

بررسی تأثیر تعاملی فناوری اطلاعات و فرهنگ مشارکتی بر توانمندی کارآفرینانه نیروی انسانی

بابک پاکنهال^۱، پروشات پاکنهال^۲، علی داوری^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت کارآفرینی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Paknahal@ut.ac.ir

۲- (3rd-Year Undergraduate in Business Administration, Özyeğin University)

poroshat.paknahal@ozu.edu.tr

۳- دانشیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

ali_davari@ut.ac.ir

چکیده

هدف: در اقتصاد نوین، پویایی سازمان‌ها در گرو توانمندی کارآفرینانه نیروی انسانی است. هدف از این پژوهش، واکاوی نقش تعاملی فناوری اطلاعات و فرهنگ مشارکتی به عنوان دو بازوی اصلی در ارتقای قابلیت‌های کارآفرینانه کارکنان می‌باشد. این مطالعه بر آن است تا نشان دهد چگونه ترکیب زیرساخت‌های نوین ارتباطی با یک بستر فرهنگی پذیرا، می‌تواند منجر به گذار از روحیه کارمندی به سمت کارآفرینی سازمانی شود.

روش‌شناسی: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی با رویکردی مروری و کتابخانه‌ای است. برای این منظور، ادبیات موضوعی در زمینه‌های فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و شاخص‌های کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفته و با تحلیل اسناد بالادستی و مدل‌های موجود، چارچوب نظری تحقیق تدوین شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات با حذف واسطه‌های سنتی، تسهیل اشتراک دانش و افزایش شفافیت، بستری فنی برای نوآوری ایجاد می‌کند؛ اما این پتانسیل تنها زمانی به فعلیت می‌رسد که در دل یک «فرهنگ مشارکتی» قرار گیرد. فرهنگ مشارکتی با تقویت مؤلفه‌هایی همچون استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، خلاقیت و تحمل ابهام، انگیزه لازم را در کارکنان برای بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال در مسیر خلق ارزش ایجاد می‌کند. در واقع، تأثیر این دو متغیر بر توانمندی کارآفرینانه، تأثیری هم‌افزا (سینرژیک) است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن است که برای موفقیت در کنفرانس‌های ملی مدیریت و دستیابی به اقتصاد پویا، سازمان‌ها باید هم‌زمان با سرمایه‌گذاری بر فناوری‌های نوین، به بازسازی فرهنگ سازمانی خود به سمت مشارکت‌جویی بپردازند. تقویت اعتماد متقابل و کاهش ساختارهای سلسله‌مراتبی صلب، کلید اصلی توانمندسازی کارآفرینانه نیروی انسانی در عصر حاضر است.

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات، فرهنگ مشارکتی، توانمندی کارآفرینانه، کارآفرینی سازمانی، مدیریت منابع انسانی.

۱. مقدمه

در هزاره سوم، ظهور پارادایم‌های نوین اقتصادی و شتاب فزاینده تغییرات تکنولوژیک، سازمان‌ها را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای روبرو کرده است. در این فضای رقابتی، دیگر الگوهای سنتی مدیریت و تکیه بر منابع فیزیکی، تضمین‌کننده بقای سازمان‌ها نیست؛ بلکه این «نیروی انسانی کارآفرین» است که به عنوان موتور محرک نوآوری و توسعه پایدار شناخته می‌شود. کارآفرینی سازمانی، فرآیندی است که از طریق آن، محصولات یا فرآیندهای نوآورانه از طریق القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان مستقر، خلق می‌شوند. با این حال، گذار از روحیه کارمندی به توانمندی کارآفرینانه در بین کارکنان، نیازمند زیرساخت‌ها و بسترهای ویژه‌ای است.

یکی از حیاتی‌ترین این زیرساخت‌ها، فناوری اطلاعات (IT) است. فناوری اطلاعات با دگرگون ساختن ساختارهای ارتباطی، حذف لایه‌های زائد مدیریتی و تسهیل جریان آزاد اطلاعات، محیطی شفاف را فراهم می‌آورد که در آن ایده‌های نوآورانه امکان ظهور می‌یابند. اما تجربه نشان داده است که ورود فناوری به تنهایی نمی‌تواند ضامن تحول باشد. موفقیت ابزارهای فناورانه در گرو وجود یک فرهنگ مشارکتی پویاست. فرهنگ مشارکتی با تکیه بر ارزش‌هایی چون اعتماد متقابل، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی و کار تیمی، پیوند میان ابزارهای نوین و توانمندی‌های فردی را برقرار می‌سازد.

در واقع، فناوری اطلاعات به عنوان یک «تسهیل‌گر فنی» و فرهنگ مشارکتی به عنوان یک «پیشران نرم»، تأثیری تعاملی بر یکدیگر دارند. زمانی که کارکنان در محیطی با فرهنگ مشارکتی از ابزارهای پیشرفته اطلاع‌رسانی بهره می‌برند، قدرت تصمیم‌گیری و خلاقیت آن‌ها به شکلی هم‌افزا افزایش یافته و به سوی توانمندی کارآفرینانه سوق داده می‌شوند. با توجه به اهمیت این موضوع در اسناد بالادستی توسعه کشور و ضرورت تقویت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی این رابطه تعاملی پرداخته و تبیین کند که چگونه تلفیق هوشمندانه فناوری و فرهنگ می‌تواند ظرفیت‌های نهفته کارآفرینی را در نیروی انسانی به فعلیت برساند.

۲. پیشینه پژوهش و مبانی نظری

۲-۱. مبانی نظری

۲-۱-۱. توانمندی کارآفرینانه نیروی انسانی کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که از طریق آن، محصولات یا فرآیندهای نوآورانه با ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان مستقر، خلق می‌شوند. توانمندی کارآفرینانه در کارکنان تنها به معنای راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید نیست، بلکه به معنای داشتن مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شامل خلاقیت، خطرپذیری (ریسک‌پذیری)، استقلال‌طلبی، پیش‌گامی و تحمل ابهام است (مقیمی، ۱۳۹۳). در اقتصاد دانش‌بنیان امروز، این توانمندی به عنوان اصلی‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها شناخته می‌شود.

۲-۱-۲. فناوری اطلاعات (IT) به عنوان توانمندساز فناوری اطلاعات در سازمان‌های مدرن، فراتر از ابزارهای سخت‌افزاری، به عنوان یک نظام عصبی عمل می‌کند که جریان اطلاعات را تسهیل می‌نماید. طبق دیدگاه قلیچلی (۱۳۹۸)، فناوری اطلاعات با حذف واسطه‌های سنتی و ایجاد شفافیت، فاصله میان ایده تا اجرا را کوتاه می‌کند. IT با فراهم آوردن زیرساخت‌های اشتراک دانش، به کارکنان اجازه می‌دهد تا با دسترسی به داده‌های به‌روز، فرصت‌های محیطی را شناسایی کرده و قابلیت‌های کارآفرینانه خود را در مسیر حل مسائل سازمانی به کار بگیرند.

۲-۱-۳. فرهنگ مشارکتی: بستر اراده و کنش اگر فناوری اطلاعات را «سخت‌افزار» تغییر بدانیم، فرهنگ سازمانی «نرم‌افزار» آن است. فرهنگ مشارکتی، فضایی است که در آن زیردستان در فرایند تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری سهیم هستند. در

چنین فرهنگی، ساختار سلسله مراتب صلب جای خود را به شبکه های همکاری می دهد. این نوع فرهنگ با تقویت اعتماد متقابل، ترس از شکست را در کارکنان کاهش داده و به آنها جسارت می دهد تا از ابزارهای فناورانه برای نوآوری استفاده کنند.

۲-۲. تبیین رابطه تعاملی (مدل پژوهش)

نکته کلیدی این پژوهش، تأثیر هم افزای این دو متغیر است. فناوری اطلاعات «امکان» کارآفرینی را از طریق دسترسی به اطلاعات فراهم می کند، اما فرهنگ مشارکتی «انگیزه» و «امنیت روانی» لازم برای این کار را ایجاد می نماید. در سازمان هایی که از IT پیشرفته برخوردارند اما فرهنگ حاکم بر آنها غیرمشارکتی است، فناوری تنها به ابزاری برای کنترل بیشتر تبدیل شده و عملاً روحیه کارآفرینی را سرکوب می کند. بنابراین، توانمندی کارآفرینانه محصول تعادل و تعامل مثبت میان زیرساخت های دیجیتال و ارزش های مشارکتی است.

۲-۳. پیشینه پژوهش

مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور، بر اهمیت این متغیرها تأکید داشته اند: مقیمی (۱۳۹۳): در پژوهش خود بر روی سازمان های خدماتی نشان داد که متغیرهای ساختاری و فرهنگی، بیش از منابع مالی در بروز رفتارهای کارآفرینانه کارکنان نقش دارند. او تأکید می کند که فرهنگ ریسک پذیر، پیش نیاز اصلی کارآفرینی سازمانی است.

لاجوردی و خان بابایی (۱۳۹۶): این محققان نشان دادند که فناوری اطلاعات زمانی منجر به بهبود عملکرد تیم های کاری می شود که با سازوکارهای مدیریت دانش و فرهنگ تسهیم اطلاعات همراه باشد. محبی (۱۳۹۵): در مطالعه ای بر روی نظام بانکی (بانک رفاه) به این نتیجه رسید که تسهیم دانش که یکی از خروجی های اصلی فناوری اطلاعات است، رابطه مستقیمی با نوآوری و توانمندی کارکنان در مواجهه با تغییرات بازار دارد. محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۷): این پژوهشگران استدلال کردند که در سازمان های دانش محور، فناوری اطلاعات به عنوان یک پیشران، باعث ارتقای سرمایه های فکری و در نهایت شکوفایی قابلیت های فردی کارکنان می گردد.

۳. یافته های پژوهش

تحلیل یافته های حاصل از بررسی متون و پیشینه های پژوهشی نشان می دهد که توانمندی کارآفرینانه نیروی انسانی، متغیری تک بعدی نیست، بلکه برآیند تعاملات پیچیده میان زیرساخت های سازمانی و ویژگی های رفتاری است. یافته های این مطالعه در سه محور اصلی دسته بندی می گردد:

۳-۱. فناوری اطلاعات به عنوان شتاب دهنده قابلیت های فردی

یافته ها حاکی از آن است که فناوری اطلاعات (IT) از طریق سه مکانیزم اصلی بر توانمندی کارآفرینانه تأثیر می گذارد: تسهیم دانش IT: با ایجاد پایگاه های داده و شبکه های ارتباطی، «هزینه جستجوی اطلاعات» را کاهش داده و به کارکنان اجازه می دهد فرصت های نوآورانه را سریع تر شناسایی کنند. شفافیت اطلاعاتی: دسترسی آزاد به اطلاعات، انحصار دانش را در لایه های بالای مدیریت شکسته و به بدنه سازمان قدرت تحلیل و تصمیم گیری (Self-Empowerment) می بخشد.

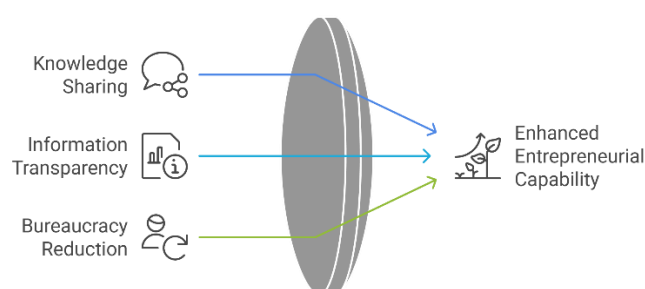
کاهش بوروکراسی: ابزارهای دیجیتال با حذف واسطه ها و اتوماسیون فرآیندهای تکراری، زمان آزاد بیشتری را برای کارکنان جهت تمرکز بر فعالیت های خلاقانه و پروژه های کارآفرینانه فراهم می کنند.

۳-۲. فرهنگ مشارکتی به عنوان بستر پذیرش و امنیت روانی

بررسی‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی مشارکتی، نقش «کاتالیزور» را در تبدیل دانش به رفتار کارآفرینانه ایفا می‌کند. مؤلفه‌های کلیدی این فرهنگ که منجر به توانمندسازی می‌شوند عبارتند از:

- کاهش فاصله قدرت: در فرهنگ‌های مشارکتی، سلسله‌مراتب صلب تعدیل شده و ایده‌های کارکنان فارغ از جایگاه سازمانی شنیده می‌شود.
- تحمل ابهام و خطا: یافته‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که دارای «فرهنگ حق اشتباه کردن» هستند، نرخ بالاتری از ریسک‌پذیری کارآفرینانه را در کارکنان خود مشاهده می‌کنند.
- استقلال‌طلبی: واگذاری اختیار (Delegation) در فرهنگ مشارکتی، باعث می‌شود کارکنان احساس مالکیت نسبت به پروژه‌ها داشته باشند که این خود محرک اصلی کارآفرینی است.

IT's Role in Entrepreneurial Growth



۳-۳. تحلیل الگوی تعاملی (خروجی نهایی)

مهم‌ترین یافته این پژوهش، اثبات رابطه هم‌افزا (Synergistic) میان IT و فرهنگ مشارکتی است. نتایج نشان می‌دهد که: ۱. وجود فناوری پیشرفته در غیاب فرهنگ مشارکتی، منجر به «تکنولوژی‌زدگی» و کنترل شدیدتر می‌شود که نتیجه آن سرکوب خلاقیت است. ۲. وجود فرهنگ مشارکتی بدون زیرساخت فناوری، منجر به «ایده‌های غیرعملیاتی» و کندی در اجرای نوآوری می‌شود. ۳. نقطه بهینه (Sweet Spot) زمانی حاصل می‌شود که زیرساخت‌های IT اطلاعات لازم را فراهم کنند و فرهنگ مشارکتی، امنیت و انگیزه لازم برای تبدیل آن اطلاعات به ارزش کارآفرینانه را ایجاد نماید.

۴. چالش‌ها و مخاطرات توسعه کارآفرینی سازمانی

استقرار یک نظام کارآفرینانه که بر پایه تعامل فناوری و فرهنگ بنا شده باشد، در مسیر اجرا با موانع و ریسک‌های متعددی روبروست. شناخت این مخاطرات به مدیران کمک می‌کند تا استراتژی‌های پیشگیرانه مناسبی را اتخاذ کنند. این چالش‌ها در پنج دسته اصلی تبیین می‌گردند:

۴-۱. مخاطرات سازمانی (ساختاری)

این مخاطرات ریشه در بدنه مدیریتی و چیدمان ارکان سازمان دارند:

مقاومت در برابر تغییر: مدیران سنتی معمولاً در برابر تفویض اختیار و باز شدن لایه‌های اطلاعاتی مقاومت می‌کنند؛ زیرا آن را تهدیدی برای جایگاه قدرتی خود می‌بینند.

تضاد میان کارآفرینی و بوروکراسی: ساختارهای سلسله‌مراتب صلب، سرعت عمل لازم برای نوآوری که توسط فن آوری اطلاعات ایجاد شده را خنثی می‌کنند.

۲-۴. مخاطرات فناوری (زیرساختی)

فناوری اطلاعات همیشه یک فرصت نیست و می‌تواند مخاطراتی به همراه داشته باشد:

شکاف دیجیتال سازمانی: عدم تناسب سطح تکنولوژی با مهارت‌های کارکنان می‌تواند منجر به سرخوردگی و کاهش بهره‌وری شود.

مخاطره انتظار بیش از حد: مدیران ممکن است به اشتباه تصور کنند که صرف سرمایه‌گذاری بر روی سخت‌افزار و نرم‌افزار، به خودی خود منجر به کارآفرینی می‌شود (غفلت از نقش فرهنگ).

۳-۴. مخاطرات کارکنان (انسانی و روانشناختی)

این بخش به واکنش‌های نیروی انسانی در مواجهه با فضای کارآفرینانه می‌پردازد:

ترس از امنیت شغلی: کارکنان ممکن است احساس کنند شفافیت حاصل از IT یا تغییرات ناشی از نوآوری، جایگاه شغلی آن‌ها را به خطر می‌اندازد.

فرسودگی ناشی از تغییر: فشار مداوم برای خلاق بودن و ریسک‌پذیری در محیط‌های مشارکتی ممکن است باعث خستگی روانی نیروی انسانی شود.

۴-۴. مخاطرات اجرا (عملیاتی)

این چالش‌ها در مرحله پیاده‌سازی الگوهای تعاملی بروز می‌کنند:

عدم تداوم حمایت: پروژه‌های کارآفرینی سازمانی معمولاً دیربازده هستند و قطع حمایت‌های مالی یا معنوی در میانه راه، یکی از بزرگترین مخاطرات اجراست.

ناهمسونی اهداف: عدم انطباق اهداف فردی کارآفرینانه با استراتژی‌های کلان سازمان.

۵-۴. مخاطرات بیرونی (محیطی)

عواملی که خارج از اراده سازمان هستند اما بر توانمندی کارآفرینانه اثر می‌گذارند:

بی‌ثباتی اقتصادی: نوسانات شدید بازار که ریسک‌پذیری را به شدت پرهزینه می‌کند.

موانع قانونی و حقوقی: عدم وجود قوانین حمایتی از حقوق معنوی ایده‌های نوآورانه در سطح کلان کشور.

مدیریت موثر این مخاطرات نیازمند یک رویکرد ترکیبی است؛ به گونه‌ای که زیرساخت‌های فناوری اطلاعات برای کاهش ریسک‌های اطلاعاتی به کار گرفته شوند و فرهنگ مشارکتی برای تعدیل ریسک‌های انسانی و ایجاد امنیت روانی عمل کند

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱-۵. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش تعاملی فناوری اطلاعات و فرهنگ مشارکتی در ارتقای توانمندی کارآفرینانه نیروی انسانی انجام پذیرفت. تحلیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان داد که در دنیای پیچیده امروز، کارآفرینی سازمانی دیگر یک فعالیت انفرادی نیست، بلکه نتیجه یک «زیست‌بوم سازمانی» است.

نتایج حاصل از این مطالعه مروری-تحلیلی نشان داد که:

۱. **فناوری اطلاعات** به عنوان زیربنای سخت‌افزاری، با کاهش فاصله میان ایده و بازار و تسهیل جریان دانش، «فرصت» کارآفرینی را ایجاد می‌کند.

۲. **فرهنگ مشارکتی** به عنوان زیربنای نرم‌افزاری، با تقویت شاخص‌هایی چون خطرپذیری و استقلال‌طلبی، «اراده» و «جسارت» کارآفرینی را در کارکنان بیدار می‌کند.

۳. **تأثیر تعاملی**: مهم‌ترین نتیجه این تحقیق آن است که این دو عامل مکمل یکدیگرند؛ بدین معنا که سرمایه‌گذاری صرف بر روی فناوری بدون تغییر فرهنگ به سمت مشارکت، منجر به انفعال کارکنان می‌شود و برعکس، فرهنگ مشارکتی بدون ابزارهای فناورانه، در سرعت بخشیدن به نوآوری ناتوان خواهد بود. لذا توانمندی کارآفرینانه، حاصل ضرب «دسترسی به دانش (IT)» در «امنیت روان‌شناختی برای نوآوری (فرهنگ)» است.

شاخص	قبل از تعامل (روحیه کارمندی)	بعد از تعامل (توانمندی کارآفرینانه)
جریان اطلاعات	محدود و سلسله‌مراتبی	آزاد، شفاف و دیجیتال
تصمیم‌گیری	متمرکز (از بالا به پایین)	مشارکتی و توزیع‌شده
پذیرش ایده	مقاومت در برابر تغییر	استقبال از نوآوری و خطا

۵-۲. پیشنهادهای کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان‌ها ارائه می‌گردد:

۱. در حوزه مدیریت و فرهنگ سازمانی:

- **نهادینه‌سازی فرهنگ خطا**: مدیران باید پذیرش شکست‌های سازنده را به عنوان بخشی از فرآیند یادگیری در سازمان تعریف کنند تا روحیه خطرپذیری (ریسک‌پذیری) در کارکنان تقویت شود.
- **تغییر سیستم پاداش**: به جای پاداش بر اساس ارشدیت یا حضور فیزیکی، سیستم‌های جبران خدمات باید بر پایه «ارائه ایده‌های نو» و «حل خلاقانه مسائل» بازطراحی شوند.

۲. در حوزه فناوری اطلاعات:

- توسعه پلتفرم‌های اشتراک دانش: ایجاد شبکه‌های اجتماعی داخلی (Enterprise Social Networks) که در آن کارکنان بتوانند بدون محدودیت‌های سلسله‌مراتب، تجربیات و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند.
- شفاف‌سازی داده‌های استراتژیک: فراهم آوردن امکان دسترسی کارکنان لایه‌های عملیاتی به داده‌های بازار و رقبا (با حفظ امنیت اطلاعات) جهت شناسایی بهتر فرصت‌های کارآفرینانه.

۳. پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی:

- پیشنهاد می‌شود محققان در مطالعات آینده، تأثیر «رهبری تحول‌آفرین» را به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین فناوری اطلاعات و کارآفرینی سازمانی مورد سنجش قرار دهند.
- همچنین بررسی این مدل در «شرکت‌های دانش‌بنیان نوپا» در مقایسه با «سازمان‌های بزرگ دولتی» می‌تواند ابعاد متفاوتی از این تعامل را آشکار سازد.

فهرست منابع و مآخذ

۱. احمدی، علی و درویش، حسن. (۱۴۰۲). نقش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در چابکی استراتژیک و کارآفرینی سازمانی. تهران: انتشارات بازرگانی.
۲. اسکارین، ادگار. (۱۴۰۱). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری (ترجمه محمد صائبی). تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۳. پورعزت، علی‌اصغر. (۱۴۰۲). مبانی فرانظری مدیریت دولتی. تهران: انتشارات سمت. (بخش مرتبط با فرهنگ مشارکتی).
۴. خنیفر، حسین و مقیمی، محمد. (۱۴۰۱). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام (چاپ دهم). تهران: انتشارات نگاه دانش.
۵. دانایی‌فرد، حسن. (۱۴۰۲). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: انتشارات سمت.
۶. رضایی، پیام و نوری، فرشاد. (۱۴۰۱). تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی. فصلنامه مدیریت توسعه سرمایه انسانی، ۹(۳)، صص ۱۴۵-۱۲۰.
۷. سعادت، اسفندیار. (۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
۸. شریف‌زاده، فتاح و رضایی، منوچهر. (۱۴۰۲). واکاوی نقش تحول دیجیتال در توسعه کارآفرینی سازمانی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۲).
۹. صادقی، آرش. (۱۴۰۳). اقتصاد کارآفرینی و نوآوری در عصر دیجیتال. تهران: نشر آموخته.

۱۰. عطائی، محمد و همکاران. (۱۴۰۱). تحلیل رابطه بین فناوری اطلاعات و خلاقیت سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه پژوهش در مدیریت نوآوری.
۱۱. قلیچلی، بهروز. (۱۳۹۸). مدیریت دانش: فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب‌وکارها. تهران: انتشارات سمت.
۱۲. کردنائیج، اسدالله. (۱۴۰۲). کارآفرینی: نظریه‌ها، الگوها و فرآیندها. تهران: انتشارات سمت.
۱۳. لاجوردی، جلال و خان‌بابایی، امیر. (۱۳۹۶). بررسی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در تیم‌های کاری. فصلنامه دانش مدیریت، ۲۰(۶).
۱۴. محبی، پروین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی. پایان‌نامه ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۵. محمدی فاتح، اصغر و همکاران. (۱۳۹۷). مدیریت دانش: رویکردی جامع. تهران: انتشارات پیام پویش.
۱۶. مشرف جوادی، محمدحسین. (۱۴۰۱). رفتار سازمانی در هزاره جدید. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
۱۷. مقیمی، محمد. (۱۴۰۱). نظریه‌های سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات راه دان.
۱۸. مقیمی، محمد. (۱۴۰۲). مدیریت کارآفرینی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۹. ناظمی، شمس‌الدین. (۱۴۰۱). فرهنگ سازمانی و کارآفرینی در عصر دیجیتال. مجله مدیریت فردا، ۲۱(۴).
۲۰. یداللهی فارسی، جهانگیر. (۱۴۰۲). فرآیند کارآفرینی سازمانی در بنگاه‌های کوچک و متوسط. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

21. Bharadwaj, A., et al. (2021). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. MIS Quarterly, 37(2), 471-482.

22. Drucker, P. F. (2020). Innovation and Entrepreneurship. London: Routledge Classics.

23. Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2022). Entrepreneurship (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

24. Kotter, J. P. (2021). Corporate Culture and Performance. New York: Free Press.

25. Nambisan, S., et al. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship. Research Policy, 48(8), 103773.

26. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2019). The Wise Company: How Companies Create Continuous Innovation. Oxford University Press.

27. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

28. Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational Culture and Leadership. John Wiley & Sons.

29. Tidd, J., & Bessant, J. (2021). Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. Wiley.

30. Zahra, S. A., & George, G. (2022). Absorptive capacity: A review and extension. Academy of Management Review, 27(2), 185-203.