

بررسی رابطه ساختار سازمانی با مدیریت دانش و کار آفرینی سازمانی در شهرداری های استان گلستان

محمد بیانی

کارگزين اداري شهرداري آزادشهر

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداری های استان گلستان می پردازد. امروزه دانش یک سرمایه نامشهود و کلید اصلی رقابت پذیری سازمانها محسوب می گردد و سازمانها دریافته اند که برای متمایز بودن، نیاز به استفاده بهینه از دانش کارکنان دارند و بنابراین موضوع مدیریت دانش اهمیتی فراوان می یابد. درکنار این موضوع، کارآفرینی سازمانی نیز به عنوان یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات سازمانها محسوب می شود و همه شرکتها برای بقا، نیاز به ایده های نو و بدیع دارند. ظهور نوآوری، نه تنها سازمان را قادر می سازد نسبت به رقبا، مزیت رقابتی بدست آورد بلکه ابزار سودمندی برای ارتقای عملکرد سازمانی می باشد. پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی سازمانی و نیز مدیریت دانش در سازمانها، مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است که یکی از بسترهای لازم، ساختار و تشکیلات سازمانی مناسب است. در این پایان نامه، محقق در قالب فرضیات تحقیق (۳ فرضیه اصلی و ۱۰ فرضیه فرعی) به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق می پردازد. در مورد روش تحقیق می توان گفت که از نظر ماهیت مسئله و نوع هدف، کاربردی و از نظر شیوه، تحقیقی توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است. قلمرو مکانی تحقیق، شهرداریهای استان گلستان بوده و بدین منظور محقق تعداد ۳۳۹ نفر را از جامعه آماری با استفاده از فرمول آماری مناسب انتخاب کرد. بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی میدانی در شهرداریهای استان گلستان نتایج زیر بدست آمد: فرضیه اصلی تحقیق صورت گرفته رابطه بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی را مورد بررسی قرار داد که با توجه به نتایج حاصله، بین کلیه متغیرها رابطه مثبت و معناداری حاصل شد. از روابط بین ابعاد ساختار سازمانی با مدیریت دانش، رسمیت رابطه معکوس و معنادار، تمرکز رابطه مثبت و معنادار و پیچیدگی عدم رابطه معنادار با مدیریت دانش داشتند. از روابط بین ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی، رسمیت و پیچیدگی رابطه معکوس و معنادار و تمرکز عدم رابطه معنادار با کارآفرینی سازمانی داشتند. و بین مؤلفه های مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه ای مثبت و معنادار برقرار می باشد.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، مدیریت دانش، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی.

مقدمه

با تغییرات سریع و مداوم در فناوری اطلاعات، مدل‌های سنتی کسب و کار مجبورند برای حفظ مزیت رقابتی و نیز بقا خود با محیط کسب و کار جدید سازگاری یافته و دانش خود را به روز و مناسب زمان حال کنند اگر در قرن بیستم با ارزشترین دارایی شرکتها، تجهیزات تولید آنها بوده است، در قرن بیستم و یکم کارکنان دانشی و بهره‌وری آنان مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی تلقی می‌شود از این رو بسیاری از شرکتها به علت مزیت رقابتی دانش و اهرم قدرت و نفوذ آن، مدیریت دانش را بطور موثر بکار می‌گیرند. مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی، رضایتمندی مشتری و بهبود تصمیم‌گیری موثر است. با این وجود اکثر مدیران در درک جنبه‌ای عملی مدیریت دانش با مشکل روبرو هستند از سوی دیگر، پارادایم مدیریت طی چندین مرحله مشخص، تکامل و تغییر یافته است، یکی از عوامل محوری در جریان این تغییر، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی، نیروی اصلی تغییرات است چرا که شالوده و چارچوبی برای همه تصمیمات و فرآیندهای سازمانی است (Wang and Ahmed, 2003) از دیگر سو، تغییرات و تحولات در زمینه رقابت روز افزون و عدم اطمینان شرایط محیطی باعث شده است که سازمانهای بزرگی که تغییرات اندکی در روش و ساختارهای خود نمی‌دهند، نمی‌توانند با شرکتهای کوچک که از انعطاف پذیری، سرعت و نوآوری بالایی برخوردار هستند رقابت کنند. جامعه برای سازمانهایی که کارآفرینی را ترغیب و استعدادهای افراد را شکوفا کنند، اهمیت قابل ملاحظه‌ای قائل است امروزه سازمانها به طور فزاینده‌ای در موقعیتهایی قرار می‌گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیتهای کارآفرینانه برای آنها ضروری است (Shepherd and et al, 2008) سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که در کل سازمان جو و روحیه کارآفرینی حکفرما شده و افراد بتوانند به طور فردی و گروهی، در سازمان به فعالیتهای کارآفرینانه بپردازند. یکی از مهمترین عوامل تسهیل‌کننده تقویت کارآفرینی در سازمان، ساختار و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر می‌باشد سازمانی که قصد فعالیت‌های کارآفرینانه داشته باشد باید از ساختار منعطف و کارآفرینانه استفاده کند فضای مساعد برای فعالیتهای کارآفرینانه در خلاء به وجود نمی‌آید بلکه باید ساختار سازمانی به عنوان یک بستر، زمینه را برای ظهور چنین فضایی آماده کند (Johnson and Van de Ven, 2002) لذا در این مقوله شناسایی تاثیراتی که ساختار سازمانی و ابعاد آن (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) بر مدیریت دانش و تقویت مزیت رقابتی پایدار سازمان و نیز ایجاد فضای مناسب کارآفرینی سازمانی می‌تواند داشته باشد، از مسائل مهمی است که در کشور ما باید به آن پرداخته شود تا زمینه‌های مساعدی برای مدیریت بهتر دانش در سازمان و نیز کارآفرینی سازمانی در سازمانها به وجود آید. همانطور که گفته شد مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی دو مقوله‌ای هستند که از مهمترین عوامل پیشرفت سازمانهای امروزی محسوب می‌شوند و وجود این سازمانهای پیشرفته در نهایت منجر به پیشرفت کشور و توسعه یافتگی آن می‌شود. با توجه به نیاز فعلی کشور ما برای پیشرفت و توسعه، لزوم شناسایی ابعاد ساختاری مناسب برای ایجاد و توسعه مدیریت دانش و نیز کارآفرینی سازمانی می‌تواند در راستای تحقق اهداف مورد نظر باشد.

بیان مسئله

در دهه‌های اخیر، افزایش رقابت و عدم اطمینان شرایط محیطی باعث شده است که سازمانها جهت حفظ و بقای خود ناگزیر به انطباق با شرایط محیط بیرونی باشند و لازمه این انطباق آن است که سازمانها در ساختار خود تجدید نظر کرده و در مواقع لزوم ساختار خود را همگام با تغییرات محیطی و جهانی تغییر دهند. ساختار هر سازمان تعیین‌کننده میزان توان آن در پاسخگویی به چالشهای محیطی است (رضاییان، ۱۳۸۷، ۲۷۴) ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند، کدامند؟ (رابینز، ۱۳۷۸، ۲۱) ابعاد ساختار سازمانی شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است که پیچیدگی به میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد اشاره می‌کند و شامل تفکیک افقی، عمودی و جغرافیایی می‌باشد رسمیت به مقررات، روشها و مدارک کتبی اطلاق می‌شود که به موجب آنها شرح وظایف، دستورالعملها و فرمان‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان باید آنها را رعایت

و اجرا نمایند مشخص می شود تمرکز به سطوحی از سلسله مراتب اختیارات اطلاق می شود که می توانند تصمیماتی را بگیرند (رایبیز، ۱۳۷۸، ۲۶۶) ابعاد ساختاری سازمان تحت تاثیر متغیرهای محتوایی شامل اندازه یا بزرگی سازمان، تکنولوژی، محیط و اهداف و استراتژی قرار می گیرند (دفت، ۱۳۹۰، ۳۴۴). از سال ۲۰۰۰ به بعد دانش به عنوان مهمترین منبع سازمانی تلقی شد که دارای مزیت رقابتی پایداری، نسبت به سایر منابع است این منبع همانند سایر منابع نیازمند مدیریت است (ابوترابی، ۱۳۷۸، ۱۳) مدیریت دانش عبارت از فرآیند سیستماتیک انتخاب، سازماندهی، پالایش و ارائه دانش در جهت افزایش درک کارکنان در زمینه مورد علاقه خود و سوق دادن سازمان به سمت بکارگیری دانش در راستای حل مشکل، ایجاد پویایی، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری و در نهایت افزایش قابلیت سازمان می باشد (موحدی، معتمدی، ۱۳۸۸، ۲۳) مدیریت دانش در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه و چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمان را به مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن کند (هادیزاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹، ۶۶). در ادامه بحث تبدیل دانش فردی (نهانی) به دانش گروهی (آشکار)، نوناکا و تاکه اوچی (۱۹۹۵) چهار مرحله تبدیل دانش را معرفی می کنند که عبارتست از: اجتماعی کردن^۱، خارجی کردن^۲، ترکیب^۳ - درونی سازی^۴ که این فراگردهای تبدیل دانش به طور پویا با هم در تعاملند و در ماریج دانش ارائه شده اند (موحدی، معتمدی، ۱۳۸۸، ۶۸) دنهام گری^۵ هشت مزایای خاص مدیریت دانش را این طور بیان می کند جلوگیری از افت دانش، بهبود تصمیم گیری، انعطاف پذیری بیشتر، مزیت رقابتی، توسعه دارای، افزایش محصول، مدیریت مشتری و بکارگیری سرمایه گذاری در بخش سرمایه انسانی (رادینگ، ۱۳۸۶، ۷۶) سازمانها در محیط پویای رقابت جهانی امروز با وجود تغییرات سریع جهانی، جهت بقا و دستیابی به موفقیت های رقابتی به طور فزاینده ای به انجام فعالیتهای کارآفرینانه متعهد شده اند (عربیون و همکاران، ۱۳۹۰، ۳۷) واژه کارآفرینی از کلمه (entrepreneur) به معنای «متعهد شدن» نشأت گرفته است بنا به تعریف واژه نامه و بستر: کارآفرین کسی است که متعهد می شود مخاطره های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل کند بر طبق نظر ژوزف شومپتر^۶ (پدر علم کارآفرین) کار آفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی عبارتست از نوآوری یا ایجاد ترکیبهای تازه از مواد (شهشهانی، ۱۳۸۷، ۸) کارآفرینی عبارت است از فرآیند خلق چیزی جدید و پذیرش مخاطرات و سود حاصل از آن، به عبارت دیگر کارآفرینی، فرایند خلق چیزی با ارزش است که با اختصاص زمان و تلاش لازم و در نظر گرفتن ریسکهای مالی، روانی و اجتماعی و رسیدن به رضایت فردی و مالی و استقلال به ثمر می رسد (موحدی، معتمدی، ۱۳۸۸، ۲۹۰) انواع کارآفرینی عبارتند از:

۱- در قالب افراد آزاد و غیر وابسته به سازمان (کارآفرینی شخصی)

۲- در قالب کارکنان سازمان (کارآفرینی درون سازمانی)

۳- در قالب سازمان (سازمان کارآفرین) (شهشهانی، ۱۱، ۱۳۸۷)

با در نظر گرفتن اهمیت ساختار سازمانی و اثرات انکار ناپذیری که این عامل بر روی شاخصهای عملکرد در سازمان دارد و همچنین اهمیت دو مقوله مدیریت دانش و کارآفرینی که منجر به کسب مزیت رقابتی پایدار و ارائه خدمات متمایز و محصولات نوین نسبت به سایر سازمانها می گردند اینجانب بررسی رابطه بین ساختار سازمانی را با مدیریت دانش و کارآفرینی در شهرداریهای استان گلستان کاربردی دیدم.

۱- Socialization

۲- Externalization

۳- Combination

۴- Internalization

۵- Denham Grey

۶- sCHPMITER

در سالیان اخیر یکی از دغدغه های اصلی شهرداریهای استان گلستان، ارائه خدمات دانش محور نیز آموزش کارکنان جهت بالا بردن سطح معلومات آنها و تشویق ایشان به انتقال دانش به همکاران دیگر و روشهای جدید خدمات رسانی به شهروندان بوده است با این وجود سطح توقع شهروندان همگام با پیشرفت علم و فناوری از شهرداریها افزایش یافته و انتظار خدمات نوین و رسیدگی سریعتر به امورشان را از شهرداریهای استان گلستان دارند این پژوهش در صدد بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش و کارآفرینی در شهرداریهای استان گلستان در زمان کنونی است بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداریهای استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

ساختار سازمانی بسته به اینکه چگونه صورت بگیرد و چگونه اجرا شود می تواند سازمان را به موفقیت یا شکست رهنمون کند بنابراین طراحی ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمان و حفظ پویایی آن، یک نیاز ضروری است و نکته مهم تر اینکه یک ساختار سازمانی مناسب از دوباره کاری، اختلاف، اصطکاک و اتلاف نیروها جلوگیری کرده، ضمن داشتن قابلیت انعطاف، قادر به پاسخگویی به تحولات محیط خود است. محیط رقابتی جدید ساختارهای سنتی سلسله مراتبی را تحت فشار مضاعف قرار داده است اولاً سطوح سلسله مراتب مدیران مبانی بسیار پر هزینه شده اند ثانیاً این سطوح، جریان های اطلاعات و سرعت پاسخگویی لازم به منظور انعطاف پذیری و نوآوری را کند می نماید معایبی که سیستم بوروکراسی و ساختارهای سلسله مراتبی به دنبال دارند شرکت ها بیش از پیش به تکاپو جهت جایگزینی این ساختار واداشته است با توجه به نیاز شرکت ها به ایجاد یک محیط سازمانی خلاق، نوآور، توانمند و انطباق پذیر در محیط های رقابتی، ناکارآمدی ساختارهای سنتی سلسله مراتبی برای این نوع از شرکت ها آشکار گشته است اتکا به ساختارهای سنتی سلسله مراتبی، جریان اطلاعات را کند می سازد و باعث خدشه در تطابق با محیط رقابتی می گردد بقا و پیشرفت شرکت ها در عصر کنونی نیازمند انعطاف پذیری، چابکی، مسطح بودن، تیم محوری، عدم تمرکز، عدم رسمیت و پاسخگویی سریع به الزامات محیطی است هر چه تاثیر دانش بر عملکرد و خروجی سازمان ها بیشتر شود خواسته های جدید تری بر سازمان های دانش بنیان تحمیل می گردد ساختارهای خشک سنتی در حال جایگزینی با ساختارهای مسطح، غیر متمرکز، منعطف و فرایند محور همانند ساختارهای مجازی هستند. ساختارهای عمودی که از بقایای عصر صنعتی محسوب می شوند برای کار حرفه ای، کاملاً نامناسب هستند هر چند متخصص به طور افقی در سراسر سازمان با یکدیگر همکاری می کنند الزام در قرار گرفتن در ساختار عمودی موجود، یعنی فرایندی فکر کردن ولی وظیفه ای عمل کردن آنان را وادار می سازد تا برای یافتن دانش و همکاران مناسب و به دست آوردن همکاری و مساعدت آنان با ارتباطات ضعیف در سازمان به جستجو بپردازند. بنابراین به منظور ارتقای بهره وری دانشگران متخصص، سازمان ها و شرکت های بزرگ باید به طور محتوایی و بنیادی، ساختارهای سازمانی خود را تغییر دهند (قدمی و همکاران، ۱۳۸۴) ساختار سازمانی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش دارد ساختار جریان اطلاعات را که منجر به تصمیم گیری می شود تعیین می کند و همچنین در ساختار، کارها و فعالیت های سازمانی به اجرا در می آید در محیطی که به طور فزاینده ای پویا و رقابتی شده است مدیران ابزارهای مدیریتی مختلف و تکنیک های متفاوتی را به خدمت گرفته اند تا به مزیت های رقابتی دستیابی داشته باشند تنها راه دستیابی مناسب سازمان ها به این مزیت رقابتی، تداوم نوآوری آنهاست مدیران باید نوآوری و کارآفرینی سازمانی را حمایت کنند اگر مدیران می دانستند و یا درک می کردند که سازمان های آنها در اشکال مختلف تمایلات کارآفرینانه چگونه عمل نمایند، در می یافتند که اصلاحات را در کدام بخش ها باید انجام دهند شرکت هایی که فضای کارآفرینانه خلق می کنند و نوآوری های جدید و ایده های نو را برای بهبود شرکت خود بکار می گیرند مزایایی سودمندی بیشتر یادگیری سازمانی و خلق دانش را کسب می نمایند سازمانی که خلق محصولات جدید، ایجاد و خلق دانش و منافع حاصل از دانش را تجربه می کند، رشد خویش را جاودانه می سازد در واقع این مقاله درگیر چالش هایی است که بیشتر شرکت ها با آن روبرو هستند کارآفرینی سازمانی به مثابه وسیله ای جهت اصلاح و بهبود

سودمندی و رقابت پذیری شرکت هاست. امروزه بسیاری از شرکت ها به لزوم کارآفرینی سازمانی پی برده اند در واقع این گونه تغییر در استراتژی در پاسخ به سه نیازی است که بر شرکت ها تحمیل گردیده است :

- افزایش سریع رقبای جدید
- ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی در شرکت ها
- خروج بهترین نیروهای کار از شرکت ها و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل

به طور کلی پیشرفت سریع دانش و فن آوری حضور اثر بخش بازارهای سرمایه و آشنایی بیش از پیش مدیران با پدیده کارآفرینی سبب گردیده تا گرایش به کارآفرینی در استراتژی شرکت ها شدیداً مورد تاکید قرار گیرد (احمد پورداریانی ، ۱۳۷۸ ، ۱۳۴) همانطور که گفته شد مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی و به تبع آن سازمان های دانش محور و کارآفرین از مهمترین عوامل پیشرفت کشورهای امروزی محسوب می شوند با توجه به نیاز فعلی کشور برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی وجود این سازمانها می تواند کشور را در رسیدن به این امر یاری رسانه لذا شناسایی ابعاد ساختاری سازمانی مناسب همه برای ایجاد توسعه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی می تواند در راستای تحقق اهداف مورد نظر باشد .

پیشینه پژوهش

نجانان (۱۳۸۹) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد به بررسی رابطه بین زیر ساخت های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان پرداخته است و در آن به این سوال پاسخ داده که آیا بین زیر ساخت های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد ؟ جامعه مورد پژوهش او شامل ۲۰۸ نفر از کلیه کارکنان دوایر سازمانی مختلف در سازمان مذکور بوده است که پرسشنامه های خود را که از پژوهش شریف الدین (۲۰۰۲) اقتباس کرده بود در بین نمونه ۱۳۶ نفری مورد استفاده قرار داده است. نتیجه این پژوهش بیان گر آن بوده است که بین زیر ساخت های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) رابطه معنی داری (۹۹٪) وجود دارد .

امیری (۱۳۸۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه فردوسی مشهد به بررسی تاثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر نگرش مدیران دانشگاه فردوسی مشهد به مدیریت دانش پرداخته است این پژوهش با هدف بررسی تاثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر نگرش مدیریت دانش مدیران دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد انجام شده و جهت انجام این پژوهش از روش علمی ، مقایسه ای استفاده گردیده است . ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش ، پرسشنامه فناوری اطلاعات و پرسش نامه مدیریت دانش می باشد . همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون (t-test) استفاده شده است .

نتایج حاصل از تجربه و تحلیل داده ها نشان می دهد که به کارگیری فناوری اطلاعات بر نگرش به مدیریت دانش تاثیر معناداری ندارد. فناوری اطلاعات دارای چهار مولفه رایانه ، نظام اطلاعات ، ارتباطات و اتوماسیون اداری است مدیریت دانش نیز شامل هشت مولفه اهداف دانش ، شناسایی دانش ، اکتساب دانش ، توسعه دانش ، اشتراک دانش ، بهره گیری دانش ، نگهداری دانش و ارزیابی دانش می باشد در بررسی میان هر یک از متغیرها با مولفه های فناوری اطلاعات و مولفه های مدیریت دانش ، مشاهده گردید که به کارگیری فناوری اطلاعات بر نگرش نسبت به مدیریت دانش تاثیر معناداری ندارد. فقط به کارگیری فناوری اطلاعات بر مولفه نگرش نسبت به نگهداری دانش تاثیر معناداری دارد.

میرپور (۱۳۸۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان « بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در ستاد نظارت گمرکات استان بوشهر از دیدگاه مدیران و کارکنان » به این نتیجه رسیده است که سه عامل فرهنگ سازمانی ، حمایت مدیران و آمادگی کارکنان جهت پیاده سازی مدیریت دانش در ستاد نظارت گمرکات استان بوشهر تا حدود زیادی مهیاست و دو عامل ساختار سازمانی و عوامل تکنولوژیکی فنی در حد کمتری به آن توجه می شود همچنین بین دیدگاه آزمودنی ها در خصوص تناسب فرهنگ سازمانی جهت پیاده سازی مدیریت دانش بر حسب محل خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد. بین دیدگاه

آزمودنی ها در خصوص حمایت مدیران، آمادگی کارکنان، عوامل تکنولوژیکی فنی و ساختار سازمانی بر حسب محل خدمت جهت پیاده سازی مدیریت دانش تفاوت معنی داری نیست.

اورمزدی (۱۳۸۶) پایان نامه دکترای خود را با عنوان «تبیین و سنجش عوامل زمینه ای برای استقرار، مدیریت دانش: مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه تهران» انجام داد یافته های پژوهشی نشان داد که وجود نظام های انتقال دانش، پردازش اطلاعات، سیستم دانش، فرآیندهای کسب اطلاعات و حمایت مدیریت و مدیریت فناوری اطلاعات در شرکت مورد مطالعه، در وضعیت مناسبی قرار دارد و همچنین زمینه های مشارکت در تصمیم گیری و حس تعلق سازمانی در شرکت مورد نظر از دیدگاه پاسخ دهندگان در شرایط مطلوبی قرار ندارد. لذا مدیریت سازمان باید برنامه ریزی و تلاشهای لازم به منظور ارتقاء حس تعلق سازمانی در کارکنان و همچنین ارتقای سطح مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها را فراهم آورد تا برنامه ها و اقدامات مربوط به استقرار مدیریت دانش، از اثر بخشی بیشتری برخوردار شود.

ابطحی و صلواتی (۱۳۸۵) پژوهشی در زمینه مدیریت دانش در ایران انجام دادند. این پژوهش با یک پرسش اصلی شروع شده است در حقیقت این پرسش پایه و اساس پژوهش را تشکیل می دهد چگونه می شود دانش را در سازمانهای دولتی ایران به گونه ای اثر بخش مدیریت کرد و مدل مناسب برای مدیریت دانش کدام است نتایج این پژوهش نشان داد:

۱- عوامل سازمانی بر مدیریت دانش در سازمانهای دولتی ایران تاثیر مستقیم می گذارند.
 ۲- شهروندان دانش از طریق تحت تاثیر قرار دادن عوامل سازمانی، بر مدیریت دانش سازمانهای دولتی ایران تاثیر مستقیم می گذارند.

۳- عوامل محیطی از طریق تحت تاثیر قرار دادن عوامل درون سازمانی بر مدیریت دانش سازمان های دولتی ایران تاثیر مستقیم می گذارند.

فرضیات تحقیق

در بخش فرضیه های پژوهش با توجه به سوالات تحقیق، ۱۳ فرضیه را مطرح می کنیم که سه فرضیه اصلی و ده فرضیه فرعی خواهند بود.

فرضیه اصلی اول:

بین ساختار سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنا داری وجود دارد

فرضیه های فرعی

- ۱- بین رسمیت با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین پیچیدگی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تمرکز با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم:

بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۴- بین رسمیت با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین پیچیدگی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۶- بین تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیه اصلی سوم:

بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

- ۷- بین فرآیند اجتماعی کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد .
- ۸- بین فرآیند بیرونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد
- ۹- بین فرآیند تبدیل کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد
- ۱۰- بین فرآیند درونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد .

روش تحقیق

این پژوهش از نظر ماهیت مساله و نوع هدف ، کاربردی و از نظر شیوه تحقیقی توصیفی ، پیمایشی از نوع همبستگی است . توصیفی از این نظر که این روش وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم وضعیت فعلی پدیده ها می پردازد و ویژگیها و صفات آنها را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید (گرچی ، ۱۳۸۹ ، ۱۴۸) پیمایشی به این دلیل که در واقع هدف آن شناخت صفات ، ویژگیها ، عقاید ، نگرشها، رفتارها و سایر مسائل افراد یک جامعه از طریق مراجعه به آنهاست (گرچی ، ۱۳۸۹ ، ۱۵۰) و همبستگی از این جهت که در تحقق همبستگی به بررسی رابطه بین دو گروه از داده ها پرداخته می شود یعنی اینکه آیا تغییر در یکی یا تغییر در دیگری همراه است و اگر چنین ارتباطی وجود دارد از چه نوع و میزان آن چقدر است (گرچی ، ۱۳۸۹ ، ۱۵۶) .

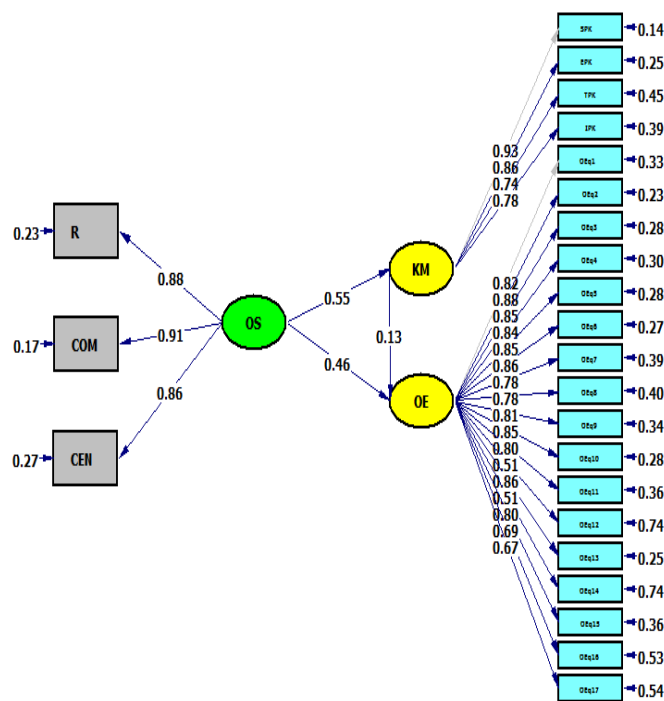
جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداری رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در شهرداریهای استان گلستان هست که در مجموع به تعداد ۱۵۵۰ نفر می باشند ، بااستفاده از جدول کرجسی و مورگان نمونه آماری انتخاب می شود. ولی با توجه به اینکه اساسا در هر تحقیق احتمال عدم برگشت برخی از پرسشنامه ها وجود دارد، لذا در تحقیق حاضر به حجم نمونه ۱۰ درصد اضافه می گردد و بطورکلی تعداد ۳۳۹ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب می شوند. در ضمن روش نمونه گیری در این پژوهش ، تصادفی ساده می باشد.

آزمون فرضیات تحقیق:**آزمون فرضیات اصلی تحقیق:**

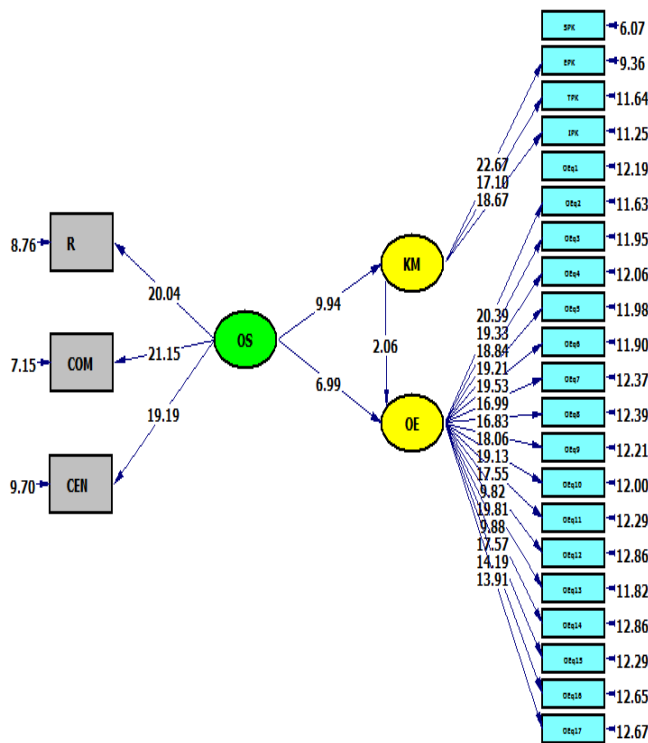
با توجه به مدل اندازه گیری بدست آمده در بخش قبل، در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات اصلی تحقیق با استفاده از نرم افزارهای spss و lisrel می پردازیم.

- ۱- بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.



Chi-Square=575.19, df=249, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

شکل ۳-۴- مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=575.19, df=249, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

شکل ۴-۴- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

نتایج آزمون فرضیات اصلی تحقیق:

جدول ۱۰-۴- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات اصلی

فرضیات اصلی	مسیر	نشان	ضریب مسیر (β)	معناداری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	ساختار سازمانی --- مدیریت دانش	KM---OS	0.55	9.94	تأیید
۲	ساختار سازمانی --- کارآفرینی سازمانی	OE---OS	0.46	6.99	تأیید
۳	مدیریت دانش --- کارآفرینی سازمانی	OE---KM	0.13	2.06	تأیید

در جدول فوق ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر سه رابطه در سطح 0.05 (t بزرگتر از $1/96$) معنی‌دار بدست آمده است. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان ساختار سازمانی و مدیریت دانش 0.55 است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، $9/94$ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنی‌دار است. به عبارتی دیگر بین ساختار سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب مسیر میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی 0.46 بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه $6/99$ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت رابطه ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. ضریب مسیر برای رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی 0.13 است (مقدار آماره تی $2/06$). در نتیجه می‌توان گفت بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره ۴-۱۲ آمده است، نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از 0.05 RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر GFI، CFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از 0.9 هستند.

جدول ۱۱-۴- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

RMSEA	NNFI	NFI	AGFI	GFI	CFI	/dfx ²
0.042	0.96	0.95	0.96	0.93	0.94	2.31

آزمون فرضیات فرعی تحقیق:

آزمون همبستگی:

با توجه به اینکه فرضیه‌ها از نوع رابطه‌ای می‌باشد برای آزمون فرضیه‌ها از همبستگی استفاده شده است و از آنجا که نوع مقیاس بکار گرفته شده برای سنجش متغیرها، فاصله‌ای می‌باشد جهت بررسی میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از روش آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. که خروجی آن با استفاده از نرم افزار SPSS.16 به شرح زیر است:

فرضیه‌های فرعی اول:

فرضیه ۱:

H: بین رسمیت با مدیریت دانش رابطه‌ای معناداری وجود ندارد.

H1: بین رسمیت با مدیریت دانش رابطه‌ای معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۲-۴- میزان همبستگی بین رسمیت با مدیریت دانش

Correlations

			رسمیت	مدیریت دانش
Spearman's rho	رسمیت	Correlation Coefficient	1.00	-0.35*
		Sig. (2-tailed)	.	0.00
		N	339	339
	مدیریت دانش	Correlation Coefficient	-0.35*	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.00	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۱:

مطابق جدول شماره (۱-۴) میزان همبستگی برابر $r = -0.35$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig} = 0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی بین رسمیت با مدیریت دانش رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تأیید می شود.

فرضیه ۲:

H_0 : بین پیچیدگی با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین پیچیدگی با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۳-۴- میزان همبستگی بین پیچیدگی با مدیریت دانش

Correlations

			پیچیدگی	مدیریت دانش
Spearman's rho	پیچیدگی	Correlation Coefficient	1.00	0.15
		Sig. (2-tailed)	.	0.66
		N	339	339
	مدیریت دانش	Correlation Coefficient	0.15	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.66	.
		N	339	339

نتیجه فرضیه ۲:

مطابق جدول شماره (۲-۴) میزان همبستگی برابر $r = 0.15$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig} = 0.66$ و چون این مقدار بیشتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} > \alpha)$ می توان نتیجه گرفت در سطح خطای 5% فرض H_0 تأیید شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار نگرفته است. یعنی بین پیچیدگی با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۳:

H₀: بین تمرکز با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود ندارد

H₁: بین تمرکز با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۴-۴- میزان همبستگی بین تمرکز با مدیریت دانش

Correlations

			تمرکز	مدیریت دانش
Spearman's rho	تمرکز	Correlation Coefficient	1.00	0.41*
		Sig. (2-tailed)	.	0.02
		N	339	339
	مدیریت دانش	Correlation Coefficient	0.41*	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.02	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۳:

مطابق جدول شماره (۴-۳) میزان همبستگی برابر $r=0.41$ شده است. که با توجه به سطح معنی‌داری $\text{Sig}=0.02$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می‌توان دریافت که فرض H₀ رد شده و فرض H₁ مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین بین تمرکز با مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می‌شود.

فرضیه‌های فرعی دوم:

فرضیه ۴:

H₀: بین رسمیت با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H₁: بین رسمیت با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۵-۴- میزان همبستگی بین رسمیت با کارآفرینی

Correlations

			رسمیت	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	رسمیت	Correlation Coefficient	1.00	-0.21*
		Sig. (2-tailed)	.	0.03
		N	339	339
	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	-0.21*	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.03	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۴:

مطابق جدول شماره (۴-۴) میزان همبستگی برابر $r=-0.21$ شده است. که با توجه به سطح معنی‌داری $\text{Sig}=0.03$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می‌توان دریافت که فرض H₀ رد شده و فرض H₁ مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین

بین رسمیت با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای ($\alpha = 5\%$) تایید می‌شود.

فرضیه ۵:

H₀: بین پیچیدگی با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H₁: بین پیچیدگی با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۶-۴ میزان همبستگی بین پیچیدگی با کارآفرینی سازمانی

Correlations

			پیچیدگی	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	پیچیدگی	Correlation Coefficient	1.00	-0.32*
		Sig. (2-tailed)	.	0.00
		N	339	339
	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	-0.32*	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.00	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۵:

مطابق جدول شماره (۴-۵) میزان همبستگی برابر $r = -0.32$ شده است. که با توجه به سطح معنی‌داری $\text{Sig} = 0.00$ و این مقدار کمتر از ($\alpha = 5\%$) یعنی ($\text{sig} < \alpha$) می‌توان دریافت که فرض H₀ رد شده و فرض H₁ مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین بین پیچیدگی با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای ($\alpha = 5\%$) تایید می‌شود.

فرضیه ۶:

H₀: بین تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H₁: بین تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۷-۴ میزان همبستگی بین تمرکز با کارآفرینی سازمانی

Correlations

			تمرکز	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	تمرکز	Correlation Coefficient	1.00	0.19*
		Sig. (2-tailed)	.	۱0.0
		N	339	339
	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	0.19*	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.01	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۶:

مطابق جدول شماره (۴-۶) میزان همبستگی برابر $r=0.19$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0.01$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 قرار گرفته است. بنابراین بین تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می شود.

فرضیه های فرعی سوم:

فرضیه ۷:

H_0 : بین فرآیند اجتماعی کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فرآیند اجتماعی کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۸-۴ میزان همبستگی بین فرآیند اجتماعی کردن دانش با کارآفرینی سازمانی

Correlations

		فرآیند اجتماعی کردن دانش	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	فرآیند اجتماعی	Correlation Coefficient	0.22*
	کردن دانش	Sig. (2-tailed)	0.00
		N	339
	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.00
		N	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۷:

مطابق جدول شماره (۴-۷) میزان همبستگی برابر $r=0.22$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 قرار گرفته است. بنابراین بین فرآیند اجتماعی کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می شود.

فرضیه ۸:

H_0 : بین فرایند بیرونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فرایند بیرونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱۹-۴ میزان همبستگی بین فرایند بیرونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی

Correlations

		فرآیند بیرونی سازی دانش	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	فرآیند بیرونی سازی	Correlation Coefficient	0.12*
	دانش	Sig. (2-tailed)	0.03
		N	339
	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	1.00
		Sig. (2-tailed)	0.03

	N	339	339
--	---	-----	-----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۸:

مطابق جدول شماره (۴-۸) میزان همبستگی برابر $r=0.12$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0.03$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 قرار گرفته است. بنابراین بین فرآیند بیرونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می شود.

فرضیه ۹:

H_0 : بین فرآیند تبدیل کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فرآیند تبدیل کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲۰-۴- میزان همبستگی بین فرآیند تبدیل کردن دانش با کارآفرینی سازمانی

Correlations

		فرآیند تبدیل کردن دانش	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	فرآیند تبدیل کردن دانش	Correlation Coefficient	0.18*
		Sig. (2-tailed)	.00
		N	339
کارآفرینی سازمانی	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	1.00
		Sig. (2-tailed)	.00
		N	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۹:

مطابق جدول شماره (۴-۹) میزان همبستگی برابر $r=0.18$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 قرار گرفته است. بنابراین بین فرآیند تبدیل کردن دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می شود.

فرضیه ۱۰:

H_0 : بین فرآیند درونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فرآیند درونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲۱-۴- میزان همبستگی بین فرآیند درونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی

Correlations

		فرآیند درونی سازی دانش	کارآفرینی سازمانی
Spearman's rho	فرآیند درونی سازی دانش	Correlation Coefficient	0.24*
		Sig. (2-tailed)	.00
		N	339
کارآفرینی سازمانی	کارآفرینی سازمانی	Correlation Coefficient	1.00
		Sig. (2-tailed)	.00
		N	339

Sig. (2-tailed)	.000	.
N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتیجه فرضیه ۱۰:

مطابق جدول شماره (۴-۹) میزان همبستگی برابر $r=0.24$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0.00$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 5\%)$ یعنی $(\text{sig} < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 قرار گرفته است. بنابراین بین فرآیند درونی سازی دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به اینکه در کنار ضریب همبستگی علامت * زده شده است یعنی این همبستگی در سطح خطای $(\alpha = 5\%)$ تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

در تبیین نتایج به دست آمده از این تحقیق می توان گفت که نتایج این تحقیق با نتایج پژوهشهای پیشین از جمله تحقیقی که علیمردانی و قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۸) که عنوان داشتند مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه ی 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 می شود همسو می باشد. همچنین نتایج حاصله با پژوهش رابطه ساختار سازمانی با مدیریت دانش نگارش ابوترابی (۱۳۸۷) که عنوان داشت بین رسمیت و خلق و انتقال دانش ارتباط معنادار و معکوس برقرار است. بین تمرکز و خلق و انتقال دانش ارتباط معنادار و معکوس برقرار است. بین پیچیدگی و خلق و انتقال دانش ارتباط معنادار و معکوس برقرار است. همچنین نتایج حاصله با پژوهش رحمان سرشت، رادمرد و گلوانی (۱۳۹۰) که عنوان داشت بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با مدیریت دانش ارتباط معنادار و معکوس برقرار است، همسو میباشد. همچنین نتایج حاصله با پژوهش جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶) که عنوان داشتند بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و معکوس برقرار است همسو می باشد.

با توجه به یافته های تحقیق حاضر و از آنجائی که وظیفه کارکنان شهرداری ها خدماتی بوده و نقش مهمی در امور روزمره شهروندان دارند، پیشنهادهائی از یافته های تحقیق را می توان به شرح زیر ارائه داد:

۱- در تحقیق حاضر با توجه به فرضیه اصلی اول و فرضیه های اول، دوم و سوم فرعی تحقیق بین ساختار سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد و با عنایت به اینکه بین دو بعد ساختار سازمانی (رسمیت و تمرکز) با مدیریت دانش رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، لذا پیشنهاد می گردد در این شهرداری ها باید نوع ساختار از رسمیت زیاد و نیز تمرکز زیاد پرهیز کرده و تبادل دانش و نیز انتقال معلومات و تجربیات را با رسمیت و تمرکز زیاد محدود نکنند و ساختاری منعطف و سطوح تصمیم گیری غیر متمرکز ایجاد نمایند.

۲- در تحقیق حاضر با توجه به فرضیه اصلی دوم و فرضیه های چهارم، پنجم و ششم فرعی تحقیق بین ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با عنایت به اینکه بین ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، لذا پیشنهاد می گردد ساختار مورد استفاده در این شهرداریها از هرگونه رسمیت، پیچیدگی و تمرکز زیاد فاصله داشته باشد زیرا فعالیتهای کارآفرینی سازمانی و هر گونه ابداع و نوآوری در سازمان با حد بالای این ابعاد در تضاد بوده و مجال بروز و ظهور نمی یابند.

۳- در تحقیق حاضر با توجه به فرضیه اصلی سوم و فرضیه های هفتم، هشتم، نهم و دهم فرعی تحقیق بین مدیریت دانش و کار آفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با عنایت به اینکه بین مؤلفه های مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، لذا پیشنهاد می گردد زمینه و بستر مناسب را در جهت سازماندهی، پالایش و ارائه دانش در جهت افزایش درک کارکنان در زمینه مورد علاقه خود و سوق داده سازمان به سمت بکارگیری دانش در راستای حل مشکل، ایجاد

پویایی، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری و در نهایت افزایش قابلیت سازمان که در نهایت باعث بروز ابداعات، نوآوری و کارآفرینی سازمانی میگردد، مهیا کنند تا بتوانند منشا خدمات جدید و تسریع در امور شهروندان گردند.

پیشنهاداتی در ارتباط با تحقیقات آتی:

۱- از آنجائیکه ساختار سازمانی و ابعاد آن نقش بسیار عمده ای در نحوه عملکرد سازمانها و میزان رضایت ارباب رجوع سازمانها دارد، لذا پیشنهاد می گردد به بررسی و شناخت دقیق ساختار سازمانی و ابعاد آن در سازمان های مختلف خدماتی به صورت مجزا و مقایسه ای پرداخته شود.

۲- انتخاب متغیر مستقل دیگر نظیر فرهنگ سازمانی برای بررسی رابطه آن با متغیرهای وابسته این پژوهش.

۳- در پژوهشهای بعدی متغیرهایی که در پژوهش حاضر کنترل نشده است، کنترل شود.

۴- به پژوهشگران توصیه می گردد راهنمائی های لازم را در خصوص مفاهیم متغیرهای تحقیق به آزمودنی ها بنمایند تا آماده پاسخگویی به پرسشنامه ها باشند.

فهرست منابع:

الف) منابع داخلی

- ۱- آذر، عادل؛ مؤمنی، منصور، (۱۳۸۹)، آمار و احتمال و کاربرد آن در مدیریت، جلد اول، نشر سمت.
- ۲- آشنا، مصطفی، (۱۳۸۴) "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۳- ابو ترابی، مجتبی، (۱۳۸۷)، ارتباط ساختار سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- ۴- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل، (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوند نو.
- ۵- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۷۸)، کارآفرینی. تهران: پردیس ۵۷.
- ۶- احمدپور داریانی، محمود؛ عزیزی، محمد (۱۳۸۳)، کارآفرینی، تهران: مؤسسه فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم، چاپ اول.
- ۷- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۸۰)، "آیا کارآفرینی شغل جدیدی است؟". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۰.
- ۸- اصغری زاده، عزت الله؛ مصطفوی جویان، محمد (۱۳۸۵) "ارائه و سنجش مدلی برای پیاده سازی کارآفرینی سازمانی در یک سازمان ایرانی". مجموعه مقالات نخستین کنفرانس ملی مدیریت تحول دانشگاه اصفهان.
- ۹- اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۲)، "کارآفرینی فرآیند خلق ثروت است". ماهنامه بازاریابی، شماره ۳۱.
- ۱۰- افرازه، عباس، (۱۳۸۶)، مدیریت دانش (مفاهیم، مدلها، اندازه گیری و پیاده سازی)، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیر کبیر.
- ۱۱- امیری، غلامحسین، (۱۳۸۶) بررسی تاثیر بکارگیری فناوری اطلاعات بر نگرش مدیران دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۲- اورمزدی، نوشین، (۱۳۸۶)، تبیین و سنجش عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش: مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران - منطقه تهران، پایان نامه دکترا دانشگاه شهید بهشتی.
- ۱۳- الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۷) مدیریت عمومی، تهران، نشرنی.
- ۱۴- بهبودیان، جواد، (۱۳۷۸) آمار ناپارامتری، شیراز، مرکز نشر دانشگاه شیراز.
- ۱۵- پرداختچی، محمد حسن؛ شفیعی زاده، حمید (۱۳۸۵)، درآمدی بر کارآفرینی سازمانی. تهران: ارسباران.
- ۱۶- حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۸)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، نشر سمت.
- ۱۷- حسن زاده، محمد، (۱۳۸۳)، "نقش کتابداران و اطلاع رسانی در مدیریت دانش سازمان ها". فصل نامه کتاب، شماره ۵۹، صص ۱۰۳.

- ۱۸- حسن زاده، محمد، (۱۳۸۳)، "تحلیل ساختار اطلاعاتی سازمان ها، اطلاع شناسی"، شماره ۶، ص ۱۰۳.
- ۱۹- حسن زاده، محمد، (۱۳۸۶)، مدیریت دانش: مفاهیم و زیر ساختها، تهران: نشر کتابدار.
- ۲۰- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۷) رنث تحقیق در مدیریت، چاپ دوم، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- ۲۱- خانابایی، علی؛ لاجوردی، سید علی، (۱۳۸۶). بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در تیمهای کاری مطالعه موردی: بانک کشاورزی، فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۲۰.
- ۲۲- خوانساری، جیران، (۱۳۸۴)، بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه های تخصصی امور برق وزارت نیرو و ارائه الگوی پیشنهادی، پایان نامه دکتری کتابداری و اطلاع رسانی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۳- خیر اندیش، مهدی، (۱۳۸۶)، "مدیریت دانش در عصر اطلاعات با نگرش کاربردی در سازمان"، کنترلو، شماره ۱۵-۱۶، ص ۷۱-۹۵.
- ۲۴- داوینپورت، تامس؛ پروساگ، لارنس، (۱۳۷۹)، مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو (سپکو).
- ۲۵- دفت، ریچارد ال، (۱۳۹۰)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، جلد اول.
- ۲۶- دهقانپور فراشاه، علی، (۱۳۸۱)، "مروری بر ادبیات کارآفرینی"، فصل نامه صنایع، شماره ۳۳.
- ۲۷- رابینز، استیفن، (۱۳۷۸)، تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه الوانی و دانایی فرد، چاپ هشتم، تهران، انتشارات صفار.
- ۲۸- رادینگ، آلن، (۱۳۸۳)، مدیریت دانش، ترجمه محمد حسین لطیفی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت. ۲۹- رحمان سرشت، حسین؛ رادمرد، سیدقادر؛ گلدانی، محمد، (۱۳۹۰) مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره ۲۳.
- ۳۰- رضازاده، حسین، (۱۳۸۲)، بررسی رابطه ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۳۱- رضاییان، علی، (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.
- ۳۲- ساروخانی، باقر، (۱۳۸۱) روش تحقیق در علوم اجتماعی (اصول و مبانی)، تهران، انتشارات مؤسسه تحقیقات فرهنگی.
- ۳۳- سرمد، زهره، (۱۳۷۹) روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران
- ۳۴- شهبازی، صادق، (۱۳۸۶)، ارتباط مدیریت دانش با نوآوری و فناوری اطلاعات و نقش آنها در بهبود کارایی و اثربخشی فرآیندها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۳۵- شهشهانی، محمد حسن، (۱۳۸۷)، کارآفرینی: ایجاد، پایش و رشد کسب و کار، چاپ اول، کرج، در دانش بهمن.
- ۳۶- صادقی، فرشته؛ صالحی ابیانه، سهیلا، (۱۳۸۷)، "ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمانها"، ماهنامه صنعت برق.
- ۳۷- صمدآقایی، جلیل، (۱۳۸۲)، سازمان های کارآفرین. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳۸- عابدی، رحیم، (۱۳۸۱)، "کاوش در کارآفرینی درون سازمانی"، فصل نامه مطالعات مدیریت، شماره های ۳۵-۳۶.
- ۳۹- عربیون، ابوالقاسم و همکاران، (۱۳۹۰)، "تاثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان مورد مطالعه: کتابخانه های دانشگاه تهران"، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، شماره ۵۸، صفحه ۳.
- ۴۰- علم بیگی، امیر؛ ملک محمدی، ایرج؛ مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۸). تحلیل عاملی مؤلفه های فناوری ارتباطی و اطلاعاتی ICT مرتبط با توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی ایران، اقتصاد و توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی) شماره ۲۳، ص ۱-۱۰.

- ۴۱- فایرستون، جوزف؛ مک الروی، مارک (۱۳۸۷)، مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید. ترجمه احمد جعفرنژاد و خدیجه سفیری. تهران: مهربان نشر.
- ۴۲- فیضی، مهدی (۱۳۸۱)، "باز مهندسی مفهوم یادگیری الکترونیکی بر اساس مدیریت دانش"، گروه کامپیوتر دانشگاه مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۴۳- قدمی، محسن؛ نیازمند، مسعود (۱۳۸۴)، سازمانهای قرن بیست و یکم، فصل نامه مدیریت، شماره ۱۰۵
- ۴۴- کرباسی، علی؛ محمد ولد خانی، مهرداد شرافت و حمید عظیم زادگان (۱۳۸۱)، "مروری بر ادبیات کارآفرینی". فصل نامه صنایع، شماره ۳۳.
- ۴۵- کرمانی القریشی، محمد رضا (۱۳۸۴)، امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- ۴۶- گاندی، اسمیتی (۱۳۸۴)، ترجمه مریم صراف زاده و افسانه حاضری بغدادآبادی، مجله الکترونیکی نما، شماره ۴، دوره ۴.
- ۴۷- گرجی، محمد باقر (۱۳۸۹)، روش تحقیق (ویژه مدیریت و حسابداری و سایر رشته های علوم انسانی)، چاپ اول، گرگان، انتشارات نوروزی.
- ۴۸- مختاری، حیدر (۱۳۸۳)، "از داده تا دانش و از مدیریت داده تا مدیریت دانش"، فصلنامه کتاب، شماره ۵۹، ص ۶۸-۸۱.
- ۴۹- مقدسی، علیرضا (۱۳۸۳)، "کارآفرینی سازمانی و استراتژیهای استقرار آن در سازمانها". ماهنامه پیام مدیریت موفق، شماره های ۲۸ - ۲۹.
- ۵۰- موحدی، محمد مهدی، معتمدی، مجید (۱۳۸۸)، مقدمه ای بر مدیریت دانش و به کارگیری آن در سازمان ها، چاپ اول، فیروز کوه، دانشگاه آزاد اسلامی (فیروز کوه).
- ۵۱- ناطق، تهمینه (۱۳۸۵)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی به راهنمایی سید مهدی الوانی و مشاوره رضا واعظی.
- ۵۲- ناظم، فتح؛ کریم زاده، صمد؛ قادری، الهام (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی، پژوهش اجتماعی، شماره ۳، صفحه ۸۹.
- ۵۳- نجاران، میثم (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین زیرساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- ۵۴- هادیزاده مقدم، اکرم، رامین مهر، حمید، حیدری، حامد (۱۳۸۹)، "ارائه الگوی توفیق مدیریت دانش"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۴، صفحه ۸۳.
- ۵۵- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۵)، تئوری سازمان، چاپ اول، تهران، نشر افکار.
- ۵۶- هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۳)، کار آفرینی. تهران: پژوهشکده امور اقتصادی.

منابع خارجی

1. Aurum, Aybwe and Daneshgar, Farhad (2008). Investigating knowledge management practices in softwar development organization – An Australian expencece james ward school of Information systems, Technology and management, university of New south wales, Sygney, Nsw205, Australia.
2. Arnold, Hugh J. Feldman, Daniel C (1986). Organization Behavior, New York: Mc Graw-Hill.
3. Barney, Jay B. Griffin, Ricky W (1992), The management of Organization, Boston: Houghton Mifflin company.
4. Brich, D. (1994). "Dynamic Entrepreneurship and job creation". MIT and cogneties Inc. United states of America.

5. Burt, R.S. (1976). "Interpretational Confounding of Unobserved Variables in Structural Equation Models", *Sociological Methods and Research*.
- 6.
7. Conley, Curtis & Sheng, Well, (2009). *Advance in deviance in developing Human Resources*. San Francisco. Vol.11, No.3, pp.334.
- 8.
9. Carrier, C (1996). "Intrapreneurship in small business :an exploratory study", *entrepreneurship : Theory & practice*, vol.21, no. 1, pp.5-21.
10. Caruana, A., Erwing, T.M. & Ramaseshan, B (2002). "Effects of some environmental challenges and centralization on the entrepreneurial orientation and performance of public sector entities". *The Service Industries Journal*, Vol.22, No.2, pp.43-58.
11. Cortes, Enrique claver ; Soez, patrocino Zaragoza (2007), "Organizational structure" features supporting knowledge management processes, *journal of knowledge management*
12. Covin, J.G & D.P. Slevin (1988). "The influence of Organization structure on the utility of an entrepreneurial top management style". *Journal of management studies*, Vol.25, No.3, pp.21-34.
13. Covin, J.G & D.P. Slevin (1990). "New venture strategic posture, structure, and performance :an industry life cycle analysis", *Journal of Business Venturing*.
14. Chen, Chung -Jen; Huang, jing-Wen; (2007), "How Organizational climate and structure affect knowledge management". *journal of Information management*.
15. Cornwall, J & B, Perlman (1990). "Organizational". Boston, Irvin.
16. Cortes, Enrique claver; Soez, patrocino Zaragoza (2007). "Organizational structure features supporting knowledge management processes". *journal of knowledge management*.
17. Covin, J.G & D.P. Slevin (1991). "A conceptual Model of entrepreneurship as firm Behavior". *Entrepreneurship Theory and practice*, Vol.16.
18. C. mirjam van praag & peter H. versloot. (2007). "what is the value Entrepreneurship? A review of recent research".
19. Damanpour, Fariborz (1996), "Organizational complexity and innovation", *management Science*. Vol.42, No.5, pp.693-716.
20. Daft, Richard L (1991), *Organization Theory and Design*, Third Edition: West publishing company.
21. Dess, GG, Rasheed, A, M, A, McLaughlin, K.J, Priem, R.L. (1995). "The new corporate Architecture". *Academy of management Executive*, vol.9, no.3, pp.7-20
22. Dess, Gregory G. Lumpkin, G.T. Mc Gee, Jeffrey E (1999), "linking corporate Entrepreneurship to strategy, structure and process: Suggested Research Directions", *Journal of Entrepreneurship Theory & Practice*. Vol.33, No.3, pp.85-102.
23. Duncan, W. et al. (1998). *Entrepreneurship and reinvention of the corporation*. *Business Horizons* .may-jun 16-21.
24. Fry, F. (1993). *Entrepreneurship :A planning Approach*, Englewood cliffs Nj: prentice-hall.
25. Fry, Louis W. & John W. Slocum (1984). "Technology, structure and work group effectiveness". *Academy of management journal*, Vol.27, No.2, pp.221-246.
26. Fredrickson, James W (1996), "The strategic decision process and Organizational structure", *Academy of Management Review*, Vol.11, No.2, pp.280-297.
27. Gallagher, D., Ting, L., Palmer, A. (2008). "A Journey into the Unknown: Taking the Fear out of Structural Equation Modeling with AMOS for the First-Timer User", *The Marketing Review* 255-275.