



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

بررسی شاخص های استقرار مدیریت دانش در بهبود فعالیت های کارآفرینی و ارتقا بهره‌وری

طاہرہ رمضان‌ی فر^۱

کارشناسی ارشد ریاضی گرایش جبر محض دانشگاه مازنداران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی شاخص های استقرار مدیریت دانش در بهبود فعالیت های کارآفرینی و ارتقای بهره وری می باشد. روش این پژوهش، توصیفی- تحلیلی بوده و جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان های خصوصی استان تهران می باشد که تعداد آن برابر ۵۱۸ نفر است. روش نمونه گیری تصادفی بوده و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تقریباً برابر با ۱۴۰ نفر برآورد شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده و پایایی آن از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ مطلوب برآورد شده است. اطلاعات آماری توصیفی و استنباطی مربوط به داده‌های جمع‌آوری شده به کمک نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که شاخص های استقرار مدیریت دانش در بهبود فعالیت های کارآفرینی و ارتقای بهره وری موثر است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، کارآفرینی، بهره وری، دانش سازمانی.

مقدمه

در جهان امروز عواملی چون تخصصی شدن فعالیت ها، وسعت و سرعت تغییرات در تکنولوژی، گسترش ارتباطات جهانی و شبکه های اطلاعاتی، تنوع نیازهای انسان ها در جوامع مختلف و افزایش روز افزون شیوه های رقابتی باعث پیچیده تر شدن محیط پیرامون سازمان ها گردیده است (جوناکر^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان، «دانش»، به عنوان یکی از منابع سازمانی بسیار مهم محسوب می شود بطوریکه می تواند اطلاعات جدید و مفیدی را در اختیار مدیریت سازمان قرار دهد. دانش سازمانی علاوه بر قابلیت تکمیل پذیری، می تواند بارها و بارها نیز برای دستیابی به اطلاعات جدید جزئیات و کلیات آن را در هم آمیخت و پس از به وجود آمدن آن می توان درباره مطالب بدست آمده صحبت نمود و آن را در اختیار افراد و دیگر سازمان ها قرار دارد (قاعدامینی و همکاران، ۱۳۹۷). به منظور مرتفع سازی مشکلات و نیازهای

^۱ Taherehramzanifar2019@gmail.com

^۲ Jevnaker



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

پیچیده یک جامعه، انتظار نمی رود تا مدیریت اثربخش سازمان ها بدون استفاده از «ابزارها و فرایندهای نوین دانش مدیریت» و صرفا با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی و یا با اتکا بر تجربه ها و رویکردهای سنتی میسر گردد (اگراوال^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانش بیش از آنکه رویکردی مدیریتی درخصوص نحوه اداره سازمان ها باشد، جزء دارایی های راهبردی برای سازمان ها و افراد محسوب می شود و اساس آن در کوتاه مدت، به بهره گیری بهینه از اطلاعات قابل دسترسی و منابع موجود سازمان متکی بوده و در بلند مدت، پیشرفت علمی سازمان را تقویت و میسر می سازد (بولیسانی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش عبارت از اعمال مدیریت و زمینه سازی برای تبدیل دانش (نهان به عیان و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان است (دایان^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانش کار، مدیریت دانش و سازمان های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می دهند. مدیریت دانش تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه های دانشی سازمانها است و به این اشاره دارد که سرمایه گذاری در علم بهترین و بیشترین سود را به بار می آورد (رحمان^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها یاری می دهد تا اطلاعات مهم را ببابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری ضروری است. اینکه چه عاملی موجب موفقیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها می شود، پرسش مهمی است که پژوهشگران مدیریت را به خود مشغول داشته است (فردریش^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش در حال حاضر، به عنوان یک نیاز راهبردی سازمانی بوده که می تواند، زمینه ای برای سازماندهی و بهره وری مناسب دانش کارکنان از گذشته، حال و آینده فراهم کند. دانشی که در تعاملات سازمانی همواره در حال فزونی است و حسن مدیریت آن ضمن بقا و ماندگاری دانش، هم افزایی قابل توجه آن را نیز به دنبال دارد و این همه، مستلزم مدیریت دانش اثربخش است (شاددل و احمدیان، ۱۴۰۱). امروزه به کار گیری خردمندانه فناوری در سازمان ها ضمن ارتقای قابلیت ها و توان آنها به عنوان یک عامل کلیدی بقای آنها نیز به حساب می آید. می توان دریافت که امروزه دانش و مدیریت آن و تلاش در راستای گسترش آن یکی از مهم ترین سرمایه های سازمانی برای ارتقای بهره وری است (احمد^۸ و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، مدیریت دانش می تواند با یکپارچه سازی سرمایه های دانشی سازمان ها در بخش های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند یادگیری سازمانی، اعتلای فرهنگ سازمانی، رهبری و

³ Agrawal

⁴ Bolisani

⁵ Dayan

⁶ Rehman

⁷ Friedrich

⁸ Ahmed



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

تصمیم‌گیری هوشمندانه، بازطراحی فرایندها، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی به صریح، زمینه بهبود فعالیت های کارآفرینی و ارتقای بهره‌وری را در سازمان به همراه داشته باشد.

غمخواری (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر دانش کارآفرینانه و پویایی محیطی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه با نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه در مرکز مشاوره و اطلاع‌رسانی کارآفرین در شهر کرمان انجام دادند. نتایج نشان داد درجه تناسب مدل ارائه‌شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ همچنین دانش کارآفرینانه و پویایی محیطی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه با نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه تأثیر داشت. نتایج عملیاتی مبین این است که فرصت‌های محیطی از پویایی آشفته‌گی و دانش محیطی استخراج می‌گردد، بنابراین کارآفرینان بایستی با ارتقای دانش کارآفرینانه و قرارگرفتن در محیط‌های پویا و متنوع، قدرت تشخیص فرصت‌های محیطی خود را افزایش داده و زمینه‌ساز ایجاد خلاقیت و خودکارآمدی شوند. با توجه به خلأ پژوهشی که در رابطه با مفهوم ویژگی‌های محیطی و اطلاعات درک شده از مفاهیم کارآفرینانه با کشف و شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه وجود دارد، سعی به ارائه مدلی کارآمد در خصوص ارتباط و نحوه تأثیر این متغیرها بر یکدیگر شده است.

میرسپاسی و حسین زاده (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان "بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر رضایت مشتری با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان"، ادارات مرکزی بانک قوامین تهران را مورد واکاوری قرار داده و به این نتیجه رسیده‌اند که ابعاد توانمندساز مدیریت دانش شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و نیروی انسانی تأثیر مستقیم و مثبت بر توانمندسازی کارکنان دارد و همچنین «توانمندسازی کارکنان» نیز از تأثیر مستقیم و مثبتی بر «رضایت مشتری» برخوردار بود.

مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷) با پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران" بیان نموده‌اند که مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. خلق دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، اکتساب دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ذخیره‌سازی دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. تسهیم دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به‌کارگیری دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

جوشی^۹ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "کاربست مدیریت دانش در سازمانهای هندوستان: مقایسه‌ای بین بخشی" به این مسئله اشاره کرده‌اند که در هندوستان هم بخش خصوصی و هم بخش عمومی از مدیریت دانش بهره می‌برند تا موفقیت‌های سازمانی بیش‌تری را نصیب خود نمایند. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که در حوزه زیرساخت‌های مدیریت دانش، بخش خصوصی نسبت به بخش عمومی وضعیت بهتری دارا می‌باشد. علاوه بر این، در تمامی شاخص‌ها به غیر از رهبری، این سازمان‌های خصوصی هستند که از وضعیت مناسب‌تری برای اجرای مدیریت دانش برخوردار می‌باشند.

آثار و کانگ^{۱۰} (۲۰۱۸) عنوان کردند که سازمان‌ها به طور فزاینده، سعی در شکل دادن به محیط دانش و فرهنگ سازمانی خود برای بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی دارند و در پژوهش خود یک مدل مفهومی از ارتباط بین فرهنگ سازمانی، محیط دانش و موفقیت سازمانی ارائه کردند. نتیجه پژوهش آنها بیان می‌کند که سازمان‌ها باید برای حمایت از سرمایه‌های فکری به عنوان ابزاری برای دستیابی به موفقیت سازمانی، شیوه‌های اشتراک دانش خود را به دقت برنامه‌ریزی کنند و سرانجام اینکه سازمان‌ها می‌توانند فرهنگ سازمانی خود را برای حمایت از محیط دانش خود شکل دهند، زیرا فرهنگ سازمانی در رفتارهای مشترک بین مردم بسیار مهم است.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی-تحلیلی بوده و پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان‌های خصوصی استان تهران می‌باشد که تعداد آن برابر ۵۱۸ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی بوده و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تقریباً برابر با ۱۴۰ نفر برآورد شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده و برای سنجش پایایی آن از اندازه‌گیری آلفای کرونباخ استفاده و نتایج آن در جدول ۱ ارائه گردیده است. نتایج پایایی مطلوبی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ برای آزمون پایایی سوالات

تکنیک مورد مطالعه	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰,۸۵۲
فعالیت‌های کارآفرینی	۰,۹۲۳
ارتقای بهره‌وری	۰,۸۱۲

^۹ Joshi

^{۱۰} Attar & Kang



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی می باشد.

نتایج پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به شرح زیر ارائه می گردد:

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت

نوع پاسخ / کمیت پاسخ	مرد	زن	جمع
فراوانی	۹۰	۵۰	۱۴۰
درصد	۶۴/۲۸	۳۵/۷۲	۱۰۰

جدول ۱ بیانگر آن هستند که ۶۴/۲۸ درصد جمعیت پاسخگویان را مردان و ۳۵/۷۲ درصد از کل پاسخگویان را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سن

نوع پاسخ / کمیت پاسخ	۲۵ سال و کمتر	۲۶ - ۳۵ سال	۳۶ - ۴۵ سال	۴۶ - ۵۵ سال	بالای ۵۵ سال	جمع
فراوانی	۵	۶۶	۵۳	۱۰	۶	۱۴۰
درصد	۳/۶	۴۷/۱	۳۷/۹	۷/۱	۴/۳	۱۰۰

چنانچه از نتایج بر می آید اکثریت پاسخگویان (۴۷/۱ درصد) سن شان ما بین ۲۶ الی ۳۵ سال قرار دارد. ۳/۶ درصد در گروه سنی ۲۵ سال و کمتر، ۳۷/۹ درصد در گروه سنی ۳۶ - ۴۵ سال، ۷/۱ درصد در گروه سنی ۴۶ - ۵۵ سال و ۴/۳ درصد مابقی نیز در گروه سنی بالای ۵۵ سال قرار دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات

نوع پاسخ / کمیت پاسخ	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	جمع
فراوانی						
درصد						



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

۱۴۰	۹	۶۵	۳۹	۲۶	۱	فراوانی
۱۰۰	۶/۴	۴۶/۴	۲۷/۹	۱۸/۶	۰/۷	درصد

بر اساس جدول ۳، ۱ نفر از پاسخگویان (۰/۷ درصد نمونه آماری) را زیر دیپلم، ۲۶ نفر از پاسخگویان (۱۸/۶ درصد نمونه آماری) را دیپلم، ۳۹ نفر از پاسخگویان (۲۷/۹ درصد نمونه آماری) را فوق دیپلم و ۶۵ نفر از پاسخگویان (۴۶/۴ درصد نمونه آماری) را لیسانس، ۹ نفر از پاسخگویان (۶/۴ درصد نمونه آماری) را فوق لیسانس و بالاتر تشکیل داده است.

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سنوات خدمت

جمع	بالای ۲۰ سال	۱۶-۲۰ سال	۱۱-۱۵ سال	۶-۱۰ سال	۵ سال و کمتر	نوع پاسخ کمیت پاسخ
۱۴۰	۲۲	۴۳	۴۵	۲۱	۹	فراوانی
۱۰۰	۱۵/۷	۳۰/۷	۳۲/۱	۱۵	۶/۵	درصد

بر اساس جدول ۴، ۹ نفر از پاسخگویان (۶/۴ درصد نمونه آماری) را ۵ سال و کمتر، ۲۱ نفر از پاسخگویان (۱۵/۰ درصد نمونه آماری) را ۶-۱۰ سال، ۴۵ نفر از پاسخگویان (۳۲/۱ درصد نمونه آماری) را ۱۱-۱۵ سال، ۴۳ نفر از پاسخگویان (۳۰/۷ درصد نمونه آماری) را ۱۶-۲۰ سال و ۲۲ نفر از پاسخگویان (۱۵/۷ درصد نمونه آماری) افراد با سابقه خدمتی بالای ۲۰ سال تشکیل داده است.

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد:

فرضیه پژوهشی شماره یک:

شاخص های استقرار مدیریت دانش بر ارتقای بهره وری در سازمان موثر است.

به منظور مطالعه آماری و آزمون فرضیه مذکور، لازم است تا هر یک از شاخص های عملیاتی مطرح شده در ارتباط با این فرضیه پژوهشی را بطور مستقل مورد آزمون و بررسی آماری قرار دهیم و سپس بر مبنای نتایج حاصل از چنین مطالعه ای شاهدهی قوی و مستدل برای رد یا قبول فرضیه پژوهشی تحت مطالعه فراهم نماییم.

- شاخص "جستجو (کاوش)":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{11} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

جدول ۶. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص "جستجو (کاوش)"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۵۳۴۹	۰,۳۴۲۲۸	۱۰۴,۷۳۶	۰,۰۰	۸۹

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص جستجو (کاوش) معنادار است.

- شاخص "نوآوری":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{12} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۷. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص "نوآوری"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۶۷۱۴	۰,۵۲۶۰۴	۱۰۱,۵۱۱۹	۰,۰۰	۸۹

درجائیکه μ_{12} نشان دهنده میانگین شاخص شماره ۲ برای اندازه گیری متغیر تعریف شده در فرضیه شماره ۱ است. نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "نوآوری" معنادار است.

۳-۱-۳-۴- شاخص "اکتشاف":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{13} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۸. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص اکتشاف

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
--------------	---------	------------------	-------------------	---------------	------------



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

۸۹	۰,۰۰	۸۶۷,۴۲	۰,۴۹۱۲۴	۴,۷۷۲۴	سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده
----	------	--------	---------	--------	------------------------------------

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "اکتشاف" معنادار است.

- شاخص "انعطاف پذیری":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{14} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۹. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص "انعطاف پذیری"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۳۷۲۵	۰,۶۴۴۷۱	۶۰۷,۰۸	۰,۰۰	۸۹

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "انعطاف پذیری" معنادار است.

- شاخص "آزمایش":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{15} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۱۰. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص "آزمایش"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۵۲۸۳	۰,۶۵۷۸۷	۶۴,۵۵۴	۰,۰۰	۸۹



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "آزمایش" معنادار است.

- شاخص "ریسک پذیری":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{16} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۱۱. تحلیل آماری متغیر تصادفی تعریف شده برای شاخص ریسک پذیری

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۳,۸۵۱۴	۰,۸۴۲۰۲	۳۶,۵۶	۰,۰۱۲	۸۹

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "ریسک پذیری" معنادار است.

فرضیه پژوهشی شماره دو:

شاخص های استقرار مدیریت دانش بر بهبود فعالیت های کارآفرینی در سازمان موثر است.

به منظور مطالعه آماری و آزمون فرضیه مذکور، لازم است تا هر یک از شاخص های عملیاتی مشترک مطرح شده در ارتباط با این فرضیه پژوهشی را بطور مستقل مورد آزمون و بررسی آماری قرار دهیم و سپس بر مبنای نتایج حاصل از چنین مطالعه ای شاهی قوی و مستدل برای رد یا قبول فرضیه پژوهشی تحت مطالعه فراهم نماییم.

- شاخص "تئوری سازی روش های جدید از طریق استدلال"

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{21} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۱۲. "تئوری سازی روش های جدید از طریق استدلال"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۱۰۱۴	۰,۶۵۲۰۲	۴۲,۹۳	۰,۰۰	۸۹
------------------------------------	--------	---------	-------	------	----

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "تئوری سازی روش های جدید از طریق استدلال" معنادار است.

- شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها":

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{22} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۱۳. تحلیل آماری شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۴۵۰۴	۰,۷۱۲۰۲	۵۶,۳۵	۰,۰۰	۸۹

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها معنادار است.

- شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با ارزش های ذینفعان"

$$\begin{cases} H_0 = \mu_{23} \leq 3 \\ H_1: \text{Not } H_0 \end{cases}$$

جدول ۱۴. تحلیل آماری شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها"

متغیر تصادفی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T- استیودنت	سطح معنی داری	درجه آزادی
سطح اهمیت شاخص عملیاتی مطرح شده	۴,۱۵۰۴	۰,۵۱۲۰۲	۵۲,۵۵	۰,۰۰	۸۹



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

نتایج جدول فوق بیانگر این مهم است که با توجه به سطح معناداری حاصل گردیده می توان با اطمینان نتیجه گیری نمود که فرضیه آماری صفر تایید نمی گردد و بنابراین، از این دیدگاه، می توان این چنین نتیجه گیری نمود که شاخص "نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها" معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی شاخص های استقرار مدیریت دانش در بهبود فعالیت های کارآفرینی و ارتقای بهره وری می باشد. نتایج حاصل از فرضیه های پژوهشی و شاخص های عملیاتی استخراج شده به شرح زیر ارائه می گردد:

- فرضیه پژوهشی شماره یک:
شاخص های استقرار مدیریت دانش بر ارتقای بهره وری در سازمان موثر است.
- شاخص های عملیاتی استخراج شده
 - ✓ جستجو
 - ✓ نوآوری
 - ✓ کشف
 - ✓ انعطاف پذیری
 - ✓ آزمایش
 - ✓ ریسک پذیری
- فرضیه پژوهشی شماره دو:
شاخص های استقرار مدیریت دانش بر بهبود فعالیت های کارآفرینی در سازمان موثر است.
- شاخص های عملیاتی استخراج شده:
 - ✓ تئوری سازی روش های جدید از طریق استدلال
 - ✓ نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با فعالیت ها
 - ✓ نهادینه کردن دانش خصوصی جدید به وسیله پیوند آنها با ارزش های ذینفعان

با توجه به اهمیت استقرار مدیریت دانش در سازمان بر ارتقای بهره وری پیشنهاد می گردد "فراهم سازی بسترها و ساختارهای مورد نیاز برای ایجاد نوآوری، انعطاف پذیری، و ریسک پذیری در ساختار سازمانی این زیرسیستم با تمرکز بیشتری در دستور کار قرار گیرد. همچنین با توجه به اهمیت استقرار مدیریت دانش سازمان بر بهبود فعالیت های کارآفرینی پیشنهاد می گردد تا با شناسایی دیگر سازمان ها و سیستم های خارجی مرتبط با زیرسیستم، دانش سازمانی حاصل شده در سازمان، به عنوان یک دانش خصوصی، در درون سازمان نهادینه گردد. پیشنهاد می گردد به منظور انجام پژوهش های آتی به بررسی شاخص های استقرار مدیریت دانش بر فرایند بهسازی و کارآمدی منابع انسانی پرداخته شود. تاخیر در پاسخگویی برخی اعضای جامعه آماری از محدودیت های پژوهش بوده است.



دومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

منابع

- شاددل، امیرحسین، احمدیان، مهدی. (۱۴۰۱). هم‌افزایی کاربردی میان دانش آینده‌پژوهی، مدیریت دانش و مدیریت نوآوری، فصلنامه آینده پژوهی راهبردی، ۱۱(۱)، ۹۱-۱۰۸.
- قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم زاده دستجردی، رضا، ماهرانی برزانی، مجید، صادقی ده چشمه، مهرداد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی از طریق سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱۸)، ۳۷-۷۰.
- غمخواری، سیده معصومه. (۱۳۹۹). تأثیر پویایی محیطی و دانش کارآفرینانه بر تشخیص فرصت‌های آن با نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۱(۳)، ۱۰۹-۱۲۴.
- مرادی، حجت‌اله؛ فرزانه قلعه، حجت. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران. فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت‌های اضطراری، ۱۰(۳۵)، ۳۳-۵۴.
- میرسپاسی، نیلوفر؛ حسین زاده، نایب. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر رضایت مشتری با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: ادارات مرکزی بانک قوامین تهران). مطالعات منابع انسانی، ۸(۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
- Agrawal, A., Diwakar, H. K., & Mukti, S. K. (2020). Employee productivity and service quality enhancement using ERP with knowledge management: a study in a power distribution company in the global context. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 16(3), 89-111.
- Ahmed, Q., Sumbal, M. S., Akhtar, M. N., & Tariq, H. (2021). Abusive supervision and the knowledge worker productivity: the mediating role of knowledge management processes. *Journal of Knowledge Management*, 25(10), 2506-2522.
- Attar, M., Kang, K. (2018). The Effect of Organizational Culture and Knowledge Environment on Organizational Success: Directions for Future Research. *Australasian Conference on Information Systems*, 1-7.
- Bolisani, E., Bratianu, C., Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). *The emergence of knowledge management* (pp. 23-47). Springer International Publishing.
- Dayan, R., Heisig, P., & Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 308-329.
- Friedrich, J., Becker, M., Kramer, F., Wirth, M., & Schneider, M. (2020). Incentive design and gamification for knowledge management. *Journal of Business Research*, 106, 341-352.
- Jevnaker, B. H., & Olaisen, J. (2022). A comparative study of knowledge management research studies: making research more relevant and creative. *Knowledge management research & practice*, 20(2), 292-303.



دومین کنفرانس ملی
بهبود و بازسازی
سازمان و کسب و کار
2nd National Conference
on Improvement and Rebuilding
of Organization and Business

- Joshi, H and Chawla, D. (2019), Knowledge Management Practices in Indian Industries – a Comparative Study, *Journal of Knowledge Management*, 14(5), 708-725.
- Rehman, S. U., Bresciani, S., Ashfaq, K., & Alam, G. M. (2022). Intellectual capital, knowledge management and competitive advantage: a resource orchestration perspective. *Journal of Knowledge Management*, 26(7), 1705-1731.