

تبیین نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق متغیر واسطه ای کارآفرینی سازمانی

بهراد فطان

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
behrad_fatan@yahoo.com

چکیده

عملکرد سازمان همان قدرت سازمان برای دستیابی به اهدافش با استفاده از منابع به گونه ای کارآمد و موثر است. امروزه اداره سازمان ها با روش ها و شیوه های سنتی امکان پذیر نیست؛ چراکه مدیریت بر انسان ها که سرمایه های اصلی سازمان ها را تشکیل می دهند، کار آسانی نیست و رهبران سازمان ها، به ویژه مسئولان منابع انسانی، باید دانش و مهارت لازم را برای این امر مهم کسب کنند و به طور مؤثر آنها را به کار گیرند. مدیریت دانش رویکردی است که سرعت در حال تکامل و پیشرفت است و بر افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرایندهای سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش از این واقعیت سرچشمه می گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می شود

هدف این پژوهش، مطالعه نقش مدیریت دانش در عملکرد سازمان با واسطه گری کارآفرینی سازمانی در یکی از شرکت های فعال در حوزه خدمات اینترنتی می باشد. بر مبنای مطالعه ادبیات پژوهش، سه فرضیه تدوین گردید. به منظور آزمون فرضیات تحقیق، جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان این شرکت انتخاب شدند که حدود ۶۰ نفر می باشند ولی به دلیل کوچک بودن حجم جامعه معادل ۶۰ نفر، تمام شماری انجام شد. سپس از پرسشنامه که سوالات آن از منابع معتبر استخراج شده و روایی و پایایی آن تایید گردیده بین این تعداد توزیع گردید. با توجه به عدم نرمال بودن توزیع داده ها از روش حداقل مربعات جزیی استفاده شد. با توجه به تایید هر سه فرضیه پیشنهاد اصلی تمرکز روی تسهیم و تبادل دانش در سازمان می باشد که توسط آن ایده های ایجاد شده و میان کارکنان به اشتراک گذاشته شود.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، کارآفرینی سازمانی



مقدمه

عملکرد کارکنان، موضوع کانونی مورد توجه در سازمان بوده و بخش مهمی از وظایف مدیران براساس آن شکل می‌گیرد. در واقع، موفقیت سازمان در آینه عملکرد کارکنان آن قابل پیش‌بینی است. عملکرد شغلی را سازه‌ای چند وجهی و ترکیبی از نحوه عملکرد فردی در شغل می‌دانند. در این حالت عملکرد براساس ابتکار عمل و نحوه به کارگیری منابع سازمان از طریق افراد تعریف می‌شود (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۵). کارآفرینی سازمانی، فرآیندی در کارآفرینی است که سازمان طی می‌کند، تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های فردی یا گروهی را به‌طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسانند. کارآفرینی سازمانی دارای سه بعد است که عبارتند از: "نوآوری، توسعه محصولات و خدمات یا فرآیندهای جدید و ریسک‌پذیر". کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت‌های سازمان را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشتازی سوق می‌دهد. کارآفرینی توسط فرد یا گروه کارآفرین در داخل یک سازمان انجام بگیرد، به آن کارآفرینی سازمانی گویند. در واقع کارآفرینی سازمانی یعنی فرآیندی که سازمان طی می‌کند تا همه‌ی کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند. در سازمان‌هایی که شرایط لازم برای کارآفرینی را ندارند، نیاز به متغیرهایی است که منجر به کارآفرینی سازمانی می‌شوند (مدهوشی و همکاران و همکاران، ۱۳۹۵).

شواهد پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد مدیریت دانش متغیری است که در کارآفرینی موثر بوده ابعاد آن می‌تواند سازنده کارآفرینی سازمانی باشد. همچنین بسیاری از محققین، در بازارهای نوپا ارتباطات میان جهت‌گیری‌های سازمانی را بررسی کرده و به نتایج مثبتی رسیده‌اند (وی و لینگ، ۲۰۱۵).

بنا بر مطالب فوق، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که میزان اثر مدیریت دانش روی عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میاجی کارآفرینی سازمانی به چه میزان است؟

مبانی نظری

یکی از موضوعات مهم در دوره اخیر، مدیریت دانش است. مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل و پیشرفت است و بر افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرآیندهای سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (ناس و همکاران، ۲۰۱۹). در فرآیند مدیریت دانش شرکت به استعدادهای بشری به عنوان مهمترین دانش می‌نگرد و سعی دارد تا دانش کارکنان خود را جمع‌آوری کرده و در سطح کل شرکت به اشتراک بگذارد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). در محیطی تجاری آینده، دانش و چگونگی مدیریت آن به عنوان اولویت مزیت رقابتی شرکت‌ها می‌باشد. در این راستا دیدگاه دانش محوری باید در سراسر سازمان منتشر شود و نباید مشاغل خاصی را صرفاً به عنوان شغل دانشی دید، بلکه نقش‌های افراد باید از وظیفه‌های آنان جدا شود تا مفهوم دانایی محوری گسترده‌تر شده و همه فعالیت‌های افراد را در برگیرد و لذا همه فعالیت‌های سازمانی می‌تواند و باید گونه‌ای از کار دانشی باشد (چند و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیریت دانش به دنبال ایجاد یک حافظه سازمانی از کلیه اطلاعاتی است که در شرکت رد و بدل می‌شوند چه مربوط به دانش ذهنی کارکنان باشد و یا دانش موجود در اسناد، گزارش‌ها، آرشیوها تا در هر زمان که نیاز به استفاده از فعالیت‌های انجام گرفته و دانش گذشته شرکت باشد، امکان دسترسی به آن و جلوگیری از دوباره کاری‌ها فراهم شود و براساس تجربه و دانش قبلی عمل کرده و نتیجه‌گیری‌های جدید را نیز براساس آن انجام دهند (لی و همکاران، ۲۰۱۳).

کارآفرینی سازمانی، مفهومی در ارتباط با جهت‌گیری‌های کارآفرینانه‌ی یک سازمان می‌باشد. اگرچه این امر ریشه در ادبیات کارآفرینی دارد اما امروزه کارآفرینی سازمانی به عنوان یک مفهوم مستقل، جایگاه خود را در ادبیات مدیریت یافته است. با وجود زمینه‌های مختلف، بسیاری از نقش‌های کارآفرینان مشابه است، به همین علت ارتباط نزدیکی بین کارآفرینی و



کارآفرینی سازمانی وجود دارد. کارآفرینی سازمانی عبارتست از فرهنگ ایجاد نوآوری در محصولات یا خدمات با بکارگیری خلاقیت و ایده‌های نو و قبول ریسک در جهت رسیدن به سود مطلوب. به عبارت دیگر، مجموعه‌ای است از استراتژی‌ها و گرایش‌های رفتاری تحت حمایت فرهنگ سازمانی و ساختار شرکت در جهت تقویت، رشد و بکارگیری خلاقیت و نوآوری افراد، که منتج به توسعه پایدار و ممتاز بودن سازمان می‌شود (پاتوس و همکاران، ۲۰۱۵). در یک سازمان کارآفرین فضایی حاکم است که در افراد روحیات فعال بودن، ابراز نظر کردن، تفکر و تأمل را بالا می‌برد. بسیاری از مدیران و کارآفرینان فرصت‌های موجود در بازارها را تشخیص می‌دهند و دسترسی به بازارها را به عنوان یک ابزار استراتژیک برای رقابت پذیری و توسعه بیشتر کسب و کار خود مورد استفاده قرار می‌دهند (چوی و همکاران، ۲۰۱۸).

عملکرد سازمان همان قدرت سازمان برای دستیابی به اهدافش با استفاده از منابع به گونه‌ای کارآمد و موثر است (ادنان و همکاران، ۲۰۱۶). از نظر ناس و همکاران (۲۰۱۹) عملکرد ستازمان مفهومی چندگانه دارد. آنها عملکرد ستازمان را بر استاس دو مفهوم عملکرد عملیاتی و عملکرد مالی تعریف کردند که عملکرد عملیاتی شامل بهره‌وری و کیفیت و عملکرد مالی شامل بازگشت سرمایه و بازگشت سهم سهامداران است. بنابراین، عملکرد یک ساز کلی است که بر چگونگی انجام عملیات اشاره دارد و می‌توان گفت عملکرد تبدیل یادگیری به رفتار آشکار است. یعنی نتیجه یادگیری است نه خود یادگیری لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه‌گیری عملکرد گفته می‌شود (تورکر و همکاران، ۲۰۱۸). بر این مبنای، عملکرد قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی که نشان دهنده میزان موفقیت بوده است.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و برای انجام آن، روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. کاربردی به این معنی که نتایج این تحقیق برای سازمان‌های مشابه قابل استفاده می‌باشد. توصیفی به این معنی که به توصیف سازمان مورد مطالعه می‌پردازد.

بر اساس مبانی نظری پژوهش سه فرضیه زیر قابل تدوین است:

فرضیه اول: مدیریت دانش بر عملکرد سازمان در شرکت‌های دانش بنیان تاثیرگذار است.

فرضیه دوم: مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان تاثیرگذار است.

فرضیه سوم: کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمان در شرکت‌های دانش بنیان تاثیرگذار است.

جامعه آماری پژوهش مدیران و کارشناسان یکی از شرکت‌های ارائه دهنده خدمات اینترنتی که تعداد ایشان بالغ بر ۶۰ نفر بوده که نمونه‌گیری نشده و سرشماری انجام شده است.

ابزار گردآوری داده

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده که پاسخ‌های آن بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت به شرح جدول ۱ درجه بندی شده اند:

جدول ۱- مقیاس پاسخ به پرسشنامه

گزینه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
ارزش عددی	۵	۴	۳	۲	۱

روایی

در این تحقیق برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استاندارد فونگ و چی (۲۰۰۹) استفاده شده است. با وجود اینکه سوالات پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق استاندارد بوده ولی باز هم با مشاوره با خیرگان و اساتید مورد اصلاح قرار گرفته و بومی

سازی شد.

پایایی

جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مفادیر آن به شرح ۱ جدول است:

جدول ۲- پایایی پرسشنامه

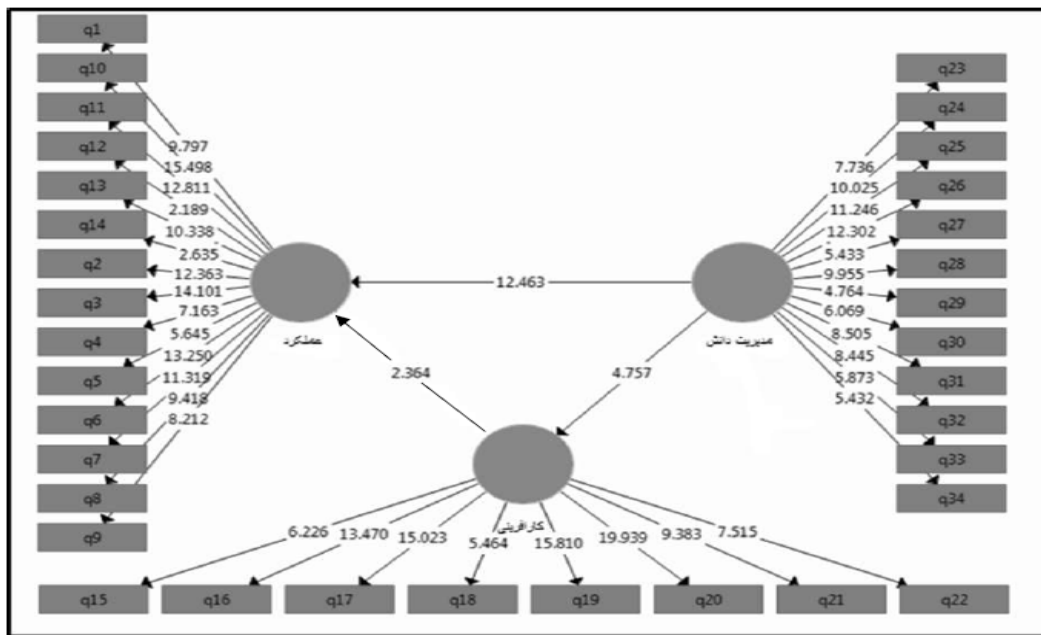
عنوان	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۸۳۷
کارآفرینی سازمانی	۰/۷۹۳
عملکرد سازمان	۰/۸۴۱

تجزیه و تحلیل داده ها

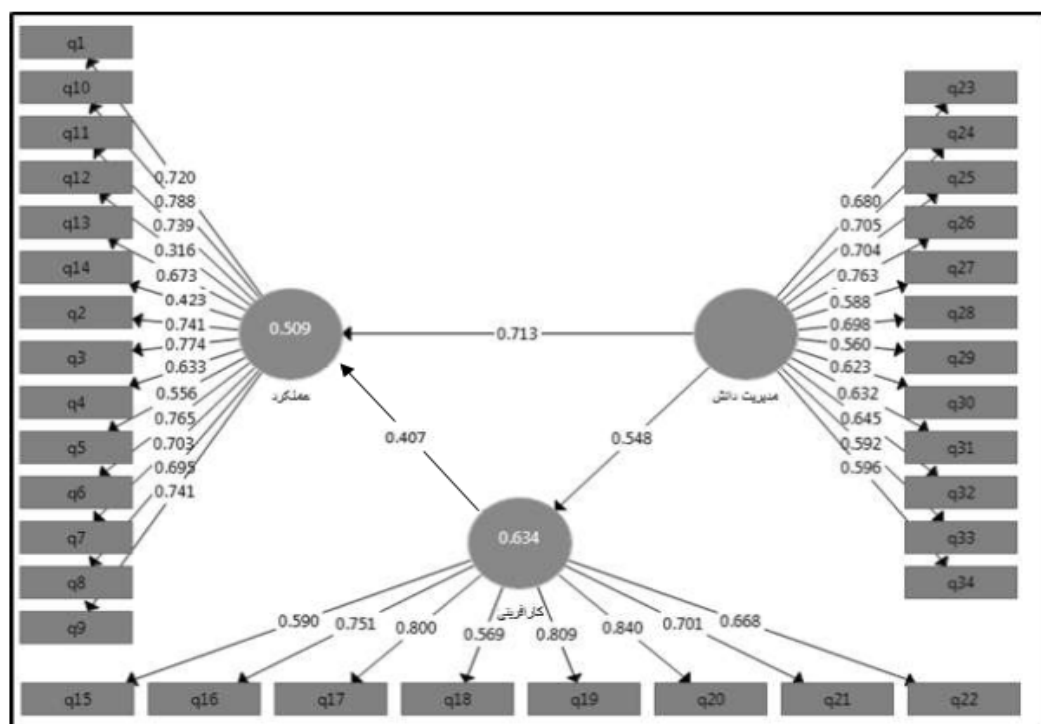
به منظور تحلیل داده ها انجام آزمون فرضیات، ابتدا می بایست مشخص شود که آیا توزیع داده ها نرمال می باشد یا خیر. به این منظور از آزمون کولوگروف - اسمیرنوف استفاده شده و با توجه به اینکه سطوح معنی داری برای همه متغیرها کمتر از ۰,۰۵ حاصل گردیده بنابراین توزیع داده ها نرمال نبوده و برای آزمون فرضیات باید از روش حداقل مربعات جزئی در مدل سازی معادلات ساختاری استفاده نمود،

جدول ۳- نرمال بودن توزیع داده ها

عنوان	سطح معنی داری	نوع توزیع
مدیریت دانش	۰/۰۰۰	غیر نرمال
کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۰	غیر نرمال
عملکرد سازمان	۰/۰۰۰	غیر نرمال



شکل ۱- نمودار معنی داری



شکل ۲- نمودار تخمین استاندارد

منابع در انتهای مقاله می آیند (ابتدا منابع فارسی و سپس منابع انگلیسی). هر منبع بایستی حداقل یک بار در متن مقاله مورد به منظور انجام آزمون فرض آماری، بر اساس اعداد موجود در مدل درونی (ارتباطات بین متغیرها) نمودار معنی داری (شکل ۲)، هر سه عدد بیشتر از ۱,۹۶ می باشند، بنابراین در سطح خطای ۰,۰۵ هر سه فرضیه تایید می گردند. بر اساس نمودار تخمین استاندارد (شکل ۳)، ضرایب مسیر (شدت تاثیرات) ملاحظه می شود. با توجه به اینکه تمام اعداد بیشتر از ۴,۰ حاصل شده اند، بنابراین میزان تاثیرات متوسط و بالا می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

به منظور بهبود عملکرد سازمان استفاده از دانش و تجربیات کارکنان مهم و ضروری می باشد. دانایی مهم ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالشهای موجود بهتر برخورد میکند و در عرصه رقابت موفق تر عمل مینماید. عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز راهبردی در حوزه رقابت پذیری مورد توجه قرار دهد. بر این اساس پیشنهاد می گردد: با بازدید از سازمان ها موفق و الگوگیری از آن ها دانش و تجربه خود را افزایش دهند. به تبادل دانش و تجربه اهمیت داده و در صورت لزوم، مشوق هایی برای آن در نظر گرفته شود. دانش و تجربه بستر مناسبی نظیر سیستم های مبتنی بر رایانه جهت انتقال داشته باشند.

نتایج مربوط به فرضیه دوم نشان داد که مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در شرکت های دانش بنیان تاثیرگذار است. بر اساس آزمون فرضیات، میزان اثر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰,۵۴۸ می باشد. این نتیجه با مطالعات ساداتی و مدهوشی (۱۳۹۱) و کوریدس و همکاران (۲۰۰۳) هم راستاست. با فرایند مدیریت دانش شامل خلق، تبادل حفظ و به کارگیری دانش ایده های جدیدی در سازمان ایجاد شده و این ایده ها سبب خلاقیت و نوآوری در سازمان شده و به صورت کلی در کارآفرینی سازمانی تاثیر فال توجهی دارند. بر این اساس پیشنهاد می شود: ساختارهای رسمی برای پایش و نظارت بر فعالیت های دانشی ایجاد گردد. روش ها و رویه های کسب و انتقال دانش به اطلاع تمامی کارکنان برسد. واحد های آموزش سازمان، با استفاده از مدرسان درون سازمانی و برون سامانی بیش از پیش به کسب دانش بپردازند.

منابع

صالحی، سارا، اولادیان، معصومه (۱۳۹۳)، تاثیر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی، فصل نامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۱۳، شماره ۱۳

مدهوشی، مهرداد، ساداتی، عبدالرحیم (۱۳۹۰)، بررسی اثرگذاری مدیریت دانش بر کارآفرین سازمانی، توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره ۱۲

Adnan, A., Abdullah, H.S. and Ahmad, J. (2016). Assessing the moderating effect of competition intensity on HRM practices and organizational performance link: The experience of Malaysian R&D companies. 7th International Economics & Business Management Conference, 35(1): 462-467.

Chand, M. and Katou, A.(2007), "The impact of HRM practices on organizational performance in the Indian hotel industry", Employee Relations, Vol. 29, pp. 576-94.

Choi, Byounggu, K. Poon. Simon, G. Davis. Joseph (2018), Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach, Omega, Vol. 36,

Lee . H and Choi . B , (2013) , " Knowledge Management enablers, Processes , and Organizational Performance : An integrative view and empirical examination " , Journal of Management Information Systems , Vol .20, No.1, p.10 , pp.179-228 .

Nass, S., & Testa, S. (2019). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. European Management Journal, 27(2), 129-141.

Rodrigues, M. J., Moreno, P., & Tejada, P. (2015). Entrepreneurial Orientation and Performance of SMEs in the Service Industry. Journal of Organizational Change Management, 28(2), 194-212.

Turker and Selcuk , (2018), Which factors affect entrepreneurial intention of university students?, Journal of European Industrial Training, Vol. 33

Wei, L., & Ling, Y. (2015). CEO Characteristics and Corporate Entrepreneurship in Transition Economies: Evidence from China. Journal of Business Research, 68(6)