فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره نوزدهم، تابستان ۱۳۹۸، صص ۲۷-۱۷ New Period, No 19, 2019, P 17-27
شماره شاپا (۷۰۱۸-۲٤۷٦) ISSN (2476-7018)

رابطه استراتژی‌های مدیریت دانش و مهارت کارآفرینی با اثربخشی سازمانی

دکتر فردین باتمانی*[1]. سید محمد جواد حسینی صدر[2]
۱. عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران
نویسنده مسئول*
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

چکیده
اثربخشی سازمانی، در واقع پایه موفقیت در سازمان‌ها است و عوامل مختلفی آن را تحت تاثیر قرار می‌دهند. یکی از این عوامل، مهارت کارآفرینی است که به توان خلاقیت انسان‌ها بر می‌گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر پایان ناپذیر است. عامل دیگر مدیریت دانش است که سرمنشا موفقیتدر سازمان است. به آنچه که گفته شد، هدف اصلی تحقیق حاضر، تعیین رابطه استراتژیهای مدیریت دانش و مهارت کارآفرینی با اثربخشی سازمانی بود. روش مورد استفاده در این پژوهش مطالعه‌ای و کتابخانه‌ای بود. در این مقاله تعیین این رابطه با استفاده از مطالعه ایمانی پور و زیو دار (۱۳۹۳) و نواک (۲۰۱۷) مورد تایید قرار گرفته است. با بررسی) ادبیات مربوط به استراتژیهای مدیریت دانش، کارآفرینی و اثر بخشی سازمانی و همچنین با مطالعه تحقیقات پیشین می‌توان گفت که استراتژیهای مدیریت دانش و مهارت کارآفرینی با اثربخشی سازمانی رابطه دارند. در انتهای مقاله نیز پیشنهادهایی در رابطه با موضوع پژوهش ارایه شد.

واژه‌های کلیدی: استراتژیهای مدیریت دانش، مهارت کارآفرینی، اثربخشی سازمانی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

مقدمه و ادبیات پژوهش

در شرایط متحول امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند (جینز برگ[1] و همکاران، ۲۰۱۶). در این میان، سازمان‌ها باید چندین ویژگی منحصر به فرد و مهم داشته باشند تا توانایی تغییر و تطبیق مداوم را پیدا کنند. یکی ز این ویژگی‌ها، بهبود اثربخشی سازمانی است. اثربخشی سازمانی یکی از مفاهیمی است که در مدیریت نوین، توجه خاصی به آن مبذول شده است. برداشت اولیه از اثربخشی سازمانی که در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی برای سازمان‌های فعال ارائه شد بسیار ساده بود و اثربخشی را به مفهوم «میزان درک اهداف توسط سازمان» می‌دانست. اثربخشی سازمانی، در واقع پایه موفقیت در سازمان ها است (دنگ و همکاران[2] ۲۰۱۸: ۷۶۲).

پژوهشها نشان می‌دهند که برخی از ویژگی‌های سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه دارند. برخی از این ویژگیها را می‌توان توجه به مدیریت دانش، توانمندسازی کارکنان و توجه به نیازهای کارآفرینی و آموزش کارآفرینی برای داشتن آینده ای درخشان، عنوان کرد. به‌عبارت‌دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های امروزی درگرو همسو شدن با تغییرات سریع، توسعه و بالندگی است که در این مسیر، نیازهای دانشی، کارآفرینی و توانمندسازی به شدت محسوس می‌باشند (اشنایدر، ویکرت و مارتی[3] ۲۰۱۶). مدیریت دانش واژه‌ای است که امروزه در ادبیات مدیریت و کسب و کار بسیار متداول شده است و کسانی که در این حوزه مشغول به فعالیت هستند خوب می دانند در پس این واژه چه حوزه های متعددی وجود دارد که محققین مختلف مشغول به فعالیت و تحقیق بر روی آنها هستند. از جمله موضوعاتی که امروزه با مدیریت دانش مورد بحث و بررسی قرار گرفته خلاقیت و نوآوری سازمانی می باشد. از آنجا که مدیریت دانش ریشه در سیستم هایی نظیر خلاقیت و نوآوری دارد، تقریباً ایده جدیدی است (هوشمند و همکاران، ۱۳۹۳).

کارآفرینی چیزی فراتر از ایجاد نوآوری در سازمان است و می‌تواند موجب بهره وری در سازمان و نیروی کار گردد. منظور از کارآفرینان، همان کارآفرینان داخلی هستند که با تمرکز بر نوآوری و خلاقیت به دنبال کسب سود بیشتر می باشند. همچنین عنوان گردید که کارآفرین در واقع ریسک بزرگی را قبول می کند و تنها مسئول شروع کارآفرینی و ادامه آن است، در حالیکه در نقطه مقابل در مورد واژه کارآفرین درون سازمانی، یک شرکت مسئول است نه فرد. در کارآفرینی درون سازمانی، معمولا یک شرکت تمام حقوق مادی و معنوی را در دست دارد در حالیکه فرد کارآفرین، خود باید متحمل همه ریسک‌های کاری باشد و مسئولیت کاری را بپذیرد. استراتژی‌های نوآورانه در سازمان‌ها، گاهی اوقات، کارآفرینان درون

1. Ginsburg
2. Dang, et al
3. Schneider , Wickert & Marti

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

سازمانی را بسوی تصمیم گیریهای ریسکی و استفاده از منابع و امکانات موجود در سازمان سوق می‌دهند (ایمانی و پور و زیوار، ۱۳۹۳).

تغییرات و عدم قطعیتهای محیطی و تلاش برای کسب مزیت رقابتی و همچنین تغییرات روزافزون فناوری در آینده سازمانها، پیچیدگیهای محیطی، اشتیاق و حمایت مدیران، مدیران میانی، مدلهای کسب و کار جدید، رقابت پذیری، پدیده جهانی شدن بازاریابی نسبت به تغییرات سازمانی، تعهد سازمانی، منابع و قابلتیهای سازمان، شرایط داخلی سازمان و ویژگی‌های فردی، عوامل اجتماعی و جمعیت شناختی، ویژگیهای شناختی، ویژگیهای روانی و عوامل انگیزشی، فرهنگ، رهبری، نگرش نسبت به کارآفرینی، مهار خشونت و بی مبالاتی در سازمان از جمله عواملی هستند که لزوم کارآفرینی درون سازمانی را دوچندان می کنند. کارآفرینی در دنیای امروز در سه سطح فردی، سازمانی و سطح کلان انجام می پذیرند. در هر یک از این سطوح، آگاهی نسبت به اهمیت کارآفرنی و کارآفرینی درون سازمانی به عنوان عاملی در بهبود عملکرد سازمانی افزایش یافته است. کارآفرینی نه تنها در ایجاد یک کسب و کار جدید، بلکه در کسب و کار موجود نیز کاربرد دارد و موجب بهبود عملکرد می‌شود (فلیشیو و همکاران[1] ۲۰۱۲). در سازمانهای مدرن، می‌توان مشاهده کرد که عملکرد حرفه ای مدیران میانی به دلیل ویژگیهای کارآفرینی است که آنها دارند که به آنها اجازه می‌دهد تا به عنوان عاملان تغییر در سازمانها نقش ایفا کنند و نقش واسطه ای آنها اهمیت والایی دارد (لیپست[2] ۲۰۱۸).

از نظر رهبران شرکت‌های موفق تمایل کارکنان به کارآفرینی و پرورش مهارت‌های آن‌ها می‌تواند منجر به موفقیت شرکت گردد و ارزش‌های بسیاری را به سهامداران انتقال دهد. همان‌طور که تجربه شرکت‌هایی مثل تری ام و مخابرات فرانسه این را ثابت نموده است. بنابراین کارآفرینی سازمانی بعنوان فرآیند تحریک ایده‌ها و فرآیندهای نوآورانه نگریسته شده است که اغلب منجر به خلق ثروت می‌گردد (کورپاسون و همکاران[3] ۲۰۱۶).

سازمان‌هایی که محیط سازمانی خود را توسعه می‌دهند، این کار آن‌ها منجر به کارآفرینی‌سازمانی و بکارگیری واقعی کارآفرینی‌سازمانی از نظر جهت گیری‌ها و رفتارهای کارآفرینی می‌شود، که ممکن است سطح بالایی از رشد و سوددهی یا ثروت نسبت به شرکت‌هایی که این کار را انجام نمی‌دهند بدنبال داشته باشد. بطور کلی، کارآفرینی سازمانی می‌تواند بعنوان یک عامل مهم موفقیت سازمانی در نظر گرفته شود (پینچات، ۱۹۸۵). رشد و سودآوری ابعاد عملکرد هستند که می‌تواند بعنوان نتایج مهم کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته شوند (آنتونسیک و اسکارلات، ۲۰۰۸).

کارآفرینی سازمانی در نظر دارد تا رفتارهای کارآفرینی را در میان سازمان ارتقاء بخشد. کارآفرینی سازمانی از مفاهیم مدیریت استفاده کرده و با ایجاد سبک رفتاری جدید، منجر به چالش در سازمان‌های

1. Felício, et al
2. Lipset
3. Courpasson, et al

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

اداری گشته و آن‌ها را تشویق به نوآوری می‌کند. کارآفرینی‌سازمانی تلاشی در جهت ارتقاء نوآوری از یک دیدگاه سازمان‌دهی شده داخلی از طریق ارزیابی فرصت‌های جدید بالقوه تنظیم منابع، بهره‌برداری و جنبه تجاری دادن به فرصت‌های سازمانی است (دراکر[1] ۲۰۱۴).

بروز رفتارهای کارآفرینانه در بین کارکنان یک سازمان تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارند که یکی از این عوامل، مدیریت دانش است. دانش همواره به عنوان اساس و عامل رقابت در سازمان‌ها معرفی می‌شود. و در کنار آن، نوآوری است که به عنوان عامل بعدی اثرگذار بر بقای سازمان‌ها قلمداد می‌گردد. امروزه، دانش به عنوان مهمترین و ضروری ترین عامل رقابت در سازمان‌ها مطرح شده است و در کنار دانش، نوآوری نیز به عنوان مهمترین عامل جهت بقای شرکت‌ها، شناخته شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

مدیریت دانش، مفهوم بسیار ارزشمندی است که زمینه را برای نوآوری فراهم میسازد. مدیریت دانش برای تولید موفقیت آمیز محصولات جدید و برای نوآوری در شرکت‌ها ضروری به نظر می‌رسد. توانایی مدیریت دانش، نقشی مهم و اساسی در حمایت و تولید رفتارهای نوآوری ها دارد (دالکیر و بولیو[2] ۲۰۱۷).

اهمیت مدیریت دانش از این منظر است که امروزه دانش جزء لاینفک موفقیت سازمانها محسوب می‌شود. از این رو سازمان‌ها باید محیطی را برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند و سعی در ایجاد بسترسازی و شناسائی عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در سازمان نمایند. مسأله و چالشی که در اینجا وجود دارد این است که مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است، مقوله ای که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرشی همه جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. از طرفی به دلیل مطرح شدن مدل‌ها و روش‌های بسیار متعددی برای به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها، گاهی این مدل‌ها موجب گیج شدن مدیرانی می‌شوند که به دنبال پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان خود هستند. در این راستا بسیاری از سازمانها اقدام به سرمایه‌گذاری گسترده در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نموده اند. اما باید توجه داشت که پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی دارای ویژگی‌های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند و وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده ووضعیت آنها در سازمان شناسایی و تحلیل شود (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Drucker
2. Dalkir & Beaulieu

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

از طرف دیگر، سازمان‌هایی که مدیریت دانش در آنها به درستی اجرا می شود، سازمان‌هایی هستند که توانایی نوآوری دارند و بهتر می توانند نسبت به رقبا مزیت رقابتیشان را حفظ کنند و یکی از لازمه‌های آن این است که خود کارکنان رفتار نوآورانه‌ای داشته باشند، رفتارهایی که به تولید و یا معرفی ایده های جدیدی بیانجامد، بنابراین افزایش پتانسیل نوآوری کارکنان امری ضروری است. رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان، قابلیتی پویا است که می‌تواند شایستگی‌های داخلی و خارجی را ادغام، ایجاد و پیکربندی کند تا به تغییرات سریع محیط واکنش نشان دهد. این رفتارها زمانی رخ خواهند داد که سازمان‌ها اعضای خود را برای ارائه ی ایده های جدید تشویق کنند و منابع لازم را برای نوآوری تامین نمایند .نمونه هایی از رفتار نوآورانه شامل تفکر در ابعاد مختلف، جست و جو برای پیشرفت، پیدا کرد راه‌های جدید برای انجام کارها، جست و جو برای تکنولوژی های جدید، پیاده سازی متد های جدید کار، و بررسی منابع برای اطمینان از اینکه ایده های جدید پیاده خواهند شد(یوسفی مجد و همکاران، ۱۳۹۵).

به عبارت ساده تر، می توان گفت که امروزه، موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی تبدیل یادگیری حاصل از تغییرات به دانش است که در نوآورها و تولید محصول نو تجلی پیدا می‌کند. مدیریت دانش برای تولید موفقیت آمیز محصولات جدید و نوآورانه سازمان‌ها ضروری است (زارعی همکاران، ۱۳۹۵). در دو دهه اخیر، با افزایش حجم اطلاعات و با افزایش دانش و سرمایه های فکری در سازمان‌ها و همچنین لزوم استفاده موثر از آن اطلاعات در تصمیمات سازمان، باعث ایجاد اصول و مهارتهای مدیریتی نوینی شد تا بتوان با استفاده از آنها چالش‌های محیطی را حل کرد. این راهبردها مدیریت دانش نام دارد (حجازی و همکاران، ۱۳۹۵).

در واقع، مدیریت دانش فرایند ایجاد، تاثیر، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است که این پنج عامل زمینه آموزش بازخورد و آموزش مجدد و یا حذف آموزش را فراهم می آورد. که معمولا برای ایجاد، نگهداری و احیا قابلیت های سازمانی مورد نظر است (بات[1] ۲۰۰۸: ۲۴؛ به نقل از توکلی تختمشلو، ۱۳۹۳). از اینرو می توان گفت که مدیریت دانش مجموعه فعالیتها، ابتکارها و راهرئهایی است که سازمان‌ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به کارگیری دانش جهت بهبود عملکرد سازمانی به کار می‌گیرند (دونات و دیپابلو، ۲۰۱۵). حال، می‌توان گفت که مدیریت دانش، نقش محوری در پرورش نوآوری‌ها دارد. مدیریت دانش، مفهوم بسیار ارزشمندی است که زمینه را برای نوآوری در سازمان فراهم می‌آورد. استفاده از استراتژی‌های مدیریت دانش در سازمان به پیشبرد نوآوری سازمانی کمک بسزایی می‌کند. یکی از این استراتژی‌ها، استراتژی انسان محور است که بر مبنای این استراتژی، با ارزش ترین دانش، دانش ضمنی موجود در ذهن مردم بوده و ارتباطات مستقیم فرد به فرد و روابط اجتماعی نقش مهمی در آن ایفا می‌کند. همچنین، می‌توان به استراتژی دیگر مدیریت دانش به نام استراتژی سیستم محوراشاره کرد. این استراتژی بر توانایی ایجاد، ذخیره، به اشتراک گذاری و استفاده از مستندات دانشی یک سازمان تاکید دارد (نظافتی و

1. Bahtt

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

همکاران، ۱۳۹۱؛ به نقل از توکلی تختمشلو، ۱۳۹۳). استراتژی سوم مدیریت دانش، استراتژی پویا است که ترکیبی از مفاهیم استراتژی‌های انسان محور و سیستم محور است که بر دانش صریح و ضمنی تمرکز دارد. ترکیب دانش ضمنی و صریح شامل به اشتراک گذاری دانش نیز می شود. به اشتراک گذاری دانش، دانش موجود را پربارتر ساخته و به ایجاد دانش جدید کمک می کند (جانسن و اولسن، ۲۰۰۳؛ به نقل از توکلی تختمشلو، ۱۳۹۳). ایمانی‌پور و زیودار (۱۳۹۳) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که گرایش به کارآفرینی شرکتی دارای همبستگی مثبت و معناداری با عملکرد است. از طرف دیگر، نواک[1](۲۰۱۷) در مطالعه خود با عنوان "مدیریت دانش و عملکرد سازمانی - بررسی ادبیات"، به این نتیجه رسید که ارتباط بین مفهوم توانایی مدیریت دانش، شامل فرآیندهای مدیریت دانش و زیرساخت دانش و عملکرد سازمانی، تایید شد.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهشهای داخلی

امیری (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی(مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش فارس)" انجام داد. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی و جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز بودند. ایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای خلق دانش و بکارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش بینی نوآوری سازمانی و همچنین متغیرهای تسهیم دانش و بکارگیری دانش بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش بینی کارآفرینی استراتژیک سازمانی کارکنان داشته‌اند

سالاریان و کباکجوری (۱۳۹۴). پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران)" انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن ازجمله کسب، خلق، ثبت، انتقال و کاربرد دانش با کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان اذعان داشت که توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به‌عنوان یک مزیت رقابتی در قرن ۲۱، سازمان‌ها را جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرایندهای جاری سازمان بیش‌ازپیش موفق خواهد نمود.

صالحی و اولادیان (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان " تأثیر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که مدیریت دانش و مولفه های آن تاثیر معناداری بر کارآفرینی و ایجاد کهارت کارآفرینی در بین کارکنان دارند.

---

1. Andrej Novak

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

صفری و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی – پیمایشی بود. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرآیند مدیریت دانش تاثیرگذار هستند و فرآیند مدیریت دانش نیز بر عملکرد سازمانی و کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار است

پیشینه پژوهش‌های خارجی

بلیتیسکی و همکاران[1](۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان " پیش نیازها و موانع دانشی در کارافرینی سازمانی" انجام دادند. این پژوهش از نوع مروری بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که مدیریت دانش و تسهیم دانش بر مهارت کار/افرینی تاثیر دارد. ضمن اینکه دانش به عنوان مهم ترین پیش نیاز برای کارآفرینی سازمانی معرفی می‌شود.

حنیف و همکاران[2](۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان " تاثیر مدیریت دانش و کارآفرینی بر عملکرد سازمانی" انجام دادند. این پژوهش ا زنوع توصیفی-همبستگی بوده و نتایج حاصل از پژوهش نشان داده است که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین کارافرینی و مهارت آن بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

فریرا و همکاران[3](۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان " تاثیر استراتژی سرریز دانش بر کارآفرینی" انجام دادند. اینپژوهش از نوع توصیفی بوده و نتایج آننشان داد که استراتژیهای مدیریت دانش از جمله سرریز دانش برکارآفرینی سازمانی تاثیر گذار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مروری می‌باشد و از متون کتابخانه‌ای و پایگاه های اطلاعاتی مختلف برای تدوین مقاله استفاده شده است. یک مقاله مروری تحقیقات اخیر در یک موضوع تحقیقی را بگونه ای خلاصه و سازماندهی می کند که بتواند به دیگران در فهم و تجمیع آن موضوع کمک کند. یک مقاله مروری دانش زمینه ای لازم در آن موضوع را به عنوان یک فرض در نظر می گیرد و به آن نمی پردازد و در عوض به طبقه بندی تحقیقات انجام شده در آن موضوع و دورنمای این موضوع تحقیقاتی در آینده و ارزیابی و مقایسه راه کارها و روش‌های موجود می پردازد و هدف آن، فراهم کردن یک دیدگاه به خوبی سازماندهی شده و کامل از کارهای انجام شده در یک موضوع تحقیقی می‌باشد (حافظنیا، ۱۳۸۸).

پژوهش حاضر از نوع مروری است، چرا که در آن ابتدا به بیان کلیاتی در مورد مدیریت دانش، مهارت کارآفرینی و اثر بخشی از قبیل مفاهیم، رویکردها و. . . پرداخته شد. این اطلاعات و منابع به شیوه

1. Belitski, et al
2. Hanif, et al
3. Ferreira, et al

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

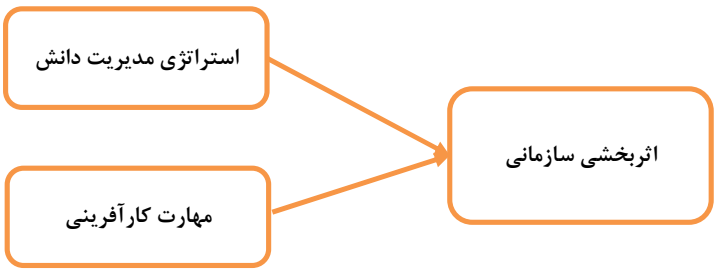
کتابخانه‌ای از تمامی منابع معتبر (شامل کتاب، مقاله‌ها و مجله‌ها، سایتها، دیسک‌های رایانه ای، اسناد، نشریه‌های رسمی دولتی، اسناد شخصی و خصوصی، مطبوعات، آمار نامه‌ها و اسناد صوتی و تصویری) مورد بررسی قرار گرفته و اطلاعات مفید با استفاده از ابزارهایی مانند فیش، جدول، نقشه یا فرم های شبه پرسشنامه یا ترکیبی از همه آن‌ها استخراج شد.

توسعه مدل مفهومی

با توجه به ادبیات پژوهش، استراتژیهای مدیریت دانش باعث رفتارهای کارآفرینانه در بین کارکنان می‌شوند. در محیط کنونی با ویژگی‌هایی مثل افزایش سطح پیچیدگی، جهانی‌سازی و پویایی، توسعه و حفظ مهارتها توانمندی‌های داخلی، ایجاد تغییرات هم در پایه دانشی سازمان و هم روشی که سازمان از دانش فعلی خود استفاده می‌کند، برای رقابت بسیار مهم است. بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمانها در اولویت اصلی سرمایه گذاری قرار دارد و این موضوع که عملکرد مدیریت دانش قویاً به سرمایه های فکری سازمان بستگی دارد مورد تأیید قرار گرفته است (وانگ، ۲۰۰۵).

بقا و رشد سازمانها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است و سازمانهایی می توانند ضرورتها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر کارآفرینی و اثربخشی عملکرد تمرکز و تأکید نمایند و از دانش سازمانی خود برای تولید ایده و پیاده سازی آن استفاده کنند. هرچند کارکنان توانایی کارآفرینی دارند اما شکوفایی آن نیازمند پرورش است .مدیریت دانش، این قابلیت را دارد تا با ذخیره، تولید، تسهیم و به کارگیری دانش، زمینه لازم برای تولید ایده و نوآوری را در بین کارکنان یک سازمان فراهم آورد.

بر همین اساس چارچوب نظری پژوهش به صورت شکل زیر تهیه می گردد:



نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از طرف دیگر، مدیریت دانش به مثابه راهبرد کلیدی برای دستیابی به عملکرد مثبت، موفقیت و بقای سازمانی در محیط پُررقابت و غیر قابل پیش بینی عصر حاضر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

اگر افراد قابلیت یادگیری استفاده خلاقانه از دانش را در سازمانها دارا باشند، به الگوی جدید تفکر دست می‌یابند که می‌توانند به تعریف مجدد امور و شیوه انجام آنها بپردازند. مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. به صورت بسیار ساده، مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به ایجاد ارزش از داراییهای فکری و دانش محور می‌پردازد. اغلب، ایجاد ارزش مستلزم به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان، بخشهای سازمانی و یا حتی سایر سازمان‌هاست. مدیران موفق همواره از دارایی‌های فکری موجود در سازمان خود استفاده کرده و به آن پی برده‌اند، اما اغلب این فعالیتها به صورت غیرسیستماتیک و ساختارنیافته انجام گرفته است، به نحوی که مدیران از انتشار و گسترش دانش کسب شده در سطح سازمان اطمینان نیافته‌اند. مدیریت دانش در سازمان بسیار پر اهمیت است. یکی از روش‌های کمک به افراد برای بهبود عملکرد، مشارکت در مهارت و دانش است که به معنای تربیت توسط مدیر صف- آموزشی در محل کار و بیرون محل کار، ارائه منابع مطالعه، آموزش الکترونیکی-تخصیص وظایف جدید-گردش شغلی است. عملکرد نوآورانه، اشاره به توانایی شرکت برای اینکه اولین کاربر ایده‌ها، ابزارآلات، سیستم‌ها، خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها، فرایندها، محصولات و خدمات جدید باشد، دارد. عملکرد نوآورانه، از طریق درون‌دادهای نوآورانه تعریف می‌شود. بدین معنی که تبدیل داده به خروجی و سرانجام خروجی نوآورانه با عملکرد شرکت در ارتباط است.

در خصوص نتایج پژوهش، چندین پیشنهاد می‌توان ارائه داد:

ـ برای شناختن انواع استراتژی های مدیریت دانش، آموزش های ضمن خدمتی در سازمان برگزار گردد. در این آموزشها در مورد این استراتژیها و نقاط قوت آنها بحث و تبادل نظر صورت گیرد.

ـ جلسات هفتگی در سازمانها برگزار شود و موضوع جلسات با توجه به چالشهای کارکنان تغییر پیدا کند. در این جلسات از دانش افراد نهایت استفاده صورت گیرد و از آنها در مورد چگونگی کسب مهارتهای کارافرینی سازمانی نظر خواهی شود.

ـ برای کارکنانی که رفتار کارآفرینانه دارند، پاداش و مزایایی در نظر گرفته شود و عملکردی که موجب این نوآوری گشته به همگان نشان داده شود.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

فهرست منابع و مآخذ

ـ امیری، مهدی. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش فارس). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۲)، ۱۴۷-۱۸۴

ـ ایمانی پور، نرگس و زیودار، مهدی. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه ی گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه‌ی موردی: نمایندگیهای فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۱(۲)، ۱۱-۳۴

ـ توکلی تختمشلو، علی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر کیفیت محصولات در شرکتهای دانایی محور. موسسه آموزش عالی کار قزوین. دانشکده تحصیلات تکمیلی.

ـ جهانگیر، مصطفی، خوراکیان، علیرضا و لگزیلن، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها. مدیریت و نوآوری، ۵(۱)، ۵۲-۲۹

ـ سالاریان، محسن و کباکجوری، داوود (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). صنعت حمل و نقل دریایی. ۱(۲)، ۷۳-۶۵

ـ صالحی، سارا و اولادیان، معصومه. (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی. مطالعات منابع انسانی، ۳(۱۳)، ۱۱۴-۹۳

ـ صفری، علی، شورج، فردین و صالح زاده، رضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد درسازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری. مطالعات مدیریت گردشگری، ۹(۲۸)، ۹۵-۱۱۳

ـ هوشمند، هادی؛ میرافضل، سعید؛ و رضایی نور، جواد. (۱۳۹۳)، ارائه مدلی برای ارزیابی مدیریت دانش سازمان‌های دانش‌بنیان. موردکاوی دانشگاه قم. رشد فناوری، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. ۱۰(۳۸). ۶۵-۷۷

ـ یوسفی مجد، فرهاد، صبوری فرد، محمد و قربانیان، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه. فصلنامه علوم رفتاری، ۲(۱)، ۸۰-۴۸.

Antoncic, B. , & Scarlat, C. (2008). Corporate entrepreneurship performance: Slovenia and Romania. Management, 3(1), 15-38.

Belitski, M. , Caiazza, R. , & Lehmann, E. E. (2019). Knowledge frontiers and boundaries in entrepreneurship research. Small Business Economics, 1-11.

Courpasson, D. , Dany, F. , & Martí, I. (2016). Organizational entrepreneurship as active resistance: A struggle against outsourcing. Entrepreneurship Theory and Practice, 40(1), 131-160.

Dalkir, K. , & Beaulieu, M. (2017). Knowledge management in theory and practice. MIT press.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

__Dang, C. N. , Le-Hoai, L. , & Kim, S. Y. (2018). Impact of knowledge enabling factors on organizational effectiveness in construction companies. Journal of Knowledge Management, 22(4), 759-780.

__Donate, M. J. , & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. Journal of Business Research, 68(2), 360-370.

Drucker, P. (2014). Innovation and entrepreneurship. Routledge.

__Felício, J. A. , Caldeirinha, V. R. , & Rodrigues, R. (2012). Global mindset and the internationalization of small firms: The importance of the characteristics of entrepreneurs. International Entrepreneurship and Management Journal, 8(4), 467-485.

__Ferreira, J. J. , Ratten, V. , & Dana, L. P. (2017). Knowledge spillover-based strategic entrepreneurship. International Entrepreneurship and Management Journal, 13(1), 161-167.

__Ginsburg, L. , Berta, W. , Baumbusch, J. , Dass, A. R. , Laporte, A. , Reid, R. C. ,. . . & Taylor, D. (2016). Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior Among Health Care Aides. The Gerontologist, gnv129.

__Hanif, M. I. , Malik, F. , & Hamid, A. B. A. (2018). The effect of knowledge management and entrepreneurial orientation on organization performance. Journal of Entrepreneurship Education.

__Lipset, S. M. (2018). Values, education, and entrepreneurship. In Promise Of Development (pp. 39-75). Routledge.

Novak A. (2017), KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE – LITERATURE REVIEW, Management Challenges in a Network Economy, Management, Knowledge and Learning International Conference, Technology, Innovation and Industrial Management, 17–19 May 2017 Lublin Poland.

__Schneider, A. , Wickert, C. , & Marti, E. (2017). Reducing complexity by creating complexity: a systems theory perspective on how organizations respond to their environments. Journal of Management Studies, 54(2), 182-208.

Wang, X. H. F. , Fang, Y. , Qureshi, I. , & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. Journal of organizational Behavior, 36(3), 403-420.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-27]