



Examining the Relationship Between Knowledge Management and Entrepreneurial Self-Efficacy with the Mediating Role of Entrepreneurial Leadership

Babak Shayesteh^{✉1} | Reza Ahmadi² | Abdul Amir Mansouri³

1. Department of Entrepreneurship, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author). E-mail: b.shayesteh@yahoo.com
2. Department of Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: rezaahmadi7192@gmail.com
3. Department of Economics, Faculty of Economics, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: a.mansori@yahoo.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 26 Mar 2023

Received in revised form:

03 May 2023

Accepted: 07 May 2023

Available online: 07 May 2023

Keywords:

Entrepreneurial Behavior Improvement; Employee Self-Efficacy; Entrepreneurial Organization; Knowledge Management Application.

Today, knowledge management and entrepreneurial self-efficacy play a vital role in the success of entrepreneurial organizations. As a strategic process for identifying, creating, storing, and sharing knowledge, knowledge management significantly contributes to increasing organizational effectiveness and profitability. Additionally, entrepreneurial self-efficacy, an individual's belief in their ability to successfully start and manage a new business, is a key factor in the success of entrepreneurs. Entrepreneurial leadership can influence the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy. Therefore, this study examines the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy with the mediating role of entrepreneurial leadership. This research is applied in nature and conducted using a descriptive-correlational method of structural equation modeling. The study's statistical population included all managers and senior employees of Sirjan Industrial Park, with 384 individuals selected through stratified random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, and the collected data were analyzed using SPSS₂₆ and Amos₂₄ software. The results of this study indicate that knowledge management has a positive and significant impact on entrepreneurial self-efficacy. Moreover, entrepreneurial leadership plays a facilitating role in this relationship. Based on the findings, it is recommended that industrial companies utilize knowledge management systems and employ entrepreneurial leaders to enhance the entrepreneurial self-efficacy of their employees.

Education and Management of Entrepreneurship, 2024, Vol. 3, No. 1, pp 45-64

Cite this article: Shaisheta, B., Ahmadi, R., & Mansouri, A. A. (2024). Examining the Relationship Between Knowledge Management and Entrepreneurial Self-Efficacy with the Mediating Role of Entrepreneurial Leadership. *Education and Management of Entrepreneurship*, 3 (1), 45-64. doi: 10.22126/EME.2023.8969.1024 (in Persian).



© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22126/EME.2023.8969.1024>

Publisher: Razi University

Extended Abstract

Introduction

Today, knowledge management and entrepreneurial self-efficacy play crucial roles in the success of entrepreneurial organizations. Entrepreneurial self-efficacy refers to individuals' judgments about their abilities to start businesses and create value through assembling unique and complete sets of resources. One of the significant factors influencing entrepreneurial self-efficacy is knowledge management. In today's industrial society, knowledge management has become a key economic resource and an integral part of an organization's development strategies, essential for maintaining relevance in the modern world. Among these, entrepreneurial leadership can affect the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy. This study examines the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy with the mediating role of entrepreneurial leadership.

Research Method

This research is applied with a purpose and descriptive method based on correlation. The statistical population includes managers and senior employees of Sirjan Industrial Town, totaling 1,000 individuals. A 384 sample was selected using stratified random sampling with proportional allocation. A questionnaire was used to measure the variable of entrepreneurial leadership. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha, which was above 0.8. The validity of the questionnaires was confirmed through face, convergent, and divergent validity. Data were analyzed using SPSS26 and Amos24 software.

Results and Discussion

The results of the correlation analysis between the research variables indicated that all correlation coefficients were statistically significant ($p < 0.05$). The model's goodness-of-fit indices were satisfactory. The structural model results confirmed the three main hypotheses of the research. Specifically, the effect of knowledge management on entrepreneurial leadership and entrepreneurial self-efficacy and the effect of entrepreneurial leadership on entrepreneurial self-efficacy was confirmed.

Conclusion and Recommendations

The primary objective of this study was to examine the relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy with the mediating role of entrepreneurial leadership. The findings indicated a positive and significant relationship between knowledge management and entrepreneurial self-efficacy among the employees of Sirjan Industrial Town. Knowledge management positively impacts entrepreneurial leadership. This model clarifies the path and resolves ambiguities, helping entrepreneurial managers achieve their entrepreneurial goals. Understanding the environment, opportunities, threats and utilizing communication capabilities assist managers in their entrepreneurial journey. Additionally, entrepreneurial leadership significantly impacts entrepreneurial self-efficacy. Entrepreneurial leaders leverage employees' abilities and guide them toward success. The findings revealed that entrepreneurial leadership mediates knowledge management and entrepreneurial self-efficacy. This type of leadership significantly impacts commercial success in small businesses. Entrepreneurial leaders motivate, create opportunities, and encourage knowledge sharing, drawing new entrepreneurial paths and enhancing employees' creativity. To benefit from the research results, entrepreneurial managers should establish knowledge management systems, share knowledge to enhance entrepreneurial self-efficacy among employees, and utilize entrepreneurial leadership to change individuals' attitudes and perspectives, harnessing their talents and abilities to cultivate effective entrepreneurs. It is believed that knowledge and skills are necessary but insufficient for becoming self-efficacious in entrepreneurship; a manager or leader is needed to guide individuals on this path.



بررسی رابطه مدیریت دانش و خودکارآمدی کار آفرینی با نقش میانجی رهبری کار آفرینانه

بابک شایسته^۱ | رضا احمدی^۲ | عبدالامیر منصوری^۳

۱. گروه کار آفرینی، دانشکده کار آفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

(نویسنده مسئول): b.shayesteh@yahoo.com

۲. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

رایانامه: rezaahmadi7192@gmail.com

۳. گروه اقتصاد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

رایانامه: a.mansori@yahoo.com

چکیده

اطلاعات مقاله

امروزه، مدیریت دانش و خودکارآمدی کار آفرینانه نقشی حیاتی در موفقیت سازمان‌های کار آفرین ایفا می‌کنند. مدیریت دانش به‌عنوان فرآیندی استراتژیک برای شناسایی، خلق، ذخیره‌سازی و به اشتراک‌گذاری دانش، در افزایش اثربخشی و سودآوری سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. همچنین، خودکارآمدی کار آفرینانه، باور فرد به توانایی‌های خود در راه‌اندازی و مدیریت موفق یک کسب‌وکار نوپا، از جمله عوامل کلیدی موفقیت کار آفرینان است. در این میان، رهبری کار آفرینانه می‌تواند بر ارتباط بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کار آفرینی تأثیرگذار باشد. از این‌رو پژوهش حاضر به بررسی رابطه مدیریت دانش و خودکارآمدی کار آفرینی با نقش میانجی رهبری کار آفرینانه پرداخته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است که با روش توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارمندان ارشد شهرک صنعتی سیرجان بود که تعداد ۳۸۴ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که داده‌های گردآوری شده آن با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²⁶ و Amos²⁴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی کار آفرینی دارد. همچنین، رهبری کار آفرینانه نقش تسهیل‌کننده‌ای در این رابطه ایفا می‌کند. بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود شرکت‌های صنعتی از سیستم‌های مدیریت دانش بهره‌مند شده و از رهبران کار آفرین جهت تقویت خودکارآمدی کار آفرینی کارکنان استفاده نمایند.

نوع مقاله:

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

دسترسی آنلاین: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

کلیدواژه‌ها:

بهبود رفتار کار آفرینانه، خودکارآمدی کارکنان، سازمان کار آفرین، کاربست مدیریت دانش

آموزش و مدیریت کار آفرینی، دوره ۳، شماره ۱، سال ۱۴۰۳، صفحات ۶۴-۴۵

استناد: شایسته، بابک؛ احمدی، رضا؛ منصوری، عبدالامیر (۱۴۰۳). بررسی رابطه مدیریت دانش و خودکارآمدی کار آفرینی با نقش میانجی رهبری

کار آفرینانه. *آموزش و مدیریت کار آفرینی*، ۳ (۱)، ۴۵-۶۴. doi: 10.22126/EME.2023.8969.1024



© نویسندگان

DOI: <https://doi.org/10.22126/EME.2023.8969.1024>

ناشر: دانشگاه رازی

مقدمه

کارآفرینی به عنوان عامل اصلی توسعه اقتصاد و سیستم مترقی سرمایه گذاری مطرح است (محمود^۱، ۲۰۱۹). بررسی توانمندی‌ها و باورهای کارآفرینی در افراد که تحت عنوان خودکارآمدی کارآفرینی شناخته می‌شود می‌تواند بر کارآفرین شدن آن‌ها تأثیر بگذارد. خودکارآمدی کارآفرینی یکی از مفاهیم مهم در زمینه کارآفرینی است که به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌های خود در زمینه‌های راه‌اندازی کسب‌وکار و خلق ارزش از طریق گردآوری مجموعه‌ای منحصربه‌فرد و کامل اطلاق می‌شود (ژانگ^۲، ۲۰۲۱). خودکارآمدی کارآفرینانه نوعی انعطاف‌پذیری افراد در خلق موقعیت‌های جذاب است (گیل^۳، ۲۰۲۱) که سبب شکل‌گیری ایده‌های جذاب کارآفرینی در مدیران می‌شود. از عوامل مهم و تأثیرگذار بر خودکارآمدی کارآفرینی در افراد مدیریت دانش است (جیاتونگ^۴، ۲۰۲۱؛ ین^۵، ۲۰۲۲).

به باور ولسون^۶ (۲۰۰۷) مدیریت دانش و آموزش می‌تواند بر خودکارآمدی کارآفرینانه تأثیر معنی‌داری داشته باشد. نظریه خودکارآمدی بیان می‌کند آموزش، یادگیری از تجربیات گذشته، به عنوان عاملی مهم و تأثیرگذار در ایجاد باورهای قوی و توانایی در یک فرد است؛ بنابراین هرچه بیشتر علم و دانش سرمایه‌های انسانی افزایش پیدا کند، سبب می‌شود اعتماد به نفس بیشتر و مدیریت موفق‌تری در حرفه خود داشته باشند (میرندا^۷، ۲۰۱۷). در جامعه صنعتی امروز مدیریت دانش به عنوان یک منبع کلیدی اقتصادی تبدیل شده است و به عنوان جزئی جدایی‌ناپذیر از استراتژی‌های توسعه یک سازمان است که برای حفظ ارتباط با دنیای مدرن لازم است که به آن توجه شود (تیواری^۸، ۲۰۲۲).

از دیگر عوامل تأثیرگذار بر خودکارآمدی کارآفرینی، رهبری کارآفرینانه است (ایسلام^۹، ۲۰۲۲). رهبری کارآفرینانه از آن جهت دارای اهمیت است که در دنیای امروزه کسب‌وکار غیر قابل پیش‌بینی و بسیار پیچیده است و استفاده از روش‌های سنتی رهبری پاسخگوی نیازهای اهداف سازمان نیست. در این حالت استراتژی رهبری کاملاً جدیدی برای هدایت کسب‌وکارهای مختلف مورد نیاز است که آن را «رهبری کارآفرینانه» نام‌گذاری می‌کنند. از نظر باقری^{۱۰} (۲۰۲۰) رهبری کارآفرینی شامل مهارت‌ها، شایستگی‌ها و رفتار خاص مدیران است که به عنوان شیوه رهبری جدید در جهت دستیابی به اهداف سازمان است.

مسئله اصلی مطرح شده در پژوهش حاضر این است که در محیط کسب‌وکار امروزی که غیر قابل پیش‌بینی، متلاطم، رقابتی و بسیار پیچیده است، تنها با تکیه بر یک ابزار نمی‌توان به موفقیت در زمینه کارآفرینی دست یافت. مطالعات نشان داده است سازمان‌ها جهت دستیابی به موفقیت و بهبود عملکرد در زمینه کارآفرینی از دارایی‌های علمی که مدیریت دانش است باید استفاده کنند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹). با این وجود بسیار مشاهده شده است که مدیریت دانش به تنهایی نتوانسته است سازمان‌ها را به سمت خودکارآمدی کارآفرینی و بهبود عملکرد در این زمینه سوق دهد؛ بنابراین پیشرفت در این زمینه نیازمند یک رهبری مناسب است تا بتواند در کنار مدیریت

1. Mehmood
2. Zhang
3. Gill
4. Jiatong
5. Yen
6. Velson
7. Miranda
8. Tiwari
9. Islam
10. Bagheri

دانش، سازمان را به سمت خودکارآمدی کارآفرینی راهنمایی کند که نمونه این مسئله در مجموعه شهرک صنعتی سیرجان به وفور مشاهده شده است. از این رو در این پژوهش قصد داریم به بررسی این سؤال مهم بپردازیم که آیا مدیریت دانش با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است؟

خودکارآمدی کارآفرینانه به عنوان یک عامل مهم در ایجاد انگیزه کارآفرینی و نیز به عنوان یک محرک جهت انجام فعالیت های کارآفرینانه مطرح است (یانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۰). یانگ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که خودکارآمدی کارآفرینی با ایجاد انگیزه در کارآفرینان جوان، راه را برای مطرح شدن آنان در سطح بین المللی هموار می کند و همچنین سبب می شود تا کارآفرینی را در سازمان های تازه تأسیس تقویت کند. اهمیت دیگری برای خودکارآمدی کارآفرینی در مطالعات تو و همکاران^۲ (۲۰۲۰) مطرح شده است؛ کارآفرینانی که به موفقیت و توانایی های خود باور دارند، همواره به دنبال فرصت های جدید هستند؛ زیرا آن ها احتمال موفقیت خود را شناسایی کرده و به نحو احسن از این فرصت ها استفاده می کنند. در سازمان های کارآفرین دانش متخصصان به عنوان یک دارایی اصلی برای سازمان است و به همین دلیل حفظ و نگهداری دانش و استفاده از آن در جهت خلق ایده های نو و در نتیجه کمک به رشد و شکوفایی سازمان بسیار حائز اهمیت است.

مدیریت دانش موجب ایجاد مزیت رقابتی و پویایی شرکت ها در محیط با رشد سریع و پیچیده امروزه می شود و مهم ترین منبع تولید و رقابت تعریف شده است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۰). رهبران کارآفرین در سازمان ها با ارائه راهکارها و چشم اندازها و همچنین ایجاد حس انگیزه و اتحاد بین کارکنان، زمینه های لازم را برای کشف و بهره برداری از فرصت ها، از طریق تشویق به نوآوری و استفاده مناسب از سرمایه های انسانی فراهم می کنند و در نهایت با مدیریت خود بستر مناسب را برای خودکارآمدی کارآفرینی شکل می دهند (سندی باو^۳، ۲۰۱۹).

با توجه به اهمیت موضوع، طی سال های اخیر مطالعات فراوانی به منظور بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی خودکارآمدی انجام شده و عوامل تأثیرگذار بر آن بررسی گردیده است که از آن جمله می توان به مطالعات خلیلی خضرابادی و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان تأثیر آموزش کارآفرینی و هویت اجتماعی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه دانشجویان با نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینی؛ ملکی و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان تأثیر خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده و نگرش نسبت به کارآفرینی؛ یساری و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان نقش انکوباتورهای دانشگاهی بر خودکارآمدی کارآفرینی در دانشگاه های نسل سوم؛ القادسی و همکاران^۴ (۲۰۲۳) تحت عنوان نقش خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی و وانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۳) تحت عنوان نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینی در تأثیر آموزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی، اشاره کرد.

با بررسی پیشینه پژوهش هایی که در زمینه رابطه متغیرهای مرتبط با کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینی انجام شده است، مشاهده گردیده است که تا کنون مطالعات قابل توجهی در زمینه بررسی رابطه مدیریت دانش و رهبری کارآفرینانه و تأثیر بر خودکارآمدی کارآفرینی انجام نشده است و در این پژوهش قصد داریم این خلأ پژوهشی را برطرف نماییم. از این رو سؤالاتی که مطرح می شود این است که آیا مدیریت دانش می تواند تأثیر معنی داری بر خودکارآمدی کارآفرینی داشته باشد؟ آیا رهبری کارآفرینانه می تواند تأثیر معنی داری بر خودکارآمدی

1. Yang et al.
2. To et al.
3. Sandybayev
4. Al-Qadasi et al.
5. Wang et al.

کارآفرینی داشته باشد؟ آیا مدیریت دانش می‌تواند بر رهبری کارآفرینانه تأثیر معنی‌داری داشته باشد؟ انجام پژوهش حاضر و پاسخ به سؤال‌های مطرح شده می‌تواند به توسعه نظری در زمینه عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارآفرینی مؤثر باشد و به‌عنوان چراغ راهی در سازمان‌های کارآفرین به‌منظور ارتقاء سطح خودکارآمدی کارآفرینی و بررسی نقش مدیریت دانش و رهبری کارآفرینانه کمک نماید. این پژوهش با ارائه مدل فرضی بر اساس مبانی نظری جمع‌آوری شده منجر به گسترش منابع نظری در حوزه خودکارآمدی کارآفرینی و عوامل مؤثر بر ارتقاء آن در سازمان‌ها می‌شود. همچنین این پژوهش مطالعه تجربی را در رابطه بین متغیرهایی مانند مدیریت دانش و رهبری کارآفرینانه گسترش داده و یکی از نوآوری‌های این مقاله بررسی نقش و تأثیر مستقیم و غیر مستقیم مفهوم مدیریت دانش بر خودکارآمدی کارآفرینی و تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد رهبری کارآفرینانه در سازمان‌ها است. در مطالعه حاضر، پس از مطالعه و بررسی روابط بین متغیرها، مدلی طراحی و مورد سنجش و تحلیل آماری قرار می‌گیرد.

مبانی نظری پژوهش

خودکارآمدی کارآفرینی

مطابق نظریه بندورا^۱، خودکارآمدی یعنی پیدا کردن حالات فیزیولوژی خود با تکیه بر مهارت‌ها و با استفاده از مدل‌های نقش توسط دیگران و قضاوت در باره حالات فیزیولوژیکی خود است (بورنت^۲، ۲۰۲۰). خودکارآمدی کارآفرینی از طریق انگیزش و آموزش، خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، مهارت‌های کارآفرینی (مدیریتی، فنی و رهبری)، تجربه حرفه‌ای و استقلال‌طلبی و منبع کنترل، اندازه‌گیری شده است (ادوارد^۳، ۲۰۲۲). به باور مسگی^۴ (۲۰۱۹) مدیران خودکارآمد کارآفرین باعث بهبود عملکرد شرکت می‌شوند و ارزش فزاینده‌ای را در ایجاد بلوغ سازمانی به وجود می‌آورند. به طور کلی خودکارآمدی کارآفرینی به باور فرد نسبت به توانایی خود برای انجام وظایف و نقش‌هایی با هدف نتایج کارآفرینانه اشاره دارد (نومن^۵، ۲۰۱۹).

بیشتر متخصصان موافق هستند که خودکارآمدی یک حوزه خاص است؛ به‌عنوان مثال برای یک رفتار یا نتیجه خاص مانند شغل یا وظایف خلاقانه یک فرد هدف قرار می‌گیرد. کارآفرینی افزون بر اینکه مستلزم ریسک‌پذیری، عدم اطمینان، خلاقیت، رهبری و فعال بودن است، بلکه به پشتکار و اشتیاق نیز نیاز دارد و همه این عوامل به عنوان یک ساختار روان‌شناختی کلیدی در تحقیقات کارآفرینی پدیدار شده‌اند (میائو^۶، ۲۰۱۷) که بر انگیزه، قصد، رفتار و عملکرد کارآفرینی تأثیر می‌گذارند (اوبسچوکا^۷، ۲۰۱۶). در مطالعات میرندا و همکاران^۸ (۲۰۱۷) ابزار اندازه‌گیری خودکارآمدی کارآفرینی دارای سه بعد هنجارهای ذهنی (به معنای آگاهی از عقاید مهم و تأثیرگذار)، نگرش‌ها (به معنی خلاقیت و اعتماد به نفس در محیط کار) و کنترل ادراک شده (به معنی کسب تجربه در محیط کسب‌وکار) است.

مدیریت دانش

توسعه مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۶۰ میلادی آغاز شد، زمانی که محققان با توجه به تأکید بر یادگیری از راه

1. Bendora
2. Burnette
3. Edwards
4. McGee
5. Newman
6. Miao
7. Obschonka
8. Mirenda et al.

بهترین شیوه‌ها و درس‌ها، دغدغه تدوین دانش و ذخیره دانش صریح را داشتند (اسچمپتر^۱، ۱۹۹۰). در اوایل دهه ۱۹۵۰، اهمیت ترکیب دانش ضمنی و صریح مورد تأکید قرار گرفت و این پیوند موجب شکل‌گیری بحث مدیریت دانش گردید (دروکر^۲، ۱۹۹۳). این بدان معناست که سازمان‌ها برای همگام شدن با تغییرات مختلف نیاز به ایجاد اطلاعات و دانش دارند (گاویرا^۳، ۲۰۱۸؛ سرنکو^۴، ۲۰۱۳). مدیریت دانش به عنوان یک وسیله مهم برای پذیرش و ورود دانش به کارآفرینان تبدیل شده است (کاسیمان^۵، ۲۰۱۶). مدیریت دانش اجازه می‌دهد تا دانش جدید در داخل و بین صنایع مختلف پخش شود (توسلی^۶، ۲۰۱۷) که منجر به توسعه اقتصادی و پویایی شرکت می‌شود (کایازا و همکاران^۷، ۲۰۱۵).

تئوری دانش کارآفرینی بر اساس نظریه رشد درون‌زای رومر^۸ (۱۹۹۴) شکل گرفته است و نقش کارآفرینان را در فرایند ایجاد دانش و تجاری‌سازی ترکیب می‌کند. فعالیت‌های کارآفرینی بر دانش جدید جهت تسهیل توسعه اقتصادی متکی است (ولتر^۹، ۲۰۱۹). مدیریت دانش توضیح می‌دهد که چگونه کارآفرینان از اطلاعات استفاده کنند و اقدام به کارآفرینی کنند. سرمایه‌گذاری در دانش برای تسهیل نوآوری و بهره‌وری مورد نیاز است (دیمیرکیوگلو^{۱۰}، ۲۰۱۹) و با مدیریت دانش، سازمان‌ها سرمایه‌های انسانی را انباشته کرده و به ایده‌های جدید جهت حمایت از ورود کارآفرینان دست خواهد یافت (میوری^{۱۱}، ۲۰۰۹).

سومبال و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان کردند که مدیریت دانش، شامل فرایند هدف‌گذاری، شناسایی، توسعه، انتشار، نگهداری و به کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است. هاینس و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۱) برای مدیریت دانش چهار بعد تعریف کردند شامل: ۱- محتوا: مربوط به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن)؛ ۲- مهارت: شامل دستیابی به مهارت‌های جهت استخراج دانش؛ ۳- فرهنگ: فرهنگ سازمان‌های مشوق توزیع دانش و اطلاعات؛ ۴- سازمان‌دهی: شامل سازمان‌دهی دانش موجود است.

رهبری کارآفرینانه

رهبری کارآفرینانه رویکردی است که به رهبران سازمانی قدرت می‌دهد تا بتوانند با چالش‌ها و بحران‌های به وجود آمده در سازمان مقابله کنند. رهبری کارآفرینانه با تمرکز بر ویژگی‌های شخصی رهبر، به آن‌ها کمک می‌کند تا خلاقیت اعضای گروه خود را در جهت توسعه ایده‌های جدید رشد دهند تا از این طریق عملکرد وظیفه‌ای آن‌ها و متعاقباً پیامدهای سازمانی بهبود و ارتقاء پیدا کند (پاری و باقری^{۱۴}، ۲۰۱۳). رهبران کارآفرین باید فرهنگ نوآوری را در سازمان خود پرورش دهند و خلاقیت، نوآوری و بهبود مستمر را تشویق کنند (اویول و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۴)؛

1. Chumpeter
2. Drucker
3. Gaviria
4. Serenko
5. Cassiman
6. Tavassoli
7. Caiazza et al.
8. Rommer
9. Welter
10. Demircioglu
11. Mowery
12. Sumbal et al.
13. Haines et al.
14. Parry & Baghery
15. Oyewole et al.

جول و اوگانوبی^۱، (۲۰۲۴). از دیدگاه پورواتی و همکاران^۲ (۲۰۲۱) رهبری کارآفرینی به عنوان یک ابزار قدرتمند در شناخت ارزش ها و جنبه های مختلف مرتبط با پایداری سازمان نقش دارد. رهبری کارآفرینانه شامل چهار مؤلفه چارچوب بندی، جذب ابهام، روشن کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد تعریف می شود (گوپتا و همکاران^۳، ۲۰۰۴).

رهبران کارآفرین در هنگام تصمیم گیری عناصر محیطی و اخلاقی را تشخیص می دهند و نقش پررنگی در توسعه، رشد و پایداری شرکت ها دارند (کوراتکو^۴، ۲۰۰۷). گرینبرگ و همکاران^۵ (۲۰۱۱) نشان دادند که رهبران کارآفرین رهبرانی هستند که نسبت به خود و محل کارشان همدلی نشان می دهند، اقدام می کنند و فرصت هایی را شکل می دهند که برای شرکت ها، سهامداران و جامعه ارزش افزوده ایجاد می کنند. رهبران کارآفرین افزون بر اینکه محصولات و فرایندهای جدید را ترویج می کنند، جهت های استراتژیک را تأیید و مشکلات پیچیده تجاری، اجتماعی و زیست محیطی را حل می کنند (گرینبرگ، ۲۰۱۳).

به باور سرنکو و همکاران^۶ (۲۰۱۵) رهبران کارآفرین با استراتژی های خود باعث می شوند کارکنان، سازمان را به سمت دستیابی به اهداف سازمانی مدیریت کنند که این امر با شناخت فرصت های مهم کارآفرینی صورت می گیرد. مطالعات نشان داده است رهبران کارآفرین دارای ویژگی های متمایز هستند و به صراحت به عنوان افرادی با بینش، اشتیاق، صداقت و اعتماد به نفس درک می شوند (هی^۷، ۲۰۱۷). میشرای و همکاران^۸ (۲۰۱۷) معتقدند رهبران کارآفرین مسیر رشد پایدار را هموار می کنند و با شناسایی ابزارها و روش های خلاقانه برای بهبود عملکرد سازمان تلاش می کنند. گوپتا و همکاران^۹ (۲۰۰۲) در پژوهش خود برای رهبری کارآفرینانه چهار مؤلفه به عنوان خصیصه های مهم رهبری کارآفرینانه معرفی نموده است که عبارتند از: ۱- ارتباط کارآفرینانه؛ ۲- ابتکار عمل کارآفرینانه؛ ۳- تخصص کارآفرینانه و ۴- ظرفیت تسهیل و کشف مداوم ایده ها بوده است.

پیشینه پژوهش

پارک^{۱۰} (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش، خودکارآمدی کارآفرینی در مدیران زن پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داده است که کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینی به هم مرتبط هستند و به مدیران اجازه می دهد تا با ایمان به مدیریت دانش خود به عملکرد مطلوبی دست پیدا کنند. ایسلام^{۱۱} (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآورانه از طریق خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه پرداخت. این مطالعه نشان داد اشتراک دانش به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد و خودکارآمدی شغلی به طور مثبت و معنی داری این ارتباط را تقویت می کند. افزون بر این رهبری کارآفرینانه ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه را تقویت می کند. ایسلام (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر افزایش خلاقیت کارکنان از طریق رهبری کارآفرینانه با نقش میانجی مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینانه پرداخت. نتایج نشان داد که

1. Joel & Oguanobi
2. Porwati et al.
3. Gupta et al.
4. Kuratko
5. Greenberg et al.
6. Serenko
7. He
8. Mishra et al.
9. Gupta et al.
10. Park
11. Islam

رهبران کارآفرین به طور مثبت بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارند و به اشتراک‌گذاری دانش به طور مثبت این ارتباط را توضیح می‌دهد. نتایج همچنین نشان داد که افراد دارای خودکارآمدی خلاقانه بالا، ارتباط بین اشتراک دانش و خلاقیت کارکنان را تقویت می‌کنند.

کیلی^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خودکارآمدی کارآفرینان پرداخت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی با مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌داری دارد. ویدینانی^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی نقش مدیریت دانش در میانجی‌گری اثر خودکارآمدی و خودرهبری به سمت رفتار نوآورانه پرداخت. نتایج نشان داد خودکارآمدی تأثیر ناچیزی بر رفتار نوآورانه دارد، در حالی که خودرهبری تأثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه دارد. به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه دارد. یکی از یافته‌های مهم این پژوهش، نقش مدیریت دانش به عنوان میانجی خودکارآمدی در رفتار نوآورانه است.

نیومن^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه پرداخت. نتایج نشان می‌دهد رهبرانی که در الگوسازی رفتارهای کارآفرینانه برای کارکنان و هدایت کارکنان به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی مشارکت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که رفتار نوآورانه را در میان کارکنان با سطوح بالاتری از خودکارآمدی خلاقانه پرورش دهند.

لطیف^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر موفقیت پروژه با نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد فرآیندهای مدیریت دانش به طور قابل توجهی بر موفقیت پروژه‌ها تأثیر می‌گذارد. در این مطالعه همچنین مشخص شده که رهبری کارآفرینانه به طور غیر مستقیم از طریق فرآیندهای مدیریت دانش بر موفقیت پروژه‌ها تأثیر می‌گذارد. هورچانی^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و نوآوری بازار در کشور تونس پرداخت.

خلیلی خضرآبادی و حسنی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش کارآفرینی و هویت اجتماعی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه دانشجویان؛ نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینی پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان در رابطه بین هویت کارآفرینانه با قصد کارآفرینی، نقش میانجی دارد.

مالکی و جوکار (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده و نگرش نسبت به کارآفرینی پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی‌گری هنجارهای ذهنی مؤثر است. یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی‌گری کنترل رفتاری ادراک شده و همچنین بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی‌گری نگرش نسبت به کارآفرینی مؤثر است.

عطالهی علیا و شایان‌نیا (۱۴۰۱) در پژوهشی به تحلیل نقش نوآوری و خودکارآمدی کارآفرینی در اثرگذاری سرمایه‌های انسانی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی در اثرگذاری سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

1. Kelly
2. Widayani
3. Newman
4. Latif
5. Horchani

امیرخانی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان وزارت صنایع پرداخت. نتایج تحقیق بیانگر این است که مدیریت دانش بستری برای ایجاد کارآفرینی سازمانی فراهم می‌آورد و می‌تواند در ایجاد کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری کارآفرینانه از طریق مدیریت دانش بر نوآوری باز تأثیر می‌گذارد. افزون بر این، نتایج نشان می‌دهد که رهبران کارآفرین در استفاده از دانش در نوآوری باز با مشکلاتی مواجه هستند که علت آن عدم استفاده از مدیریت دانش است. همچنین خودکارآمدی کارآفرینی بر سبک‌های رهبری کارآفرینانه دارد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیات زیر مطرح شده است:

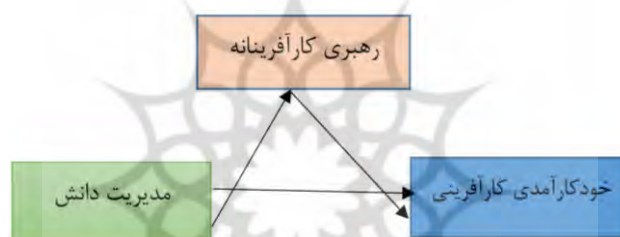
فرضیه ۱: مدیریت دانش بر خودکارآمدی کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲: مدیریت دانش بر رهبری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: رهبری کارآفرینانه بر خودکارآمدی کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۴: رهبری کارآفرینانه نقش میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی دارد.

مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ بیان می‌شود.



شکل ۱. مدل نظری تحقیق (ایسلام و همکاران، ۲۰۲۲)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و بر اساس ویژگی‌های موضوع و نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش میدانی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران ارشد، مدیران جزء و کارمندان ارشد شهرک صنعتی سیرجان تشکیل می‌دهد که مجموع آن‌ها ۱۰۰۰ نفر بوده است. از بین جامعه آماری مذکور تعداد ۳۸۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب مناسب انتخاب شدند (مطابق جدول ۱).

جدول ۱. معرفی جامعه آماری و انتساب نمونه‌ها (یافته‌های پژوهش)

تعداد افراد در هر گروه جامعه آماری	مدیران ارشد ۵۰	مدیران جزء ۱۵۰	کارمندان ارشد ۸۰۰	مجموع ۱۰۰۰
نسبت افراد در هر گروه جامعه	۵٪	۱۵٪	۸۰٪	۱۰۰٪
تعداد افراد نمونه در هر گروه	۲۰	۵۷	۳۰۷	۳۸۴

مطابق جدول ۱، تعداد ۲۰ نفر از نمونه‌های مورد بررسی مدیران ارشد، ۵۷ نفر مدیران جزء و ۳۰۷ نفر از نمونه‌ها را کارمندان ارشد شهرک صنعتی سیرجان تشکیل داده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسش‌نامه رهبری کارآفرینانه

برای سنجش متغیر رهبری کارآفرینانه از پرسش‌نامه گوپتا و همکاران^۱ (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه در ۴

بعد ۱- ارتباط کارآفرینانه؛ ۲- ابتکار عمل کارآفرینانه؛ ۳- تخصص کارآفرینانه و ۴- ظرفیت تسهیل و کشف مداوم ایده‌ها مطرح شده است.

پرسش‌نامه مدیریت دانش

برای سنجش متغیر مدیریت دانش از پرسش‌نامه مدیریت دانش هاینس و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای چهار بعد محتوا، مهارت، فرهنگ و سازمان‌دهی بوده است.

پرسش‌نامه خودکارآمدی کارآفرینی

برای سنجش متغیر خودکارآمدی کارآفرینانه از پرسش‌نامه میرندا^۱ (۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای سه بعد هنجارهای ذهنی، نگرش‌ها و کنترل ادراک شده است.

برای بررسی روایی ابزار سنجش در این پژوهش از سه روش استفاده شد که عبارت اند از: روایی صوری، روایی همگرا و روایی واگرا. روایی صوری نشان دهنده مناسب بودن گویه‌ها در سنجش متغیر پنهان است. منظور از روایی همگرا این است که گویه‌های طراحی شده برای اندازه‌گیری یک متغیر پنهان همبستگی بالایی با یکدیگر داشته باشند. منظور روایی واگرا این است که گویه‌های یک متغیر پنهان با گویه‌های متغیر پنهان دیگر همبستگی بالایی نداشته باشند و از هم متمایز باشند.

محاسبه روایی همگرا در این پژوهش با استفاده از مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE)، روایی واگرا با استفاده از میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) استفاده شد. برای روایی همگرایی باید AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. برای روایی واگرا باید AVE بزرگ‌تر از ASV باشد (رحیمی، ۱۳۹۵). با توجه به جدول ۲ و از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مربوط به متغیرها از ۰/۷ بیشتر است، می‌توان گفت همه متغیرها پایا هستند.

جدول ۲. روایی همگرا و واگرا و پایایی مرکب (یافته‌های پژوهش)

متغیر	ابعاد	منبع	آلفای کرونباخ	CR	AVE	ASV
رهبری کارآفرینانه	ارتباط کارآفرینانه	گویتا (۲۰۰۴)	۰/۸۱۶	۰/۹۰	۰/۵۶	۰/۳۲
	ابتکار عمل کارآفرینانه		۰/۷۹۶	۰/۸۳	۰/۵۲	۰/۲۹
	تخصص کارآفرینانه		۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۵۴	۰/۲۶
	ظرفیت تسهیل و کشف متداول ایده‌ها		۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۵۷	۰/۱۹
مدیریت دانش	محتوا	هاینس (۲۰۱۱)	۰/۷۹۸	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۲۱
	مهارت		۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۵۶	۰/۳۳
	فرهنگ		۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۳۵
خودکارآمدی کارآفرینی	سازمان‌دهی	میرندا (۲۰۱۷)	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۱۸
	هنجارهای ذهنی		۰/۷۶۵	۰/۸۵	۰/۵۱	۰/۱۹
	نگرش‌ها		۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۵۴	۰/۲۳
	کنترل ادراک شده		۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۲۲

ارزیابی مدل مفهومی پژوهش از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و Amos نسخه ۲۴ انجام گرفت و جهت بررسی اثر میانجی در الگوی پیشنهادی نیز از روش بارون و کنی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است و بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق بررسی کشیدگی و چولگی آن‌ها صورت گرفته است.

جدول ۳. اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
رهبری کارآفرینانه	۱۵/۶	۲/۸۴	۰/۱۴۸	-۰/۱۰۲
مدیریت دانش	۹/۵۴	۲/۶	۰/۱۴۱	-۰/۱۱۲
خودکارآمدی کارآفرینی	۱۳/۰۶	۲/۰۳	-۰/۱۶۵	۰/۱۰۷

جدول ۳ نشان می‌دهد نمره رهبری کارآفرینانه بالا است. همچنین نمره کل مدیریت دانش نشان می‌دهد مدیریت دانش در حد متوسط و نمره میانگین خودکارآمدی کارآفرینی نشان می‌دهد این متغیر در حد مقدار بسیار بالایی قرار دارد. با توجه به این که مقدار کجی و کشیدگی بین همه متغیرها ۲- تا ۲+ است، بنابراین توزیع داده‌ها در تمامی این متغیرها نرمال است.

جدول ۴ روابط همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج موجود در جدول ۴ عدد معنی‌داری آزمون همبستگی متغیرها از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین بین متغیرهای پژوهش دوجه دو همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. روابط همبستگی میان متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

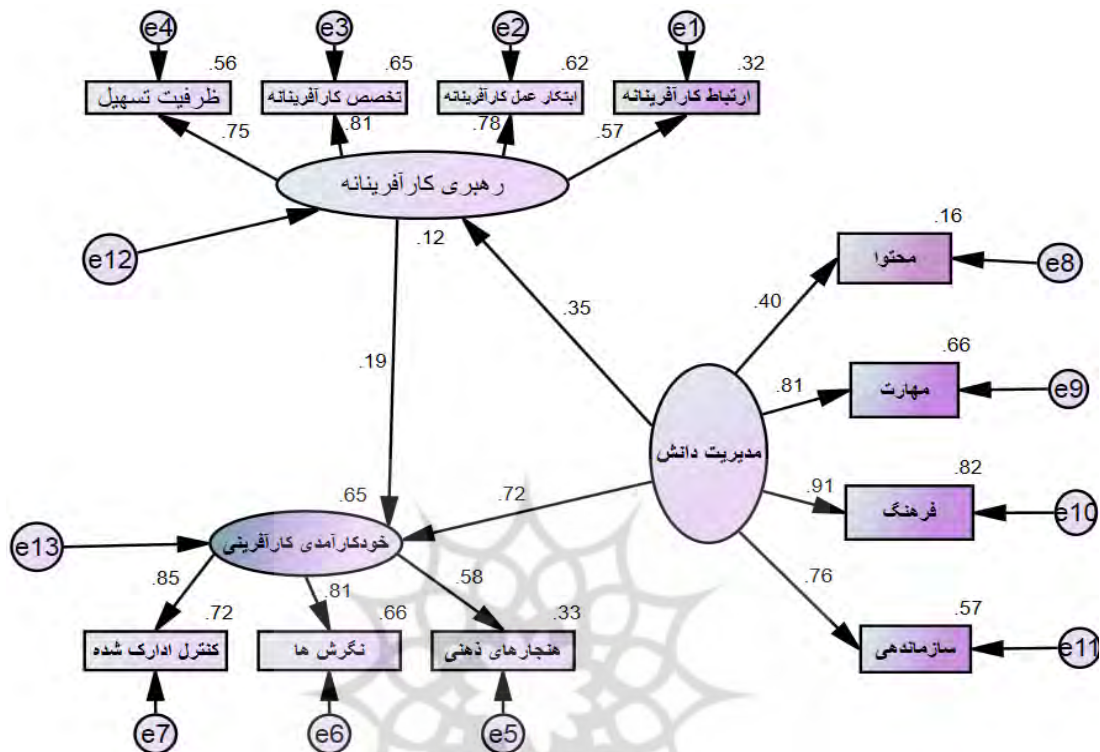
خودکارآمدی کارآفرینانه	مدیریت دانش	رهبری کارآفرینانه
		۱
		ضریب همبستگی پیرسون
		سطح معنی‌داری
		تعداد
		۳۸۴
	۱	
		ضریب همبستگی پیرسون
		سطح معنی‌داری
		تعداد
		۳۸۴
۱		
		ضریب همبستگی پیرسون
		سطح معنی‌داری
		تعداد
		۳۸۴
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

جهت آزمون مدل اندازه‌گیری همه متغیرها و شاخص برازش آن‌ها از نرم‌افزار ایموس استفاده شد. برای بررسی برازندگی مدل نهایی از شاخص‌های نکویی برازش که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل آماری مطالعه (یافته‌های پژوهش)

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل	برازش قابل قبول	نتیجه
	کای اسکوئر نسبی	(CMIN/DF)	۲/۷۸	۱ تا ۳	مطلوب
	شاخص برازش توکر-لویس	TLI	۰/۹۳۱	TLI > ۰/۹۰	مطلوب
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۵۵	NFI > ۰/۹۰	مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷۷	CFI > ۰/۹۰	مطلوب
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۷۹	IFI > ۰/۹۰	مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۵۵	بالاتر از ۵۰ درصد	مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰/۶۴۴	بالاتر از ۵۰ درصد	مطلوب
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۳۶	کمتر از ۰/۸	مطلوب

پس از آزمون مدل اندازه گیری و تأیید برازش مدل، مدل ساختاری پژوهش بررسی شد که در شکل ۲ نشان داده شده است. نتایج بررسی فرضیات این مدل به طور خلاصه در جدول ۵ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری (یافته‌های پژوهش)

مطابق شکل ۲، مدیریت دانش بر خودکارآمدی ۷۲ درصد اثر داشته است و مدیریت دانش بر رهبری کارآفرینانه به میزان ۳۵ درصد اثرگذاری داشته است. رهبری کارآفرینانه نیز بر خودکارآمدی کارآفرینی به میزان ۱۹ درصد اثرگذاری داشته است. در جدول ۶، شاخص‌های مربوط به روابط مستقیم داخل مدل نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری (یافته‌های پژوهش)

تأثیر	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	S.E	C.R	P	نتیجه
مدیریت دانش ← رهبری کارآفرینانه	۰/۳۵	۰/۴۶	۰/۰۷۵	۵/۷۸۲	***	تأیید
رهبری کارآفرینی ← خودکارآمدی کارآفرینی	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۰۶	۳/۶۲۷	***	تأیید
مدیریت دانش ← خودکارآمدی کارآفرینی	۰/۷۲	۰/۹۰	۰/۰۹۱	۱۰/۱۵۰	***	تأیید

بر اساس جدول ۶ تمامی روابط مستقیم داخل مدل در سطح $P < 0.05$ معنی دار هستند. برای بررسی فرضیه میانجی از قسمت بوت استرپ در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ استفاده شد و نتایج در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. برآوردهای مسیرهای غیرمستقیم موجود در مدل با استفاده از بوت استرپ

رابطه	مقدار	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
مدیریت دانش ← رهبری کارآفرینانه ← خودکارآمدی کارآفرینی	۰/۰۶۹	۰/۰۱۳	۰/۳۲۹	۰/۳۷۸

نتایج ارائه شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که نقش واسطه‌ای رهبری کارآفرینانه در رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی در سطح $p < 0.05$ معنی دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی خودکارآمدی با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه بوده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که از نظر کارکنان شهرک صنعتی سیرجان رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی وجود دارد. این نتیجه هم‌راستا با پژوهش‌های پارک و همکاران (۲۰۱۶) هستند که نشان دادند کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینی به هم مرتبط هستند و به مدیران اجازه می‌دهد تا به ایمان به مدیریت دانش خود به عملکرد مطلوبی دست پیدا کنند، لطیف و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند فرآیندهای مدیریت دانش به طور قابل توجهی بر موفقیت پروژه‌ها تأثیر می‌گذارد و همچنین رهبری کارآفرینانه به‌طور غیرمستقیم از طریق فرآیندهای مدیریت دانش بر موفقیت پروژه‌های کارآفرینی تأثیر می‌گذارد.

ویدیانی (۲۰۱۷) نشان داد مدیریت دانش به عنوان میانجی خودکارآمدی در رفتار نوآورانه است و کیلی (۲۰۰۹) نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی با سه مؤلفه مدیریت دانش شامل: صلاحیت عاطفی، شایستگی فناوری و شایستگی رابطه معنی‌داری دارد هم‌سو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت برای داشتن مدیران خودکارآفرین نیاز به یک ابزار است که یکی از بهترین ابزارها جهت دستیابی به این هدف بهره‌گیری از مدیریت دانش است. مدیریت دانش با پوشش دادن همه ابعاد مرتبط با دانش اعم از آموزش، فناوری، ذخیره دانش، اشتراک‌گذاری دانش سبب می‌شود گرایش به سمت کارآفرینی افزایش یابد. مدیریت دانش ارتباط دانشی را آسان می‌کند و به بسیاری از نیازهای کارآفرینان پاسخ می‌دهد از طرفی مدیریت دانش با آسان کردن دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، آموزش در زمینه‌های مختلف و از همه مهم‌تر اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات سبب می‌شود مدیران خودکارآمد کارآفرین شوند. مدیریت دانش به کارکنان کمک می‌کند تا دانش موجود را با دانش جدید که از سیستم مدیریت دانش دریافت شده است، مقایسه کنند و همین امر سبب می‌شود تا با یافتن نقاط ضعف و قوت خود، توانایی‌های خود را برای انجام وظایف خود به‌کار ببرند. بر این اساس به مدیریت شهرک صنعتی سیرجان پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های مختلف حین کار (که ۸۰ درصد در مقایسه با آموزش خارج از کار مؤثرتر است) باعث شوند که کارکنان مهارت‌های خود را باور کنند. برای این منظور پیشنهاد می‌شود استخدام افراد حرفه‌ای از شرکت‌های موفق جهت آموزش در این زمینه می‌تواند بسیار مفید باشد.

از دیگر نتایج این پژوهش تأثیر مدیریت دانش بر رهبری کارآفرینانه بوده است. نتایج به دست آمده با تحقیقات هورچانی (۲۰۲۱) نشان داد رهبری کارآفرینانه از طریق مدیریت دانش بر نوآوری باز تأثیر می‌گذارد و ایسلام (۲۰۲۲) نشان داد اشتراک دانش به‌طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد و خودکارآمدی شغلی به‌طور مثبت و معنی‌داری این ارتباط را تقویت می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت مدیریت دانش با رفع ابهام و روشن کردن مسیر برای مدیران کارآفرین زمینه را برای تحقق اهداف کارآفرینانه فراهم می‌کند. از مدیریت دانش با ایجاد درک مناسبی از محیط‌های درونی و بیرونی، فرصت‌ها و تهدیدها و مزیت‌های رقابتی، مسیر حرکت را تشخیص داده و با استفاده از قابلیت‌های ارتباطی با کارکنان، شرکا، رقبا و سایر ذی‌نفعان سبب می‌شود مدیران کارآفرین گام‌های مؤثری در جهت دستیابی به اهداف کارآفرینانه بردارند.

افزون بر این نتایج بیانگر آن بود که رهبری کارآفرینانه بر خودکارآمدی کارآفرینی تأثیر معنی‌داری داشته است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات ایسلام (۲۰۲۲) و نیومن (۲۰۱۸) که نشان داد رهبرانی که در الگوسازی رفتارهای کارآفرینانه برای کارکنان و هدایت کارکنان به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی

مشارکت می کنند احتمال بیشتری دارد که رفتار نوآورانه را در میان کارکنان با سطوح بالاتری از خودکارآمدی خلاقانه پرورش دهند هم سو بوده است. در تبیین این فرضیه می توان گفت رهبران کارآفرین مانند مربی یک تیم فوتبال هستند که با برنامه ریزی، مشورت و بهره گیری از ایده ها و نظرات کارکنان افراد را در مسیر موفقیت راهنمایی می کنند. از خصوصیتی که برای رهبران کارآفرین می توان متصور بود این است که این رهبران از طریق استفاده مناسب از توانایی های هر یک از کارکنان قابلیت ها و استعداد هریک از آنان را شناسایی کرده و با تمرکز بر آن قابلیت ها و استفاده از آن، گرایش به کارآفرینی را در افراد ایجاد کند.

نتایج دیگر این پژوهش بیانگر آن بود که رهبری کارآفرینانه نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش های ایسلام (۲۰۲۱) و سمولیان (۲۰۲۲) نشان داد خودکارآمدی کارآفرینی و رهبری کارآفرینانه به طور قابل توجهی بر موفقیت تجاری در مشاغل خرد و کوچک تأثیر مثبت و معنی داری دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت رهبران کارآفرین به عنوان پیونددهنده بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی هستند. رهبران کارآفرین از طریق ویژگی های ریسک پذیری، ابتکار عمل، تخصص و ظرفیت، به کارکنان خود انگیزه می دهند؛ بنابراین نقش ارتباط دهنده بین مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی را ایفا می کنند.

رهبران کارآفرین، چشم انداز و اهداف ریسک پذیر خود را با کارکنان در میان می گذرانند و با این کار موجب می شوند کارکنان به سمت وظایف پیچیده هدایت شوند. از طرفی رهبران کارآفرین کارکنان خود را تشویق می کنند تا فرهنگ به اشتراک گذاری دانش را برای خلق ایده های نو و جذاب ایجاد کنند. در واقع این رهبران فرصت های بیشتری را برای کارکنان ایجاد می کنند تا خلاقیت خود را توسعه دهند. رهبران کارآفرین از یک طرف با بهره گیری از مدیریت دانش سبب می شوند مسیرهای مختلف برای فرآیند کارآفرینی شناسایی شود و از طریق دیگر با استفاده بهینه از توانایی ها و استعدادهای هر شخص سبب می شود که به صورت خودکار در مسیر فرآیند کارآفرینی هدایت شوند.

به منظور بهره گیری از نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می شود مدیران کارآفرین با راه اندازی سیستم مدیریت دانش، دسترسی به دانش و تجربیات در زمینه کارآفرینی را مقدور سازند و از طرفی در این سیستم با اشتراک گذاری دانش بتوانند خودکارآمدی کارآفرینی را در کارکنان ایجاد کنند و از طرفی با رهبری کارآفرینانه خود بتوانند با تغییر در نگرش و بینش افراد، از استعدادهای آنان را استفاده و یک کارآفرین خودکارآمد تربیت کنند. چراکه عقیده بر این است که داشتن دانش و مهارت به عنوان شرط لازم جهت خودکارآمد شدن در زمینه کارآفرینی است اما کافی نیست، بلکه به یک مدیر و رهبری که بتواند افراد را در این مسیر راهنمایی کند نیاز است.

مطالعات نشان داد رهبری کارآفرینانه بر خودکارآمدی کارآفرینی تأثیر دارد؛ بر این اساس پیشنهاد می شود مدیران ارشد در انتخاب مدیران زیرمجموعه های مختلف نهایت دقت را داشته باشند و از پرسنل خلاق، با انگیزه و باسواد جهت مدیریت قسمت های مختلف سازمان استفاده نمایند و در انتخاب مدیران تنها به بحث تجربه توجه نکنند. همچنین پیشنهاد می شود با ایجاد سیستم پاداش و تشویق، در کارکنان این انگیزه ایجاد شود که ایده ها و راهکارهای مفید و کاربردی خود را ارائه دهند و با استفاده از سیستم مدیریت دانش امکاناتی فراهم شود که به اشتراک گذاری دانش به راحتی امکان پذیر باشد.

منابع

- امیرخانی، طیبه؛ آغاز، عسل؛ عبدالله پور، مونا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان (مورد مطالعه: وزارت صنایع). *راهبردهای بازرگانی*، ۹ (۴۷)، ۳۰۸-۲۹۵.
- خلیلی خضرآبادی، مهدیه؛ حسنی، محمد (۱۴۰۱). تأثیر آموزش کارآفرینی و هویت اجتماعی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه دانشجویان؛ نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینی. *آموزش و مدیریت کارآفرینی*، ۱ (۱)، ۱۸-۱. doi: 10.22126/eme.2023.2434
- رحیمی، فرج‌الله (۱۳۹۵). *نرم‌فزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت*، تهران: انتشارات تراوا.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، عباس؛ خواجه‌نیا، دانیس (۱۳۹۰). مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و کارآفرین: بررسی عوامل سازمانی اثرگذار در ایجاد و انتقال دانش در صنعت انفورماتیک ایران. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۴ (۱)، ۴۶-۲۷.
- کریمی حصار، فرشید؛ روستا، علیرضا؛ مرادی، سعید (۱۳۹۹). بررسی قصد کارآفرینی اجتماعی دانشجویان در صنعت گردشگری با تأکید بر نقش آموزشی دانشگاه‌ها. *گردشگری و توسعه*، ۹ (۱)، ۱۷۳-۱۸۷. doi: 10.22034/jtd. 2019.205834.1857
- مالکی، مجتبی؛ جوکار، علی‌اکبر (۱۴۰۱). تأثیر خودکارآمدی کارآفرینی بر قصد کارآفرینی استراتژیک با نقش میانجی هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری ادراک‌شده و نگرش نسبت به کارآفرینی. *مطالعات میان‌رشته‌ای مدیریت بازاریابی*، ۱ (۲)، ۶۶-۴۹.
- میرعظایی‌علیا، رقیه؛ شایان‌نیا، سید احمد (۱۴۰۱). تحلیل نقش نوآوری و خودکارآمدی کارآفرینی در اثرگذاری سرمایه‌های انسانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان تهران). *مدیریت عملیات*، ۲ (۵)، ۹۹-۷۹.
- یساری، مریم؛ حسینی درونکلایی، سیده زهرا؛ طاهری، فاطمه (۱۴۰۰). نقش انکوباتورهای دانشگاهی بر خودکارآمدی کارآفرینی در دانشگاه‌های نسل سوم به‌منظور ارائه مدل (مطالعه موردی: دانشگاه‌های استان مازندران). *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۴ (۳)، ۵۴-۳۶. doi: 10.22038/mjms.2021.19973

References

- Al-Qadasi, N., Zhang, G., Al-Awlaqi, M. A., Alshebami, A. S., & Aamer, A. (2023). Factors influencing entrepreneurial intention of university students in Yemen: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 14 (1), 1111934. doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111934.
- Amirkhani, T., Aghaz, A., & Abdollahpour, M. (2010). The Impact of Knowledge Management on Organizational Entrepreneurship (A Case Study: Ministry of Industries). *Commercial Strategies*, 9 (47), 295-308. (in Persian).
- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27 (4), 659-679. doi: 10.1108/JSBED-01-2019-0027.
- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A growth mindset intervention: Enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (5), 878-908. doi: 10.1177/1042258719864293.
- Caiazza, R., Richardson, A., & Audretsch, D. (2015). Knowledge effects on competitiveness: from firms to regional advantage. *The Journal of Technology Transfer*, 40 (1), 899-909. doi: 10.1007/s10961-015-9425-8.
- Cassiman, B., & Valentini, G. (2016). Open innovation: are inbound and outbound knowledge flows really complementary?. *Strategic Management Journal*, 37(6), 1034-1046. doi: 10.1002/smj.2375.

- Chumpeter, J. A. (1999). *Business cycles: A theoretical, his-torical, and statistical analysis of the capitalist process*: Vol. Nova Iorque. MacGraw-Hill.
- Demircioglu, M. A. (2019). David Audretsch: a great mind, an outstanding researcher, and a humble individual. *From Industrial Organization to Entrepreneurship: A Tribute to David B. Audretsch*, 439-442.
- Drucker, P. F. (1993). The rise of the knowledge society. *The Wilson Quarterly*, 17(2), 52-72
- Edwards, J., Miles, M. P., D'Alessandro, S., & Frost, M. (2022). Linking B2B sales performance to entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial selling actions. *Journal of Business Research*, 142 (1), 585-593.
- Gaviria-Marin, M., Merigo, J. M., & Popa, S. (2018). Twenty years of the Journal of Knowledge Management: A bibliometric analysis. *Journal of Knowledge Management*, 22 (8), 1655-1687.
- Greenberg, D., McKone-Sweet, K., & Wilson, H. J. (2011). *The new entrepreneurial leader: Developing leaders who shape social and economic opportunity*. Berrett-Koehler Publishers.
- Greenberg, D., McKone Sweet, K., & Wilson, H. J. (2013). Entrepreneurial leaders: Creating opportunity in an unknowable world. *Leader to Leader*, 1 (67), 56-62. doi: 10.1002/ltl.20063.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of business venturing*, 19(2), 241-260. doi: 10.1016/S0883-9026(03)00040-5.
- Haines, T. (2011). *The Problem of Knowledge Management*. Available from: www.information/ir/hartlyl.html. Accessed: 15 November.
- He, L., Standen, P., & Coetzer, A. (2017). The perceived personal characteristics of entrepreneurial leaders. *Small Enterprise Research*, 24 (2), 97-119.
- Horchani, S. C., & Zouaoui, M. (2021). Fostering Open Innovation by Linking Entrepreneurial Leadership and Knowledge Management: An Empirical Study in the Tunisian Context. In *Eurasian Business and Economics Perspectives: Proceedings of the 32nd Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 243-255). Springer International Publishing.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2022). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, (ahead-of-print). doi: 10.1108/GKMC-02-2022-0041.
- Jiatong, W., Murad, M., Bajun, F., Tufail, M. S., Mirza, F., & Rafiq, M. (2021). Impact of entrepreneurial education, mindset, and creativity on entrepreneurial intention: mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12 (1), 724440. doi: 10.3389/fpsyg.2021.724440.
- Joel, O. T., & Oguanobi, V. U. (2024). Entrepreneurial leadership in startups and SMEs: Critical lessons from building and sustaining growth. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(5), 1441-1456. doi: 10.51594/ijmer.v6i5.1093.
- Karimi Hesari, F., Roustaa, A., & Moradi, S. (2020). An Assessment of Social Entrepreneurial Intention of Students in the Tourism Industry: A Focus on the Educational Role of Universities. *Journal of Tourism and Development*, 9 (1), 173-187. doi: 10.22034/jtd.2019.205834.1857 (in Persian).
- Kelly, L., & Kumar, R. (2009). Impact of knowledge management on the self-efficacy of entrepreneurs: Mexican SME context. *International Journal of Management and Decision Making*, 10 (2), 111-124.
- Khalili Khezrabadi, M., & Hassani, M. (2023). The Impact of Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Social Identity on Entrepreneurial Intention of University Students; The Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Education and Management of Entrepreneurship*, 1 (1), 1-18. doi: 10.22126/eme.2023.2434 (in Persian).
- Kuratko, D. F. (2007). Entrepreneurial leadership in the 21st century: Guest editor's perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 1-11.
- Latif, K. F., Nazeer, A., Shahzad, F., Ullah, M., Imranullah, M., & Sahibzada, U. F. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on project success: mediating role of knowledge management

- processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 237-256. doi: 10.1108/LODJ-07-2019-0323.
- Maliki, M., & Jokar, A. A. (2021). The effect of entrepreneurial self-efficacy on strategic entrepreneurial intention with the mediating role of subjective norms, perceived behavioral control and attitude towards entrepreneurship. *Interdisciplinary Studies in Marketing Management*, 1 (2), 49-66. (in Persian).
- McGee, J. E., & Peterson, M. (2019). The long term impact of entrepreneurial self efficacy and entrepreneurial orientation on venture performance. *Journal of small business management*, 57 (3), 720-737.
- McGee, J. E., & Peterson, M. (2019). The long term impact of entrepreneurial self efficacy and entrepreneurial orientation on venture performance. *Journal of small business management*, 57 (3), 720-737.
- Mehmood, T., Alzoubi, H. M., & Ahmed, G. (2019). Schumpeterian entrepreneurship theory: Evolution and relevance. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25 (4), 1-10.
- Miao, C., Qian, S., & Ma, D. (2017). The relationship between entrepreneurial self efficacy and firm performance: a meta analysis of main and moderator effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87-107.
- Miranda, F. J., Chamorro-Mera, A., & Rubio, S. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics*, 23 (2), 113-122.
- Mirataalahi Olia, R., & Shayannia, S. A. (1401). Analysis of the role of innovation and entrepreneurial self-efficacy in the effect of human capital on organizational performance (case study: Water and Wastewater Company of Tehran province). *Operations Management*, 2 (5), 79-99. (in Persian).
- Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational effectiveness: A comparative study of executives and non-executives. *Procedia computer science*, 122 (1), 71-78.
- Mowery, D. C. (2009). Plus ca change: Industrial R&D in the third industrial revolution. *Industrial and Corporate Change*, 18 (1), 1-50.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89 (1), 1-9. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.04.001.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of vocational behavior*, 110 (1), 403-419.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Schmitt-Rodermund, E. (2016). Entrepreneurial intention as development outcome. *IEEE Engineering Management Review*, 44 (1), 92-92.
- Oyewole, A. T., Okoye, C. C., Ofodile, O. C., Odeyemi, O., Adeoye, O. B., Addy, W. A., & Ololade, Y. J. (2024). Human resource management strategies for safety and risk mitigation in the oil and gas industry: a review. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 623-633. doi: 10.51594/ijmer.v6i3.875.
- Park, C. W. (2016). A study on the effect of entrepreneurship and self-Efficacy on knowledge management: Focusing on female CEO. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6), 11-26.
- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). The impact of principals' entrepreneurial leadership behaviour on school organizational innovativeness. *Life Science Journal*, 10(2), 1033-1041. doi: 10.1108/JEEE-05-2022-0142.
- Purwati, A., Budiyo, B., Suhermin, S., & Hamzah, M. (2021). The effect of innovation capability on business performance: The role of social capital and entrepreneurial leadership on SMEs in Indonesia. *Accounting*, 7(2), 323-330.
- Rahimi, F. A. (2015). *Applied software in management research*, Tehran: Trava Publications. (in Persian).

- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(1), 54-74.
- Romer, P. M. (1994). The origins of endogenous growth. *The Journal of Economic Perspectives*, 8 (1), 3-22.
- Sandybayev, A. (2019). Impact of effective entrepreneurial leadership style on organizational performance: Critical review. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 47-55.
- Serenko, A. (2013). Meta-analysis of scientometric research of knowledge management: Discovering the identity of the discipline. *Journal of Knowledge Management*, 17(5), 773-812.
- Seyed Javadin, S. R., Ahmadi, A., & Khajaeian, D. (2010). Knowledge management in small and entrepreneurial companies: investigation of effective organizational factors in the creation and transfer of knowledge in Iran's informatics industry. *Entrepreneurship Development*, 4 (1), 46-27. (in Persian).
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Impact of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial motivation on micro and small business success for food and beverage sector in east Java, Indonesia. *Economies*, 10 (1), 1-10. doi: 10.3390/economies10010010.
- Sumbal, M. S., Tsui, E., & See-to, E. W. (2017). Interrelationship between big data and knowledge management: an exploratory study in the oil and gas sector. *Journal of Knowledge Management*, 21 (1), 180-196.
- Tavassoli, S., Bengtsson, L., & Karlsson, C. (2017). Strategic entrepreneurship and knowledge spillovers: Spatial and aspatial perspectives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13 (1), 233-249.
- Tiwari, S. P. (2022). Knowledge Management Strategies and Emerging Technologies--An Overview Of the Underpinning Concepts. *arXiv preprint arXiv:2205.01100*.
- To, C. K., Martínez, J. M. G., Orero-Blat, M., & Chau, K. P. (2020). Predicting motivational outcomes in social entrepreneurship: Roles of entrepreneurial self-efficacy and situational fit. *Journal of Business Research*, 121 (1), 209-222. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.08.022.
- Wang, X. H., You, X., Wang, H. P., Wang, B., Lai, W. Y., & Su, N. (2023). The Effect of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention: Mediation of Entrepreneurial Self-Efficacy and Moderating Model of Psychological Capital. *Sustainability*, 15 (3), 2562. doi: 10.3390/su15032562
- Welter, F., Baker, T., & Wirsching, K. (2019). Three waves and counting: the rising tide of contextualization in entrepreneurship research. *Small Business Economics*, 52 (2), 319-330.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19 (2), 112-117.
- Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship theory and practice*, 31 (3), 387-406.
- Yang, M. M., Li, T., & Wang, Y. (2020). What explains the degree of internationalization of early-stage entrepreneurial firms? A multilevel study on the joint effects of entrepreneurial self-efficacy, opportunity-motivated entrepreneurship, and home-country institutions. *Journal of World Business*, 55 (6), 101114. doi: 10.1016/j.jwb.2020.101114.
- Yasari, M., Hosseini Dronkalaei, S. Z., & Taheri, F. (2018). The role of university incubators on entrepreneurial self-efficacy in third generation universities in order to present a model (Case study: Universities of Mazandaran province). *medical journal of mashhad university of medical sciences*, 61 (5), 3435-3454. doi: 10.22038/mjms.2021.19973 (in Persian).
- Yen, W. C., & Lin, H. H. (2022). Investigating the effect of flow experience on learning performance and entrepreneurial self-efficacy in a business simulation systems context. *Interactive Learning Environments*, 30 (9), 1593-1608.

Zhang, J., & Huang, J. (2021). Entrepreneurial self-efficacy mediates the impact of the post-pandemic entrepreneurship environment on college students' entrepreneurial intention. *Frontiers in Psychology, 12* (1), 643184. doi: 10.3389/fpsyg.2021.643184.

