زهره؛ یادگاری، ضرغام؛ ناظم، فتاح و کریم زاده، صمد. (۱۳۹۴). بررسی میزان رابطه بین حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان. *مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۴ (۴). ۱۴۳-۱۶۲.

قلاوندی، زهره و بزرگی، عبدالرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجدسلیمان. *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی*. ۱ (۲). ۱۱۷-۱۲۸.

کریمی، آصف؛ احمدپور داربانی، محمود؛ باقرزاده لاکانی، فاطمه و عبدلی محمدآبادی، طیبه. (۱۳۹۳). تحلیل نقش و اثر مدیریت دانش در شناسایی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در دانشگاه تهران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۲ (۳). ۵۲۹-۵۵۰.

کمالی، میرتوحید؛ جاویدنیا، رضا و دباغ، رحیم. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط سیستم فرآیند مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی: پژوهشکده‌ی علم و فناوری منتخب. *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی*. (۱۱).

- کیانی، ندا و رادف، رضا. (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل. *مدیریت بهره‌وری*. ۹ (۳۵). ۱۱۱-۱۳۰.
- محمدی، فروغ؛ کلاته سیفری، معصومه؛ فراهانی، ابوالفضل و قاسمی، حمید. (۱۳۹۵). تدوین مدل ارتباطی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*. ۴ (۱۵). زمستان ۱۳۹۵. ۳۹-۵۳.
- محمودی، محمدتقی؛ افضل کوهی، روزان و فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. ۱۱ (۲). ۱۰۳-۱۲۱.
- ملک زاده، غلامرضا و راهنما، سیده نرگس. (۱۳۹۵). کارآفرینی و ارتباط آن با نوآوری. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات. ۱-۸.
- موسوی خطیر، سید جلال؛ نادری، ابوالقاسم و ایلی، خدایار. (۱۳۹۵). نقش مکانیزم‌های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۶ (۳). ۱۷۹-۲۱۲.
- نیکنام، حسین و کردلویی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر استفاده از مدیریت دانش بر بهبود بهره‌وری کارکنان اداره کل بهزیستی هرمزگان. *مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*. ۲ (۱۵). ۳۲-۳۸.

- Cheng Ling, Tan. & Azzat Mohd. Nasurdin, (2010). Knowledge Management Effectiveness and Technological Innovation: An Empirical Study in the Malaysian Manufacturing Industry, *Journal of Mobile Technologies, Knowledge and Society*, 2010 (2010): 1-13.
- Jiménez-Jiménez, D., & Valle, R.S. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- King, W. R., Chung, T.R., Honey, M.N., (2008), Knowledge Management and Organizational Learning, *International Journal of Management Science*, OMEGA, Vol.36,. 168.
- Kuratko, D. F. ; Goldsby, M. G. & Hornsby, J. S. (2012). *Innovation acceleration: Transforming organizational thinking*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

- Ru-Jen Lin, Rong-Huei Che, Chiu-Yao Ting, (2012). Turning knowledge management into innovation in the high-tech industry, *Industrial Management & Data Systems*, 112(1): 42-63.
- Yang, J. (2005), Knowledge integration and innovation: Securing new product advantage in high technology industry, *Journal of High Technology Management Research*, 16, 121-135.

