فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

تأثیر مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیل گر کارآفرینی (موردمطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن)

علیرضا فارغ[۱]، کورش پارسا معین[۲]

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، تأثیر مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیل گر کارآفرینی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد. جامعه آماری شامل ۲۴۳ نفر و نمونه ۱۴۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. برای سنجش مدیریت دانش، از پرسشنامه‌های سو و همکاران (۲۰۰۷)، هارلی و هالت (۱۹۹۸) و لیال رودریگز (۲۰۰۵) استفاده می‌شود. همین‌طور برای سنجش عملکرد سازمانی، از پرسشنامه گارسیا مورالس و همکاران (۲۰۰۸) استفاده می‌شود. همین‌طور برای سنجش مدیریت منابع انسانی، از پرسشنامه سانتانام و همکاران (۲۰۱۷) استفاده می‌شود. همین‌طور مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین آموزش نیروی انسانی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع برای سنجش کارآفرینی، از کلبرت و همکاران، ۲۰۰۸ استفاده می‌شود. تحلیل داده‌ها با کمک آزمون رگرسیون، تحلیل مسیر و نرم‌افزار SMARTPLS3.5 انجام گرفت. نتایج حاصل از روش مدل معادلات ساختاری نشان داد که ظرفیت اشتراک دانش بر عملکرد تأثیر مثبت دارد. اما ظرفیت نوآورانه بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت ندارد و ظرفیت جذب بر عملکرد سازمانی تاثیرمثبت دارد. همین‌طور نتایج نشان داد. انتخاب نیروی انسانی به‌عنوان مؤلفه انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. در ادامه فرصت‌های رشد شغلی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است و نیز نظام جبران خدمات به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که کارآفرینی در سازمان مذکور این قابلیت را داشته که بتواند تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش را بر عملکرد سازمانی افزایش دهد. و در خاتمه مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی و کارآفرینی با عملکرد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر ندارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی، عملکرد سازمانی

[۱] کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

[۲] استادیار، گروه علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

مقدمه

بدون شک نقش مدیران منابع انسانی و اقدامات تدوین‌شده آنان از اهمیت دوچندانی برخوردار است، درصورتی‌که راهبردهای وضع‌شده در راستای بهبود محیط کاری و افزایش انگیزش کاری کارکنان باشد، می‌توان این تصور را داشت که نیروی انسانی نسبت به سازمان و اقدامات مدیران دید مثبت‌تری خواهد داشت و این موضوع باعث این می‌شود که رفتارهای منفی همانند ترک شغل؛ اهمال‌کاری کمتر در سازمان مشاهده گردد و از سوی دیگر، این موضوع نیاز به این دارد که اقدامات تدوین‌شده با الزامات سازمانی و نیازهای نیروی انسانی همخوانی داشته باشد. امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های نامشهود در راستای بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به اهداف کسب‌وکار می‌باشد. به همین دلیل توجه بسیار بالایی به ایجاد شرایط کاری در تحقیق‌های گذشته شده است (تانگ[1]، ۲۰۱۷: بودهوار و همکاران[2]، ۲۰۲۳). به همین دلیل نقش و اقدامات مدیریت منابع انسانی بسیار پررنگ شده است. اقدامات صحیح مدیریت منابع انسانی می‌تواند باعث افزوده شدن مهارت‌های نیروی انسانی، سطح دانش کاری، توانمندی و انگیزش نیروی انسانی می‌شود (لیو و همکاران[3]، ۲۰۱۷). یکی از موضوع‌های مهمی که برای سازمان‌ها در بخش منابع انسانی باید موردتوجه قرار گیرد، اهمیت دانش و مدیریت آن در سازمان می‌باشد. مدیریت دانش، بدون شک مسئلهٔ مهم قبل از اجرا، انتخاب یک راهبرد مدیریت دانش مناسب است (میراشرفی، ۱۳۹۹). دانش؛ بهترین نیروی محرکه برای کارآفرینی سازمانی و موفقیت آن محسوب می‌شود (ژیام[4] و همکاران، ۲۰۱۹). طبق نظر وادا[5] (۲۰۱۷)، دانش عنصر اساسی یک سازمان برای دستیابی به یک مزیت رقابتی با حداکثر نتیجه است. مدیریت دانش، به‌عنوان مدیریت صریح و تأثیرگذار دانش و اقدامات مربوط به شناسایی و بهره‌برداری از آن تعریف می‌شود (نگاه[6] و همکاران، ۲۰۱۶). منابع مدیریت دانش کارآمد با کمک به اشتراک‌گذاری دانش، ایجاد دانش، نوآوری و جذب دانش، توانایی مدیریت دانش را در بین سازمان‌ها افزایش می‌دهند. بنابراین، هنگامی‌که این منابع ادغام می‌شوند، عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد (آلارج[7] و همکاران، ۲۰۱۶). اما آموزش یکی از بخش‌های مهم و مرتبط با دانش است که می‌تواند اهمیت بالایی در زمینه توسعه اجتماع داشته باشد. درواقع افزایش و ارتقا عملکرد سازمانی و کارآفرینی دو مؤلفه بااهمیت در رشد منابع انسانی در نظام آموزشی محسوب می‌شوند.

در ادامه این بحث، بات[8] و همکاران (۲۰۱۹)، استدلال می‌کنند که سازمان‌ها به دنبال ابزارهایی هستند که از نیروی کار بر اساس منابع دانش پشتیبانی کنند تا با چالش‌های سازمان در یک بازار رقابتی، مقابله نموده و

[1] Tang
[2] Budhwar
[3] Liu
[4] Zaim
[5] Wahda
[6] Ngah
[7] Alaarj
[8] Butt

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

همچنین عملکرد کارآفرینی و سازمانی را افزایش دهند. محققان پیشین اظهار داشتند که شیوه‌های مدیریت دانش به‌تدریج به یکی از موضوعات موردعلاقه در همه زمینه‌های مطالعات تجاری تبدیل‌شده است (تانگ، ۲۰۱۷). در همین رابطه، آنتونس و پینهیرو[1] (۲۰۲۰)، بیان کردند که شیوه‌های مدیریت دانش به توسعه شرکت‌های و فعالیت‌های آن‌ها کمک می‌کند تا آن‌ها برای ماندگاری بیشتر از قدرت بیشتری برخوردار شوند. محققان با بررسی ادبیات قبلی، نقش شیوه‌های مدیریت دانش را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند و دریافتند که مدیریت دانش با عملکرد سازمانی و تجاری ارتباط مثبت دارد (سرچیون و اسپوزیتو[2]، ۲۰۱۶؛ سرات[3]، ۲۰۱۷؛ آبادوس[4] و همکاران، ۲۰۱۸).

علاوه بر این، نظریه دانش‌بنیان[5]، توضیح می‌دهد که وقتی شیوه‌های مدیریت دانش به‌طور مؤثر و کارا مدیریت می‌شوند، قابلیت‌های منحصربه‌فردی را ایجاد می‌کنند که به افزایش عملکرد سازمانی کمک می‌کند (کین[6]، ۲۰۱۷). بنابراین، سازمان‌هایی که از روش‌های مدیریت دانش برتر برخوردار هستند، احتمالاً به عملکرد سازمانی بالادست پیدا می‌کنند (شوجوهات[7] و همکاران، ۲۰۱۹). درواقع، شیوه‌های مدیریت دانش مانند به اشتراک‌گذاری دانش، کسب دانش و کاربرد دانش به نوآوری کمک می‌کند که درنهایت آن نیز به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌نماید (لی[8] و همکاران، ۲۰۲۰). هر یک از این مطالعات مدیریت منابع انسانی را به‌عنوان یک متغیر پیش‌بینی کننده برای اندازه‌گیری عملکرد تجاری و سازمانی بررسی کرده و تأثیر شیوه‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و کارآفرینی مورد واکاوی قرار نگرفته است. بنابراین، شناسایی تأثیر مستقیم شیوه‌های مدیریت دانش و تأثیر غیرمستقیم کارآفرینی ضروری است (لی و همکاران، ۲۰۲۰). اما بعد دیگری که ممکن است بر تأثیر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی اثرگذار باشد، شناسایی کارآفرینی است. به‌طورکلی، رابطه بین شناسایی عملکرد کارآفرینی و سازمانی توسط محققان نادیده گرفته می‌شود زیرا با شناخت کارآفرینی به ایده مرتبط با توانایی متناسب با بازار هدف خاص برای بهبود عملکرد تجاری پی می‌برد. بنابراین، این مطالعه به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در تأثیر عملکرد کارآفرینی و سازمانی، از فرصت شناختن استفاده می‌کند. در همین رابطه لی و همکاران (۲۰۲۰)، به این نتیجه رسیدند که شناسایی فرصت‌های کارآفرینی، می‌تواند تأثیر مذکور را تقویت نمایند.

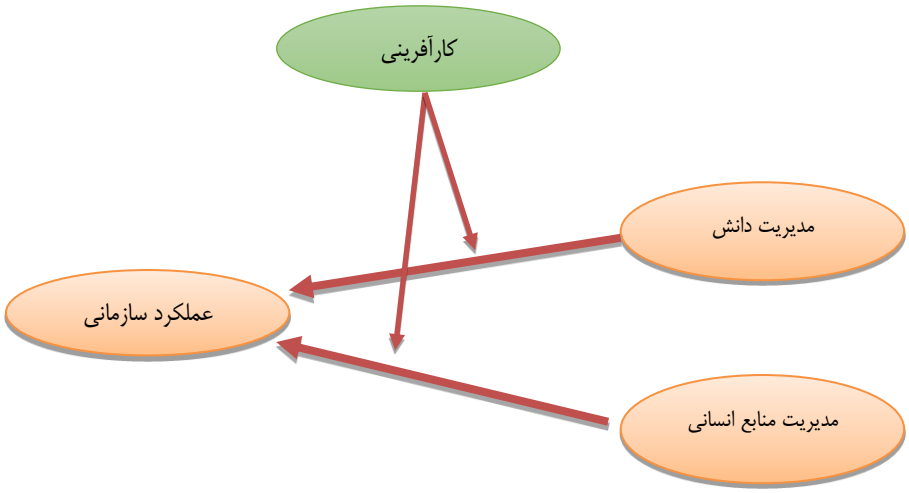
بنابراین مدیریت دانش مؤثر، سازمان را قادر می‌سازد تا نوآورتر و مؤثرتر شود. به همین دلیل، برخی از سازمان‌ها مدیریت دانش را به‌عنوان یک منبع راهبردی در نظر می‌گیرند، که به آن‌ها امکان می‌دهد نسبت به رقبای خود، بهتر عمل کنند. درواقع در سازمان معظمی همچون دانشگاه آزاد اسلامی که با حجم بالایی از

[1] Antunes & Pinheiro
[2] Cerchione & Esposito
[3] Serrat
[4] Abuaddous
[5] knowledge-based theory
[6] Kane
[7] Shujahat
[8] Li

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

نیروی انسانی روبرو هستند، مدیریت منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. درواقع مدیریت منابع انسانی یک نقش است، یک نقش مهم و حیاتی که در هر سازمانی از آن یاد می‌شود. فرقی نمی‌کند سازمان صد عضو دارد یا دو عضو، مدیریت منابع انسانی چیزی است که باید وجود داشته باشد. اگر یک بررسی ساده داشته باشید متوجه می‌شوید، هرجا مدیریت منابع انسانی وجود دارد رشد خوبی صورت گرفته است. همین‌طور مدیریت منابع انسانی برای یک مدیر بسیار مهم است. به او کمک می‌کند تا ارزیابی درستی پیش از استخدام داشته باشد، مدیریت عملکرد را به‌طور دقیق شناسایی کند. در افراد انگیزه ایجاد می‌کند و البته که سبب می‌شود رشد و توسعه هم برای شرکت صورت بگیرد و هم شامل حال کارکنانش شود. شاید این روزها کارکنان به دلیل ورود فناوری‌های مختلف به شرکت‌ها و سازمان‌های نوین، این‌طور فکر کنند که استفاده از منابع انسانی بسیار کم‌رنگ شده و دیگر مانند گذشته‌ها از اهمیت بالایی برخوردار نیستند. متأسفانه بسیاری از مدیران با ماشینی شدن صنایع از ارزش کارکنان و منابع انسانی خود غافل شدند؛ درحالی‌که نمی‌دانند هنوز هم مهم‌ترین چیز برای هر کسب‌وکاری منابع انسانی یا در بیان بهتر، مدیریت منابع انسانی است. لذا توسعه و بهبود عملکرد منابع انسانی در دانشگاه‌ها با خیل بالای نیروی انسانی بااهمیت است. ازآنجاکه ساختار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به ۴۰ سال قبل بازمی‌گردد و از ساختاری ناکارآمد برخوردار است و با توجه به شرایط فعلی و مأموریت‌ها و وظایفی که به آن سپرده‌شده، ساختار سازمانی فعلی فاقد توانایی جوابگویی می‌باشد. امروز به دلیل تعدد و تنوع نیروهای سازمانی که در برخی موارد دچار موازی کاری هستند، گاهی برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند و گاهی کار مشابه انجام می‌شود، چرخه کار طولانی و غیر شفاف است و مجموعه این آسیب‌ها، دانشگاه‌ها را ناکارآمد کرده است. بر همین اساس، پژوهش حاضر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی چه تأثیری بر عملکرد سازمانی با تعدیل گری کارآفرینی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که تعداد آن‌ها ۲۴۳ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و کرجسی استفاده می‌شود. بر اساس این جدول و با توجه به حجم جامعه ۲۴۳ نفری، حجم نمونه توسط این جدول، ۱۴۴ نفر گردید. روش نمونه‌برداری به‌صورت تصادفی ساده است. محقق با کمک مدیر داخلی سازمان مذکور، به اسامی کارکنان بخش‌های اداری دست پیدا نموده و پس از حضور در محل کار آن‌ها، به‌صورت تصادفی به کارکنان مراجعه و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرارداد تا پاسخ‌ها را درج نمایند. درنهایت پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها مشخص شد، از میان ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل‌شده، ۱۴۴ مورد قابل‌استفاده در فرآیند تحلیل داده‌ها بود. ابزارهای پژوهش شامل: **پرسشنامه مدیریت دانش:** برای سنجش مدیریت دانش، از پرسشنامه‌های سو[1] و همکاران (۲۰۰۷)، هارلی و هالت[2] (۱۹۹۸) و لیال رودریگز[3] (۲۰۰۵) استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۳ بعد (ظرفیت اشتراک دانش، ظرفیت نوآوری و ظرفیت جذب) و ۱۷ سؤال است و با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد)، مدیریت دانش را می‌سنجد. **پرسشنامه عملکرد سازمانی:** برای سنجش عملکرد سازمانی، از پرسشنامه گارسیا مورالس[4] و همکاران (۲۰۰۸) استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۱۴ سؤال است و با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد)، سنجش عملکرد سازمان را می‌سنجد. **پرسشنامه کارآفرینی سازمانی:** برای سنجش عملکرد سازمان، از پرسشنامه کلبرت[5] و همکاران، ۲۰۰۸ استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۴ سؤال است و با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد)، سنجش عملکرد کارآفرینی سازمانی را می‌سنجد. **پرسشنامه مدیریت منابع انسانی:** ازنظر عملیاتی برای اندازه‌گیری راهبرد-های مدیریت منابع انسانی از ابعاد آموزش نیروی انسانی، فرصت-های رشد شغلی، جبران خدمات و انتخاب نیروی انسانی استفاده‌شده است. ۴ گویه برای اندازه‌گیری انتخاب نیروی انسانی ، ۴ گویه برای آموزش نیروی انسانی، ۴ گویه برای فرصت-های رشد نیروی انسانی و درنهایت ۴ گویه برای اندازه-گیری نظام جبران خدمات بوده است. این سؤال‌ها استاندارد و برگرفته از سانتانام و همکاران، ۲۰۱۷ بوده است. تحلیل داده‌ها با کمک آزمون رگرسیون، تحلیل مسیر و نرم‌افزار SMARTPLS3.5 انجام گرفت.

[1] Hsu
[2] Hurley and Hult
[3] Leal-Rodríguez
[4] García-Morales
[5] Morales, Ramos & Rojas

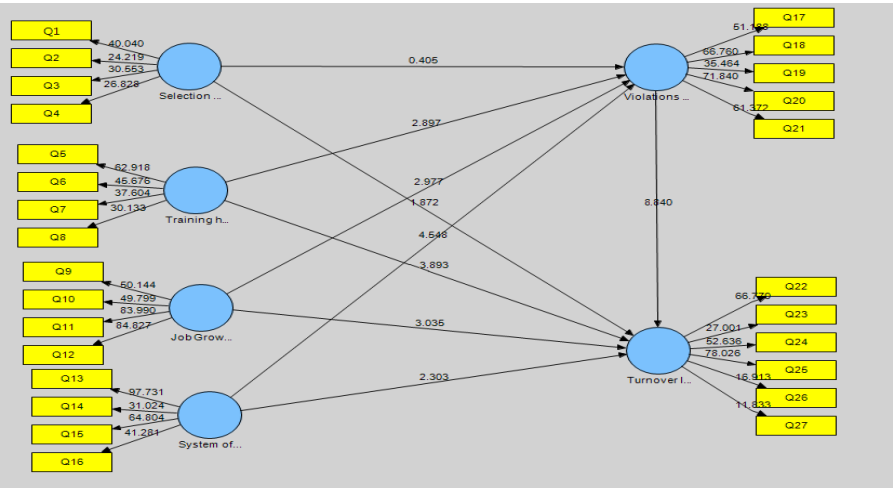
[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

یافته‌ها

در قالب یافته‌های توصیفی می‌توان بیان داشت بیشترین فراوانی جنسیت شامل ۱۰۳ نفر معادل ۷۱/۵ درصد مربوط به کارکنان مرد و کمترین فراوانی با ٤١ نفر معادل ۲۸/۵ درصد مربوط به کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی رودهن است. بیشترین فراوانی تحصیلات کارکنان با ۷۰ نفر معادل ٤٨/٦ درصد به کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ٤ نفر معادل ۲/۸ درصد به کارکنان دارای مدرک تحصیلی دکترا تعلق دارد. بیشترین فراوانی سن با ۵۵ نفر معادل ۳۸/۲ درصد به کارکنان دارای سن بین ۳۰ الی ٤۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۹ نفر معادل ٦/۳ درصد به کارکنانی که بیشتر از ۵۰ سال سن دارند تعلق دارد.

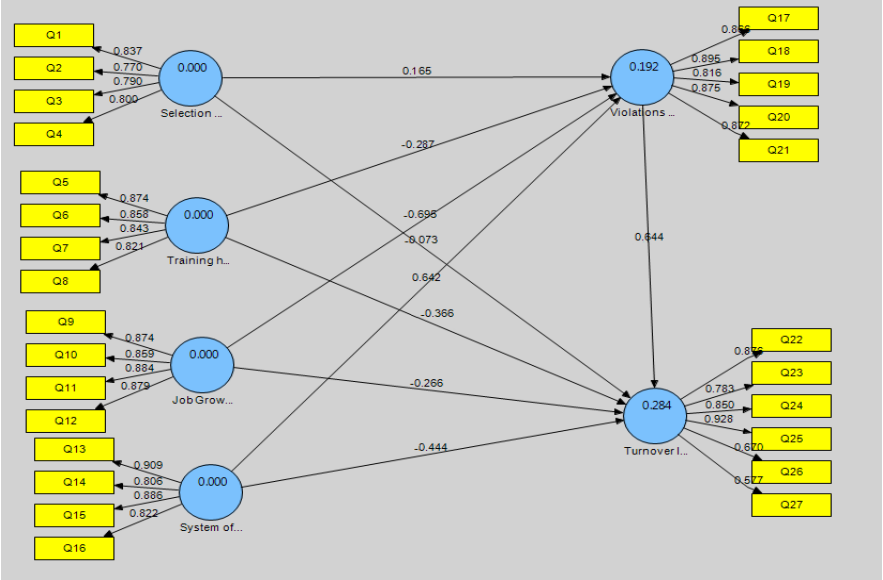
در این پژوهش، جهت تحلیل مدل مفهومی پژوهش، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SMARTPLS به‌کاررفته است. مدل ساختاری در ادامه گزارش‌شده است. برای تحلیل معناداری روابط مدل از ضرایب معناداری (t-value) استفاده می‌شود که این مقدار برای هرکدام از روابط ساختاری و اندازه‌گیری در شکل آمده است.



شکل ۲: مدل حداقل مربعات جزئی در حالت معنی‌داری

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵



شکل ۳. مدل حداقل مربعات جزئی در حالت استاندارد

جدول ۱. ضرایب مؤلفه‌های مدیریت دانش

مؤلفه مدیریت دانش	ضریب (مسیر)	آماره تی	احتمال	نتیجه
اشتراک دانش	۰/۲۵۶	۲/۷۵۳	۰/۰۰۶	پذیرش
ظرفیت نوآورانه	۰/۱۵۲	۱/۳۳۵	۰/۱۸۳	عدم پذیرش
ظرفیت جذب	۰/٤۲٦	۳/٥٦۸	۰/۰۰۰	پذیرش

با توجه به نتایج جدول ۱ ازآنجاکه آماره تی اشتراک دانش برابر ۲/۷۵۳ است و بر اساس اینکه مقدار مذکور کمتر از ۱/۹٦ است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که ظرفیت اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول ازآنجاکه آماره تی ظرفیت نوآورانه برابر ۱/۳۳۵ است و بر اساس اینکه مقدار مذکور کمتر از ۱/۹٦ است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که ظرفیت نوآورانه بر عملکرد سازمانی تأثیر ندارد. و در آخر با توجه به نتایج جدول ازآنجاکه آماره تی ظرفیت جذب برابر ۳/٥٦۸ است و بر اساس اینکه مقدار مذکور بیشتر از ۱/۹٦ است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که ظرفیت جذب بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون تی: آزمون فرضیه پژوهش

مؤلفه مدیریت منابع انسانی		ضریب مسیر (β)	آماره‌ی تی	نتیجه
مستقل	وابسته			
انتخاب نیروی انسانی	عملکرد سازمانی	-۰,۰۷۳	۱,۸۷۲	عدم تائید فرض
آموزش نیروی انسانی	عملکرد سازمانی	-۰,۳٦٦	۳,۸۹۳	تائید فرض
فرصت‌های رشد شغلی	عملکرد سازمانی	-۰,۲٦٦	۳,۰۳٥	تائید فرض
نظام جبران خدمات	عملکرد سازمانی	-۰,٤٤٤	۲,۳۰۳	تائید فرض

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

در این بخش از پژوهش، فرضیه پژوهش به‌وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرارگرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه موردنظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تائید قرار می‌گیرد. جدول ۲، نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد. انتخاب نیروی انسانی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تائید فرض فوق است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۱,۸۷۲ که این میزان از قدر مطلق ۱,۹۶ پایین‌تر است بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح ۰/۹۵ فرض فوق مورد تائید نمی‌باشد. به عبارتی انتخاب نیروی انسانی نمی‌تواند به‌عنوان موضوعی اثرگذار در زمینه بهبود عملکرد سازمانی باشد. آموزش نیروی انسانی به‌عنوان اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تائید فرض فوق است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۳,۸۹۳ که این میزان از قدر مطلق ۱,۹۶ بالاتر است بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح ۰/۹۵ فرض فوق مورد تائید است. از سوی شدت مسیر در این رابطه برابر با ۰,۳٦٦- است که مؤید نقش منفی آموزش نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی نیروی انسانی می‌باشد. فرصت‌های رشد شغلی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تائید فرض فوق است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۳,۰۳۵ که این میزان از قدر مطلق ۱,۹٦ بالاتر است بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح ۰/۹۵ فرض فوق مورد تائید است. از سوی شدت مسیر در این رابطه برابر با ۰,۲٦٦- است که مؤید نقش منفی فرصت‌های رشد شغلی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی نیروی انسانی می‌باشد. نظام جبران خدمات به‌عنوان اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تائید فرض فوق است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۲,۳۰۳ که این میزان از قدر مطلق ۱,۹٦ بالاتر است بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح ۰/۹۵ فرض فوق مورد تائید است. از سوی شدت مسیر در این رابطه برابر با ۰,٤٤٤- است که مؤید نقش منفی نظام جبران خدمات بر عملکرد سازمانی نیروی انسانی می‌باشد.

جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه پژوهش

رابطه	ضرایب β	خطای استاندارد
مؤلفه‌های مدیریت دانش با کارآفرینی	۰/٦۱٦	۰/۰۳۲
کارآفرینی با عملکرد سازمانی	۰/٦۹۵-	۰/۰٤۷
نتایج آزمون سوبل		
آماره آزمون	سطح احتمال	
٤/۸۱۸	۰/۰۰۰	

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به سطح احتمال آزمون سوبل که برابر با ۰/۰۰ است، که ازنظر آماری، مثبت و معنی‌دار است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

جدول ٤. نتیجه آزمون

رابطه	ضرایب β	خطای استاندارد
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی	۰/۰۱۲	۰/۰٤٥
کارآفرینی با عملکرد سازمانی	۰/۱۲۳	۰/۰۱۲
نتایج آزمون سوبل		
آماره آزمون	سطح احتمال	
۰/۰۱۲	۰/۱۲٤	

همان‌طور که در جدول ٤ مشاهده می‌شود، با توجه به سطح احتمال آزمون سوبل که برابر با ۰/۱۲٤ است، که ازنظر آماری، معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف تأثیر مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش تعدیل گر کارآفرینی انجام شد. نتایج نشان داد که ظرفیت اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر مثبت دارد. همچنین با توجه به نتایج مؤلفه ظرفیت نوآورانه بر عملکرد سازمانی تأثیر ندارد. و در آخر با توجه به نتایج نشان داد که ظرفیت جذب بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. ظرفیت اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، عملکرد سازمان را برای کسب مزیت‌های رقابتی در میان سازمان‌های خدماتی کشور، افزایش می‌دهد. به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن توسط پورتال داخلی سازمان صورت می‌پذیرد. از این پورتال کارکنان می‌توانند با یکدیگر گفتگو و چالش‌های اداری و راه‌حل‌های آن را به اشتراک‌گذارند. البته این بخش هنوز آنچنان موردتوجه قرار نگرفته است، اما با همین سیستم نسبتاً کم‌کاربرد هم گاهی اشتراک دانش برای کارکنان مفید واقع می‌شود. در حقیقت اشتراک دانش منجر به تطبیق هدفمند و اصولی منابع به دپارتمان‌ها در بخش‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌شود. درواقع اشتراک دانش به دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن اجازه می‌دهد با تخصیص اصولی منابع به مزیت‌های رقابتی در میان دانشگاه آزاد اسلامی مناطق دیگر تهران دست یابد. بر همین نتایج فرضیه اول پژوهش با نتایج پژوهش‌های کیم و همکاران (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۰) و نجیمی و همکاران (۲۰۱۸)، همسو بود.در بحث مؤلفه ظرفیت نوآورانه بر عملکرد سازمانی، تأثیر مثبت دارد.نتیجه حاکی از آن بود ظرفیت نوآورانه بر قابلیت در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، مؤثر نیست. ظرفیت نوآوری یک شرکت را می‌توان به‌عنوان پتانسیل نوآوری تعریف کرد. در حقیقت تبدیل مدام دانش و ایده‌ها به محصولات، فرآیندها و سیستم‌های جدید را می‌توان ظرفیت نوآوری در نظر گرفت. اما نتایج نشان داد که ظرفیت نوآوری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، بر توانایی پویا مؤثر نیست. در حقیقت نوآوری در سازمان مربوطه آن‌قدرها موردتوجه کارکنان و مدیران قرار نمی‌گیرد. در کنار این مسئله، هیچ پاداشی برای کارکنانی که نوآوری را ارائه می‌دهند وجود ندارد و در حقیقت مشوقی برای این مسئله در نظر گرفته نشده است. بر همین اساس نتایج پژوهش حاضر با پژوهش میر اشرافی (۱۳۹۹)، اسمعیلی (۱۳۹۹)، شیرخ فومنی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

(۱۳۹۹)، رجبی فرجاد و مطیعیان نجار (۱۳۹۷)، امیری (۱۳۹۷) همسو بود و با پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰)، همسو نبود. از دلایل عدم همسویی می‌توان به تفاوت در نگرش مدیران و کارکنان به مسئله نوآوری در میان سازمان‌های داخلی و کشورهای خارجی می‌باشد.در بحث ظرفیت جذب بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت است.نتیجه حاکی از آن بود که ظرفیت جذب بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر مثبت دارد. ظرفیت جذب به‌عنوان «توانایی یک شرکت برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید، جذب آن و به‌کارگیری آن برای اهداف تجاری» تعریف‌شده است. در سطوح فردی، گروهی، شرکتی و ملی موردمطالعه قرار می‌گیرد. پیشینیان دانش مبتنی بر پیشین (ذخایر دانش و جریان دانش) و ارتباطات هستند. اما دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در زمینه جذب اطلاعات جدید و به‌کارگیری آن از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و الزام کارکنان به رعایت استانداردهای جدید، این امکان را فراهم نموده تا زمینه جذب و استفاده از اطلاعات جدید در سازمان به‌خوبی انجام گیرد. همین مسئله منجر به بهبود عملکرد سازمانی شده است.

همچنین نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر مثبت دارد. به‌طورکلی نتایج پژوهش حاکی از آن است مؤلفه انتخاب نیروی انسانی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تائید فرض فوق است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۱,۸۷۲ که این میزان از قدر مطلق ۱,۹۶ پایین‌تر است بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح ۰/۹۵ فرض فوق مورد تائید نمی‌باشد. پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیمان اکبری و کامران نظری (۱۳۹۹)، حسینی، تبسمی و دادفر (۱۳۹۷)، کولک و همکاران (۱۳۹۹)، منوریان، اسکندری و عرفانی (۱۳۹۶)، فخیمی، و قاسم‌زاده (۱۳۹۱)، کیم و همکاران (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۰) و نجیمی و همکاران (۲۰۱۸)، همسو بود. به عبارتی انتخاب نیروی انسانی نمی‌تواند به‌عنوان موضوعی اثرگذار در زمینه بهبود عملکرد سازمانی باشد. آموزش نیروی انسانی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده گویای تائید فرض فوق است. از سوی شدت مسیر در این رابطه منفی است که مؤید نقش منفی آموزش نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی نیروی انسانی می‌باشد. فرصت‌های رشد شغلی به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده گویای تائید فرض فوق است. از سوی شدت مسیر در این رابطه منفی است که مؤید نقش منفی فرصت‌های رشد شغلی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی می‌باشد. نظام جبران خدمات به‌عنوان مؤلفه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده گویای تائید فرض فوق است. از سوی شدت مسیر در این رابطه منفی است که مؤید نقش منفی نظام جبران خدمات بر عملکرد سازمانی نیروی انسانی می‌باشد. مدیریت منابع انسانی که با کمک مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن ایجادشده، می‌تواند منجر به افزایش عملکرد سازمان گردد. اما قدرت سازمان در تطبیق

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

هدفمند منابع سازمانی است. در حقیقت مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، در تخصیص اصولی منابع درست عمل کرده‌اند و همین مسئله منجر به بهبود عملکرد در این سازمان شده است. درواقع با افزایش مدیریت منابع انسانی در سازمان، می‌توان انتظار داشت خروجی سازمان که همان عملکرد است نیز رشد یابد. نتیجه بعدی پژوهش نشان داد مؤلفه‌های مدیریت دانش از طریق کارآفرینی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر مثبت دارد. نتایج فرضیه مذکور با نتیجه تحقیق پژوهش تورولجا وباجگوریچ (۲۰۱۸)، کالیسکان (۲۰۱۰) لی و همکاران (۲۰۲۰)، همسو بود. در حقیقت نتایج حاکی از آن است که کارآفرینی در سازمان مذکور این قابلیت را داشته که بتواند تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش را بر عملکرد سازمانی افزایش دهد. کارآفرینی این قابلیت را به مدیران سازمان می‌دهد تا از فرصت‌ها برای بهبود وضعیت سازمان استفاده و با کمک دانش جدید و اشتراک آن در سازمان، موقعیت‌های رقابتی با دیگر دانشگاه آزاد اسلامی کشور ایجاد نماید. درمجموع شیوه‌های مدیریت دانش از طریق کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

همچنین نتایج نشان داد مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی و کارآفرینی با عملکرد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأثیر ندارد. نتایج فرضیه مذکور با نتیجه تحقیق پژوهش اکبری و نظری (۱۳۹۹) همسو بود و پژوهش رازا و همکاران (۲۰۱۸)همسو نبود. از دلایل این عدم همسویی می‌توان به تفاوت دید و نگاه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در برابر به مدیران شرکتهای چینی نسبت به مسئله کارآفرینی سازمانی و نوآوری در سازمان اشاره نمود. از سویی کارآفرینی سازمانی فعالیتی است که شامل کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها به‌منظور معرفی محصولات و خدمات، روش‌های سازمان‌دهی، بازارها، فرآیندها و مواد اولیه‌ی جدید، از طریق تلاش‌های سازمان‌یافته‌ای است که قبلاً صورت نگرفته است. کارآفرینی سازمانی ماهیتاً فرآیند پیگیری فرصت برای خلق ارزش بدون توجه به منابع تحت کنترل است، که متغیرهای زمینه‌ای آن نوآوری و پیشگامی خطرپذیر است. نتایج حاکی از آن است که دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن نتوانسته است به‌صورت مطلوب به ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها به‌منظور ارائه محصولات و خدمات جدید عمل نماید. در حقیقت سازمان مذکور نتوانسته در زمینه کارآفرینی و نوآوری و کشف فرصت‌های جدید، در جهت بهبود عملکرد سازمان موفق عمل نماید.

داده‌ها در این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد، بر همین اساس، روش جمع‌آوری داده‌ها نسبت به پژوهشی که از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شود، دارای محدودیت خواهد بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود زیرسیستمی را در سازمان پیاده‌سازی نمایند تا به کارکنان امکان اشتراک مشکلات سازمانی و ارائه پاسخ آن فراهم نماید. در حقیقت با چنین سیستمی کارکنان به‌سادگی می‌توانند در ساعات اداری یا خارج از آن به چالش‌های دیگر همکاران خود که در سازمان برایشان ایجاد شده پاسخ یا مشورت دهد. روتین‌های اداری را به‌صورتی تنظیم نمایند تا بخشی از وظایف کارکنان به جمع‌آوری و ادغام اطلاعات مربوط به

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

راهبردهای جدید مرتبط با وظایف اختصاص یابد. همچنین هنگام به کاربردن روش‌های گسترش و جذب دانش مانند استفاده از دوره‌های آموزشی و یا راه‌اندازی سیستم‌های مبتنی فناوری، با تغییر در نگرش نسبت به اختصاص بخشی از زمان کارکنان به جستجو برای دستیابی به پاسخ چالش‌های مطرح شده در پورتال سازمان، عملکرد سازمان را افزایش دهند.

منابع

اسمعیلی، محمدباقر. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گرایش بازار و نوآوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی حکیم جرجانی، گروه مدیریت.

اکبری، پیمان و نظری، کامران. (۱۳۹۹). تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی موردمطالعه کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه، دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۹ (۱۷)، ۶۸-۴۵.

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

حسینی, ابوالحسن, تبسمی, امیرو دادفر, زهرا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲۹ (۸)، ۱۷۱-۱۵۵.

رجبی فرجاد، حاجیه و مطیعیان نجار، مجید. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی باملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۱۹۱-۲۱۴.

شیرخ فومنی، فاطمه. (۱۳۹۹)، پژوهشی تأثیر ارزش دانش مدیریت برتر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری باز (موردمطالعه: معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.

فخیمی، فرزاد و قاسم‌زاده، معصومه (۱۳۹۱). بررسی رابطه علّی بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در ستاد شرکت سایپا پرس، مدیریت کسب‌وکار زمستان ۱۳۹۱، شماره ۱۶، ص:۴۹-۶۴

منوریان، عباس؛ اسکندری، هادی و عرفانی، نسرین. (۱۳۹۶). رابطه سیستم مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: نقش میانجی جهت‌گیری استراتژیک، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶ (۲۳)، ۲۰-۱.

میر اشرافی، هدیه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی منطقه ۲۰ آموزش‌وپرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و فرهنگ تهران، دانشکده علوم انسانی.

Abuaddous, H. Y., Al Sokkar, A. A., and Abualodous, B. I. (2018). The impact of knowledge management on organizational performance. Int. J. Adv. Comput. Sci. Appl. 9, 204–208.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱–۱۵

Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., and Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating role of trust on the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. Procedia Soc. Behav. Sci. 235, 729–738

Antunes, H. D. J. G., and Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. J. Innov. Knowl. 5, 140–149

Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., & Varma, A. (2023). Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, *33*(3), 606-659.

Butt, M. A., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M. J., Wang, M., Sumbal, M. S., et al. (2019). Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems. Comput. Math. Organ. Theory 25, 336–356.

Çaliskan, Esra Nemli(2010) The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance. Journal of Naval Sciences and Engineering, Volume 6, (2): 100 – 116.

Cerchione, R., and Esposito, E. (2016). A systematic review of supply chain knowledge management research: state of the art and research opportunities. Int. J. Prod. Econ. 182, 276–292.

Kane, G. C. (2017). The evolutionary implications of social media for organizational knowledge management. Inf. Organ. 27, 37–46.

Kim, T. H., Choi, B., Lee, J.-N., & Sambamurthy, V. (2021). Portfolio effects of knowledge management strategies on firm performance: Complementarity or substitutability? Information & Management, 58(4), 103468.

Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., Murad, M., Syed, N., & Riaz, M. (2020). Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model. Frontiers in Psychology, 11.

Liu, D., Santhanam, R., & Webster, J. (2017). Toward meaningful engagement. *MIS quarterly*, *41*(4), 1011-1034.

Najmi, K., Kadir, A. R., and Kadir, M. I. A. (2018). Mediation effect of dynamic capability in the relationship between knowledge management and strategic leadership on organizational performance accountability. Int. J. Law Manag. 60, 517–529.

Ngah, R., Tai, T., & Bontis, N. (2016). Knowledge management capabilities and organizational performance in roads and transport authority of Dubai: The mediating role of learning organization. *Knowledge and Process Management*, *23*(3), 184-193.

Raza, S., Minai, M. S., ul Haq, M. A., Ismail, A. I., and Zain, A. Y. M. (2018). Entrepreneurial network towards small firm performance through dynamic capabilities: the conceptual perspective. Acad. Entrep. J. 24, 1–9.

Serrat, O. (2017). Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance. London: Springer Nature.

Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., and Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: the neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. J. Bus. Res. 94, 442–450.

Tang, H. (2017). Effects of leadership behavior on knowledge management and organization innovation in medicine and health sciences. Eurasia J. Math. Sci. Technol. Educ. 13, 5425–5433.

Turulja, Lejla & Bajgoric, Nijaz (2018) Information technology, knowledge management and human resource management: Investigating mutual interactions towards better

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

organizational performance, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 48 No. 2, pp. 255-276

Wahda, W. (2017). Mediating effect of knowledge management on organizational learning culture toward organization performance. *Journal of Management development*, *36*(7), 846-858.

Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, *17*(1), 24-38.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۵

The Effect of Knowledge Management and Human Resource Management on Organizational Performance with the Role of Entrepreneurship Moderator (Case Study: Employees of Islamic Azad University, Rudehen Branch)

Alireza Faregh[۱], Kourosh Parsa Moein[۲]

Abstract

The purpose of the current research is the impact of knowledge management and human resources management on organizational performance with the role of moderating entrepreneurship of employees of Islamic Azad University, Roudhen branch. The statistical population includes 243 people and the sample is 144 people from the employees of Islamic Azad University, Rudehen branch. The research method is descriptive and correlational. To measure knowledge management, the questionnaires of Su et al. (2007), Harley and Holt (1998) and Lyal Rodriguez (2005) are used. Also, the questionnaire of García Morales et al. (2008) is used to measure organizational performance. Also, the questionnaire of Santhanam et al. (2017) is used to measure human resource management. Also, human resource management has an impact on organizational performance. Also, human resource training is used as a component of resource management to measure entrepreneurship, from Colbert et al., 2008. Data analysis was done with the help of regression test, path analysis and SmartPLS3.5 software. The results of the structural equation model method showed that knowledge sharing capacity has a positive effect on performance, but innovative capacity does not have a positive effect on organizational performance, and absorption capacity has a positive effect on organizational performance. The results showed the same. Selection of human resources as a human component has an impact on organizational performance. In the following, job growth opportunities as a component of human resource management have an impact on organizational performance, and service compensation system as a component of human resource management has an impact on organizational performance. Also, the results indicate that entrepreneurship in the mentioned organization has the ability to increase the impact of knowledge management components on organizational performance. Finally, the components of human resource management with entrepreneurship and entrepreneurship with organizational performance among the employees of Islamic Azad University Their intestines are not affected.

Keywords: Knowledge Management, Human Resource Management, Entrepreneurship, Organizational Performance

[۱] Master's degree, Department of Public Administration, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author)

[۲] Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Counseling, Rudehen Branch, Islamic Azad University, Rudehen, Iran

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-18]