



نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان

ولی اله سارانی^۱

چکیده

در دهه‌های اخیر، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی به دو معیار مهم برای ارزیابی توفیق سازمانی تبدیل شده‌اند. این موضوع خصوصاً در سازمانی نظیر دانشگاه، به لحاظ جایگاه ویژه‌ای که در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی دارد از اهمیت دوچندانی برخوردار است. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل؛ ۱۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان بود که با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی آن توسط نظرسنجی از متخصصان و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون) از نرم‌افزار SPSS Win۲۳ استفاده شد. بر پایه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام، از میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، سه مؤلفه خلق دانش، کاربرد دانش و انتشار دانش پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی تغییرات واریانس کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان بودند. نتایج این بررسی دستاوردهای مهمی برای وزارت علوم، رؤسای دانشگاه‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی در جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی دارد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، اعضای هیأت علمی کشاورزی



مقدمه

در سال‌های اخیر بسیاری از پژوهشگران، راهکارهای تحول‌گرایانه‌ای را به سازمان‌های دولتی پیشنهاد و چارچوب جدیدی با نام «دولت کارآفرین» را به عنوان محور اصلی مدیریت نوین دولتی مطرح نموده‌اند و معتقدند که این چارچوب می‌تواند سازمان‌های دولتی را اثربخش‌تر و پاسخگوتر سازد (سالاریان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). در این میان، وقوع تغییرات سریع محیطی، آموزش عالی را با شرایط جدیدی مواجه نموده که برآیند این شرایط، لزوم توسعه توانمندی‌های کارآفرینی در کشور به منظور ایجاد کسب و کارهای جدید، استفاده از ظرفیت‌های بدون استفاده، توسعه ظرفیت‌های موجود و حل مشکلات اجتماعی است. در پاسخ به این چالش‌ها، مأموریت جدید دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، ایجاد توانمندی‌های کارآفرینانه در دانش‌آموختگان دانشگاه‌هاست. بدین منظور دانشگاه‌ها می‌بایست ابتدا خود را برای ایفای این نقش آماده کنند (یداللهی فارسی، ۱۳۸۶). این امر موجب شده، که امروزه سازمان‌های هوشمند به دنبال ایجاد شرایطی باشند که بتوانند افراد خلاق و کارآفرین را هرچه بیشتر جذب، مدیریت و نگهداری کنند (صمدآقایی، ۱۳۷۸). در این راستا، بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که توسعه، رشد و حتی بقای سازمان در شرایط رقابت بالای جهانی به رفتار کارآفرینانه افراد بستگی دارد و کارآفرینی نیز تنها به فعالیت‌های مخاطره‌آمیز مستقل فردی محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌های سازمانی را نیز دربر می‌گیرد (Finch Stoner et al., ۱۹۹۸).

کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که با القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصولات و فرآیندها می‌انجامد (صمدآقایی، ۱۳۷۸). نظر به این که کارآفرینی سازمانی منجر به تغییر فن‌آوری و رشد بهره‌وری و توان سازمان برای استفاده از منابع بالقوه خود می‌شود، لذا هرگونه سازوکاری که منجر به ارتقای آن شود، از اهمیت بالایی برخوردار است (مقیمی، ۱۳۸۴). از این رو، دانشگاه‌ها می‌توانند با بسیج امکانات و نیروها، در راستای بکارگیری هرچه بیشتر کارآفرینی سازمانی حرکت کنند تا در نهایت به بهره‌وری و کیفیت بیشتر خدمات نائل شوند. در این میان، مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین عواملی است که بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارد (رحمانی و رضایی فرح‌آبادی، ۱۳۹۳).

در عصری که از آن به جامعه دانش‌مدار و اقتصاد دانش‌مدار یاد می‌شود، پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش تنها مختص سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی نیست؛ بلکه دانشگاه‌ها نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌توانند بهره‌فراوانی از آن ببرند. در فضای رقابتی جوامع کنونی، مؤسسات تحقیقاتی برای جذب بهترین محققان و سرمایه‌گذاران در حال رقابت با یکدیگرند؛ در این میان، دانشگاه‌ها نیز به دنبال جذب بهترین سرمایه‌گذاران یعنی اساتید و دانشجویان هستند (آدینه قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی همچون سایر سازمان‌های درگیر در امر مدیریت دانش از یک طرف با چالش‌هایی نظیر فشارهای مالی، رشد سریع فناوری، نقش در حال تغییر کارکنان، ارزش‌های رقابتی و در کل تغییر سریع جهان مواجه‌اند و از طرف دیگر، در تلاش برای دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی آموزش، پژوهش و خدمت‌رسانی به جامعه هستند. برخورد صحیح با چالش‌ها و دستیابی به اهداف تنها در صورتی امکان‌پذیر است که دانشگاه بتواند آگاهانه و به روشنی فرایندهای مرتبط با خلق دانش را مدیریت کند و راه‌حل آسانی برای پذیرش عقاید و فرایندهای مرتبط با مدیریت دانش داشته باشد (همان).

لذا، از مجموع آنچه گفته شد می‌توان به این مهم دست یافت که مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در دنیای پرشتاب معاصر، فرصت مناسبی را برای سازمان‌هایی که به خوبی به این مطلب پی‌برده‌اند و آن را به کار گرفته‌اند، فراهم ساخته است (خان‌بابایی و لاجوردی، ۱۳۸۶). اگرچه ذکر مطالبی که گذشت به خوبی گویای اهمیت نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است، اما تاکنون مطالعه‌ای در این خصوص انجام نشده و این خلاء مطالعاتی در ادبیات کارآفرینی عمیقاً به چشم می‌خورد. لذا، لزوم توجه به کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از یک سو، و نقش مدیریت دانش در ارتقای آن از دیگر سو نگارنده را بر آن داشت تا ضمن بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان، نقش مدیریت دانش را در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان مورد واکاوی قرار دهد.

اگرچه مطالعات گسترده‌ای در داخل و خارج از کشور در خصوص نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی انجام شده است، اما مطالعات معدود و انگشت‌شماری به بررسی این مهم در دانشگاه‌ها و خصوصاً در میان اعضای هیأت علمی پرداخته‌اند که در ادامه به ذکر نتایج برخی از این مطالعات پرداخته می‌شود. علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی



سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی)» به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به بیانی دیگر، هر چه رسمیت، قانون و مقررات، پیچیدگی و تمرکز در سطح (عمودی، افقی و جغرافیایی) سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. طالقانی (۲۰۱۱) رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی را در مؤسسات آموزشی استان گیلان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه دست یافت که بین کارآفرینی سازمانی و دو بعد مدیریت دانش (تجاری‌سازی دانش و کاربرد دانش) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این راستا، عبدعلی و مسلمی (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی به تحلیل پیامد مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در شرکت آلفا سام اصفهان پرداختند، نتایج مطالعه آنان نشان داد که میان مؤلفه‌های مدیریت دانش (جز کاربرد دانش) و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در همین راستا، ناظم و کریم‌زاده (۲۰۱۰) نیز در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان شرکت بیمه در شهر تهران انجام دادند، وجود رابطه میان مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی را تأیید نمودند. مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای دیگر به بررسی اثرگذاری فرآیند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازنداران پرداختند. این محققان برای این منظور سه فرضیه وجود رابطه معنادار میان متغیرهای مستقل گردآوری، تسهیم و به کارگیری دانش و متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. در نهایت، نتایج مطالعه آنان نشان داد که متغیرهای تسهیم و به کارگیری دانش تأثیر مستقیم و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارند. اکبری و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)» به این نتیجه دست یافتند که تمام شاخص‌های سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی در سطح خطای یک درصد داشتند. آزاد و محرابی (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی اثرات مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در نظام آموزشی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که از میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، محتوای دانش، ابزار دانش و مفهوم دانش ببه ترتیب بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی داشتند. عسکری پور گلوپیک و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی را در سازمان‌های کارآفرینی سیستان و بلوچستان مورد واکاوی قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که کلیه مؤلفه‌های مدیریت دانش (اشتراک و تسهیم دانش، خلاقیت سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت منابع انسانی) تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی داشتند. رحمانی و رضایی فرح‌آبادی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بخش خدمات عمومی» به این نتیجه دست یافتند که بین فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به بیانی دیگر، هرچه میزان استفاده از فرآیند مدیریت دانش در سازمان بیشتر باشد، سطح کارآفرینی سازمانی در آن سازمان ارتقا می‌یابد. جانگ و هارتوک^۲ (۲۰۰۷) در مطالعات خویش، نشان دادند که رفتارهای نوآورانه و تفکر خلاق اعضای یک سازمان تحت تأثیر نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران با کارکنان سازمان نقش محوری را در این زمینه دارد. به اعتقاد اسمیت^۳ (۲۰۰۶) محیط، تأثیر شگرفی بر نگرش انسان نسبت به خود و دیگران دارد، لذا نوع برخورد مدیریت سازمان با افراد آن می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به‌عنوان یک تسهیل‌کننده اساسی عمل کند. نادری و همکاران (۲۰۱۶)، نیز در پژوهشی با عنوان «ترویج کارآفرینی سازمانی در ایران: شواهدی از کارگزاران ترویج کشاورزی»، به بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان کارشناسان ترویج کشاورزی شهرستان کرمانشاه پرداختند. نتایج مطالعه آنان حاکی از آن بود که کلیه مؤلفه‌های مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی شهرستان کرمانشاه دارند.

همان‌گونه که از بیان نتایج مطالعات پیشین نیز برمی‌آید، پژوهش‌های اندکی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مستقیماً به بررسی نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی به‌صورت اعم و اعضای هیأت علمی کشاورزی به‌صورت اخص پرداخته باشد، لذا این مطالعه بر آن است تا با بررسی نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان خلاء موجود را پر نماید.

^۲ - Jong & Hartg

^۳ - Smith



روش شناسی

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی و از لحاظ هدف کاربردی است؛ همچنین، مطالعه حاضر از لحاظ میزان و درجه کنترل متغیرها، جزء مطالعات میدانی به شمار می‌رود؛ چرا که کلیه متغیرهای مورد نظر در وضعیت موجود (طبیعی) مورد بررسی قرار گرفتند و به لحاظ گردآوری و تحلیل داده‌ها نیز، جزو پژوهش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان شامل: دانشگاه زابل (۸۹ نفر) و دانشگاه سیستان و بلوچستان (۴۳ نفر) بودند (N=۱۳۲). با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی کشاورزی مذکور به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب انتخاب شدند. برای این منظور، تعداد ۳۳ نفر از اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه سیستان و بلوچستان و تعداد ۶۷ نفر از اعضای هیأت علمی کشاورزی دانشگاه زابل برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی بود. در بخش دوم پرسشنامه، مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳)، که مدیریت دانش را توسط شش مؤلفه، سازماندهی دانش (۴ گویه)، کاربرد دانش (۴ گویه)، ذخیره دانش (۴ گویه)، خلق دانش (۴ گویه)، در اختیار گرفتن دانش (۴ گویه) و انتشار دانش (۴ گویه) با استفاده از ۲۴ گویه می‌سنجد، مبنای کار قرار گرفت. در بخش سوم نیز، برای سنجش کارآفرینی سازمانی، مدل جولی (۲۰۰۵) که کارآفرینی سازمانی را توسط دو بُعد جهت‌گیری کارآفرینانه (۷ گویه) و مدیریت کارآفرینانه (۱۸ گویه) می‌سنجد، مبنای کار قرار گرفت. به منظور بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش از نظرات متخصصان کارآفرینی دانشگاه زابل و سیستان و بلوچستان و آزمون ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد (جدول ۲ و ۳). با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ تمام سازه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ بود، لذا می‌توان نتیجه گرفت که ابزار پژوهش از قابلیت اعتماد بالایی برای انجام این پژوهش برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه) و آمار استنباطی (تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام) از نرم‌افزار SPSSwin۲۲ بهره گرفته شد.

یافته‌ها و بحث

- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان:

بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین سن اعضای هیأت علمی کشاورزی مورد مطالعه ۴۱/۲۰ سال با انحراف معیار ۸/۳۲ سال بود و آن‌ها در دامنه سنی ۲۹ تا ۶۷ سال قرار داشتند. همچنین، میانگین سابقه خدمت اعضای هیأت علمی کشاورزی مورد مطالعه ۱۰/۵۷ سال با انحراف معیار ۷/۷۳ سال بود و آن‌ها در دامنه سابقه خدمتی ۱ تا ۳۰ سال قرار داشتند. سایر ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان براساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای

متغیر	مقولات	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۹۲	۹۲/۰
	زن	۸	۸/۰
جمع کل	-	۱۰۰	۱۰۰
وضعیت تأهل	متأهل	۸۰	۸۰/۰
	مجرد	۲۰	۲۰/۰
جمع کل	-	۱۰۰	۱۰۰
مرتبه علمی	استادیار	۸۶	۸۶/۰
	دانشیار	۱۲	۱۲/۰



۲/۰	۲	استاد	
۱۰۰	۱۰۰	-	جمع کل

(منبع: یافته های تحقیق)

- بررسی وضعیت مدیریت دانش در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه:

برای بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان از میانگین استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲- وضعیت موجود مدیریت دانش در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه

مؤلفه‌ها	میانگین*	انحراف معیار	اولویت	آلفای کرونباخ
خلق دانش	۲/۸۰	۱/۱۳	۳	۰/۹۱
در اختیار گرفتن دانش	۲/۶۸	۱/۰۱	۵	۰/۸۶
سازماندهی دانش	۲/۵۹	۰/۹۶	۶	۰/۸۳
ذخیره سازی دانش	۲/۷۲	۰/۹۵	۴	۰/۸۲
انتشار دانش	۲/۸۲	۰/۹۸	۲	۰/۷۸
کاربرد دانش	۳/۰۲	۰/۹۹	۱	۰/۸۸
مدیریت دانش (کلی)	۲/۷۷	۰/۸۱	-	۰/۹۴

*مقیاس از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد (منبع: یافته های تحقیق)

بر پایه نتایج ارایه شده در جدول ۲؛ مشخص می‌شود که سطح مدیریت دانش در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان نزدیک به متوسط (۲/۷۷) است. همچنین، نتایج ارائه شده در جدول ۲؛ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تشکیل دهنده مدیریت دانش از مقدار متوسطی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان برخوردارند؛ به طوری که مؤلفه کاربرد دانش با میانگین ۳/۰۲ بالاترین میزان و مؤلفه سازماندهی دانش با میانگین ۲/۵۹ کمترین میزان را در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان به خود اختصاص داده است.

- بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه:

برای بررسی وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان از میانگین استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳- وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی مورد مطالعه

مؤلفه‌ها	میانگین*	انحراف معیار	اولویت	آلفای کرونباخ
مدیریت کارآفرینانه	۳/۱۱	۰/۹۴	۲	۰/۹۶
جهت گیری کارآفرینانه	۳/۸۲	۰/۶۷	۱	۰/۸۲
کارآفرینی سازمانی (کلی)	۳/۴۷	۰/۵۸	-	۰/۹۳

*مقیاس از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد



بر پایه نتایج ارایه شده در جدول ۳؛ مشخص می‌شود که سطح کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان بالاتر از متوسط (۳/۴۷) است. همچنین، نتایج ارائه شده در جدول ۳؛ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده کارآفرینی سازمانی از مقدار متوسط تا نسبتاً زیادی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان برخوردارند؛ به طوری که مؤلفه جهت‌گیری کارآفرینانه با میانگین ۳/۸۲ بالاترین میزان و مؤلفه مدیریت کارآفرینانه با میانگین ۳/۱۱ کم‌ترین میزان را در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان به خود اختصاص داده است.

- رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی:

به منظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان به توجه به این که نوع مقیاس اندازه‌گیری مؤلفه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی فاصله‌ای است، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۴).

جدول ۴- رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی		نوع ضریب	مدیریت	مؤلفه‌های دانش
سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی			
۰/۰۰۰	۰/۵۱۹**	پیرسون	دانش	خلق دانش
۰/۰۰۴	۰/۲۸۳**	پیرسون	دانش	در اختیار گرفتن دانش
۰/۰۰۰	۰/۵۱۳**	پیرسون	دانش	سازماندهی دانش
۰/۰۰۰	۰/۴۵۳**	پیرسون	دانش	ذخیره سازی دانش
۰/۰۰۰	۰/۵۵۹**	پیرسون	دانش	انتشار دانش
۰/۰۰۰	۰/۵۵۶**	پیرسون	دانش	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	۰/۵۹۶**	پیرسون	دانش (کلی)	مدیریت دانش

** معنی‌داری در سطح خطای یک درصد

نتایج ارائه شده در جدول ۴؛ نشان‌دهنده این است که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح خطای یک درصد بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، یعنی خلق دانش، در اختیار گرفتن دانش، سازماندهی دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش با کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان وجود دارد. به عبارت دیگر، می‌توان اظهار کرد که با افزایش و یا کاهش میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش در در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان، میزان کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها نیز افزایش و یا کاهش می‌یابد. همچنین، نتایج جدول مذکور حاکی از آن است که میزان ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان برابر با ۰/۵۹۶ است که نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار تقریباً بالا بین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان با کارآفرینی سازمانی در میان آنان است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان اظهار کرد که با افزایش و یا کاهش میزان مدیریت دانش در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان بلوچستان، میزان کارآفرینی سازمانی نیز در میان آن‌ها افزایش و یا کاهش می‌یابد.



- تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی:

به‌منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد؛ پس از وارد کردن مؤلفه‌های مدیریت دانش در تحلیل، معادله تا سه گام پیش رفت (جدول ۵ و ۶).

در حالت ایده‌ال برای انجام تحلیل رگرسیون چندگانه باید بین متغیرهای پیش‌بین (مستقل) تحقیق هم‌خطی وجود نداشته باشد؛ به عبارت بهتر، متغیرهای مستقل تحقیق نباید خیلی به هم وابسته باشند. برای غلبه بر این مشکل، باید آماره‌های عامل تورم واریانس^۴ و شاخص تحمل^۵ را برای بررسی رابطه هم‌خطی بین متغیرهای مستقل محاسبه نمود. اگر مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ و شاخص تحمل نزدیک صفر باشد، نشان‌دهنده این است که بین متغیرهای مستقل هم‌خطی وجود دارد و مدل رگرسیون ارزشی ندارد. اما هر چه این دو آماره به یک نزدیک‌تر باشند، از عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و مناسب بودن مدل رگرسیون حکایت دارند (Bielisley et al., ۱۹۸۰). علاوه بر این، از آماره تحلیل واریانس (F) نیز می‌توان برای بررسی نیکویی برازش یا مناسب بودن معادله رگرسیون استفاده نمود. چنانچه آماره تحلیل واریانس معنی‌دار باشد، می‌توان اظهار نمود که معادله رگرسیون برازش خوبی دارد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۶؛ مشاهده می‌شود که آماره عامل تورم واریانس و شاخص تحمل از مقادیر مناسب و ایده‌الی برخوردارند. همچنین، مقدار آماره تحلیل واریانس در سطح خطای یک درصد معنی‌دار می‌باشد (جدول ۵)؛ بنابراین، می‌توان گفت که رابطه هم‌خطی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد و مدل رگرسیونی این پژوهش برازش خوبی دارد.

جدول ۵- مقادیر ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر کارآفرینی سازمانی

گام	مؤلفه‌های مؤثر	R	R ^۲	AdR ^۲	F	Sig.
۱	خلق دانش	۰/۵۵۹	۰/۳۱۲	۰/۳۰۵	۴۴/۵۱**	۰/۰۰۰
۲	کاربرد دانش	۰/۶۲۱	۰/۳۸۵	۰/۳۷۲	۳۰/۳۶**	۰/۰۰۰
۳	انتشار دانش	۰/۶۴۱	۰/۴۱۱	۰/۳۹۳	۲۲/۳۵*	۰/۰۰۰

** معنی‌داری در سطح خطای یک درصد

نتایج ارائه شده در جدول ۵؛ نشان می‌دهد که در اولین گام؛ مؤلفه خلق دانش وارد معادله گردیده است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) این متغیر برابر با ۰/۵۵۹ و ضریب تعیین (R^۲) آن برابر با ۰/۳۱۲ است. به عبارت دیگر، ۳۱/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) توسط این متغیر تبیین می‌گردد. در گام دوم؛ مؤلفه کاربرد دانش وارد معادله گردیده است. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه (R) را به ۰/۶۲۱ و ضریب تعیین (R^۲) را به ۰/۳۸۵ افزایش داده است. به عبارت دیگر، ۷/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) توسط این متغیر تبیین می‌گردد. در نهایت، در گام سوم؛ مؤلفه انتشار دانش وارد معادله گردیده است. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه (R) را به ۰/۶۴۱ و ضریب تعیین (R^۲) را به ۰/۴۱۱ افزایش داده است. به عبارت دیگر، ۲/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) توسط این متغیر تبیین می‌گردد. به‌طور کلی، براساس نتایج ارائه شده در جدول ۵؛ مشاهده می‌شود که این سه مؤلفه قادرند ۴۱/۱ درصد (R^۲= ۰,۴۱۱) از تغییرات واریانس متغیر وابسته پژوهش، یعنی کارآفرینی سازمانی را در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان تبیین نمایند.

۴ - Variance Inflation Factor (VIF)

۵ - Tolerance Index



جدول ۶- مؤلفه‌های تأثیرگذار مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی

VIF	Tolerance	Sig.	t	Beta	B	مؤلفه‌های مدیریت دانش
-	-	۰/۰۰۰	۱۳/۵۴**	-	۲/۲۰	ضریب ثابت
۲/۱۳	۰/۴۷	۰/۰۲۷	۲/۲۴*	۰/۲۵۸	۰/۱۵۴	خلق دانش (X _۱)
۱/۴۲	۰/۷۰	۰/۰۰۶	۲/۸۰**	۰/۲۶۲	۰/۱۵۹	کاربرد دانش (X _۲)
۲/۱۶	۰/۴۶	۰/۰۴۱	۲/۰۷*	۰/۲۳۹	۰/۱۴۱	انتشار دانش (X _۳)

** معنی‌داری در سطح خطای یک درصد و * معنی‌داری در سطح خطای پنج درصد

با توجه به توضیحات بالا و نتایج ارائه شده در جدول ۶؛ معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = 2,20 + 0,154 X_1 + 0,159 X_2 + 0,141 X_3$$

همان‌طوری که اشاره شد معنی‌دار بودن آزمون‌های F و t حاکی از معنی‌دار بودن و نیکویی برازش معادله رگرسیون می‌باشد. اما، معادله رگرسیون چیزی در مورد اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در مورد پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیان نمی‌کند. از این‌رو، برای تعیین اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته باید به مقدار بتا (Beta) توجه کرد، این آماره تأثیر هر متغیر مستقل را جدا از تأثیر سایر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نشان می‌دهد. براساس آماره بتا، تأثیرگذارترین متغیر مستقل بر متغیر وابسته پژوهش (کارآفرینی سازمانی)، مؤلفه کاربرد دانش است که مقدار بتا در این مورد ۰/۲۶۲ است، یعنی یک واحد تغییر در مؤلفه کاربرد دانش باعث ۰/۲۶۲ واحد تغییر در متغیر وابسته، یعنی کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این پژوهش به منظور بررسی نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان انجام شد. بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری در سطح خطای یک درصد بین تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، در اختیار گرفتن دانش، سازماندهی دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) با کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان وجود دارد. به‌طوری که مؤلفه انتشار دانش بالاترین ضریب همبستگی و مؤلفه در اختیار گرفتن دانش کم‌ترین ضریب همبستگی را با کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان داشت. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت دانش در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها دارد. این یافته با نتایج تحقیقات؛ لیووایتز (۱۹۹۹)، نادری و همکاران (۲۰۱۶) و ناظم و کریمزاده (۲۰۱۰) که رابطه بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان‌ها را تأیید کردند، مطابقت دارد. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنادار بالایی با کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها دارد، به‌طوری که با افزایش و یا کاهش مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان کارآفرینی سازمانی نیز در میان آن‌ها افزایش و یا کاهش می‌یابد. بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه به شیوه توأم مشخص شد که از میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، تنها سه مؤلفه خلق دانش، کاربرد دانش و انتشار دانش تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان دارند، به‌طوری که این سه مؤلفه قادرند در مجموع ۴۱/۱ درصد (R²= ۰,۴۱۱) از تغییرات واریانس متغیر کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان را تبیین نمایند. این بدان معناست که ۴۱/۱ درصد از تغییرات واریانس کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان توسط مؤلفه‌های خلق دانش، کاربرد دانش و انتشار دانش قابل تبیین و



پیش‌بینی می‌باشد. علاوه بر این، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون مشخص شد که مؤلفه‌های مدیریت دانش به ترتیب اهمیت تأثیرگذاری بر کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان شامل؛ کاربرد دانش، خلق دانش و انتشار دانش می‌باشند. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات؛ اسمیت و همکاران (۲۰۰۶)، جونگ و هارتوگ (۲۰۰۷)، مدهوشی و ساداتی (۱۳۹۰) و قربانی و همکاران (۲۰۱۲) و نادری و همکاران (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که چنانچه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها سه وظیفه مهم و کلیدی خود یعنی پژوهش (خلق دانش)، تجاری‌سازی دانش (در راستای کاربرد دانش) و تلاش در جهت انتشار نتایج مطالعات خود در قالب مقالات، کتاب‌ها، طرح‌های پژوهشی و ... (انتشار دانش) را مدیریت نمایند، می‌تواند محیط دانشگاه‌ها را به فضایی کارآفرینانه بدل نمایند که کارآفرینی سازمانی از ویژگی‌های بارز آن باشد. لذا، از مجموع آن چه گفته شد می‌توان به این نتیجه دست یافت که مدیریت صحیح سرمایه‌های دانشی موجود در دانشگاه‌ها منجر به بهبود و ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان می‌شود. از این رو، با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهادهای زیر در جهت توسعه و ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی کشاورزی استان سیستان و بلوچستان ارائه می‌گردد:

- تشویق اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف آموزشی دانشگاه‌ها به همکاری با یکدیگر و انجام پروژه‌های تحقیقاتی در قالب کارهای گروهی از طریق راه‌اندازی سازمان‌های دانش بنیان، انجمن‌ها، تشکل‌ها و گروه‌های همکاری به منظور خلق دانش نو و کاربردی در حوزه‌های موردنیاز جامعه؛

- در نظر گرفتن گزینت‌هایی برای اعضای هیأت علمی به منظور کار بر روی پروژه‌های تحقیقاتی که نتایج آن‌ها کاربردی بوده و قابلیت تجاری‌سازی داشته باشند؛

- حمایت مادی و معنوی دانشگاه‌ها از پایان‌نامه‌های دانشجویی با عناوین نو و کاربردی؛

- ترغیب گروه‌های آموزشی به راه‌اندازی مجلات و نشریات معتبر علمی در زمینه تخصصی خود و همچنین تسهیل مراحل اداری اخذ مجوز انتشار نشریات و مجلات علمی- پژوهشی.

فهرست منابع

- آدینه قهرمانی، ع؛ هاشم‌پور، ل؛ عطاپور، ه. (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیأت علمی. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۵۷، ص ۶۳-۸۵.
- اکبری، م؛ شکیبی، ح؛ ضیائی، م ص؛ مرزبان، ش؛ رازی، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، مدیریت دولتی، ۵ (۱): ۱-۲۰.
- حاضری، ا؛ صرافزاده، م. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و نقش کتابخانه‌های دانشگاهی. مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۱۴ (۵): ۸۱-۵۹.
- خان‌بابایی، ع؛ لاجوردی، س. ع. (۱۳۸۶). بررسی عوامل تسهیل‌کننده‌ی مدیریت دانش در تیم‌های کاری مطالعه موردی: بانک کشاورزی، فصلنامه دانش مدیریت، ۲۰ (۲): ۳۴-۱۱.
- رحمانی، ز؛ رضایی فرح‌آبادی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اثربخشی استفاده از فرآیند مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بخش خدمات عمومی. سومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۳، ص ۲۱۱-۲۳۰.
- سالاریان زاده، م. ح.، صدر، ف.، واعظ مهدوی، م.، ماهر، ع. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بهداشتی درمانی دولتی ایران. مدیریت اطلاعات سلامت، ۸ (۸): ص ۱۱۹۹-۱۲۱۲.
- صمدآقایی، ج. (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عسگری پور گلوپیک، ح؛ گرگیچ، م؛ حسن‌زاده، ف. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های کارآفرین. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، دانشگاه مازندران، آبان ۱۳۹۱.



- علیمردانی، م؛ قهرمانی، م؛ ابوالقاسمی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲ (۳): ۱۳۱-۱۴۴.
- مدهوشی، م و ساداتی، ع (۱۳۹۰). بررسی اثرگذاری فرآیند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران). توسعه کارآفرینی، ۳ (۱۲): ۲۶-۷.
- مقیم، س م. (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، انتشارات فراندیش، چاپ اول.
- یداللهی فارسی، ج. (۱۳۸۶). نقش جدید دانشگاه‌ها: توسعه قابلیت‌های کارآفرینی. مجموعه مقالات اولین همایش اشتغال و آموزش عالی، تهران: انتشارات سازمان جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس، ص ۹۳-۱۱۴.
- AbdeAli, Gh; Moslemi, R. (۲۰۱۳). Analyzing the Impact of Knowledge Management on Organizational Entrepreneurship in Isfahan Alfa Sam Company, *International Journal of Management Academy*, ۱ (۱): ۴۹-۵۷.
- Azad, N; Mehrabi Majolan, E. (۲۰۱۲). A study on effects of knowledge management on organizational entrepreneurship: A case study of educational system, *Management Science Letters* ۲: ۲۷۱۱-۲۷۱۶.
- Belsley DA, Kuh E, Welsch RE. (۱۹۸۰). *Regression diagnostics: Identifying influential data and sources of collinearity*. John Wiley and Sons, New York.
- Finch Stoner, J.A., Freeman, R.E., Gilbert, D.R. (۱۹۹۸). *Management*. New York: Prentice Hall.p. ۱۵۷, ۱۵۹, ۲۶۳.
- Ghorbani, M., A. Hajinezhad and V. Seyyed Zadegan (۲۰۱۲). The Relationship Between Knowledge Management and Development in Individual Entrepreneurship at Industrial, *World Applied Sciences Journal* ۱۸ (۶): ۷۴۵-۷۵۳.
- Jong, J. & Hartog, D. (۲۰۰۷). How leaders influence employees innovative behavior?, *European Journal of Innovation Management*, Vol. ۱۰, No. ۱, pp. ۴۱-۶۴.
- Julie, M. (۲۰۰۵). *Organizational entrepreneurship and the organizational performance Linkage in University extension*. Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University.
- Lawson, S. (۲۰۰۳). *examining the relationship between organizational culture and knowledge management*, doctoral dissertation, nova southern university.
- Liebowitz, J (۱۹۹۹). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy, *Knowledge and Process Management*, Volume: ۶, Issue: ۱, Publisher: John Wiley and Sons, Inc., pp: ۳۷-۴۰.
- Naderi, N; Shiri, N; Khoshmaram, M; and Ramezani, M. (۲۰۱۶). Promoting Organizational Entrepreneurship in Iran: Evidences From Agricultural Extension Workers. *International Journal of Agricultural Management and Development*, ۶(۱): ۷۱-۷۹.
- Nazem, F; Karimzadeh, S; and Qaderi, E (۲۰۱۰). Examine the relationship between, knowledge management and organizational health with entrepreneurship employees in the organization of Insurance, social research, the third year No.۹.
- Smith, A. j; Collins, L. A. & Hannon, P. D. (۲۰۰۶). *Education and Training*, Vol. ۴۸, No ۲, pp ۵۵۵-۵۶۷.
- Taleghani, M. (۲۰۱۱). Knowledge Management and Organizational Entrepreneurship: Organization of Education in Guilan Province, *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. ۱, No. ۵, ۳۸۹- ۳۹۱.