

The Impact of Knowledge Management on Employee Professional Development: The Mediating Role of Entrepreneurial Capabilities

Bagher Asgarnezhad Nouri^{1*}, Habib Ebrahimpour², Bahram Nami³, Alireza Hamidzadeh Arbabi⁴

1. Associate Professor of Business Administration, Department of Business Administration, Faculty of Social sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran (Correspondent author). asgarnezhad.research@uma.ac.ir
2. Professor of Management, Department of Public and Tourism Management, Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. ebrahimpourhm@yahoo.com
3. MSc. in Business Management, higher education institute of Moghadas Ardabili, Ardabil, Iran. bahram.nami1500@gmail.com
4. Ph.D. Candidate in Business Management, Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. a.hamidzadeh1373@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received: 2022.03.13 Received in revised Form: 2022.05.02 Accepted: 2022.05.23 Keywords: Knowledge Management, Entrepreneurship capability, Professional Development, Management and Planning Organization	Professional development plays significant role in the emergence of creativity and career innovation. Moreover, knowledge management is a process that involves activities such as the explicit or implicit exchange of experiences and the induction of ideas and skills that lead to increased entrepreneurial capabilities and professional development. The purpose of this study is to investigate the effect of knowledge management on the professional development of the Employee of Ardabil Management and Planning Organization by considering the mediating role of entrepreneurship capability. The statistical population was 186 employees of the Management and Planning Organization of Ardabil province and due to the limitedness of this society, the entire statistical population was studied as a sample. To collect the data, Zandi Entrepreneurship Capacity Standard Questionnaire (2013), Fong & Chi Knowledge Management Standard Questionnaire (2009) and Nova Professional Development Standard Questionnaire (2008) were used. The research model was tested based on the partial least squares method and Smart PLS software. The results showed that knowledge management has a positive effect on the entrepreneurial capabilities and professional development of Ardabil Management and Planning Organization. Entrepreneurship capabilities have a positive effect on the professional development of the employee of the Management and Planning Organization of Ardabil Province. Entrepreneurship capability also has a mediating role in the relationship between knowledge management and professional development of Ardabil Management and Planning Organization employee.
Cite this article: Asgarnezhad Nouri, Bagher, Ebrahimpour, Habib, Nami, Bahram and Hamidzadeh Arbabi, Alireza (2022). The Impact of Knowledge Management on Employee Professional Development: The Mediating Role of Entrepreneurial Capabilities. <i>Journal of Innovation Ecosystem</i>, 2 (1), 25-45. DOI: 10.22111/INNOECO.2022.41876.1031	



© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان: نقش واسطه‌ای قابلیت‌های کارآفرینی

باقر عسگرنژاد نوری^{۱*}، حبیب ابراهیم پور^۲، بهرام نامی^۳، علیرضا حمیدزاده اربابی^۴

۱. دانشیار مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

asgarnezhad.research@uma.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. ebrahimpourhm@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی، اردبیل، ایران. bahram.nami1500@gmail.com

۴. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. a.hamidzadeh1373@gmail.com

چکیده	اطلاعات مقاله
توسعه حرفه‌ای نقش پررنگی در بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌های شغلی دارد. از طرف دیگر مدیریت دانش، فرآیندی است در بردارنده فعالیت‌هایی همچون تبادل صریح یا ضمنی تجارب و القای ایده‌ها و مهارت‌هایی که به افزایش قابلیت‌های کارآفرینی و توسعه حرفه‌ای منجر می‌شود. در این پژوهش قصد بر این است تا تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای قابلیت کارآفرینی بررسی شود. جامعه آماری کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل به تعداد ۱۸۶ نفر بود و با توجه به محدود بودن این جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند و پرسشنامه‌ها در بین آنها با مراجعه حضوری به این سازمان توزیع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی استاندارد سنجش قابلیت‌های کارآفرینی زندگی (۱۳۹۲)، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش فونگ و چی (۲۰۰۹) و پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه‌ای نوا (۲۰۰۸)، استفاده شد. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS Smart انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر قابلیت‌های کارآفرینی و توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل تأثیر مثبت دارد. قابلیت‌های کارآفرینی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل تأثیر مثبت دارد. همچنین قابلیت کارآفرینی در ارتباط بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل از نقش واسطه‌ای برخوردار است.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۲ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲ واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، توسعه حرفه‌ای، قابلیت کارآفرینی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

استناد: عسگرنژاد نوری، باقر، ابراهیم پور، حبیب، نامی، بهرام، حمیدزاده اربابی، علیرضا (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان: نقش واسطه‌ای قابلیت‌های کارآفرینی. زیست بوم نوآوری، ۲(۱)، ۲۵-۴۵.

DOI: 10.22111/INNOECO.2022.41876.1031

مقدمه

پیشرفت و توسعه سازمان‌ها در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است؛ بر همین اساس می‌توان مشاهده کرد که اغلب سازمان‌های پیشرو بیش از پیش توجه خود را به توسعه حرفه‌ای منابع انسانی معطوف داشته و تبیین جایگاه واقعی توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در مسیر توسعه سازمان‌ها رسالتی بزرگ بر دوش آن‌ها نهاده است، بنابراین برای دستیابی به اهداف توسعه حرفه‌ای باید راهبردهای مناسبی در زمینه طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌ها، با در نظر گرفتن مؤلفه‌های اساسی توسعه حرفه‌ای تدوین شود (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۷). منابع انسانی، محور بهره‌وری می‌باشد و همه‌ی سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به‌گونه‌ای که در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند (ایلی، ۱۳۸۲). به‌عبارتی دیگر منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی است که با ایجاد تحولی بنیادین مبتنی بر دانش و بینش سعی در ارتقای کارایی و اثربخشی خود دارد (ترابی و جمشیدوند، ۲۰۲۲). در همین راستا در طی دهه‌های گذشته موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. توسعه حرفه‌ای فرآیندی مداوم از بهبود در زمینه استانداردهای مطلوب آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری و یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد. به همین خاطر در زمان نظر افکندن بر توسعه حرفه‌ای، باید محتوای تجارب، فرآیند و زمینه‌ای که در آن توسعه حرفه‌ای رخ می‌دهد، مورد توجه قرار گیرد (ریشتر و همکاران، ۲۰۱۱). در توسعه حرفه‌ای مداوم، تمامی کارکنان موظف اند که شایستگی‌های خود را در محیط کاری به عنوان یک موضوع تخصصی حفظ کنند و آن را توسعه دهند که توسعه حرفه‌ای مداوم روشی مطلوب برای انجام این کار توصیه شده است. اگر کارکنان می‌خواهند حداکثر بهره‌وری را از ظرفیت شغلی خویش داشته باشند، ضروری است که سطوح بالای مهارت‌های حرفه‌ای را با به روز کردن دانش و مهارت‌های خویش کسب و آن را حفظ کنند (ترابی و جمشیدوند، ۲۰۲۲).

توسعه حرفه‌ای در معنای واقعی و جامع خود نیازمند ملزومات و پیش نیازهای متعددی است که وجود و حضور آنها، تحقق آن را امکان‌پذیر می‌سازد. بنابراین مطالعات متعددی تلاش نموده‌اند تا عوامل تعیین‌کننده توسعه حرفه‌ای کارکنان را شناسایی نمایند. این مطالعات، تأثیر عوامل متعددی همچون عوامل شخصی مثل خودکارآمدی و عوامل بیرونی همچون تسهیم دانش (کایا و گودک، ۲۰۱۶)، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده (احمد و وارد، ۲۰۱۶)، داشتن مهارت‌های خلاقانه و نوآورانه، ارتباطات، اطلاعات و آگاهی رسانه‌ای، سواد رایانه‌ای و فناوری اطلاعات (نیلانوان، ۲۰۱۵)، جذابیت حرفه و فرصت‌های یادگیری (برکلمانز و همکاران، ۲۰۱۳) را بر توسعه حرفه‌ای کارکنان مورد بررسی قرار دادند.

1. Torabi & Jamshidvand
2. Richter et al.
3. Kaya & Gödek
4. Ahmed & Ward
5. Ninlawan
6. Brekelmans et al.

در بخش دیگری از پژوهش‌های مربوط به عوامل تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای، یافته‌های تجربی حاکی از تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای می‌باشد. نتایج تحقیقات ابوبکر و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، لاتیلّا و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، موهاجان^۳ (۲۰۱۷)، داول کوتیل و لانک^۴ (۲۰۱۴)، چایوسکی و مارتین^۵ (۲۰۱۲)، کویتان و همکاران^۶ (۲۰۱۱) نشان داده که مدیریت دانش، عملکرد شرکت را با ارائه یک چارچوب موثر به سازمان‌ها برای پیاده‌سازی استراتژی نوآوری و افزایش قابلیت‌های کارآفرینی و توسعه حرفه‌ای تحت تأثیر قرار داده است. مدیریت دانش رویکردی جهت ایجاد سازمانی است که اعضای آن بتوانند دانش را خلق نموده، اکتساب و تسهیم و یا آن را برای فعالیت‌های تصمیم‌گیری خود به کارگیری نمایند (دیوکالائی، ۱۳۹۱). مدیریت دانش فرایندی است که سازمان را قادر می‌سازد به تدوین و فرموله کردن راه‌هایی در تلاش برای تشخیص و حفظ دارایی‌های دانش سازمان که توسط کارکنان یا از بخش‌های مختلف سازمان به دست آمده است (ابوبکر و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت دانش به عنوان یک فرایند با خلق و کسب، حفظ و تسهیم و بکارگیری سرمایه‌های فکری (سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای)، سازمان‌ها را در تغییر و سازگاری با اقتصاد جدید دانش محور یاری می‌دهد و منجر به ایجاد و حف مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری و قابلیت کارآفرینی می‌شود. چنانچه مدیریت دانش با هوشمندی و برنامه‌ریزی، طراحی و پیاده گردد، می‌تواند توانایی سازمان‌ها را برای تحقق رسالت و مأموریت، رقابت، کارایی، اثربخشی و توسعه حرفه‌ای کارکنان بهبود بخشد (امین بدختی و کیانی فر، ۱۳۹۴).

همچنین یکی از جدی‌ترین پیش‌نیازهای توسعه حرفه‌ای کارکنان که به ویژه طی سنوات اخیر در ادبیات دانش‌های مختلف از جمله علوم مدیریت، اقتصاد، روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد توجه و اهتمام جدی قرار گرفته است، معنا و فهم کارآفرینی و قابلیت‌های مرتبط با آن می‌باشد. امروزه کارآفرینی فردی و سازمانی از عوامل مهم رشد و توسعه حرفه‌ای به شمار می‌آید (دیانتی، و زارع زیدی، ۱۳۹۶). از نظر سدلر^۷ (۲۰۰۰) کارآفرینی سازمانی واژه‌ای است که از درون دنیای کسب و کار برخاسته و به معنای توانایی استفاده از منابع با روش جدید است که منجر به خلق محصولات و خدمات جدید در محیط سازمانی می‌شود. کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه‌ها و فرصت‌شایستگی‌ها در درون سازمان، از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که فعالیت‌های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشتازی سوق می‌دهد. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که سازمان طی می‌کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند تا بدینوسیله فعالیت‌های فردی یا گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان به ثمر برسانند (راشدی، ۲۰۱۹). نتایج مطالعه بابی و همکاران^۸ (۲۰۲۱) داول کوتیل و لانک^۹ (۲۰۱۴) و پاترسون و ماوین^۱ (۲۰۰۹) نشان داده است که استفاده از قابلیت‌های کارآفرینی منجر به توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌شود.

1. Abubakar et al.
2. Latilla et al.
3. Mohajan
4. Duval-Couetil & Long
5. Ciabuschi & Martin
6. Quintane et al.
7. Sadler
8. Rashedi
9. Babiy et al.

در بین پژوهش‌های پیشین پژوهشی که به طراحی مدل نقش واسطه‌ای قابلیت‌های کار آفرینی در رابطه بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان پرداخته باشد، یافت نشد و خلأ پژوهشی در این زمینه محسوس است. در این تحقیق سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل انتخاب شده است و موضوع مطرح شده در بین کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشوری یکی از سازمان‌های تخصصی و مهم کشور است که تعداد کثیری از کارشناسان و متخصصین در شاخه‌های علمی گوناگون را در خود جای داده و به طور مستمر و بازخوردی با اطلاعات متعدد سروکار دارد و از این اطلاعات در برنامه‌ریزی‌های کلان کشوری بهره می‌برد. از جمله دلایل اهمیت این سازمان آن است که با وزارتخانه‌ها و نهادهای مختلف کشور ارتباطی نزدیک داشته و در واقع سازمانها و نهادهای مکلفند بحثهای برنامه‌ای و بودجه‌ای خود را با اهداف کلان این سازمان همسو سازند و از این رو عملکرد مناسب این سازمان بسیار حائز اهمیت است. همچنین این سازمان بعنوان نهاد متولی مدیریت و برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی کلان و نظارت بر نحوه اجرای آن در سطح کشور فعالیت دارد و طبعاً کسب موفقیت و دستیابی بهتر به این اهداف می‌تواند بواسطه بهبود عملکرد و بهره‌گیری از روش‌های توسعه توانمندی‌های منابع انسانی سازمان نظیر مدیریت دانش و نیز قابلیت‌های کارآفرینی محقق شود. با توجه به توضیحات ذکر شده و علی‌رغم اینکه مدیریت دانش برای مدت‌های طولانی در کانون وظایف دولت‌ها و جزو لاینفک راهبردها، برنامه‌ریزی، مشاوره و اجرا بوده است، لکن شواهد موجود حکایت از آن دارد که بخش دولتی در کشورمان ایران در بهره‌گیری از این تجربه از قافله عقب مانده است که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی بعنوان یکی از نهادهای مهم دولتی نیز از این مسئله مستثنی نیست و لزوم انجام مطالعات در جهت پیاده سازی سیستم‌های کارآمد مدیریت دانش در این سازمان به چشم می‌خورد. همچنین علیرغم نقش مهمی که مدیریت مناسب منابع انسانی در این سازمان می‌تواند در ارتقا قابلیت‌های کارآفرینی کارکنان داشته باشد، مطالعات معدودی به بررسی این امر در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی پرداخته‌اند که همین مسئله بر ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه می‌افزاید.

با بررسی مدیریت دانش و قابلیت‌های کارآفرینی از طریق افزایش خلاقیت کارکنان این سازمان می‌توان تحولات اساسی در بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی در این سازمان ایجاد کرد. با توجه به آنچه گفته شد، در این پژوهش دو هدف اصلی مورد نظر می‌باشد. به عنوان هدف اول تلاش می‌شود تا مدلی برای تبیین ارتباط بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان توسعه داده شود و در هدف دوم نیز قصد بر این است تا نقش واسطه‌ای قابلیت‌های کار آفرینی در رابطه بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی نظری و فرضیه‌های تحقیق

مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کار برد (هیسلوپ و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت دانش مطالعه استراتژی، فرایند و فن‌آوری به منظور کسب، انتخاب، سازمان‌دهی، تصمیم و کاربرد تخصص‌ها و اطلاعات حیاتی برای کسب و کار جهت بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و بهره‌وری سازمان است

(رم، ۱، ۲۰۱۶). همچنین فرایندی است که به سازمان‌ها جهت تسلط بر اطلاعات و دانش مهم که بخشی از حافظه سازمان است و معمولاً در یک قالب بدون ساختار بوده در یک قالب و شکلی که بتواند بین افراد مبادله شود، وجود داشته باشد و دانش که شکلی از سرمایه است در کل سازمان برای موفقیت سازمان توسعه یابد (لای و لی^۲، ۲۰۰۷). یافته‌های تجربی حاکی از تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای می‌باشد. موهاجان (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای در زمینه تأثیر مدیریت و به اشتراک گذاری دانش بر توسعه حرفه‌ای یک سازمان پرداخته است و بیان کرده است که در دنیای تجارت رقابتی، مدیریت دانش برای توسعه پایدار سازمان‌ها ضروری تر شده است. با استفاده از مدیریت دانش، سازمان‌ها می‌توانند اثربخشی خود را بهبود بخشیده و مزیت رقابتی کسب کنند. مدیریت دانش در فرایند تصمیم‌گیری به سازمان کمک می‌کند. این امر منجر به راندمان بالاتر از نظر خلق و تسهیم دانش، و به دنبال آن عملکرد بهتر، افزایش قابلیت‌های کارکنان جدید و تصمیم‌گیری با کیفیت بهتر و حرفه‌ای تر عمل کردن کارکنان می‌شود. سامور و همکاران^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای در زمینه تأثیر مدیریت دانش و یادگیری الکترونیکی بر توسعه حرفه‌ای نشان داده‌اند که استفاده سریع از تکنولوژی در آموزش، شیوه تولید، ذخیره و توزیع دانش را تغییر می‌دهد. از مدیریت دانش می‌توان برای ضبط، سازماندهی و تحویل دانش در بین کارکنان استفاده کرد و از سیستم‌های مدیریت دانش می‌توان برای شناسایی سریع‌ترین و مناسب‌ترین اطلاعات و توزیع آن برای رفع نیازهای کارکنان استفاده کرد. مرشدی تنکابنی (۱۳۹۹) در پژوهشی در زمینه بررسی رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام بیان کرده است که بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی و نیز بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان همبستگی مثبتی وجود دارد. فلذا مدیران باید تلاش نمایند کارکنان خود را از مزایای به‌کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای عملکرد سازمانی و خود آن‌ها آگاه نمایند. بنابراین استفاده از مدیریت دانش منجر به افزایش توانایی و مهارت‌های کارکنان و در نتیجه افزایش توسعه حرفه‌ای می‌شود. بنابراین با توجه به توضیحات فرضیه اول به صورت زیر قابل بیان است:

فرضیه اول: مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تأثیر دارد.

کارآفرینی و به تبع آن کارآفرینی سازمانی، پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. نهادهای کارآفرینی در سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های دولتی مستلزم رویکردی سامانمند، واقع‌گرایانه و بلندمدت است و رویکردهای جزئی و کوتاه‌مدت کارساز و مفید نخواهند بود (سالاریان و کیا کجوری، ۱۳۹۴). کارآفرینی سازمانی پدیده چندبعدی بوده و بعضی از ابعاد آن سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز، کارآفرینی درون‌سازمانی و بازسازی راهبردی است. سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز شرکتی بر ایجاد کسب‌وکارهای جدید در داخل یا خارج شرکت تمرکز دارد. کارآفرینی درون‌سازمانی بر افرادی که موجب ایجاد کارآفرینی در سازمان می‌شود تمرکز دارد و بازسازی راهبردی بر فرمول‌سازی مجدد راهبرد، سازمان‌دهی مجدد و تغییر سازمانی که منجر به ترکیب منابع می‌شود تمرکز داشته و نتیجه آن اغلب مزیت رقابتی است (هیسریک و همکاران^۴، ۲۰۰۶). نتایج پژوهش صالحی و اولادیان (۱۳۹۳)، اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵) نشانگر تأثیر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی

1. Rhem
2. Lai and Lee
3. Sammour et al.
4. Hisric et al.

سازمانی می‌باشد. کینگ^۱ (۲۰۰۸) و لیاو و شو^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش‌شان برای جهت تعیین رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی نشان دادند که هنگامی که کارکنان، دانش را بین خود تسهیم می‌کنند، آن‌ها می‌توانند یادگیری جمعی و مزایای هم-افزایی را افزایش دهند و از این راه فرصت‌های محیطی را شناسایی کرده و برای محصولات و خدمات جدید، ایده پردازی کنند و قابلیت‌های کارآفرینی‌شان را افزایش دهند. بنابراین با توجه به توضیحات فرضیه دوم به صورت زیر قابل بیان است:

فرضیه دوم: مدیریت دانش بر توسعه قابلیت کارآفرینی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تاثیر دارد.

کلارک^۳ (۲۰۱۱) مزایای کارآفرینی را شور و هیجان، توسعه مهارت‌ها و توانایی، انعطاف و استقلال شغلی بیان کرده است. نتایج مطالعه داول کوتیل و لانک (۲۰۱۴) نشان داده است که کارکنان از مهارت‌های کارآفرینی برای سرعت بخشیدن به مهارت‌های حرفه‌ای خود استفاده می‌کنند و مسیرهای رهبری در سازمانهای موجود، ترجیح می‌دهند قابلیت‌های کارآفرینی کارکنان را افزایش دهند. نتایج تحقیقات شوجیت و شاور^۴ (۲۰۰۷) نشان داده‌اند که تصمیمات شغلی افراد برای تبدیل شدن به یک کارآفرین و استفاده از قابلیت‌های کارآفرینی، افراد را به سمت توسعه حرفه‌ای سوق می‌دهد. نتایج تحقیقات پاترسون و ماوین^۵ (۲۰۰۹) نشان داده است که استفاده از قابلیت‌های کارآفرینی منجر به توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌شود و این محققان انگیزه‌های کارکنان برای کارآفرینی را استفاده از فرصت‌های بازار، تعهدات خانوادگی، دوری از فرسودگی شغلی و نارضایتی شغلی، انعطاف‌پذیری، نیاز به استقلال یا عدم داشتن گزینه‌های جایگزین معرفی کرده‌اند. از طرف دیگر دانش در اذهان کارکنان وجود دارد و تا زمانی که مدیریت نگردد، نمی‌تواند ارزش افزوده یا مزیت رقابتی خاصی را برای سازمان ایجاد نماید. خمیر مایه اصلی خلاقیت و نوآوری و به طور کلی قابلیت‌های کارآفرینی، خلق، تسهیم و برخورداری از دانش کافی در حوزه‌های مربوطه است. زیرا مدیریت دانش با گردآوری، سازماندهی، نگهداری، تسهیم و کاربرد دانش، موجبات بروز قابلیت‌های کارآفرینی و از طریق افزایش قابلیت‌های کارآفرین همچون توفیق طلبی، نیاز به استقلال، گرایش به خلاقیت، تمایل به ریسک و مخاطره، کنترل درونی و تحمل ابهام، زمینه ساز افزایش توسعه حرفه‌ای خواهد شد (چویی و همکاران^۶، ۲۰۰۸). بنابراین با توجه به توضیحات فرضیه سوم و چهارم به صورت زیر قابل بیان است:

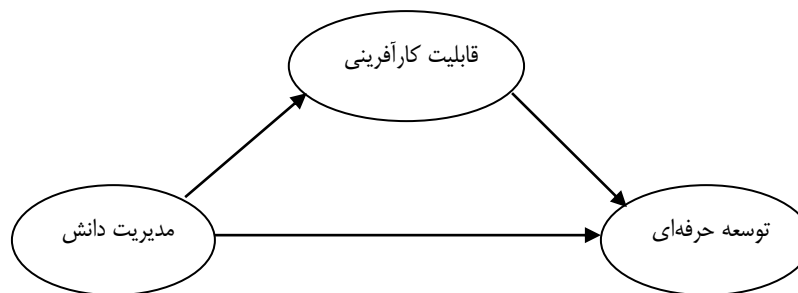
فرضیه سوم: قابلیت‌های کارآفرینی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: قابلیت کارآفرینی در ارتباط بین مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

نقش واسطه‌ای دارد.

بر اساس توضیحات ارائه شده مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.

1. King et al.
2. Liao & Shu
3. Clark
4. Schjoedt & Shaver
5. Patterson & Mavin
6. Choi et al.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان اداری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۸۶ نفر بود و با توجه به محدود بودن این جامعه همه جامعه آماری به عنوان نمونه مورد مطالعه به صورت کل شماری جامعه انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها در بین ۱۸۶ نفر با مراجعه حضوری به این سازمان توزیع شد ولی با توجه به نقص اطلاعات در برخی پرسشنامه‌ها، نهایتاً حدود ۷۵٪ یعنی تعداد ۱۴۰ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد انجام گرفت. پرسشنامه در دو بخش تنظیم گردید. بخش اول در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخگویان از قبیل تحصیلات، سابقه خدمت، سن و جنسیت می‌باشد بخش دوم نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای تحقیق است. به منظور اندازه‌گیری مولفه‌های قابلیت‌های کارآفرینی شامل ۶ بعد توفیق طلبی (۶ سؤال)، نیاز به استقلال (۳ سؤال)، گرایش به خلاقیت (۴ سؤال)، تمایل به ریسک و مخاطره (۶ سؤال)، کنترل درونی (۶ سؤال)، تحمل ابهام (۶ سؤال) از پرسشنامه زندگی (۱۳۹۲) استفاده شد. سنجش مدیریت دانش با استفاده از پرسشنامه مدیریت دانش فونگ و چی (۲۰۰۹) با ۴۲ گویه و ۶ مولفه و سنجش توسعه حرفه‌ای با استفاده از پرسشنامه نوا (۲۰۰۸) با ۳۰ گویه و ۶ مؤلفه آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط بین فردی و ارتباطات انجام گرفت. از اعضای نمونه آماری درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. به منظور ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه و آزمون مدل پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی در دو مرحله ارزیابی و تفسیر می‌شود؛ این مراحل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری می‌باشد (بونیفاس و همکاران، ۲۰۱۲). در روش حداقل مربعات جزئی به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از چندین معیار شامل روایی سازه، تشخیصی، همگرا، واگرا و پایایی استفاده می‌شود. روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفته شده است. جدول ۱ نتایج این روش شامل بارهای عاملی، روایی تشخیصی و همگرا و پایایی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی)، روایی تشخیصی، روایی همگرا و پایایی

متغیر پنهان	متغیر مشاهده شده / سوال	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	m.dnsh1	۰/۶۲۹	۰/۵۱۹	۰/۷۹۱	۰/۸۴۲
	m.dnsh2	۰/۴۱۱			
	m.dnsh3	۰/۵۱۲			
	m.dnsh4	۰/۶۶۸			
	m.dnsh5	۰/۶۰۳			
	m.dnsh6	۰/۵۱۷			
	m.dnsh7	۰/۶۶۳			
	m.dnsh8	۰/۴۳۵			
	m.dnsh9	۰/۶۵۸			
	m.dnsh10	۰/۵۲۰			
	m.dnsh11	۰/۶۰۹			
	m.dnsh12	۰/۴۳۳			
	m.dnsh13	۰/۵۹۴			
	m.dnsh14	۰/۷۷۹			
	m.dnsh15	۰/۷۵۳			
	m.dnsh16	۰/۷۴۳			
	m.dnsh17	۰/۷۱۲			
	m.dnsh18	۰/۷۵۹			
	m.dnsh19	۰/۷۶۸			
	m.dnsh20	۰/۶۳۴			
	m.dnsh21	۰/۶۶۸			
	m.dnsh22	۰/۷۵۸			
	m.dnsh23	۰/۷۳۰			
	m.dnsh24	۰/۷۳۷			
	m.dnsh25	۰/۷۰۴			
	m.dnsh26	۰/۷۲۳			
	m.dnsh27	۰/۷۴۵			
	m.dnsh28	۰/۶۷۷			
	m.dnsh29	۰/۷۲۹			
	m.dnsh30	۰/۵۴۷			
	m.dnsh31	۰/۶۳۳			
	m.dnsh32	۰/۵۴۸			
	m.dnsh33	۰/۶۲۱			
	m.dnsh34	۰/۵۶۵			
	m.dnsh35	۰/۶۸۲			
	m.dnsh36	۰/۴۷۳			
	m.dnsh37	۰/۴۶۳			
	m.dnsh38	۰/۴۳۹			

			۰/۶۰۳	m.dnsh39	
			۰/۶۰۲	m.dnsh40	
			۰/۶۱۳	m.dnsh41	
			۰/۷۵۲	m.dnsh42	
			۰/۵۹۵	t.hrfe1	
			۰/۶۸۹	t.hrfe2	
			۰/۵۵۶	t.hrfe3	
			۰/۶۵۱	t.hrfe4	
			۰/۶۵۶	t.hrfe5	
			۰/۷۰۹	t.hrfe6	
			۰/۵۷۰	t.hrfe7	
			۰/۵۵۷	t.hrfe8	
			۰/۴۷۸	t.hrfe9	
			۰/۵۹۱	t.hrfe10	
			۰/۶۸۸	t.hrfe11	
			۰/۶۶۷	t.hrfe12	
			۰/۶۳۳	t.hrfe13	
			۰/۵۵۰	t.hrfe14	
			۰/۵۵۳	t.hrfe15	
			۰/۴۳۰	t.hrfe16	
			۰/۶۲۸	t.hrfe17	
			۰/۴۷۰	t.hrfe18	
			۰/۵۷۱	t.hrfe19	
			۰/۷۰۱	t.hrfe20	
			۰/۵۹۶	t.hrfe21	
			۰/۵۲۱	t.hrfe22	
			۰/۵۷۶	t.hrfe23	
			۰/۴۶۳	t.hrfe24	
			۰/۶۷۱	t.hrfe25	
			۰/۵۵۲	t.hrfe26	
			۰/۶۳۹	t.hrfe27	
			۰/۵۰۹	t.hrfe28	
			۰/۶۰۲	t.hrfe29	
			۰/۶۸۱	t.hrfe30	
			۰/۷۵۱	g.krfrn1	
			۰/۷۳۲	g.krfrn2	
			۰/۷۲۹	g.krfrn3	
			۰/۷۵۷	g.krfrn4	
			۰/۷۸۷	g.krfrn5	
			۰/۶۳۹	g.krfrn6	
			۰/۶۶۸	g.krfrn7	
			۰/۷۶۱	g.krfrn8	
			۰/۷۴۲	g.krfrn9	
			۰/۷۳۸	g.krfrn10	
			۰/۷۱۰	g.krfrn11	
			۰/۷۲۸	g.krfrn12	
			۰/۷۵۸	g.krfrn13	
			۰/۶۷۲	g.krfrn14	
			۰/۷۳۵	g.krfrn15	
			۰/۵۴۴	g.krfrn16	
			۰/۶۵۵	g.krfrn17	
			۰/۵۶۷	g.krfrn18	
			۰/۶۰۳	g.krfrn19	
			۰/۶۸۶	g.krfrn20	
			۰/۶۹۶	g.krfrn21	
			۰/۴۸۳	g.krfrn22	
			۰/۴۸۸	g.krfrn23	
۰/۹۰۴	۰/۸۶۷	۰/۶۵۲	توسعه حرفه ای		
۰/۸۷۶	۰/۸۴۵	۰/۵۰۳	قابلیت های کارآفرینی		

			۰/۴۲۵	g.krfm24
			۰/۶۳۲	g.krfm25
			۰/۶۱۷	g.krfm26
			۰/۶۳۸	g.krfm27
			۰/۵۸۹	g.krfm28
			۰/۴۷۱	g.krfm29
			۰/۵۴۰	g.krfm30
			۰/۴۱۶	g.krfm31

دو مقدار ۰/۴ هولاند^۱ (۱۹۹۹) و ریوارد و هاف^۲ (۱۹۸۸) برای پذیرش بار عاملی در نظر گرفته شده است. در این پژوهش مقدار استاندارد برای بار عاملی برابر با ۰/۵ مد نظر قرار گرفته است. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد در این پژوهش ملاک برای مناسب بودن ضرایب بار عاملی، ۰/۵ در نظر گرفته شد، با توجه به جدول فوق، شاخص‌های مشخص شده در جدول فوق از مدل حذف شده است و ارزیابی بار عاملی مجدداً انجام شده است تا تغییرات به وجود آمده بررسی شود. با توجه به ضرایب بار عاملی در مدل جدید (شکل ۲)، تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۵ بوده و بر این اساس می‌توان دریافت از نظر تحلیل بار عاملی تمام گویه‌ها مورد تایید قرار گرفته است. علاوه بر روایی سازه به بررسی روایی تشخیصی، روایی همگرا و پایایی نیز در جدول ۱ پرداخته شده است. روایی تشخیصی در صورتی برقرار خواهد بود که مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از مقدار بحرانی از ۰/۵ باشد. برای بررسی پایایی مرکب هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون - گلدشتاین استفاده می‌شود. در روش شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان دهنده پایایی مناسب آن دارد (سید عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱). مقادیر این ضریب که بیشتر از ۰/۷ است، در جدول ۱ بیان شده است. بنابرین سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردارند. در این بررسی برای شناخت انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در کل بالاتر از ۰/۷ بود که این نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها می‌باشد. به منظور سنجش روایی واگرا، از ماتریس فورنل و لارکر (مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها) استفاده شده است. نتایج در جدول ۲ گزارش شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر روی قطر اصلی (جذر AVE) از مقادیر زیرین خود در هر ستون بیشترند که این نشان دهنده همبستگی بیشتر هر سازه با شاخص هایش در مقایسه با همبستگی آن سازه با سایر سازه‌هاست.

جدول ۲. روایی واگرا

متغیرها	مدیریت دانش	توسعه حرفه‌ای کارکنان	قابلیت‌های کارآفرینی
مدیریت دانش	۰/۷۲۰**		
توسعه حرفه‌ای کارکنان	۰/۴۶۱**	۰/۸۰۷**	
قابلیت‌های کارآفرینی	۰/۶۰۶**	۰/۴۸۱**	۰/۷۰۹**

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. یافته های جمعیت شناختی

ویژگی های جمعیت شناختی	طبقات	فراوانی	درصد
سطح تحصیلات	دیپلم	۲	۱/۴
	فوق دیپلم	۴	۲/۹
	لیسانس	۸۱	۵۸
	فوق لیسانس و دکتری	۴۹	۳۵
سابقه کار	زیر ۲ سال	۶	۴/۳
	۲ تا ۵ سال	۱۵	۱۱
	۵ تا ۱۰ سال	۲۹	۲۱
	۱۰ تا ۲۰ سال	۴۱	۲۹
سن	۲۰ سال به بالا	۴۹	۳۵
	زیر ۳۰ سال	۱۳	۹/۳
	۳۰ تا ۴۰ سال	۸۳	۵۹
	۴۰ تا ۵۰ سال	۴۱	۲۹
جنسیت	بیش از ۵۰ سال	۳	۲/۱
	مرد	۷۴	۵۳
	زن	۶۶	۴۷

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است بیشترین درصد پاسخگویان مرد ۳۰ تا ۴۰ سال، با سطح تحصیلات لیسانس با سابقه ۲۰ سال به بالا می باشند.

آزمون کولموگروف - اسمیرنف

جهت بررسی توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شده است. در این آزمون، فرض صفر نشان دهنده ادعای مطرح شده در مورد نرمال بودن توزیع داده هاست. جدول ۴ نشان دهنده نتایج این آزمون است.

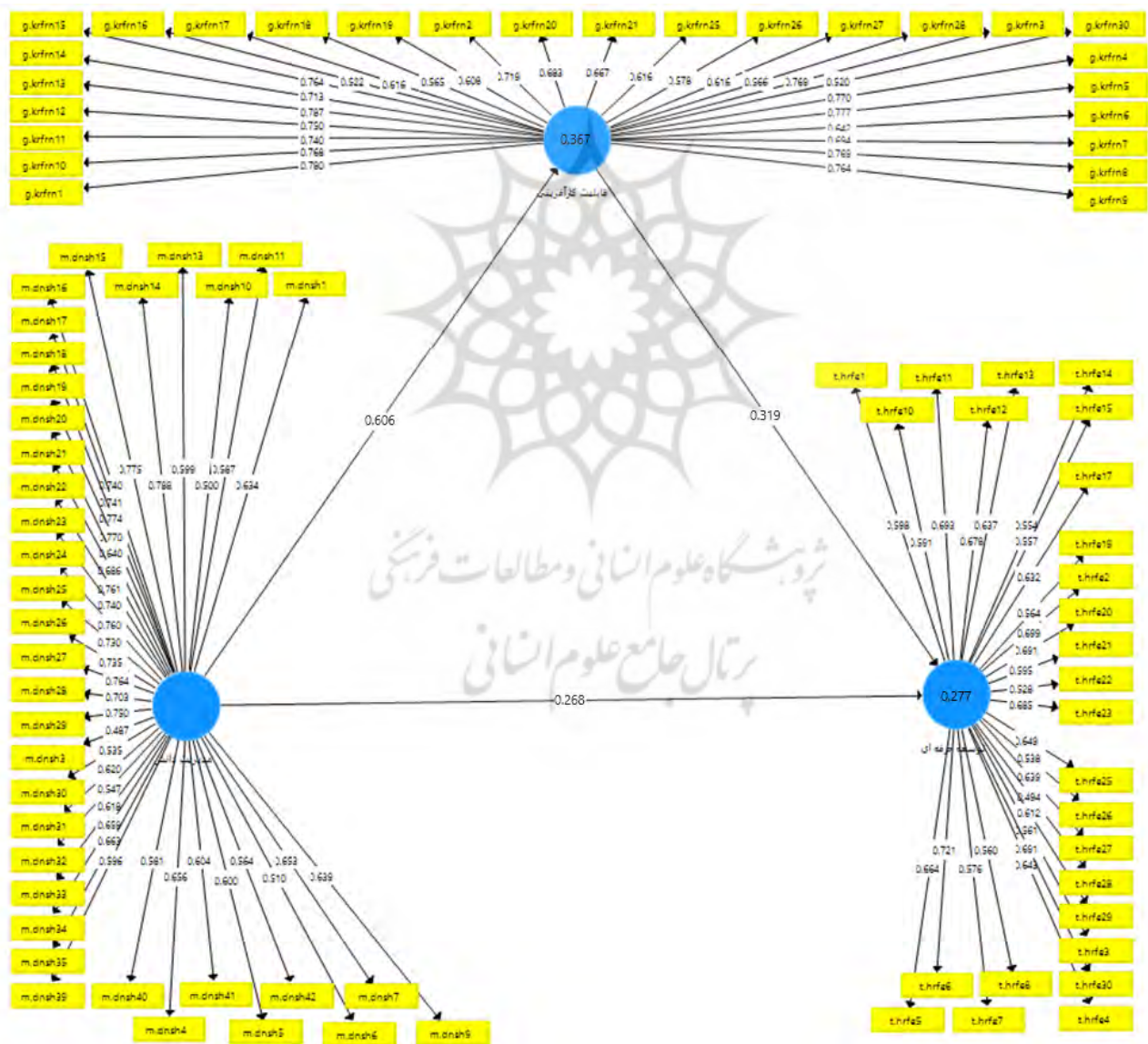
جدول ۴. آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
مدیریت دانش	۲/۲۴۸	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰
توسعه حرفه ای کارکنان	۳/۲۶۷	۰/۹۲۹	۰/۰۰۰
قابلیت های کارآفرینی	۳/۵۹۴	۰/۶۱۱	۰/۰۰۰

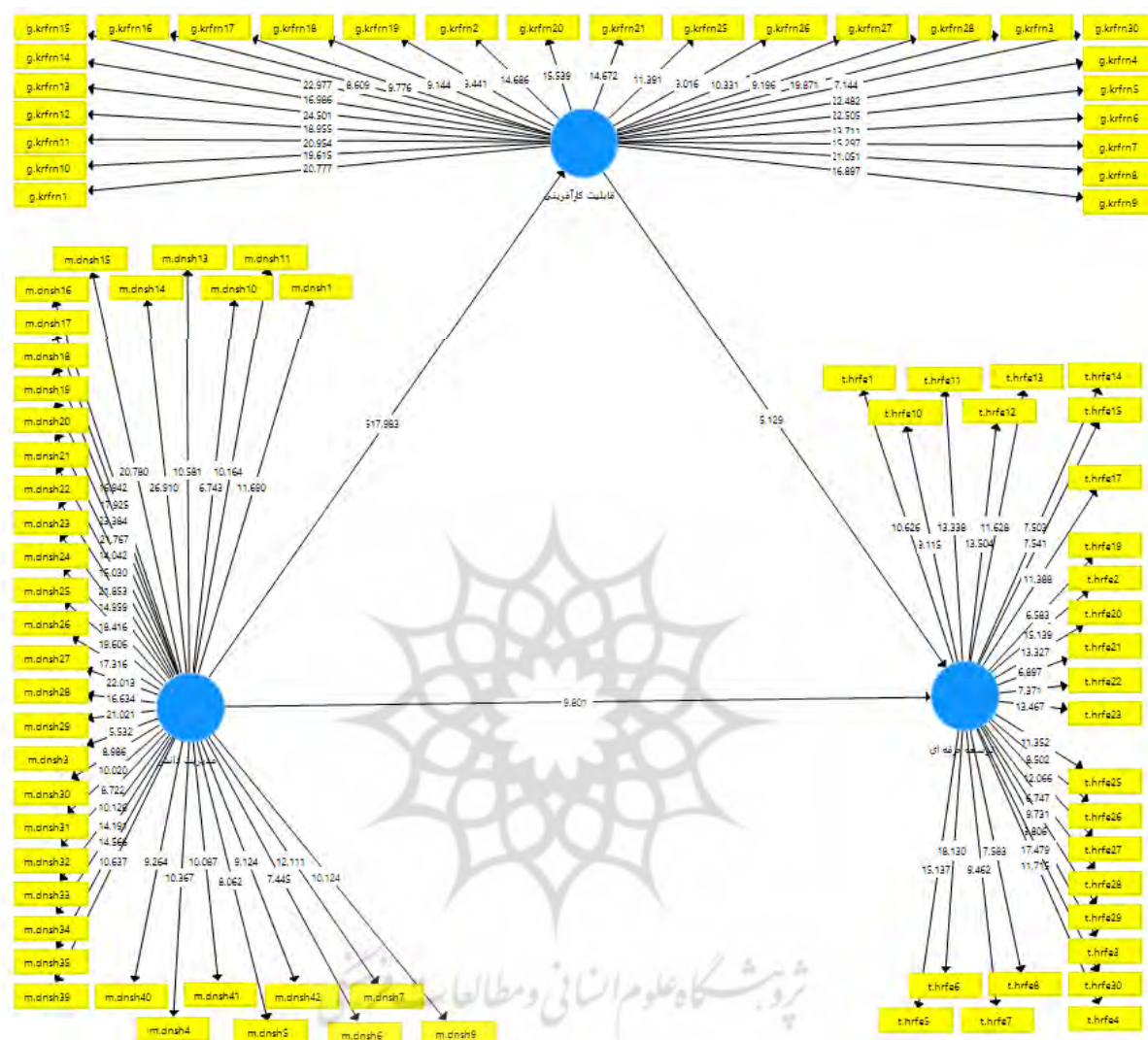
نتایج به دست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که هیچ کدام از متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ چرا که سطح معنی‌داری این متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ است و فرض صفر برای آنها رد می‌شود. بنابراین با توجه به غیر نرمال بودن توزیع متغیرها، به منظور اجرای روش‌های مرتبط به مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده شد.

آزمون مدل پژوهش

شکل ۲ و ۳ مدل پژوهش را همراه با متغیرهای مکنون و مشاهده شده موجود در آن در قالب مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی همراه با ضرایب مسیر بین متغیرها و همچنین مقادیر ضریب تعیین و آماره تی استیودنت نشان می‌دهد.



شکل ۲. ضرایب مسیر و مقادیر ضریب تعیین



شکل ۳. مقادیر آماره تی استیودنت

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت از معیار ضریب تعیین (R^2) است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (چین، ۲۰۱۰). مطابق با شکل ۲ برای اولین متغیر درون‌زای مدل یعنی قابلیت‌های کارآفرینی، R^2 برابر ۰/۳۶۷ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین (R^2) برای متغیر درون‌زای دوم مدل یعنی توسعه حرفه‌ای، برابر ۰/۲۷۷ به دست آمده است. بنابراین با توجه به مقادیر مورد ملاک، مدل در مجموع از برازش ساختاری مناسبی برخوردار است.

نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جداول ۵ و ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۹/۹۰۱	۰/۲۶۳**	مدیریت دانش ← توسعه حرفه‌ای
تأیید	۵۱۷/۹۹	۰/۶۰۶**	مدیریت دانش ← قابلیت‌های کارآفرینی
تأیید	۵/۱۲۹	۰/۳۱۹**	قابلیت‌های کارآفرینی ← توسعه حرفه‌ای

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

نتایج به دست آمده در جدول ۵ نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد به ترتیب ۰/۲۶۳ بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارند. بنابراین فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۶۰۶ بر توسعه قابلیت کارآفرینی کارکنان دارند. بنابراین فرضیه دوم نیز مورد تأیید قرار گرفت. همچنین قابلیت کارآفرینی تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد به ترتیب ۰/۳۱۹ بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارند. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور آزمون نقش واسطه‌ای متغیرها لازم است تا علاوه بر اثرات مستقیم، به بررسی اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر نیز پرداخته شود. بدین منظور روابط متغیرها در مدل پژوهش با اضافه شدن قابلیت کارآفرینی کارکنان بین متغیرهای مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مجدداً مورد آزمون قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ای که بر اساس متغیر واسطه‌ای و مسیر غیرمستقیم تدوین شده است، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج ضرایب مسیر و آزمون سوبل همراه با مقدار سطح معناداری مربوط به اثر غیرمستقیم در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه چهارم

نتیجه	آزمون سوبل	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۳/۱۹	$(0/606 \times 0/319 = 0/193)^{**}$	مدیریت دانش* قابلیت‌های کارآفرینی ← توسعه حرفه‌ای

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۶، مقدار به دست آمده از آزمون سوبل برای تبیین نقش واسطه‌ای قابلیت کارآفرینی کارکنان در ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان بیشتر از ۱/۹۶ (برابر با ۳/۱۹) است، بنابراین تأثیر غیر مستقیم مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان از طریق متغیر واسطه‌ای قابلیت کارآفرینی کارکنان معنادار می‌باشد و فرضیه چهارم مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بررسی ویژگی‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اهمیت فراوانی برای سازمان‌ها در راه رسیدن به اهدافشان دارد. همان‌گونه که پیش از این گفته شد، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای قابلیت کارآفرینی است. منظور از توسعه حرفه‌ای کارکنان، فرآیند مستمری می‌باشد که به بهبود عملکرد کارکنان در حیطه استانداردهای آموزشی و شهروندی و افزایش ظرفیت کل کارکنان در راستای یادگیری همیشگی می‌انجامد. با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول، مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های هوانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، داول کوتیل و لانک (۲۰۱۴)، شوچیت و شاور (۲۰۰۷) و پاترسون و ماوین (۲۰۰۹) همراستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت از عوامل مهم اثر بخشی فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای کارکنان، داشتن کارکنان دانش‌محور و مدیریت دانش است. مدیریت دانش پیش نیاز قطعی برای بهره‌وری از سازمان هاست، از این رو توجه به آن منجر به توسعه حرفه‌ای می‌شود، به عبارت دیگر یک راه جدید نوآورانه برای دسترسی به اطلاعات و دانش سازمان برای توسعه حرفه‌ای مدیریت دانش است. با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم، مدیریت دانش بر قابلیت‌های کارآفرینی کارکنان تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های پیشین همچون مطالعات روفیاتی^۲ (۲۰۱۹)، راسموسن و نیلسن^۳ (۲۰۱۱)، چاپیوسکی و مارتین (۲۰۱۲)، کوینتان و همکاران (۲۰۱۱)، صالحی و اولادیان (۱۳۹۳)، اکرامی و قلمکاری (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت مدیریت دانش به عنوان ابزاری کارآ در راستای بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان عمل خواهد کرد، این امر سبب خواهد شد تا سازمان با تکیه بر دانش کارکنان نسل‌های گذشته و امروزی و با مدیریت صحیح آن قدم‌های بهتر، عملیاتی‌تر و نتیجه‌بخش‌تری بردارد و با خلق ایده‌های جدید بهتر عمل نماید، همچنین به کارگیری مدیریت دانش باعث می‌شود از فرصت‌های به دست آمده به بهترین صورت بهره‌برده شود. بدین ترتیب ریسک اقدامات مخاطره‌آمیز توسط کارآفرینی سازمانی نیز پایین آید. با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم، قابلیت کارآفرینی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های پیشین همچون مصطفی و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، کینگ (۲۰۰۸)، لیاو و شو (۲۰۰۹) همراستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت توسعه حرفه‌ای که منشا آن می‌تواند افراد خلاق و کارآفرین در سازمان‌ها باشد تغییرات عظیمی را در سازمان به وجود می‌آورد. کار آفرینی با تولید ایده‌های متنوع، خلاقانه، جدید و ایجاد نوآوری، افزایش ریسک‌پذیری و انعطاف‌پذیری در کارکنان منجر به توسعه حرفه‌ای کارکنان در سازمان می‌شود. در واقع توسعه حرفه‌ای و کارآفرینی در سودآوری و ارتقاء عملکرد سازمان نقش اساسی دارند. درنهایت با توجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم، قابلیت کارآفرینی در رابطه‌ی بین مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد. این یافته تاحدودی با نتایج حاصل از پژوهش سامور و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. در کل می‌توان گفت سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که به طور مداوم دانش جدید خلق کنند، به صورت گسترده‌ای آن را در سراسر سازمان اشاعه دهند و با سرعت زیاد این دانش را در فناوری‌ها، محصولات و

1 . Huang et al.

2 . Rofiaty

3 . Rasmussen & Nielsen

4 . Mustafa et al.

خدمات جدید به کار گیرند. و لذا با توجه به اینکه مدیریت دانش با کارآفرینی رابطه دارد می‌توان گفت که سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت موثر دانش، به بهبود کارآفرینی مبادرت نمایند. با تأثیر مثبتی که مدیریت دانش و کارآفرینی بر توسعه حرفه‌ای می‌گذارند، می‌توانند برای سازمان‌ها خلق ارزش کنند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند، شناخت رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی و تأثیری که بر توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان می‌گذارد می‌تواند تضمین کننده رشد و کارایی بالاتر سازمان باشد.

به طور کلی، نتایج به دست آمده برای این پژوهش با توجه به نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش نشانگر این است که مدیریت دانش و قابلیت کارآفرینی می‌تواند بر بهبود توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل منجر شوند. مدیریت دانش منجر به افزایش قابلیت کارآفرینی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل می‌شود. همچنین قابلیت کارآفرینی کارکنان می‌تواند در ارتباط بین مدیریت دانش و توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل نقش واسطه‌ای ایفا نماید.

با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیران و برنامه‌ریزان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل به منظور افزایش قابلیت‌های کارآفرینی کارکنان و توسعه حرفه‌ای می‌بایست از راهکارهای مرتبط با افزایش مدیریت دانش استفاده کنند. بنابراین آشنایی مدیریت با مفهوم مدیریت دانش و پشتیبانی از برنامه مدیریت دانش می‌بایست در اولویتهای سازمانی قرار گیرد، برای بهبود و کاربردی تر کردن مدیریت دانش از ابزارهایی چون راه اندازی جلسات گفتگوی مجازی و اتاق فکر برای تبادل تجربیات در رابطه با مدیریت دانش و منابع دانش به کار گرفته شود، تشویق کردن رفتارهایی که به انتقال و انتشار دانش در سازمان کمک می‌نماید و حاکمی از جو یادگیری حاکم بر کارکنان سازمان است. همچنین مدیران و برنامه‌ریزان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل به منظور افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌بایست از راهکارهای مرتبط با افزایش قابلیت کارآفرینی استفاده کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان این سازمان به برگزاری جلسات بحث و بررسی مسایل و مشکلات با هدف انتقال و تبادل تجربه و همچنین نتیجه گیری از تبادل دانش و تجربه بهره‌مند شوند. این انتقال تجربه باعث توسعه حرفه‌ای و شغلی خواهد بود. همچنین طراحی فهرست جامع کارکنان متخصص جهت سهولت دستیابی به دانش آنان. آشناسازی شرکت کنندگان در دوره‌هایی با مفاهیم کارآفرینی و کسب و کار و آموزش به کارکنان و مسئولین آن‌ها در مورد الزامات کارآفرینی پیشنهاد می‌شود. با توجه به اهمیت نقش قابلیت کارآفرینی در توسعه حرفه‌ای کارکنان و کمبود تحقیقات میدانی در زمینه آن به محققان آتی توصیه می‌شود تأثیر قابلیت کارآفرینی را بر توسعه حرفه‌ای کارکنان و سایر رفتارهای کاری مورد مطالعه قرار دهند. انجام تحقیقات طولی و در قلمروهای مکانی گسترده تر و با به کارگیری روش‌های متنوع تر جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند به یافته‌های بسیار مهمی درباره قابلیت کارآفرینی و تأثیر آن در توسعه حرفه‌ای کارکنان و عملکرد نهایی سازمان منجر شود. ضمن اینکه در نظر گرفتن تفاوت‌های شخصیتی و جمعیت شناختی کارکنان در روابط یادشده می‌تواند رهنمودهای عملی مهمی را برای مدیران مطرح کند.

منابع

- ابیلی، خدایار (۱۳۸۲). سیستم های توسعه منابع انسانی، مجموعه مقالات کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
- اکرامی، محمود و قلمکاری، مهان (۱۳۹۵). ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش، مدیریت توسعه و تحول، ۶(۲۴)، ۳۳-۴۳
- امین بدختی، علی اکبر و کیانی فر، فرنوش (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت های بین المللی شده ایرانی، تحقیقات بازاریابی نوین، ویژه نامه چهارمین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ۵، ۶۳-۷۸
- دهقان، رضا. طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۶(۱)، ۲۲-۳۳
- دیانتی، ربابه؛ زارع زیدی، علیرضا (۱۳۹۶). نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲(۴)، ۱-۱۲
- دیوکلای، غلامرضا (۱۳۹۱). تاثیر کارآفرینی بر عملکرد شرکتهای صنایع غذایی استان گیلان (با تاکید بر نقش تعدیل گری مدیریت دانش)، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش نیروی انسانی، دانشگاه گیلان، دانشکده مدیریت و حسابداری
- سالاریان، محسن؛ کیا کجوری، داود (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران)، فصلنامه صنعت حمل و نقل دریایی، ۱(۲)، ۳۷-۶۵
- سید عباس زاده، میر محمد؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمین و پاشوی، قاسم (۱۳۹۱). مقدمه ای بر مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری با معرفی نرم افزارهای PLS-Graph، Visual PLS، Smart PLS، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه
- صالحی، سارا؛ اولادیان، معصومه (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی؛ مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۴)، ۹۳-۱۱۴
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ مهدیون، روح اله؛ هدایتی خوشمهر، عزیز؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). نقش توسعه حرفه‌ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان کتابداری شهر تبریز، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۲(۳)، ۸۱-۹۸
- مرشدی تنکابی، محمدحسن (۱۳۹۹). رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۸. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۷(۲۴)، ۲۵-۴۱.

References

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Ahmed, E.; Ward, R. (2016). Analysis of factors influencing acceptance of personal, academic and professional development e-portfolios. *Computers in Human Behavior*, 6(63), 152-161

- Boniface, B.; Gyau, A. & Stringer, R. (2012). Linking price satisfaction and business performance in Malaysia's dairy industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 24(2), 288 – 304.
- Brekelmans, G., F. Poell, R. and van Wijk, K. (2013). Factors influencing continuing professional development: A Delphi study among nursing experts, *European Journal of Training and Development*, 37, (3), 313-325.
- Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In: V. Esposito Vinzi, W.W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp.655-690). Berlin Heidelberg: Springer.
- Choi, Byounggu, K. Poon. Simon, G. Davis. Joseph (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach, *Omega* 36, 235.
- Ciabuschi, B. & Martin, O. (2012). Knowledge ambiguity, innovation and subsidiary performance, *Baltic Journal of Management*, 7(2), 143-166.
- Clark, R., (2011). Entrepreneur Advantages and Disadvantages, Retrieved February 2, 2011, from <http://ezinearticles.com>.
- Duval-Couetil, N. & Long, Z. (2014). Career Impacts of Entrepreneurship Education: How and When Students Intend to Utilize Entrepreneurship in their Professional Lives, *Journal of Business & Entrepreneurship*, 26 (15), 63-87.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press.
- Hisrich, R. Peters, M. And Shepherd, D. 2006. *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Companies. ISBN: 0073210568.
- Huang, Y., Aimin, Y. A. N., & Smith, R. (2019). Methodology for the development of knowledge management on organizational performance based on employees' professional competence. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 64, 85-96.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204
- Kaya, V. H., & Gödek, Y. (2016). Perspectives in regard to factors affecting the professional development of science teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 2625-2641.
- King, W. R., Chung, T.R., Honey, M.N., (2008). Knowledge Management and Organizational Learning, *International Journal of Management Science, OMEGA*, 36, 168.
- Laal, M. (2011). Knowledge management in higher education, *Procedia Computer Science*, 3(1), 544-549.

- Lai, M.F. And Lee, G.G. 2007. Relationships Of Organizational Culture Toward Knowledge Activities, *Business Process Management Journal*, 13(2), 306 – 322
- Latilla, V. M., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Berner, M. (2018). Knowledge management, knowledge transfer and organizational performance in the arts and crafts industry: a literature review. *Journal of Knowledge Management*.
- Liao, H., Shu, C. H. T., (2009). Knowledge Transfer and Competitive Advantage on Environmental Uncertainty: An Empirical Study of the Taiwan Semiconductor Industry, *Tec novation*, 27, 403,405.
- Mohajan, H. K. (2017). The Roles of Knowledge Management for the Development of Organizations, *Journal of Scientific Achievements*, 2(2), 1-27
- Mustafa, M., Gavin, F., & Hughes, M. (2018). Contextual determinants of employee entrepreneurial behavior in support of corporate entrepreneurship: a systematic review and research agenda. *Journal of Enterprising Culture*, 26(03), 285-326.
- Torabi, N., & Jamshidvand, A. (2022). Investigating Factors Affecting Human Resource Productivity in Government Organizations. *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(1), 44-49.
- Ninlawan, G. (2015). Factors Which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 17(197), 1732-1735
- Patterson, N., & Mavin, S. (2009). Women Entrepreneurs Jumping the Corporate Ship and Gaining New Wings. *International Small Business Journal*, 27(2), 173- 192.
- Quintane, E., Casselman, R.M., Reiche, B.S. & Nylund, P.A. (2011). Innovation as a knowledge-based outcome, *Journal of Knowledge Management*, 15 (6), 928-947.
- Rashedi, H. (2019). Developing an effective organizational culture on organizational entrepreneurship in Tabriz University of Medical Science. Available at SSRN 3500533.
- Rasmussen, P., & Nielsen, P. (2011). Knowledge management in the firm: concepts and issues. *International journal of manpower*.
- Rhem, A. J. (2016). Knowledge management in practice. Auerbach Publications.
- Richter, D.; Kunter, M.; Klusmann, U.; Lüdtke, O. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities, *Teaching and Teacher Education* 27(1), 116-126
- Rivard, S., & Huff, S. L. (1988). Factors of success for end-user computing. *Communications of the ACM*, 31(5), 552-561.

- Rofiaty, R. (2019). The relational model of entrepreneurship and knowledge management toward innovation, strategy implementation and improving Islamic boarding school performance. *Journal of Modelling in Management*.
- Sadler R.J. (2000). Corporate Entrepreneurship in the public sector the dance of the chameleon, *Australian journal of public Administration* ,59(2), 120-131.
- Sammour, G. N.; Schreurs, J.; Vanhoof, K. (2008). Knowledge Management and eLearning in Professional Development, *The Open Knowledge Society. A Computer Science and Information Systems Manifesto* , 178-183.
- Schjoedt, L., & Shaver, K. G. (2007). Deciding on an entrepreneurial career: A test of the pull and push hypotheses using the panel study of entrepreneurial dynamics data1. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(5), 733-752.

