

فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال نهم، شماره ۳۳، تابستان ۱۳۹۵، از صفحه ۱۷ الی ۲۶

بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز

سعیده ابراهیمی^۱ | هانیه زارع^۲ | عبدالرسول جوکار^۳

۱. استادیار بخش علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول). sebrahimi.shirazu@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شیراز. zhaniyeh@gmail.com

۳. استاد بخش علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شیراز.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۵/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۲/۵

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی شاغل در ۱۳ کتابخانه دانشکده‌های دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۲ است.

روش پژوهش: این پژوهش، از دیدگاه هدف، در گروه تحقیقات بنیادی و از دورنما روش، در گروه تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل، کلیه کارمندان زن و مرد شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بود که تمامی این افراد (۸۷ نفر) مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل پرسش‌نامه مدیریت دانش نیر (۱۳۹۰) و پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) می‌باشد. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ که برای محاسبه همسانی درونی پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۲ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین سطح مهارت کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج همچنین بیانگر آن بود که از بین ابعاد کارآفرینی سازمانی، بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت" با مدیریت دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ در حالی‌که بین ابعاد ریسک‌پذیری، نظارت درونی، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، تحمل ابهام و روایی کلامی با متغیر مدیریت دانش، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، مدیریت دانش را به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور افزایش کارآفرینی در کتابخانه‌ها به کار می‌گیرند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه شیراز.

مقدمه

نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیشتاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق و خودباور برخوردار باشد (هزار جریبی، ۱۳۸۲). تغییر و تحولات گسترده امروزی و پویایی رقابت باعث شده است تا سازمان‌ها به دنبال ایجاد شرایطی باشند که بتوانند افراد خلاق و کارآفرین را هر چه بیشتر جذب، مدیریت و نگهداری کنند تا از مزایای کارآفرینی سازمانی هر چه بیشتر بهره‌مند شوند. بنابراین، برای غلبه بر مشکلات و تهدیدات که متوجه سازمان‌های امروزی است، تنها یک راه‌حل سازگار است و آن هم ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌ها می‌باشد. از این رو هرچه زمان می‌گذرد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمان‌ها نمود بیشتری پیدا می‌کند (گلستان هاشمی، ۱۳۸۲).

امروزه، بسیاری از شرکت‌ها به لزوم کارآفرینی سازمانی پی‌برده‌اند. در واقع برای سازمان‌های امروز خلاقیت و کارآفرینی هر کدام مانند پله‌های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شوند (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶).

مدیریت دانش، یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی کارکنان است. مدیریت دانش ابزاری مهم برای سازمان‌ها جهت مدیریت بهتر اطلاعات و مهم‌تر از آن، دانش است. برخلاف دیگر روش‌ها، مدیریت دانش همیشه به‌راحتی تعریف نمی‌شود، زیرا دربردارنده دامنه‌ای از مفاهیم، رفتارهای مدیریتی، فناوری‌ها و فعالیت‌هاست که همه آن‌ها زیر چتر مدیریت دانش قرار می‌گیرند (گوپتا، ۲۰۰۸). همچنین مبنای ثروت‌آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است؛ به‌گونه‌ای که کارآفرینان از دانش و اطلاعات ثروت می‌آفرینند (خوانساری و آرمجو، ۱۳۸۴). در این راستا، سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیرند تا جهت حفظ بقا و داشتن مزیت رقابتی، سازمانی خلاق و نوآور شوند، به گونه‌ای که خود را در

در گذشته نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی، دسترسی بیشتر به منابع مادی محسوب می‌شد؛ اما شرایط به کلی متحول شده و در حال حاضر اصلی‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، توان آن‌ها در مدیریت دانش محسوب می‌شود. عمده‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارند (خوانساری، ۱۳۸۴). مدیریت دانش سبب دستیابی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع، توانایی‌های جدید، قدرت اجرای عملیات بیشتر، تشویق خلاقیت و نوآوری، شیوه به کار بردن بهتر دانش موجود سازمان و استفاده بهتر از دانش در فرآیند تجارت روز به روز را در سازمان ایجاد می‌کند (هاسکل^۱، ۲۰۱۰).

بدون تردید، نزدیک‌ترین حوزه معرفتی به مدیریت دانش، حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی است. متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی، به دلیل همین نزدیکی شغلی، برای تصدی سمت جدید مدیریت دانش مطرح شده‌اند. مدیریت دانش، توان بالقوه‌ای در کمک به متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی برای گردآوری، سازماندهی، اشاعه دانش و همچنین در بهره‌وری و کارآمدی بیش‌تر و ارائه خدمات به کاربران یا کارکنان سازمان است (مختاری نبی، ۱۳۸۳).

از آن‌جاکه دانش و فرایندهای آن با عملیات، ساختار، فرهنگ و هدف یک سازمان پیوند خورده‌اند، بنابراین، یک راهبرد مدیریت دانش کارآمد به کتابخانه‌هایی نیاز دارد که فهم عمیقی از فکر و دانش و چگونگی استفاده در سازمان بزرگترشان داشته باشد. متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیران حافظه یک سازمان هستند و آن‌ها باید فراتر از وظایف جست‌وجو، انتخاب، سازماندهی و مدیریت اطلاعات به سمت ایجاد و مدیریت دانش حرکت کنند (کیگانک و اسریت^۲، ۲۰۱۰). عصر ما، عصر شتاب و دگرگونی و تغییر است. موج این تغییرات زندگی همه ما را

¹. Haskel

². Ciganek & Srite

³. Gupta

نیز بیشتر می باشد. وارد و لاد^۱ (۲۰۰۲) عوامل محیطی مؤثر بر مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دادند و به این امر پرداختند که آیا میان نوع فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی با انتقال دانش ارتباطی وجود دارد. پژوهش از نوع همبستگی و پیمایشی بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که نوع فرهنگ سازمانی بر انتقال دانش مؤثر است.

عبدالقادر^۲ (۲۰۰۴) به بررسی تأثیر عوامل انسانی بر مدیریت دانش پرداخت. پژوهش از نوع پیمایشی بود و پرسش‌نامه در میان مدیران ارشد و میانه در کابینه دولت مصر توزیع شد. نتایج پژوهش تأثیر مستقیم عوامل انسانی، خصوصیات و مهارت‌های آن‌ها در موفقیت مدیریت دانش را اثبات نموده و راه‌کارهایی را ارائه داد که عبارتند از: آموزش کارکنان تازه وارد و آموزش مستمر کلیه کارکنان. اسمیت^۳ (۲۰۰۶) طی پژوهشی عوامل مؤثر بر کارآفرینی افراد را مورد بررسی قرار داد. پژوهش از نوع پیمایشی بود و از ابزار پرسش‌نامه استفاده گردید. یافته‌ها مبین این بود که، محیط تأثیر شگرفی بر نگرش انسان برخورد و بردیگران دارد، لذا نوع برخورد مدیریت سازمان با افراد آن می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به‌عنوان تسهیل‌کننده اساسی عمل کند.

سانگ و چویی^۴ (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان «تأثیرات تیم مدیریت دانش بر خلاقیت و کارایی نهایی تیم‌های سازمانی»، پرسش‌نامه‌ای را بین ۶۵ تیم فروش توزیع کردند. داده‌های جمع‌آوری شده از ۶۵ تیم فروش از میان ۳۵ شعبه شرکت بیمه کره‌ای نشان داد که تیم به‌کارگیری دانش به‌طور مثبتی به خلاقیت وابسته بود، تأثیرات مثبت به‌کارگیری دانش زمانی قوی‌تر بود که تیم رهبران، یک سبک شناختی نظام‌مند داشت. آکتان و بیولت^۵ (۲۰۰۸) طی پژوهشی تأثیرات کارآفرینی سازمانی بر عملکرد مالی در بازارهای نوظهور را بر ۳۱۲ شرکت فعال در ترکیه بررسی کردند. پژوهش از نوع پیمایشی بود و به این نتیجه رسیدند که کارآفرینی سازمانی با

جهت مدیریت تغییرات شتابان جهانی آماده سازند(فتحیان، ۱۳۸۴).

علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی را مورد بررسی قرار دادند. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و پیمایشی بود. یافته‌ها نشان داد بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود.

امینایی و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که، رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی معنی‌دار است و بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. وضعیت مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. حیدری و همکاران (۱۳۹۰) رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه را بررسی کردند. پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و پیمایشی می‌باشد و به این نتیجه رسیدند که بین متغیر فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرهنگ حاکم بر سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه فرهنگ سلسله مراتبی است.

نیر و جوکار (۱۳۹۱) به بررسی رابطه مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز با خلاقیت آنان پرداختند. پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و ابعاد خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد و هرچقدر خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر باشد، مدیریت دانش

1. Ward & laad

2. Abdolkader

3. Smith

4. Sung & Choi

5. Aktan & Bulut

که بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود داشته باشد.

در این راستا، با توجه به رابطه احتمالی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی، هدف پژوهش این است که آیا رابطه این دو متغیر در مراکز اطلاعاتی و کتابخانه‌ها هم معنی‌دار است یا خیر. لذا، این پژوهش قصد دارد این رابطه را در میان متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز مورد بررسی قرار دهد.

از این‌رو، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دانشگاه شیراز جهت ایجاد طرح‌های موفقیت مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی یاری رساند، چرا که مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌ها به افزایش بهره‌وری و کارایی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی یاری می‌رساند.

این پژوهش، به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد:

۱. آیا بین ابعاد کارآفرینی سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
۲. آیا بین کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
۳. آیا بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت"، "ریسک‌پذیری" و "خلاقیت" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟
۴. آیا بین بعد "نظارت درونی"، "انعطاف‌پذیری"، "روایی کلامی" و "تحمل ابهام" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

چهار بعد نوآوری، خطرپذیری، پیشگامی و رقابت‌تهاجمی در جهت بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها در کشورهای در حال توسعه نقش مهمی دارد.

هیزلوپ^۱ (۲۰۱۰) مدیریت دانش را به عنوان یک الگوی زودگذر مدیریت در نظر گرفته است. هدف این پژوهش، برای درک این بود که چگونه علاقه به موضوع مدیریت دانش در بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ تکامل یافته است. یافته‌ها نشان داد که مدیریت دانش را می‌توان به عنوان یک الگوی زودگذر در نظر گرفت و محافل علمی برای اولین بار از قرن بیست‌ویکم به این موضوع علاقه زیادی نشان دادند. با این حال، در علاقه به مدیریت دانش در میان مشاوران جهانی و شرکت‌های خدمات حرفه‌ای کاهش قابل توجهی وجود دارد. کیم و یانگ^۲ (۲۰۱۱) به بررسی اثر ماریچ سه‌گانه روابط دانشگاه و صنعت، دولت و عوامل محیطی در ایالات متحده در سطح منطقه‌ای پرداختند و تأثیر این سیستم را بر روی نرخ تولد و زوال شرکت‌های ایالات متحده بررسی کردند. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد. یافته‌ها بیانگر آن بود که، در مناطق با کارآفرینی بالا، از بین سه حوزه در سیستم ماریچ سه‌گانه، دانشگاه به عنوان یک عامل مهم میانجی کارآفرینی تلقی می‌شود و در مناطق با کارآفرینی پایین، این عوامل سه‌گانه، فقط نرخ تولد شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بررسی پیشینه‌ها بیان می‌کند که در زمینه بررسی رابطه مدیریت دانش و متغیرهای دیگر از جمله: خلاقیت، فرهنگ سازمانی، بالندگی سازمانی و غیره تحقیقات متعددی انجام گرفته است؛ اما در زمینه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی پژوهش‌های قابل‌ذکر انجام نشده است. با توجه به این‌که که فرهنگ سازمانی و خلاقیت بر کارآفرینی تأثیرگذار هستند و از سوی دیگر، مدیریت دانش هم یکی از عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری است و عوامل انسانی و فرهنگ سازمانی نیز بر مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند، انتظار می‌رود

1. Hislop

2. Kim & Yang

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، در دسته تحقیقات بنیادی و از حیث روش، در گروه تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد؛ که در آن با استفاده از ابزار پرسش‌نامه، متغیر کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است. در پژوهش حاضر، کلیه کارمندان شاغل در کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه شیراز (۸۷ نفر) مورد بررسی قرار گرفتند. از میان پرسش‌نامه‌های توزیع شده، ۷۴ عدد (۸۵٪) بازگردانده شد. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) و پرسش‌نامه مدیریت دانش نیر (۱۳۹۰) می‌باشد. پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۱) شامل ۷ عامل است که عبارت است از: سخت-کوشی، تلاش برای موفقیت، مسئولیت‌پذیری؛ ریسک‌پذیری؛ کنترل درونی؛ خلاقیت؛ انعطاف‌پذیری؛ تحمل ابهام و روایی کلامی. پرسش‌نامه مدیریت دانش توسط نیر (۱۳۹۰) با توجه به چهار عنصر اساسی در ایجاد زیرساخت برای مدیریت دانش سازمانی که توسط اکثریت صاحب‌نظران مدیریت دانش عنوان شده است (شامل: افراد، فرایند، فناوری و فرهنگ) تنظیم و تدوین شده است.

لازم به ذکر است که پرسش‌نامه‌های متعددی در خصوص کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش طراحی شده است که می‌توان به پرسش‌نامه ارزیابی کارآفرینی سازمانی مک‌لند

(۱۹۹۶) به نقل از ایمانی (۱۳۹۰)، پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی آکتان و بیولت (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی هومن (۱۳۸۰)؛ پرسش‌نامه جوزف حداد (۲۰۰۷) استفاده شده در پژوهش کارشناسی ارشد دیندارلو (۱۳۹۰)، پرسش‌نامه محقق‌ساخته خامدا (۱۳۹۰) بر مبنای پرسش‌نامه همتی (۱۳۸۹) و پرسش‌نامه نیر (۱۳۹۰) اشاره کرد. منتهی به دلیل این‌که پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی هومن ابعاد بیشتری از کارآفرینی سازمانی را دربرمی‌گیرد، این پرسش‌نامه مبنای بررسی این پژوهش قرار گرفت. همچنین با توجه به جامعه مورد بررسی در این پژوهش، پرسش‌نامه نیر مرتبط‌ترین پرسش‌نامه مربوط به متخصصان علم اطلاعات می‌باشد که مبنای سنجش مدیریت دانش قرار گرفت.

ضرایب پایایی آلفای کرونباخ که برای محاسبه همسانی درونی پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۲ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

آیا بین ابعاد کارآفرینی سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

پرتال جامع علوم انسانی
روانشناسی و مطالعات تربیتی

جدول ۱. محاسبه همبستگی بین ابعاد کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱	۱	۴
۱. مدیریت دانش														
۲. کارآفرینی سازمانی	۰/۲۴۸ *													
۳. فن‌آوری	۰/۸۳۴ **	- ۰/۰۵۶												
۴. افراد	۰/۷۳۱ **	** ۰/۱	۳۲	۱										
۵. فرهنگ	۰/۵۶۴ **	۰/۲۶۲ *	۶۰	۰/۱	۱									
۶. فرایند	۰/۶۵۶ **	** ۰/۵	۲۶	۶۷	۰/۵	۱								
۷. سخت‌کوشی	۰/۲۳۵ *	** ۰/۹	۰/۴	۰/۴	۰/۰۷۸	۳۳۲	۱							
۸. ریسک‌پذیری	۰/۰۰۸ *	** ۰/۱	۰/۱۳۳	۱۸	۰/۱۸۳	۱۸۲	۶۴	۱						
۹. کنترل درونی	۰/۱۰۵ *	* ۰/۹	۰/۲۱۹	۱۹	۰/۴۷۳	۱۶۹	۰/۴	۱						
۱۰. خلاقیت	۰/۰۶۹ *	** ۰/۹	۰/۱۰۹	۱۳	۰/۳۸۴	۱۰۲	۰/۹	۱	۴۹					
۱۱. انعطاف‌پذیری	۰/۰۸۳ *	** ۰/۳	۰/۰۳۹	۲۲	۰/۲۸۱	۳۴۰	۳۶	۱	۲۹	۳۶				
۱۲. تحمل ابهام	۰/۰۲۶ *	** ۰/۹	۰/۰۴۶	۰/۵	۰/۰۸۸	۱۹۴	۲۳	۱	۲۰	۰/۷				
۱۳. روایی کلامی	۰/۰۵۰ *	** ۰/۷	۰/۱۶۲	*	۰/۳۱۴	۳۶۳	۵۹	۱	۲۹	۷۲۰				

* p<0.05

**p<0.01

جدول ۲. نتایج آزمون پیرسون جهت سنجش رابطه بین کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش

کارآفرینی سازمانی		متغیر
R	Sig	مدیریت دانش
۰/۲۴۸	۰/۰۲	

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که، بین متغیرهای کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۲۴۸ و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۵$ وجود دارد (جدول ۲).

آیا بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت"، "ریسک‌پذیری" و "اخلاقیت" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون جهت سنجش رابطه بین

ابعاد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت"

، "ریسک‌پذیری" و "اخلاقیت" در کارآفرینی سازمانی با

مدیریت دانش

سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت		متغیر
R	Sig	مدیریت دانش
۰/۲۳۵	۰/۰۴۴	
ریسک‌پذیری		مدیریت دانش
R	Sig	
۰/۰۰۸	۰/۹۴۸	
اخلاقیت		مدیریت دانش
R	Sig	
-۰/۰۶۹	۰/۵۶۱	

یافته‌ها حاکی از آن است که بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت" در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه

یافته‌ها بیانگر آن است که بین مؤلفه "فناوری" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با متغیر کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین مؤلفه "افراد" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۳۷۱ و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۱$ وجود دارد. بین مؤلفه "فرهنگ" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی‌دار و معکوس با ضریب همبستگی ۰/۲۶۲ و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۵$ وجود دارد. بین مؤلفه "فرایند" در مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با کارآفرینی سازمانی آنان، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۳۷۵ و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۱$ وجود دارد. بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت" در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۲۳۵ و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۵$ وجود دارد.

همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد ریسک‌پذیری، کنترل درونی، اخلاقیت، انعطاف‌پذیری، تحمل ابهام و روایی کلامی با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۱).

آیا بین کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش و انتقال آن بین مدیران و کارکنان در سازمان الزامی است تا بتوانند با زمینه‌ای از آگاهی‌های مورد نیاز و نو وارد عرصه کار و فعالیت شوند و در آنجا با آفرینندگی، نقش مؤثری در تحقق هدف‌ها و پیشرفت سازمان‌های خود داشته باشند. از سوی دیگر، خلاقیت و کارآفرینی برای ماندگاری هر سازمانی لازم است و در طی زمان، سازمان‌های غیرخلاق از صحنه محو می‌شوند. از این رو است که هر چه زمان می‌گذرد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمان‌ها نمود بیشتری پیدا می‌کند.

آنچه در این پژوهش آمده است، بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در این کتابخانه‌ها بوده است تا برخی مشکلات موجود در این زمینه مورد بررسی قرار گیرند. این کتابخانه‌ها ممکن است نیاز به پیاده‌سازی مدیریت دانش و بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری خود، در ایجاد کارآفرینی در طول زمان بیابند که این خود بستگی به فرآیند تبادل دانش دارد. در این مسیر مهم‌ترین عامل موفقیت کارآفرینی سازمانی، مدیریت کردن اثر بخش دانش در سازمان است. به عبارت دیگر، مدیریت دانش در کتابخانه‌ها می‌تواند به عنوان بستر ظهور کارآفرینی سازمانی تلقی گردد.

یافته‌های پژوهش نشان داد به هر میزان که، سطح مهارت کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بالاتر باشد، سطح مهارت مدیریت دانش نیز بیشتر می‌باشد. نتایج همچنین بیانگر آن بود که بین بعد "سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ اما بین ابعاد ریسک‌پذیری، کنترل درونی، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، تحمل ابهام و

معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی ۰/۲۳۵ و سطح معنی‌داری $P < 0/05$ وجود دارد (جدول ۳).

در مورد بررسی رابطه بعد "ریسک‌پذیری" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش یافته‌ها نشان می‌دهد که بین بعد "ریسک‌پذیری" در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، بین بعد "خلاقیت" در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۳).

آیا بین بعد "نظارت درونی"، "انعطاف‌پذیری"، "روایی کلامی" و "تحمل ابهام" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

جدول ۴. نتایج آزمون پیرسون جهت سنجش رابطه ابعاد "نظارت درونی"، "انعطاف‌پذیری"، "روایی کلامی" و "تحمل ابهام" در کارآفرینی سازمانی با مدیریت دانش

متغیر	نظارت درونی
	R
	Sig
	۰/۱۰۵-
انعطاف‌پذیری	R
	Sig
	۰/۰۸۳
روایی کلامی	R
	Sig
	۰/۰۵۰
مدیریت دانش	تحمل ابهام
	R
	Sig
	۰/۰۲۶

جدول ۴ نشان می‌دهد که بین بعد "نظارت درونی"، "انعطاف‌پذیری"، "روایی کلامی" و "تحمل ابهام" در کارآفرینی سازمانی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی

شناسی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، مدیریت دانش را به عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور بالا بردن افکار عموم و افزایش کارآفرینی در کتابخانه‌ها به کار می‌گیرند. همچنین آنان به اشتراک گذاشتن دانش شخصی مربوط به کارشان را، بخشی از وظایف و مسئولیت‌های خود به شمار می‌آورند و برای موفقیت در این امر سعی بر ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیری مبنی بر مطالعه، یادگیری، مشارکت، اعتماد متقابل و کارآفرینی می‌کنند. از طرفی عدم بودجه کافی جهت بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در کتابخانه‌ها؛ نبود بستر مقرراتی و سازمانی لازم جهت برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه استفاده از فناوری نوین در تهیه، سازماندهی و اشاعه اطلاعات؛ عدم اعطای مأموریت‌های برون سازمانی و عدم اعطای طرح‌های ترفیع و پاداش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی را می‌توان از جمله موانع متخصصان علم اطلاعات جهت ارتقاء دانش و کارآفرینی آنان ذکر نمود. بنابراین با توجه به نتایج مطالعه حاضر و متوسط بودن جهت‌گیری کارآفرینانه در این کتابخانه‌ها، پیشنهاد می‌شود تا آموزش عالی و مراکز آموزش و رشد کارآفرینی همکاری بیشتری داشته باشند. ایران به عنوان کشوری که به دنبال رشد اقتصادی است، لازم است که نوآوری بیشتری داشته و در صورتی که خواهان افزایش درآمد و کاهش نرخ بیکاری است، کارآفرینی را تبلیغ کرده تا روح کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی خصوصاً دانشگاه‌ها زنده نگه داشته شود.

منابع

امینایی، ف؛ ابیلی، خ؛ نیستانی، م. ر. (۱۳۹۰). *رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

حیدری، ح؛ پاپ زن، ع.ا؛ کرمی دارابخانی، ر. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه)*. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، (۳).

روایی کلامی با مدیریت دانش آنان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحقیقات علیمردانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ناظم و همکاران، ۱۳۸۹؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۰؛ نیر و جوکار، ۱۳۹۱ نیز این یافته‌ها را تأیید می‌نماید. ناظم و همکاران (۱۳۸۹) رابطه مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی تهران را مورد بررسی قرار دادند، نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. امینایی و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را معنی‌دار یافتند. حیدری و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین متغیر فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نیر و جوکار (۱۳۹۱) نیز به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و ابعاد خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد و هر چقدر خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر باشد، مدیریت دانش نیز بیشتر است. با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی ارتباط دارد. امروزه کارآفرینی سازمانی در فضای تکنولوژیکی حاضر برای سازمان‌ها الزامی بوده است و اکثر سازمان‌ها در جست‌وجوی خلق ایده‌های جدید هستند. در این راستا متخصصان سازمانی در تلاش‌اند که مشتریان و کارکنان سازمان از دانش برای عرضه تولیدات و یا خدمات جدیدی استفاده کنند. متخصصان مدیریت دانش بر این عقیده‌اند که مکانیزم‌های کارآفرینی و فرایندهای مدیریت دانش قابل انطباق هستند.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، متخصصان علم اطلاعات و دانش -

تهران. پایان‌نامه دکتری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
دانشگاه اصفهان.

Abdolkader, A. H. (2004). Readiness of Idsc to adopt knowledge Management. *Knowledge management*.

Aktan, B. & Bulut, C. (2008). Financial Performance Impacts of corporate Enterprenurship in Emerging Markets :A Case of Turkey. *European Journal of Economics. Finance and Administrative Sciences*.

Ciganek, A. p. , Moa, E. & srite, M. (2010). *Organizational culture For knowledge management systems: a studay of corporate users*. IGIGlobal.

Gupta, N. D. (2008). An overview of knowledge management. *Knowledge management: concepts, Methologies, Tools, and applications*.

Haskel, E. (2010). Engagement and The chiaracriscuolo, activities of firms. *International journal of industrial organization*, 28 (2) .

Hislop, D. (2010) . Knowledge management as an ephemeral management fashion? *Journal of Knowledge Management*, 14 (6).

Kim, y. ; Kim, w & Yang, T. (2012) . The effect of the triple helix system and habitat on regional entrepreneurship: Empirical evidence from the U.S.. *Research Policy*, (41).

Laad, D. A. ; ward, M. A. (2002). An investigation of environmental factors infeluencing knowledge transfer. *Journal of knowledge management practice*, 10 (6) .

Smith, A. j. ; collins, L. A. ; Hannon, P. D. (2006) . *Education and Training*. 48 (2) .

Sung, S. Y. ; Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and ifnancial performance of organizational team. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. (118) .

خوانساری، ج. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق وزارت نیرو. پایان‌نامه دکتری رشته کتابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران.

خوانساری، ج.؛ آرمجوجو، ه. (۱۳۸۸). اجراء مدیریت دانش در شرکت توانیر و نتایج حاصل از آن. دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش.

علیمردانی، م.؛ قهرمانی، م.؛ ابوالقاسمی؛ م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۳) . فتحیان، م. (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. تدبیر، (۱۶۴) .

فرهنگی، ع.ا.؛ صفرزاده، ح. (۱۳۸۷). کارآفرینی (مفاهیم، نظریه‌ها، مدل‌ها و کاربردها). تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی.

گلستان هاشمی، م. (۱۳۸۲). مبانی علم کارآفرینی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.

مختاری‌نئی، ا. (۱۳۸۳). تحول نقش کتابداران و متخصصان اطلاع-رسانی در مدیریت دانش. مجله الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.

ناظم، ف.؛ کریم‌زاده، ص.؛ قادری، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی. مجله پژوهش اجتماعی، ۹ (۳) .

نیر، ن.؛ جوکار، ع. (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۹ (۲) .

هزار جریبی، ج. (۱۳۸۲). بررسی میزان کارآفرینی دانش‌آموختگان علوم انسانی در عرصه نشریات فرهنگی و اجتماعی شهر