

ارائه مدل توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش

نگار پیلوار^۱، علی بدیع‌زاده^{۲*}، سید رسول حسینی^۳، روح‌الله زابلی^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)
^۳استادیار، گروه مدیریت آموزشی، پردیس شهید چمران، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
^۴دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله، تهران، ایران
تاریخ دریافت: تیر ۱۳۹۹، اصلاحیه: آبان ۱۳۹۹، پذیرش: بهمن ۱۳۹۹

چکیده

با توجه به اهمیت نقش مدیریت دانش در سازمان‌های امروزی در بروز رفتار کارآفرینی سازمانی و ایجاد سازمان‌های کارآفرین و تاثیر بسزای آن در سلامت جامعه این سوال مطرح میشود که چگونه میتوان میزان کارآفرینی سازمانی را بر مبنای مدیریت دانش را مورد ارزیابی قرار داد؟ پژوهش حاضر در پی ارائه مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین است که با روش ترکیبی (کیفی - کمی) مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش کیفی مصاحبه عمیق با خبرگان و در بخش کمی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به تایید مدل پرداخته شده است. مصاحبه‌ها از طریق کدگذاری باز و محوری و انتخابی با نرم افزار MAXQDA 10 و جهت تایید ابزار به دست آمده از نرم افزار SMART PLS3 استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد میتوان با شناسایی عوامل مدیریت دانش و استفاده درست از آن موجب بهبود عملکرد سازمان و در نتیجه اجرا و توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی شده و از این طریق موجب تامین موفقیت و بقای سازمان شد.

واژه‌های اصلی: کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، دانشگاه علوم پزشکی

۱- مقدمه

نقش با اهمیت دانش در عصر حاضر نیاز به مدیریت دانش را نشان می‌دهد. مدیریت دانش با ایجاد، توسعه و ترویج دانش و تمرکز بر دارایی‌های غیر فیزیکی سازمان (تجارب و دانش کارکنان)، شرایطی را برای بروز رفتار کارآفرینی سازمانی فراهم می‌نماید و باعث بوجود آمدن سازمان‌های کارآفرین می‌شود که مجموعه این اقدامات تاثیر مستقیمی بر روی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد. [۲۷]

اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های قرن ۲۱، تاکید بر دانش و اطلاعات است. بر خلاف سازمان‌های گذشته، سازمان‌های امروزی دارای فناوری پیشرفته بوده و نیازمند کسب، مدیریت و بهره‌برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارایی خود هستند به طوری که در جهان امروز دانش مهم‌ترین منبع راهبردی برای سازمان محسوب می‌شود و علاقه‌مندی به مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها روز به روز در حال افزایش است. [۲۵]

تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی بین شرکتهای، رشد سریع سازمان‌ها، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و افزایش روز افزون انتظارات جامعه نیاز به نوآوری و کارآفرینی را برای بقای سازمانها

اجتناب ناپذیر کرده است. از این رو، در دهه‌های اخیر فعالیتهای کارآفرینانه به درون سازمان‌ها راه یافت [۷].

در سازمان‌های بهداشتی و درمانی به لحاظ اهمیت روزآمد بودن اطلاعات و دانش برای بهبود خدمات، دانش و مدیریت آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سازمان‌های بهداشت و سلامت در قرن ۲۱ به لحاظ گستره‌ی وسیع آن، تعامل این سازمان‌ها با عموم مردم و تغییرات پیش آمده در نظام‌های بهداشتی جهانی، با چالش‌های زیادی مواجه هستند. برای غلبه بر این چالش‌ها و ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی، این بخش از نظام اجتماعی نیازمند مدیریت کارآمد و مؤثر، استفاده از کارکنان ماهر و بادانش و تخصیص زمان مناسب به امر مدیریت دانش می‌باشد.

علوم پزشکی با توجه به تعداد کثیر استادان، کارکنان و ذی‌نفعان در رده‌ها و سطوح مختلف و دانشجویان گروه‌های مختلف دارای ظرفیت بالایی جهت به کارگیری مدیریت دانش هستند. جهت کاربرد مدیریت دانش در علوم پزشکی لازم است که مدیریت دانش در رسالت، چشم انداز، برنامه‌های استراتژیک دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان یک اصل مهم لحاظ شود [۱۲].

*a.badizadeh@gmail.com

تسهیم، انتقال دانش و کارآفرینی سازمانی، بکارگیری دانش و کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش و تأثیر آن بر ریسک‌پذیری کارکنان اشاره شد. مصباحی و سیستانی [۱۶]، در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین رهبری اصیل و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان" پرداختند. که رابطه معنا داری بین این دو را نشان داد.

سررود [۹]، در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی بر رابطه میان مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بیمارستان-های دانشگاه علوم پزشکی مشهد" پرداختند. نتایج نشان داد که مولفه توزیع و انتقال دانش مهمترین نقش را در عامل مدیریت دانش و نیز تولید ایده مهم ترین نقش را در عامل کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند. مهدیان و همکاران [۱۸] به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کار آفرینی پرداختند. هدف از پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کار آفرینی در کارکنان دانشگاه آزاد شهر بروجرد بود. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و کار آفرینی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

الحکیم و همکاران [۲۰] به بررسی استراتژی‌های مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی بخش ارتباطات سیار عراق، پرداختند. فرضیات تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری مورد آزمون قرار داده شدند. نشان داد که استراتژی‌های مدیریت دانش تأثیر مثبت و مستقیمی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد.

هونسیکی و همکاران [۲۲] به بررسی سرمایه فکری، مدیریت دانش و عملکرد شرکت پرداختند. در این تحقیق شرکت‌ها را بر اساس سطوح سرمایه فکری و مدیریت دانش، به چهار بخش تقسیم کردند. نتایج تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی با سطح بالای سرمایه فکری و مدیریت دانش، نسبت به شرکت‌هایی با سطح پایین سرمایه فکری و مدیریت دانش، عملکرد بالاتری داشته‌اند و میزان عملکرد نوآوری شرکت نیز بهتر بوده است.

با توجه به اهمیت نقش مدیریت دانش در سازمان‌های امروزی در بروز رفتار کارآفرینی سازمانی و ایجاد سازمان‌های کارآفرین و تأثیر بسزای آن در افزایش کیفیت خدمات سلامت و در نتیجه سلامت جامعه این سوال مطرح میشود که چگونه میتوان میزان کارآفرینی سازمانی را بر مبنای مدیریت دانش را مورد ارزیابی قرار داد؟ پژوهش حاضر در پی ارائه مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین است.

۳- روش تجزیه تحلیل داده‌ها

در تحقیق حاضر با توجه به هدف پژوهش که شناسایی و ارائه مدل ساختاری توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین می‌باشد. محقق با رویکرد ترکیبی (کیفی - کمی) به مطالعه و تحلیل جامعه مورد بررسی پرداخت. در بخش کیفی از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش در این

از آنجا که مراکز بهداشت از نظر موقعیت جغرافیایی به صورت پراکنده هستند، کاربرد مدیریت دانش در این موقعیت‌ها ویژگی‌های خاص خود را داراست. [۱۲].

۲- ادبیات پژوهش

یدالهی و همکاران [۱۹] به مطالعه‌ی موانع کارآفرینی در ورزش کشور پرداختند. هدف این مقاله شناسایی موانع کارآفرینی در ورزش کشور است و به سوال توسعه‌ای مهمی پاسخ می‌دهد. بدین منظور با استفاده از روش تحقیق ترکیبی و بر مبنای نظریه‌ی سه‌شاخه‌گی موانع‌های رفتاری، ساختاری و محیطی کارآفرینی در ورزش شناسایی شدند.

صادقی و همکاران [۱۰] به بررسی عوامل رفتاری مؤثر بر توسعه کارآفرینی در ورزش کشور پرداختند. هدف مقاله حاضر بررسی عوامل رفتاری مؤثر بر توسعه کارآفرینی در ورزش کشور و ارائه الگوی مناسب است. نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین عوامل رفتاری با توسعه کارآفرینی ورزشی وجود داشت و عناصری مانند انگیزه‌ها و نگرش‌های کارآفرینانه بر توسعه کارآفرینی تأثیرگذار بود. می‌توان گفت که تقویت و توسعه عوامل رفتاری در توسعه کارآفرینی ورزشی کشور نقش زیادی دارد.

کلایان و همکاران [۱۳] به بررسی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی (شهرداری شیروان) پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختار و به کمک نرم افزار Smart PLS در دو بخش مدل اندازه گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش مدل اندازه گیری ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید و در بخش ساختاری، ضرایب ساختاری مدل برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که «فرهنگ سازمانی»، «سبک رهبری»، «ویژگی‌های شخصیتی مدیران» و «ویژگی‌های شخصیتی کارکنان» از موانع کارآفرینی در این سازمان بوده، ولی «سطح تنش و تضاد» در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و کارآفرینی مؤثر می‌باشد.

حسینی و مریی [۷] به بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (بانک پاسارگاد استان تهران) پرداختند. هدف این پژوهش بررسی اثرگذاری فرایندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی است، تا از این رهیافت جایگاه کارآفرینی در طراحی الگوی مدیریت دانش برای سازمانهایی که قصد ورود به این حوزه را دارند، مشخص شود. یافته‌های پژوهش نشان میدهد که تسهیم دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم و به کارگیری دانش به صورت مستقیم بر روی فرایند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارند.

کیاکجوری و سالاری [۱۴] به مطالعه تطبیقی بررسی رابطه مدیریت دانش و کار آفرینی سازمانی پرداختند. در این مقاله به شباهت‌های بین این دو موضوع شامل استقرار مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی، استقرار مدیریت دانش و نقش آن در بهبود نوآوری در سازمان، رابطه

که شامل آزمون فورنر و لاکر است که روایی واگرا نیز تایید شد. در جدول شماره ۱ نشان داده میشود.

سپس محقق اجازه یافت مدل ساختاری را با PLS ارائه دهد. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری ضرایب مورد قبول میباشد که در شکل شماره ۲ و جدول شماره ۲ نشان داده میشود.

در نهایت برای برازش مدل باید گفت که مدل های معادلات ساختاری به طور معمولی ترکیبی از مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری هستند. برای ارزیابی مدل های ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی، بررسی توانایی مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته به کار می رود، برای بررسی برازش مدل ساختاری از ضرایب R2 و معیار Q2 استفاده میشود که در این تحقیق R2 برابر ۰/۶۳۶ و Q2 برابر ۰/۱۵۷ میباشد.

نکته ضروری در اینجاست که چه مقدار R2 برای سازه های یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش ساختاری بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 معرفی شده است. [۱۶]

از مقدار به دست آمده R2 چنین برمی آید که این مقدار برای تحقیق حاضر نزدیک سطح قوی قرار دارد. از شاخص Q2 میتوان برای برازش مدل اندازه گیری در مدل معادلات ساختاری در تحلیل های PLS استفاده کرد. [۲۴]

شاخص نیکویی برازش GOF هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مد نظر قرار میدهد و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل به کار می رود و با فرمول زیر به دست می آید. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده اند. [۱۸]

مثبت بودن شاخص نیکویی برازش (GOF) برازش کل مدل را نشان میدهد و حصول مقدار ۰/۳۱۵ نشان از برازش نسبتاً قوی و مناسب مدل تحقیق دارد و میتوان گفت که قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش زیر ساختی بسیار مهم برای گسترش و تقویت و تداوم حرکت های فعالیت های کارآفرینی است. البته تمام ظرفیت های مدیریت دانش در ایران شکوفا نشده و کارآفرینی نیز در تمامی ابعاد گسترش نیافته است. سامانه های عمومی مدیریت دانش به عنوان زیر ساختی عمومی برای کارآفرینی؛ سامانه های یکپارچه مدیریت دانش برای کارآفرینی سازمانی و خدمات و ابزارهای مدیریت دانش به عنوان موضوعی برای کارآفرینی محورهایی هستند که برای گسترش کارآفرینی باید مورد توجه قرار گیرند.

کارآفرین سازمانی برای انواع بنگاه های اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد؛ اما دانشگاه ها (به عنوان سازمان هایی که می توانند کارآفرین تربیت کنند) از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده و کارآفرینی سازمانی در آنها ضرورت دارد. بکارگیری مدیریت دانش یک استراتژی برای بهبود نوآوری سازمانی است و اثر مثبتی بر استفاده دانش صریح برای نوآوری رادیکالی

بخش ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاه علوم پزشکی قزوین بوده اند که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری غیر احتمالی هدفمند استفاده شده است. فرایند انجام تحقیق با مصاحبه نیمه ساختار یافته عمیق تا رسیدن به اشباع نظری صورت گرفت. سپس مصاحبه ها پیاده سازی شد و جهت شناسایی مولفه ها از کد گذاری باز، محوری و انتخابی توسط نرم افزار MAXQDA 10 استفاده شد.

در بخش کمی از شاخص های به دست آمده در بخش کیفی، پرسشنامه طراحی شد و پایایی و روایی آن مورد بررسی قرار گرفت. سپس برای بررسی شاخص های به دست آمده از مدل اندازه گیری (بیرونی) استفاده شد. Smart PLS را میتوان یکی از موفق ترین نرم افزار های معادلات ساختاری دانست که برای تعداد نمونه کمتر از ۲۰۰ نفر مناسب بوده و با روش حداقل مربعات جزئی به بررسی مدل میپردازد. در PLS مانند دیگر نرم افزار های مدل سازی معادلات ساختاری دو مدل بررسی میشود: مدل اندازه گیری (تحلیل عاملی تاییدی) که به آن مدل بیرونی گفته میشود و مدل ساختاری (تحلیل مسیر) که به آن مدل درونی گفته میشود.

۴- یافته ها

از بین مصاحبه شوندهگان ۵۰ درصد زن و ۵۰ درصد مرد بودند که بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۳۰-۴۰ بود.

در بخش کیفی پژوهشگر با رعایت کامل اصول اخلاقی و رضایت از مصاحبه شوندهگان، مصاحبه ها را انجام داده و به صورت متن پیاده سازی کرده و با استفاده از نرم افزار Maxqda 10 به کدگذاری باز، محوری و انتخابی پرداخت که مدل نهایی به وسیله آن تدوین شد. در شکل شماره ۱ نشان داده میشود.

در ادامه و در بخش کمی از شاخص به دست آمده از بخش کیفی پرسشنامه طراحی شد همه ی سوالات پرسشنامه بار های عاملی بالای ۰/۷ داشتند پرسشنامه ها بین ۱۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی قزوین پخش شد که ۱۰۰ پرسشنامه جمع آوری شد.

سپس برای بررسی شاخص های ابزار بدست آمد از مدل اندازه گیری (بیرونی) استفاده کرد که به بررسی رابطه انعکاسی و ترکیبی متغیرهای پنهان (کارآفرینی سازمانی، منابع انسانی، مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی) پرداخت.

بعد از آن در ادامه برای بررسی پایایی مدل انعکاسی بیرونی، پایایی اشتراکی و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفت. میانگین واریانس استخراجی (AVE) شاخص اصلی همگرایی سوالات یک پرسشنامه است. میانگین پایایی اشتراکی بالای ۰/۵ (AVE = 0.55) بودند و نهایتاً شرط سوم روایی همگرا (AVE > CR) توسط محقق بررسی و تایید شد. به طوریکه کلیه مقوله ها دارای پایایی مرکب بالای ۰/۷ (CR = 0.8) و پس از آزمون روایی همگرا، آزمون روایی واگرا انجام شد

را بهبود می‌بخشد. خدمات مدیریت دانش عرصه وسیعی برای ایجاد فرصت‌های کارآفرینی است که باید خط مشی‌های لازم برای ایجاد تقاضا برای این خدمات فراهم شود [۵].

در این مقاله، یافته‌های کارآفرینی سازمانی در سه بعد رفتاری، ساختاری و محتوایی با یافته‌های بدالهی [۱۹] و همکاران همسو می‌باشد همچنان در بعد رفتاری با یافته‌های صادقی [۱۰] و کلایبان [۱۳] و در بعد ساختاری با یافته‌های مندعلی [۱۷] همسو است.

یافته‌های مدیریت دانش این پژوهش با یافته‌های محمدی [۱۵]، کیاکجوری و سالاری [۱۴] حسینی و مری [۷] مهدیان [۱۸] همسو است.

یافته‌های منابع انسانی پژوهش با یافته‌های باقری [۳] همسو است. یافته‌های فرهنگ سازمانی پژوهش با یافته‌های سررود [۹] و کونستان [۲۳] همسو می‌باشد.

همچنین مولفه سبک رهبری در این پژوهش با یافته‌های مصباحی و سیستانی [۱۶] و مولفه خلاقیت با یافته‌های شهزاد [۲۶] و احمدی [۱] و مولفه انگیزه با یافته‌های بهور [۴] همسو می‌باشد.

دارد. در همین راستا است که استراتژی‌های کدسازی و شخصی‌سازی مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد انتقال دانش، منجر به افزایش قابلیت‌های نوآورانه سازمانی می‌گردد.

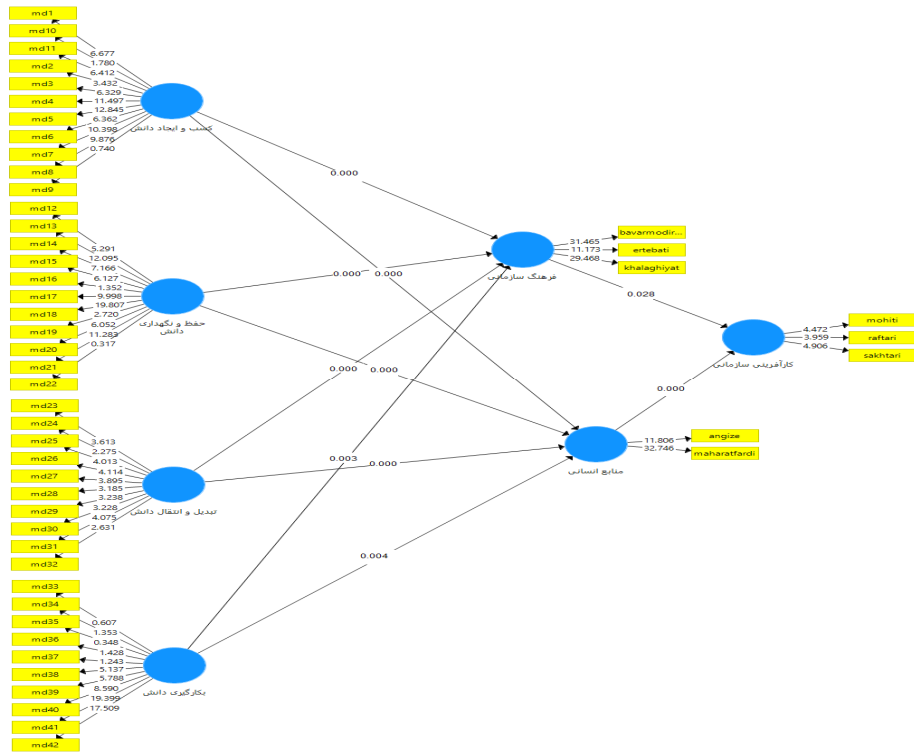
از این تحقیق میتوان نتیجه گرفت که ایجاد سامانه مدیریت دانش می‌تواند بسیاری از موانع کارآفرینی سازمانی را رفع نماید. سامانه مشاغل؛ بهترین و کامل‌ترین زیرساخت برای تخصیص منابع انسانی در سطح کلان و درون سازمان‌ها، شایسته سالاری و ارتباط دانشگاه و جامعه در بعد منابع انسانی می‌تواند استفاده شود.

پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها یکی از راهبردهای موثر برای ایجاد دانشگاه کارآفرین است؛ و دانشگاه کارآفرین یکی از مهم‌ترین مولفه‌های ارتقای کارآفرینی در کشور می‌باشد. باید دانش آموختگان آموزش عالی، انسان‌های خلاق، یادگیرنده و کارآفرین باشند که موجب افزایش انگیزه در افراد شوند. مدیریت دانش نه تنها می‌تواند کارآفرینی سازمانی را تقویت کند بلکه به دلیل حوزه ماموریت سازمان، اثر بخشی مضاعفی نیز دارد. اگر کیفیت تصمیم‌گیری و عملکرد آنها بهبود یابد همچنین مداخلات آنها در جامعه دقیق‌تر و صحیح‌تر شده که به طور غیر مستقیم فضا را برای کارآفرینی توسط بنگاه‌های اقتصادی و اجتماعی

جدول (۱): نتایج آزمون واگرایی

بکارگیری دانش	تبدیل و انتقال دانش	حفظ و نگهداری دانش	فرهنگ سازمانی	منابع انسانی	کارآفرینی سازمانی	کسب و ایجاد دانش
۰/۴۳۲						
۰/۲۳۳	۰/۵۸۶					
۰/۸۸۹	۰/۱۰۸	۰/۵۲۲				
۱/۱۴	۰/۱۳۳	۰/۷۷۹	۰/۶۹۷			
۰/۴۹۷	۰/۶۲	۰/۵۵۴	۰/۳۸۲	۰/۸۴۷		
۰/۵۶۹	۰/۱۶۵	۰/۱۰۳	۰/۴۷	۰/۱۵۷	۰/۸۵۲	
۰/۹۵۴	۰/۱۲۱	۰/۱۶۲	۰/۸۸۴	۰/۵۳۰	۰/۹۰	۰/۵۱۸

نگار پیلوار و همکاران / ارائه مدل توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش



شکل (۲): مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

منابع و ماخذ

- مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج، موسسه آموزش عالی علامه خویی و موسسه آموزش عالی معراج
- [۱۰] صادقی، حسین؛ هنری، حبیب، مندعلی زاده، زینب. (۱۳۹۳). بررسی عوامل رفتاری مؤثر بر توسعه کارآفرینی در ورزش کشور. مدیریت ورزشی، ۴: صص ۶۸۱-۶۷۱
- [۱۱] قارزی، حمید، وکیل الرعایا، یونس. (۱۳۹۳). بررسی مقایسه ای کارآفرینی در ایران و کشورهای عضو دیده بان جهانی کارآفرینی. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، دانشگاه تبریز و سازمان مدیریت صنعتی.
- [۱۲] کریمی، آصف؛ انصاری، محسن؛ احمدپور داریانی، محمود؛ رضایی، روح اله (۱۳۹۲). تاثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه (مورد مطالعه: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه علوم پزشکی قزوین). توسعه کارآفرینی، ۳: صص ۱۸۲-۱۶۳
- [۱۳] کلایان مقدم، هما، آزما، فریدون. (۱۳۹۴). بررسی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری شیروان). چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.
- [۱۴] کیاچوری، داود، سالاریان، محسن. (۱۳۹۲). مطالعه تطبیقی بررسی رابطه مدیریت دانش و کار آفرینی سازمانی. دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان.
- [۱۵] محمدی، فروغ، قاسمی، حمید، رحمانی، نریمان. (۱۳۹۵). برازش معادله‌ی رگرسیونی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۴۳: صص ۱۸۳-۱۶۱
- [۱۶] مصباحی، مریم، سیستانی، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اصیل و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم انسانی، بوشهر، موسسه پژوهشی برین سازان.
- [۱۷] مندعلی زاده، زینب؛ احسانی، محمد؛ هنری، حبیب. ۱۳۹۵. طراحی مدل کارآفرینی پایدار در ورزش با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها. مدیریت ورزشی، ۵: صص ۷۰۹-۷۲۵
- [۱۸] مهدیان، محمد جعفر، بیرانوند، فاطمه، فردوسی، بهروز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کار آفرینی. تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۲۴: صص ۱-۱۵
- [۱۹] یدالهی فارسی، جهانگیر؛ غلامی، ناصر، حمیدی، مهرزاد، کتعی، علی. (۱۳۹۰). مطالعه‌ی موانع کارآفرینی در ورزش کشور. توسعه کارآفرینی، ۲: صص ۱۰۵-۱۲۴
- [20] Al-Hakim, L., Yousif, A., Shahizan, H. (2013). **Knowledge Management Strategies, Innovation, and Organizational Performance**, Journal of Advances in Management Research, Vol. 10 Iss 1 pp. 58 – 71
- [۱] احمدی، ناصر، پورشافی، هادی، قرونه، داود، اکبری بورنگ، محمد. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای خلاقیت در رابطه مدیریت دانش با گرایش به کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های بیرجند و علوم پزشکی دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه بیرجند - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- [۲] امیری، محمدرضا، وکیلی مفرد، حسین، به رقی، حمید. (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد دانشگاه علوم پزشکی همدان در اعمال فرآیندهای مدیریت دانش. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی ۴۴ (۴) ۹۳-۸۱.
- [۳] باقری، سیدمحمد، عمران‌فر، میثم، داداشی، حبیب اله. (۱۳۹۲). ارائه مدل پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی با استفاده از مدل‌های مدیریت دانش (مورد مطالعه در شرکت آب و فاضلاب استان مازندران). سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، همایش ملی مدیریت بازرگانی با محوریت: کسب و کارهای کارآفرینانه و اقتصاد دانش بنیان.
- [۴] بهور، شهین، سبزه‌بی، محسن، قربانی، قدیر. (۱۳۹۶). تحلیلی بر عوامل مؤثر بر تمایل دانشجویان سال چهارم آبی تی دانشگاه رازی به ادامه تحصیل در رشته مدیریت کارآفرینی. کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس، دانشگاه علوم پزشکی قزوین.
- [۵] پیلوار، نگار، بدیع زاده، علی، حسینی، سید رسول، زابلی، روح (۱۳۹۸). شناسایی مولفه‌های توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی قزوین). (مدیریت بهداشت و درمان) شماره ۳، ۳۱-۴۲.
- [۶] حاجی حسینی، فرزانه، علی محمدی، سهند، قربانی، حمزه. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط اجزاء تشکیل دهنده ویژگیهای فردی و موفقیت کارآفرینی سازمان در شرکت سام سرویس تهران. دومین همایش ملی کارآفرینی و رقابت پذیری، ساری، مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه مازندران.
- [۷] حسینی مریم مری سیده پریسا. (۱۳۹۵). بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک پاسارگاد استان تهران). مطالعات مدیریت و حسابداری، ۴: صص ۲۹-۱۸.
- [۸] داوری، علی، رضازاده، علی. (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار pls. تهران. دانشگاه جهاد سررود خسروی، جواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی بر رابطه میان مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج، موسسه آموزش عالی علامه خویی و موسسه آموزش عالی معراج
- [۹] سررود خسروی، جواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی بر رابطه میان مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. اولین کنفرانس ملی

- [21] Hair, J.F, Black, W.C., Babin, B.J.A. (2006.). **RE & Tatham RL. Multivariate Data Analysis**. Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall
- [22] .Hussinki, H., Paavo, R., Vanhala, M., Kianto, A. (2017). **Intellectual Capital, Knowledge Management Practices and Firm Performance**, Journal of Intellectual Capital, Vol. 18 Issue: 4, pp:904-922
- [23] Konstantinos, M., Karyotakis, V., Moustakis, S. (2016). **Organizational Factors, Organizational Culture, Job Satisfaction and Entrepreneurial Orientation in Public Administration**, 13(1): 47-59.
- [24] Rahimi, F., Mohammadi, J., Pour Zare, H. (2016). **The Impact of HRM Commitment Oriented Commitments on Resources Flexibility and Competitive Advantage**. Management (Improvement of Transformation), 25(82): 99-122
- [25] Rasmussen, E., Wright, M. (2015). **How can Universities Facilitate Academic Spin-offs? An Entrepreneurial Competency Perspective**. J. Technol. Transf., 40, 782–799.
- [26] Shahzad, Kh., Sami, U., Ahmed, F., Farhan, A., Ali, R. (2016). **Integrating Knowledge Management (KM) Strategies and Processes to Enhance Organizational Creativity and Performance: An Empirical Investigation**, Journal of Modelling in Management, 11(1) 154-179.
- [27] Wright, M. (2014). **Academic Entrepreneurship, Technology Transfer and Society: Where Next?** J. Technol. Transf., (39), 322–334