



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

نقش سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی

روزبه حبیبی^۱، زهرا علی پور^۲

۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲ کارشناسی ارشد رشته مدیریت کارآفرینی گرایش: کسب و کار الکترونیک، دانشگاه پیام نور، واحد رشت، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، نقش سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی باشد. رویکرد حاکم بر این پژوهش توصیفی، پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری کلیه کارمندان و کارکنان سازمان تامین اجتماعی رشت بود. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و حجم نمونه ۲۴۲ نفر بود همچنین روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. روش جمع آوری داده ها به صورت کتابخانه ای و ابزار گردآوری داده ها به صورت پرسشنامه محقق ساخته شده بود که روایی آن به تایید خبرگان و اساتید رسید و پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار های ۲۱ spss و معادلات ساختاری pls تحلیل شد. بر اساس نتایج در فرضیه اول سرریزهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار است. رابطه برابر با ۱۵,۰۴ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۵۶ می باشد. در فرضیه دوم: کارآفرینی سازمانی به طور مثبت تحت تأثیر سرریزهای دانش سرمایه انسانی بومی شده از کارکنان در کارآفرینی سازمانی خارجی است. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۷,۷۶ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۰ می باشد. در فرضیه سوم مالکیت داخلی رابطه بین سرریزهای دانش (سرمایه انسانی محلی و سازمانی) و کارآفرینی سازمانی را به طور مثبت تعدیل می کند. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۵,۰۰ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۳ می باشد. در فرضیه چهارم: مالکیت داخلی رابطه بین سرریزهای دانش (مدیریت دانش) و کارآفرینی سازمانی را به طور مثبت تعدیل می کند. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۳,۸۱ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۲ می باشد.

واژگان کلیدی: سریزدانش، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، سازمان تامین اجتماعی رشت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

امروزه سریزهای مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی دو رویکرد استراتژیک هستند که سازمانها بطور همزمان جهت کشف و بکارگیری مزایای رقابتی خود از آنها بهره می برند. از آنجا که مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی از طریق منابع در اختیار خود، به رشد و توسعه سازمانی کمک می کنند، به نظر می رسد نه تنها این دو عامل با یکدیگر در تعامل می باشند، بلکه بر هم تاثیر گذار نیز هستند. کارآفرینی سازمانی فعالیت های خلاقانه، نوآورانه، مخاطره پذیر و پیشناز سازمان را حمایت کرده و منجر به ایجاد محصولات و خدمات جدید، بازارها یا فرآیندهای جدید، شیوه های نوین مدیریتی و در نهایت رشد و پویایی سازمان می گردد. سریزهای مدیریت دانش (فرآیند کسب یا خلق، حفظ و نگهداری، به اشتراک گذاری، تسهیم و بکارگیری دانش سازمان) در توانمندسازی سازمان ها نقش اساسی داشته و منجر به افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی می گردد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۵). کارآفرینی و به تبع آن کارآفرینی سازمانی، پدیده ای پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می گیرد. نهادینه کردن کارآفرینی در سازمانها، به ویژه سازمان های دولتی مستلزم رویکردی سامانمند، واقع گرایانه و بلندمدت است و رویکردهای جزئی و کوتاه مدت کارساز و مفید نخواهند بود (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶). کارآفرینی سازمانی پدیده چندبعدی بوده و بعضی از ابعاد آن سرمایه گذاری مخاطره آمیز، کارآفرینی درون سازمانی و بازسازی راهبردی است. سرمایه گذاری مخاطره آمیز شرکتی بر ایجاد کسب و کارهای جدید در داخل یا خارج شرکت تمرکز دارد. کارآفرینی درون سازمانی بر افرادی که موجب ایجاد کارآفرینی در سازمان می شود تمرکز دارد و بازسازی راهبردی بر فرمول سازی مجدد راهبرد، سازمان دهی مجدد و تغییر سازمانی که منجر به ترکیب منابع می شود تمرکز داشته و نتیجه آن اغلب مزیت رقابتی است (Hisric et al, ۲۰۱۶). بزرگ ترین چالش در سریزهای مدیریت دانش اطمینان اعضا به سازمان و اطمینان بین خود اعضا برای اشتراک دانش استفاده مجدد از دانش برای دستیابی به نتایج است (عدلی، ۱۳۸۳). در شرایط رقابتی حاضر، اجرای ابزارها و روش های سریزهای مدیریت دانش به عنوان واکنش مناسبی به پدیده اقتصاددانشی است (Canter, ۲۰۱۹). سازمان های متعالی از طریق اندازه گیری، مدیریت و توسعه منابع ناملموس، شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی و نیز با به کارگیری فرایند و استراتژی های خلق، کسب، تسهیم و کاربرد دانش به بهبود عملکرد حوزه منابع انسانی کمک می کنند (قلیچ لی، ۱۳۹۹).

همان طور که در ابتدا اشاره شده، سریزهای مدیریت دانش به عنوان ابزاری کارآ در عرصه فناوری امروز در راستای بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان عمل خواهد کرد، این امر سبب خواهد شد تا سازمان با تکیه بر دانش کارکنان نسل های گذشته و امروزی و با مدیریت صحیح آن قدم های بهتر، عملیاتی تر و نتیجه بخش تری در راستای اهداف کلان و چشم اندازهای پیشرو برداشته، با خلق ایده های جدید، ارائه محصولات و خدمات نوین سعی در جذب هرچه بیشتر مشتریان نموده و نسبت به سایر رقبا بهتر عمل نمایند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بیان مساله

محققان در کسب و کار بین‌المللی و مدیریت استراتژیک مدت‌هاست که دانش را به عنوان یک مزیت حیاتی، خاص و ویژه شرکت می‌دانند که کارآفرینی سازمانی در مکان‌های مختلف جغرافیایی خود از آن استفاده می‌کنند (Kogut & Zander, ۱۹۹۳). در اقتصاد، دانش همچنین یکی از محرک‌های اصلی رشد را نشان می‌دهد (ACS و همکاران، ۲۰۱۳؛ لوکاس، ۱۹۹۳؛ رومر، ۱۹۹۰).

با این حال، اغلب منابع مورد مطالعه برای ورود دانش، رسمی و قراردادی مانند مشارکت، اتحاد، و همکاری بوده است (پاول، کوپوت، و اسمیت-دوئر، ۱۹۹۶؛ سیمونین، ۲۰۰۴)، در حالی که جریان خروجی دانش به شکل سرریز دانش است. MNE های مشابه تا حد زیادی ناشناخته باقی مانده اند و بر روی تأثیرات شرکت‌های محلی (یا داخلی) متمرکز شده اند (Gupta & Govindarajan, ۱۹۹۱؛ ۲۰۰۰؛ Inkpen & Tsang, ۲۰۰۵). علاوه بر این، اخیراً تأکید محققان از پیش‌بینی توانایی یک شرکت برای رشد (یعنی در فروش، کارمندان یا از نظر جغرافیایی) به رشد مداوم و/یا توانایی حفظ مداوم نرخ رشد بالا یا حتی افزایشی تغییر کرده است (روبر و همکاران، ۲۰۲۱). مقیاس بندی و رشد سازمانی به هم مرتبط هستند (DeSantola & Gulati, ۲۰۱۷)، اما مفاهیم متمایز. رشد معمولاً به عنوان افزایش اشتغال، سهم بازار یا فروش در یک دوره زمانی معین تعریف می‌شود (دلمار، ۱۹۹۷). تحقیقات در مورد رشد سازمانی معمولاً بر افزایش اندازه متمرکز شده است، به عنوان مثال، "چقدر"، بدون توضیح نظری "چگونه" یک سازمان به این افزایش‌ها دست می‌یابد و با مشکلات مرتبط با "بیشتر" برخورد می‌کند (مک کلوی و ویکلون، ۲۰۱۰؛ شپرد و پازلت، ۲۰۲۲). مقیاس سازمانی فرآیند ایجاد و تقویت قابلیت‌های داخلی، سیستم‌ها و ساختارهای لازم برای حمایت و حفظ رشد را در بر می‌گیرد و توسط شپرد و پاتزلت (۲۰۲۲) به عنوان "گسترش تعالی در سازمان در حین رشد" تعریف شده است که "تعالی در دانش در دانش (مانند طرحواره‌ها، روال‌ها، سیستم‌ها و هنجارها) آشکار می‌شود...". پالمی و همکاران در بررسی ادبیات مقیاس‌بندی خود. (۲۰۲۳: ۲) مقیاس بندی را به عنوان "افزایش اندازه یک سوژه کانونی که با افزایش بیشتر از نسبتی در عملکرد ناشی از موضوع مذکور همراه است، با اشاره به "موضوع" به آنچه در حال مقیاس بندی است (به عنوان مثال، تعداد محصولات فروخته شده، تعداد مشتریان یا تعداد بازارهای ارائه شده). به این ترتیب، مقیاس بندی در رشد سریع مداوم برای ارائه یک مدل تجاری قابل دوام منعکس می‌شود (Tippmann و همکاران، ۲۰۲۳)، به عنوان مثال، دستیابی به آستانه حداقل ۲۰٪ رشد در سال در درآمد یا کارکنان در طی سه سال متوالی (OECD, ۲۰۰۷؛ تیپمن و همکاران، ۲۰۲۲).

چندین مطالعه عواملی را که مقیاس‌پذیری را امکان‌پذیر می‌کنند، به‌ویژه در کارآفرینی سازمانی فراتر از مرحله میانی توسعه سازمانی بررسی کرده‌اند (Piaskowska et al., ۲۰۲۱; Sullivan, ۲۰۱۶). برای این منظور، محققان و متخصصان شروع به تمرکز بر مقیاس جهانی کارآفرینی سازمانی به عنوان "منطق چند ملیتی شدن که به دنبال رشد سریع از طریق تکرار مدل‌های تجاری جهانی در بازارهای خارجی است" کرده‌اند (روبر و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۰۳۱). علی‌رغم توجه اخیر، شکاف‌های نظری و تجربی متعددی در درک ما از مکانیسم‌های داخلی و خارجی مقیاس‌گذاری کارآفرینی سازمانی و تمایز آن از رشد کارآفرینی باقی مانده است (Chliova & Ringov, ۲۰۱۷؛ DeSantola & Gulati, ۲۰۱۷؛ روبر و همکاران، ۲۰۲۱؛ Tippmann و همکاران، ۲۰۲۲). از آنجایی که



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقیاس بندی شامل گسترش تعالی با رشد یک سازمان می شود، سازمان ها بر قابلیت های خود در انباشت، ارتباط، جابجایی و اتصال دانش داخلی و خارجی برای دستیابی به تکثیر تعالی تکیه می کنند (شپرد و پاتزلت، ۲۰۲۲). یکی از مهمترین مسائلی که جوامع امروزی در هزاره سوم با آن روبرو هستند کارآفرینی است، زمانی که کارآفرینی به عنوان یک روش زندگی توسط اکثریت افراد یک جامعه پذیرفته می شود، ارکان توسعه در آن جامعه در مقایسه با سایر جوامع سریع تر رشد می کند. مدیریت دانش با ایجاد، توسعه و ترویج دانش و تمرکز بر دارایی های غیر فیزیکی سازمان (تجارب و دانش کارکنان) شرایطی را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم می نماید و باعث بوجود آمدن سازمان های کارآفرین می شود که مجموعه این اقدامات تاثیر مستقیمی بر روی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد.

در واقع می توان گفت: سازمان ها اگر بخواهند از رویکرد کارآفرینی برای نیل به اهداف خود یعنی بقاء، رشد و توسعه بهره مند شوند بایستی با مدیریت بر دانش شرایط را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم نمایند. مهم ترین عامل موفقیت کارآفرینی سازمانی، مدیریت کردن اثر بخش دانش در سازمان است. در این مطالعه، بینش هایی را از ادبیات رو به رشد در مورد مقیاس گذاری کارآفرینی سازمانی (روبر و همکاران، ۲۰۲۱؛ تیپمن و همکاران، ۲۰۲۳) با پیشرفت های نظری در سرریز دانش (آدرتش و بلیتسکی، ۲۰۲۰)، مدیریت دانش (KM) و متون تجاری بین المللی (IB) برای پاسخ به این سوال تحقیقاتی زیر: سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

سرریزهای دانش نقشی حیاتی و عمدتاً نادیده گرفته شده در مقیاس بندی کارآفرینی سازمانی ایفا می کنند. از آنجا که دانش سازمانی به طور کامل از اشخاص ثالث مستثنی نیست (آدرتش و کیلباخ، ۲۰۰۷). به عنوان مثال، آدرتش و بلیتسکی (۲۰۲۰)، در مطالعه خود در مورد همکاری دانش خارجی، دریافتند که دانش به طور اجتناب ناپذیری از مرزهای سازمان ها سرازیر می شود. سرریزهای دانش خارجی به ویژه برای مقیاس سازمانی مرتبط هستند، زیرا این دانش ممکن است بر تلاش های سازمان برای توسعه قابلیت های داخلی، سیستم ها و ساختارهای لازم برای توسعه، انطباق و حفظ یک مدل کسب و کار بادوام برای رشد سریع مداوم تأثیر بگذارد (DeSantola & Gulati، ۲۰۱۷؛ میهایلوا، ۲۰۲۳؛ تیپمن و همکاران، ۲۰۲۳). ما در این تحقیق میخواهیم بفهمیم چگونه سرریزهای دانش منطقه ای ممکن است فرصت های جدیدی برای مقیاس بندی و بهبود کارایی مقیاس برای کارآفرینی سازمانی که این فرصت ها را دنبال می کنند ایجاد کنند. از منظر مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی، سازمان های یادگیرنده بسیار توانمندی هستند (Meyer & Sinani، ۲۰۰۹) به دلیل ساختارهای چند سطحی و فراملی خود دارای ظرفیت سازمانی برای درونی سازی فعال دانش خارجی در یک منطقه جغرافیایی و در نتیجه ایجاد دستاوردهای اقتصادی هستند. دل گیودیس و همکاران، (۲۰۱۳). مطالعات کمی نقش سرریزهای دانش خارجی را در مقیاس بندی کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته اند. در حالی که می دانیم که جریان های دانش در سطح فردی (یعنی سرمایه انسانی) می تواند نقش مهمی در شکل دادن به مدل های کسب و کار کارآفرینی سازمانی ایفا کند (هنارت و همکاران، ۲۰۲۱) و جریان های دانش چند جهته هستند (راگمن و وربک، ۲۰۰۳). تأثیر سرریزهای دانش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بر مقیاس بندی کارآفرینی سازمانی هنوز در ادبیات ناشناخته باقی مانده است. بنابراین، هدف اصلی این مطالعه، ارتقای درک ما از مقیاس بندی کارآفرینی سازمانی به عنوان رشد سریع مداوم است (Tippmann و همکاران، ۲۰۲۳)، و همچنین بررسی تئوری و تجربی نقش سرریزهای دانش خارجی برای کارآفرینی سازمانی. در این مطالعه، اول، ما استدلال‌هایی را از نظریه سرریز دانش در کارآفرینی گسترش می‌دهیم تا مکانیسم‌هایی را توضیح دهیم که سرریزهای دانش سازمانی و سرمایه انسانی را قادر می‌سازند مقیاس سازی کارآفرینی سازمانی را افزایش دهند. اگرچه مطالعات گذشته پتانسیل سرریزهای دانش را از کارآفرینی سازمانی به شرکت‌های محلی در نظر گرفته است (به عنوان مثال، بلومستروم و کوکو، ۱۹۹۸؛ سینگ، ۲۰۰۷؛ تزنگ، ۲۰۱۸). دوم، ما با استفاده از دو معیار متمایز از سرریز دانش، به حوزه مدیریت دانش (KM) ادبیات IB کمک می‌کنیم: وسعت و عمق سرریز دانش و تأثیرات متغیر کمیت دانش (تعداد عامل‌های دانش) و شدت (تراکم) از شبکه دانش). با ارزیابی توانایی آن‌ها برای تسهیل مقیاس گذاری MNE، مفهوم KM را پیش می‌بریم که فرآیندها، شیوه‌ها و مصنوعات طراحی شده توسط سازمان‌ها را برای «به دست آوردن ارزش از طریق کاربرد و استفاده از دانش» در بر می‌گیرد (Barley et al., ۲۰۱۸: ۲۸۰).

برخلاف بسیاری از مطالعات قبلی که بر حجم یا فراوانی تعاملات بین شرکت‌ها (به عنوان مثال، سالیولا و زانفی، ۲۰۰۹) یا کارکنان آن‌ها (به عنوان مثال، کالینز و اسمیت، ۲۰۰۶) تمرکز می‌کنند، در این مطالعه ما هر دو منبع بالقوه دانش را در نظر می‌گیریم. برای استثناء، به ایستری اسمیت و همکاران، ۲۰۰۸؛ تسای، ۲۰۰۱ مراجعه کنید. سوم، این مطالعه از نظر تئوری رشد کارآفرینی سازمانی را با مقیاس بندی کارآفرینی سازمانی مقایسه می‌کند (موناگان و تیمن، ۲۰۱۸؛ روبر و همکاران، ۲۰۲۱؛ استالکامپ و همکاران، ۲۰۲۲؛ تیمن و همکاران، ۲۰۲۳) با آزمایش تأثیرات دانش خارجی هم در رشد گاه به گاه (یعنی رشد) و هم در رشد سریع مداوم (یعنی پوسته پوسته شدن). با بررسی دقیق تأثیرات سرریزهای دانش MNE به MNE، ما تأثیرات متفاوتی را که زمینه، مالکیت و دانش منطقه‌ای ممکن است برای مقیاس بندی و رشد در MNE‌های خارجی و داخلی داشته باشد، مشخص می‌کنیم.

در بخش بعدی، ادبیات مربوط به سرریزهای دانش، تجارت بین‌المللی و مقیاس سازمانی را بررسی می‌کنیم و به توسعه فرضیه‌های تحقیق خود ادامه می‌دهیم. سپس داده‌ها و روش‌شناسی تجربی ما در بخش ۳ توضیح داده می‌شود و نتایج تحلیل رگرسیون و بررسی‌های استحکام متعاقباً در بخش ۴ ارائه می‌شود. بحث ما در بخش ۵ پیامدهای مطالعه ما را برای ادبیات مقیاس بندی سازمانی و همچنین خط‌مشی مربوطه روشن می‌کند. و مفاهیم مدیریتی در نهایت، مطالعه ما با بحث در مورد محدودیت‌ها و جهت گیری‌های تحقیقاتی آینده به پایان می‌رسد.

اهداف تحقیق

اهداف اصلی

نقش سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

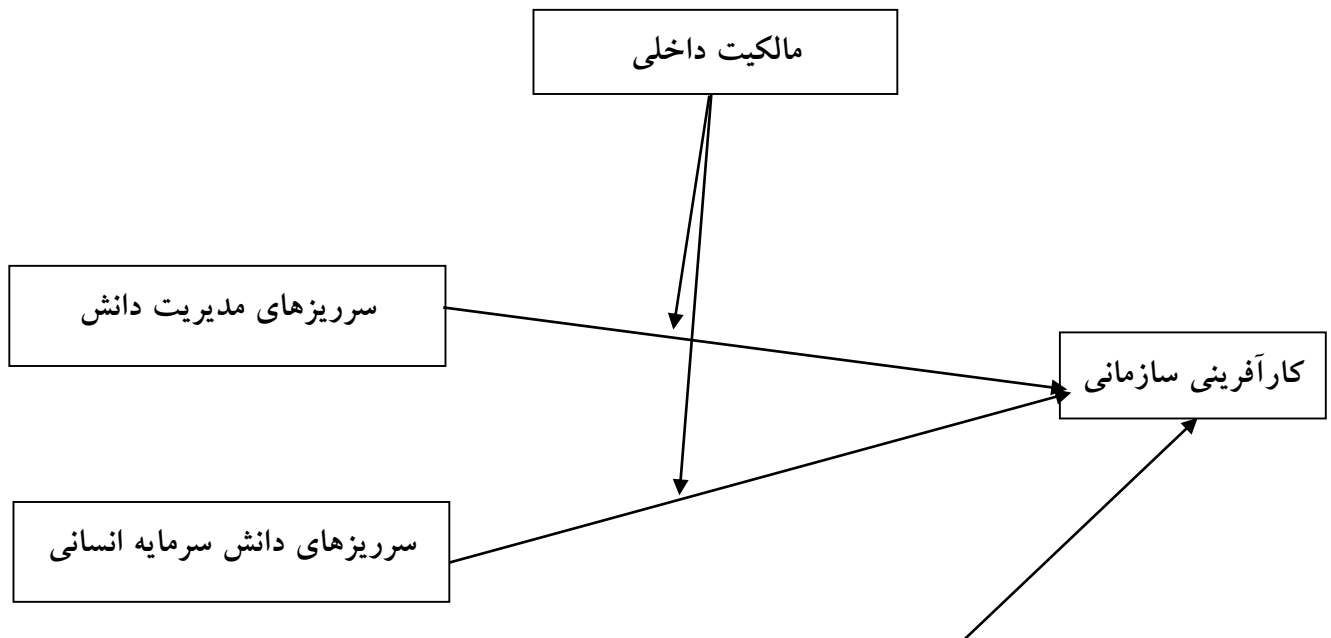
اهداف فرعی

- ۱-سنجش تاثیر کارآفرینی سازمانی بر سرریزهای مدیریت دانش
- ۲-سنجش تاثیر کارآفرینی سازمانی به سرریزهای دانش سرمایه انسانی بومی شده از کارکنان در کارآفرینی سازمانی
- ۳-سنجش نقش تعدیل کنندگی مالکیت داخلی بین سرریزهای دانش (مدیریت دانش) و کارآفرینی سازمانی

فرضیه های تحقیق

- ۱-کارآفرینی سازمانی بر سرریزهای مدیریت دانش تاثیرگذار است
- ۲-کارآفرینی سازمانی به طور مثبت تحت تاثیر سرریزهای دانش سرمایه انسانی بومی شده از کارکنان در کارآفرینی سازمانی خارجی است
- ۳-مالکیت داخلی رابطه بین سرریزهای دانش (مدیریت دانش) و کارآفرینی سازمانی را به طور مثبت تعدیل می کند.

مدل مفهومی تحقیق





ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متغیر تعدیل گر

شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (منبع: بیلتسکی و همکاران^۱، ۲۰۲۳)

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: نقش سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی

قلمرو زمانی: ۶ ماهه دوم سال ۱۴۰۲ می باشد

قلمرو مکانی: سازمان تامین اجتماعی

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

تعاریف مفهومی متغیرهای تحقیق

کارآفرینی سازمانی^۲

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. هنگامی که فعالیت 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. برای اولین بار مفهوم کارآفرینی سازمانی توسط ریچارد کانتیلون مطرح شد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۶).

مالکیت داخلی

مالکیت یکی از سازوکارهای درون سازمانی است که بر عملکرد مالی تاثیر میگذارد. ساختار مالکیت به دو گروه مالکیت داخلی و مالکیت خارجی تقسیم میگردد که هر کدام از این دو گروه نیز زیرمجموعه هایی دارند. مالکیت داخلی به دو دسته مالکیت خانوادگی و مالکیت

^۱ Maksim Belitski, Jeff Martin, Tatiana Stettler, William Wales

^۲ Intrapreneurship



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مدیریتی تقسیم می شود و مالکیت خارجی شامل مالکیت شرکتی، مالکیت نهادی و مالکیت دولتی می باشد (عالی نسب و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۳۶).

سرریزهای مدیریت دانش

هرگاه یک اقتصاد به حالت پایدار دست یابد توسعه از طریق رشد دانش که منجر به ظهور فناوری های تولید کارا تر میگردد میسر خواهد بود. نوآوری سازمانی اغلب مستلزم ایجاد یا جذب دانشی نو در سازمان است. نظریه های معمول در توسعه سازمان اغلب بر شناسایی فرصت ها و تصمیم گیری برای بهره برداری از آنها تمرکز دارند در حالیکه تئوری های رشد اقتصادی فرصت ها را درونزا می دانند. سرریز دانش با تسهیل دسترسی به دانش ایجاد شده در بیرون سازمان میتواند نقشی مؤثر در نوآوری سایر سازمانها و به تبع آن، رشد اقتصادی کشور داشته باشد.

نظریه های اخیر رشد اقتصادی گویای این مطلب است که فعالیت های نوآورانه و ابتکاری، از جمله عوامل اصلی پیشرفت و رشد بهره وری هر کشور محسوب میشود و سرریز دانش را از عوامل کلیدی مؤثر در رشد اقتصادی می دانند. نوآوری به تبادل ایده ها بین افراد و عبارتی، به سرریز دانش بستگی داشته و سبب ارتقا خلاقیت و نوآوری میگردد. سرریز دانش از طریق کاهش هزینه های تولید و استفاده از دانش بیرونی، سازمان ها را به فعالیت های دانش محور مانند نوآوری، تشویق میکند. به بیان دیگر، رشد هر کسب و کاری علاوه بر پیشرفت خود، به میزان رشد شرکای تجاری و کسب و کارهای دیگر نیز بستگی دارد (رضوانیان و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۹).

سرریزهای دانش سرمایه انسانی

سرریزهای دانش سرمایه انسانی موجودی شایستگیها، دانش، ویژگیهای اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه انسانی دید اقتصادی جامعی از انسان فعال در اقتصاد است. در حالی که تلاشی برای کسب پیچیدگی بیولوژیکی، اجتماعی، روانشناسی و فرهنگی است به طوری که در اثرات متقابل اقتصادی یا صریح با هم تقابل دارند. کارکنان و نیروی انسانی سازمان عامل کلیدی موفقیت در دنیای کسب و کار مدرن محیطی پویا و رقابتی است. منابع انسانی می تواند به یک سرمایه با ورودی های مؤثر آموزش، سلامت و ارزش های اخلاقی تبدیل شود. این مفهوم اهمیت بسیار زیادی در مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر دارد. پیدایش این مفهوم در ادبیات سازمان و مدیریت، ریشه در مطالعات نئوکلاسیک جنبش روابط انسانی و تحقیقات التون مایو در هائورن دارد (معمد و همکاران، ۱۴۰۲: ۸۱).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

کارآفرینی سازمانی: میزان نمره ای است که این متغیر از پرسشنامه ای با ۷ سوال در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه ای دریافت خواهد کرد.

مالکیت داخلی: میزان نمره ای است که این متغیر از پرسشنامه ای با ۶ سوال در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه ای دریافت خواهد کرد. سرریزهای مدیریت دانش: میزان نمره ای است که این متغیر از پرسشنامه ای با ۶ سوال در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه ای دریافت خواهد کرد.

سرریزهای دانش سرمایه انسانی: میزان نمره ای است که این متغیر از پرسشنامه ای با ۴ سوال در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه ای دریافت خواهد کرد.

روش تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، نقش سرریزهای مدیریت دانش در پیشبرد رشد سریع مداوم کارآفرینی سازمانی باشد. رویکرد حاکم بر این پژوهش توصیفی، پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری کلیه کارمندان و کارکنان سازمان تامین اجتماعی رشت بود. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و حجم نمونه ۲۴۲ نفر بود همچنین روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. روش جمع آوری داده ها به صورت کتابخانه ای و ابزار گردآوری داده ها به صورت پرسشنامه محقق ساخته شده بود که روایی آن به تایید خبرگان و اساتید رسید و پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار های ۲۱ spss و معادلات ساختاری pls تحلیل شد

تبیین فرضیه های تحقیق

سرریزهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار است

با توجه به معناداری رابطه برابر با ۱۵,۰۴ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۵۶ می باشد. نتایج پژوهش حاضر همسو با پژوهش های احمدی و همکاران (۱۳۹۷)، یوسفی و همکاران (۲۰۱۴)، پوجل و همکاران (۲۰۰۵)، کوآس (۲۰۱۳)، جوهانسون (۲۰۰۰)، ویلیامسون (۲۰۰۷)، ذوالفقاری (۲۰۱۱)، بوکر و همکاران (۲۰۱۲)، رانجان (۲۰۱۴)، لیانگ (۲۰۱۳)، هریس (۲۰۱۴)، سرمد و همکاران (۲۰۱۶)، نظری (۱۳۹۵)، لازاروا و همکاران (۲۰۱۷)، گاریدو (۲۰۱۱)، صدر (۲۰۲۰)، تریدن (۲۰۲۰)، اسپالکی (۲۰۱۵)، مک کونل و برو (۲۰۱۸)، سالیبا و بوش (۲۰۱۸)، پری (۲۰۰۶)، لیوینگستون (۲۰۱۴)، بوکر و یانگ (۲۰۱۸)، پیندیک و روبینفلد (۲۰۱۵)، موله و همکاران (۲۰۲۱)، هویت و هانسن (۲۰۱۵) و کاتز (۲۰۱۶) همسو می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

کارآفرینی سازمانی به طور مثبت تحت تأثیر سرریزهای دانش سرمایه انسانی بومی شده از کارکنان در کارآفرینی سازمانی خارجی است

با توجه به معناداری رابطه برابر با ۷,۷۶ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۰ می باشد. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۹۶,۱۶ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد؛ بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۸۸ می باشد. نتایج پژوهش حاضر همسو با پژوهش های رضایی و اوغلی وسعت (۱۳۹۹)، پسوناس و همکاران (۲۰۱۸)، آیین و همکاران (۲۰۱۶)، مرادی و همکاران (۲۰۱۴)، شمشیری و همکاران (۲۰۱۸)، مشایخی و همکاران (۲۰۱۳)، بنی حبیبی و همکاران (۲۰۱۹)، میلس و همکاران (۲۰۱۴)، ویس و همکاران (۲۰۱۲)، هانسن و همکاران (۲۰۲۰) است.

مالکیت داخلی رابطه بین سرریزهای دانش (سرمایه انسانی محلی و سازمانی) و کارآفرینی سازمانی را به طور مثبت تعدیل می کند. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۵,۰۰ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۳ می باشد. نتایج پژوهش حاضر همسو با پژوهش های بقرای و مهجوری مجد (۱۳۹۸)، یوسفی (۲۰۲۱)، کارارو و اسکوبی (۲۰۱۸)، کرامت زاده (۲۰۱۳)، صفری و همکاران (۲۰۱۴)، بهلول وند و همکاران (۲۰۱۴)، دینار و هوگارت (۲۰۱۵)، پودیماتا و همکاران (۲۰۱۵) است.

مالکیت داخلی رابطه بین سرریزهای دانش (مدیریت دانش) و کارآفرینی سازمانی را به طور مثبت تعدیل می کند. با توجه به معناداری رابطه برابر با ۳,۸۱ می باشد که عدد به دست آمده از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد بنابراین رابطه معنادار است. ضریب مسیر به دست آمده برابر با ۰,۳۲ می باشد. نتایج پژوهش حاضر همسو با پژوهش های آلارکون و همکاران (۲۰۱۶)، راییل (۲۰۱۶)، احمدی و همکاران (۲۰۱۶)، گودسی و همکاران (۲۰۱۶)، کوپمان و همکاران (۲۰۱۷)، ایکسیانسی (۲۰۱۷)، ویلر (۲۰۱۷)، زیبایی و مالک وارنو (۲۰۱۷)، بادی برزین (۲۰۱۷)، پترینی (۲۰۱۸)، لوچ و همکاران (۲۰۱۸)، بدیع برزین و همکاران (۱۳۹۷)، پرهیزکاری و صبحی (۲۰۱۳) همسو می باشد.

پیشنهادات پژوهشی

پیشنهادات مبحث پژوهش کاربردی

- ✓ پیشنهاد می شود توسعه کارآفرینی سازمانی از طریق توانمندسازهای سرریزهای دانش مورد بررسی قرار گیرد.
- ✓ پیشنهاد می شود ارتباط عوامل سازمانی سرریزهای مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پیشنهادات پژوهشی

- ✓ پیشنهاد می شود پژوهش حاضر، سایر سازمان ها را نیز مورد ارزیابی قرار دهد.
- ✓ پیشنهاد می شود پژوهش، متغیرهایی ویژگی های جمعیت شناختی (سن و تحصیلات) را نیز در رابطه با کارآفرینی سازمانی مورد ارزیابی قرار دهد.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- ✓ پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در شهرها و استان های دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد زیرا در رابطه با موضوع حاضر، پژوهش های بسیار محدودی کار شده است.
- ✓ پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از بحث های کیفی و تحلیل مضمون جهت تحلیل استفاده شود.
- ✓ پیشنهاد می شود پژوهش های آتی مؤلفه ها و شاخص های بیشتری را مورد مطالعه قرار دهد.

منابع و ماخذ

۱. ابراهیمی، سعیده؛ زارع، هانیه و جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۵). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی شاغل در کتابخانه های دانشگاه شیراز. فصلنامه دانش شناسی. ۹ (۳۳). ۱۷-۲۶.
۲. احمدی، عباداله. (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷ (۳). ۲۰۹-۲۲۲.
۳. اکرامی، محمود و قلمکاری، مهان. (۱۳۹۵). ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش. مجله مدیریت توسعه و تحول. ۲۴. ۳۳-۴۳.
۴. ایدریان، سعید و فیضی، جعفرصادق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه کارکنان دانشگاه ارومیه. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. ۱-۱۲.
۵. 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.
۶. 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 حسابرسی. ۱۷ (۶۹). ۳۰۹-۳۲۸.
۷. خلعتبری، عبدالصمد و درستکار سرمستانی، غلامرضا. (۱۳۹۵). تبیین رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران. صنعت حمل‌ونقل دریایی. ۳ (۱). ۲۶-۳۵.
۸. 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.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۹. کمالی، میرتوحید؛ جاویدنیا، رضا و دباغ، رحیم. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط سیستم فرآیند مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی: پژوهشکده علم و فناوری منتخب. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی. (۱۱).
۱۰. 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.
۱۱. 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.
۱۲. 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.
۱۳. 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.
۱۴. 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.
۱۵. امیری، مهدی (۱۳۹۷)، «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش فارس)»، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۸۴-۱۴۷.
۱۶. جاویدنیا، رضا؛ دباغ، رحیم و کمالی، میرتوحید (۱۳۹۵)، «بررسی ارتباط سیستم فرآیند مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی: پژوهشکده علم و فناوری دفاعی منتخب»، نشریه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، دوره ۴ شماره ۲، صص ۱۱-۲۶.
۱۷. ذاکر صالحی، غلامرضا و قانعی-راد، سید محمدمبین (۱۳۹۴)، مرور نظام‌مند و فراتحلیل پژوهش‌های ایرانی در قلمرو مطالعات اجتماعی علم و فناوری، مطالعات اجتماعی ایران، دوره ۹ شماره ۲، صص ۶۳-۲۹.
۱۸. رحمدل، ناصر (۱۳۹۶)، «کارآفرینی و نوآوری»، انتشارات نوشناخت.
۱۹. زاهدی، محمدرضا و جوادی کمنی، سکینه (۱۳۹۷)، «رویکرد جریان دانش و نقش آن در کارآفرینی سازمانی»، سیاست‌نامه علم و فناوری، دوره ۸ شماره ۳، صص ۷۵-۶۳.

۲۰. Cheng Ling, Tan. and Aizzat Mohd. Nasurdin, (۲۰۲۰). Knowledge Management Effectiveness and Technological Innovation: An Empirical Study in the Malaysian Manufacturing Industry, Journal of Mobile Technologies, Knowledge and Society, ۲۰۱۰ (۲۰۲۰): ۱-۱۳.