

بررسی و مطالعه اثرگذاری مدیریت دانش در بهبود عملکرد از طریق متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی

مهدی آذری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان
mrmahdiazari1998@gmail.com

دکتر فرزاد رحیم زاده

استادیار گروه اقتصاد و حسابداری دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان
f.rahimzadeh@guilan.ac.ir

چکیده

عملکرد کارکنان، موضوع کانونی مورد توجه در سازمان بوده و بخش مهمی از وظایف مدیران براساس آن شکل می گیرد. در واقع، موفقیت سازمان در آیین عملکرد کارکنان آن قابل پیش بینی است. عملکرد شغلی را سازه ای چند وجهی و ترکیبی از نحوه عملکرد فردی در شغل می دانند. در این حالت عملکرد براساس ابتکار عمل و نحوه به کار گیری منابع سازمان از طریق افراد تعریف می شود 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. در یک سازمان کار آفرین فضایی حاکم است که در افراد روحیات فعال بودن، ابراز نظر کردن، تفکر و تأمل را بالا می برد. بسیاری از مدیران و کارآفرینان فرصت های موجود در بازارها را تشخیص می دهند و دسترسی به بازارها را به عنوان یک ابزار استراتژیک برای رقابت پذیری و توسعه بیشتر کسب و کار خود مورد استفاده قرار می دهند

هدف این پژوهش، مطالعه نقش مدیریت دانش در عملکرد سازمان با واسطه گری کارآفرینی سازمانی در یکی از شرکت های فعال در حوزه مواد غذایی 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 ۹۰ نفر می باشند ولی به دلیل کوچک بودن حجم جامعه معادل ۹۰ 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 جزئی استفاده شد. با توجه به تایید هر سه فرضیه پیشنهاداتی جهت بهبود عملکرد سازمان ارائه گردید.

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 می گیرد. در واقع، موفقیت سازمان در آینه عملکرد کارکنان آن قابل پیش بینی است. عملکرد شغلی را سازه ای چند وجهی و ترکیبی از نحوه عملکرد فردی در شغل می دانند. در این حالت عملکرد براساس ابتکار عمل و نحوه به کارگیری منابع سازمان از طریق افراد تعریف می شود (رودریگز و همکاران، ۲۰۱۵). کارآفرینی سازمانی، فرآیندی در کارآفرینی است که سازمان طی می کند، تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های فردی یا گروهی را به طور 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 ریسک پذیر". کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت های سازمان را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری و پیشتازی سوق می دهد. 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 می کند تا همه ی کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند. در سازمان هایی که شرایط لازم برای کارآفرینی را ندارند، نیاز به متغیرهایی است که منجر به کارآفرینی سازمانی می شوند (مدهوشی و همکاران و همکاران، ۱۳۹۵).

شواهد پژوهش های گذشته نشان می دهد مدیریت دانش متغیری است که در کارآفرینی موثر بوده ابعاد آن می تواند سازنده کارآفرینی سازمانی باشد. همچنین بسیاری از محققین، در بازارهای نوپا ارتباطات میان جهت گیری های سازمانی را بررسی کرده و به نتایج مثبتی رسیده اند (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 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 (ناس و همکاران، ۲۰۱۹). در فرآیند مدیریت دانش شرکت به استعدادهای بشری به عنوان مهمترین دانش می نگرد و سعی دارد تا دانش کارکنان خود را جمع آوری 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 شرکت ها می باشد. در این راستا دیدگاه دانش محوری باید در سراسر سازمان منتشر شود و نباید مشاغل خاصی را صرفاً به عنوان شغل دانشی دید، بلکه نقش های افراد باید از وظیفه های آنان جدا شود تا مفهوم دانایی محوری گسترده تر شده و همه فعالیت های افراد را در برگیرد و لذا همه فعالیت های سازمانی می تواند و باید گونه ای 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 می شوند چه مربوط به دانش ذهنی کارکنان باشد و یا دانش موجود در اسناد، گزارش ها، آرشیوها تا در هر زمان که نیاز به استفاده از فعالیت های انجام گرفته و دانش گذشته شرکت باشد، امکان دسترسی به آن و جلوگیری از دوباره کاری ها فراهم شود و براساس تجربه و دانش قبلی عمل کرده و نتیجه گیری های جدید را نیز براساس آن انجام دهند (لی و همکاران، ۲۰۱۳).

کارآفرینی سازمانی، مفهومی در ارتباط با جهت گیری های کارآفرینانه ی یک سازمان می باشد. 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 زمینه های مختلف، بسیاری از نقش های 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 ایده های نو و قبول ریسک در جهت رسیدن به سود مطلوب. به عبارت دیگر، مجموعه ای است از استراتژی ها و گرایشات 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 می شود (پاتوس و همکاران، ۲۰۱۵). در یک سازمان کار آفرین فضایی حاکم است که در افراد روحیات فعال بودن، ابراز نظر کردن، تفکر و تأمل را بالا می برد. بسیاری از مدیران و کارآفرینان فرصت های موجود در بازارها را تشخیص می دهند و دسترسی به بازارها را به عنوان یک ابزار استراتژیک برای رقابت پذیری و توسعه بیشتر کسب و کار خود مورد استفاده قرار می دهند (چوی و همکاران، ۲۰۱۸).

عملکرد سازمان همان قدرت سازمان برای دستیابی به اهدافش با استفاده از منابع به گونه ای کارآمد و موثر است (ادنن 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 بهره وری 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 می توان گفت عملکرد تبدیل یادگیری به رفتار آشکار است. یعنی نتیجه یادگیری است نه خود یادگیری لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه گیری عملکرد گفته می شود (تورکر و همکاران، ۲۰۱۸). بر این مبنا، عملکرد قابل اندازه گیری، 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 سازمان های مشابه قابل استفاده می باشد. توصیفی به این معنی که به توصیف سازمان مورد مطالعه می پردازد.

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

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

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

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

جامعه آماری پژوهش مدیران و کارشناسان یکی از شرکت های فعال در حوزه مواد غذایی که تعداد ایشان بالغ بر ۶۰ نفر بوده که نمونه گیری نشده و سرشماری انجام شده است.

ابزار گردآوری داده

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

جدول ۱- مقیاس پاسخ به پرسشنامه

گزینه ها	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 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

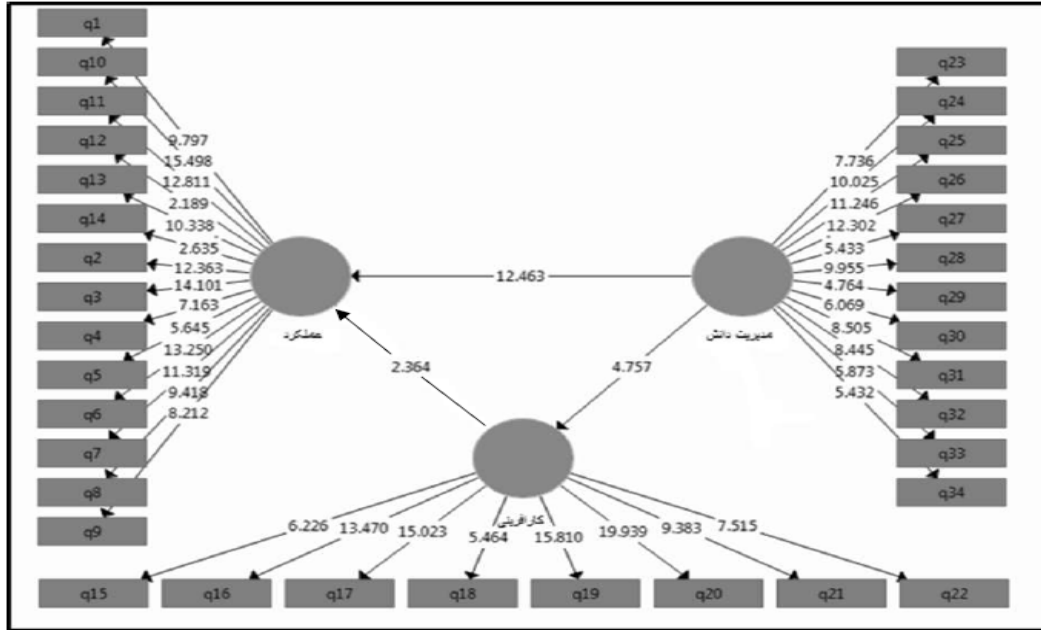
عنوان	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۸۳۷
کارآفرینی سازمانی	۰/۷۹۳
عملکرد سازمان	۰/۸۴۱

تجزیه و تحلیل داده ها

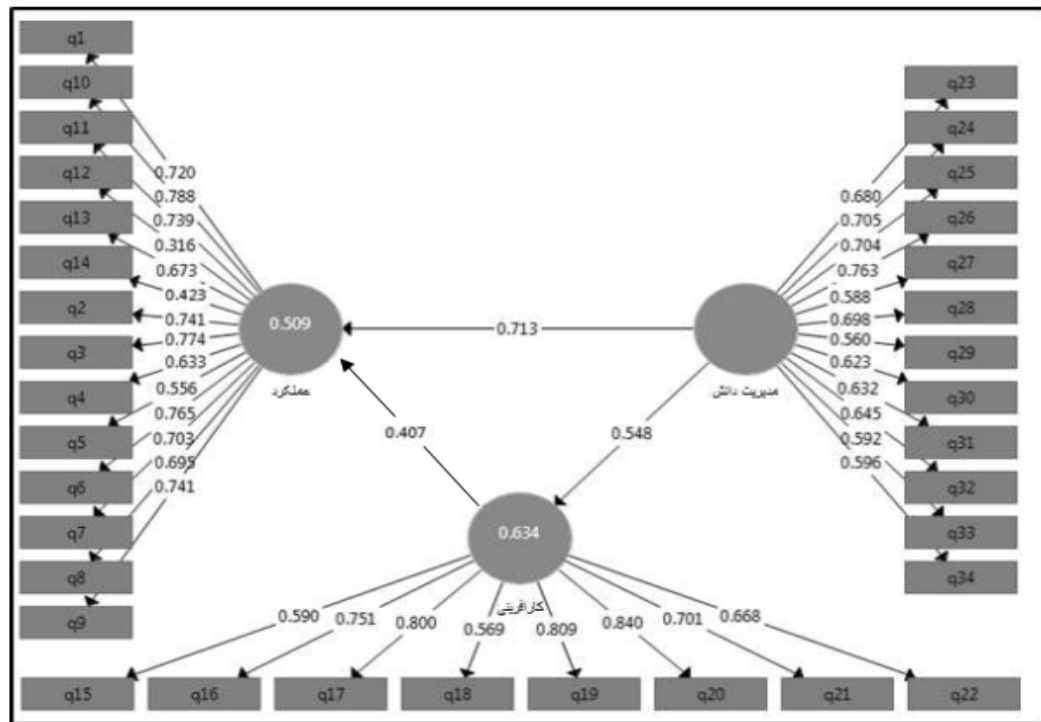
به منظور تحلیل داده ها انجام آزمون فرضیات، ابتدا می بایست مشخص شود که آیا توزیع داده ها نرمال می باشد یا خیر. به این منظور از آزمون کولوگروف - اسمیرنوف استفاده شده و با توجه به اینکه سطوح معنی داری برای همه متغیرها کمتر از ۰,۰۵ حاصل گردیده بنابراین توزیع داده ها نرمال نبوده و برای آزمون فرضیات باید از 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 یکبار 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 ۰,۴ 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 قابل 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)