



تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای

کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان

رضا ناطقی^۱، حامد کشاورز خورشیدی^۲

چکیده:

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش در تهران طی نیمسال دوم سال ۱۳۹۹ می‌باشد. مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری)، سرمایه ساختاری و انسانی به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد شرکت به عنوان متغیر وابسته می‌باشد. نوآوری کارکنان نیز به عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ستادی شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش در تهران می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد و روش گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و توزیع پرسشنامه است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری)، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای تأثیر مستقیم و معناداری دارند و نوآوری کارکنان موجب تقویت تأثیر مستقیم مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری)، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: گرایش کارآفرینانه، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، عملکرد شرکت

^۱ کارشناسی ارشد، رشته کارآفرینی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، rezanateghi1356@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد، رشته کارآفرینی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، khorshidpars1@gmail.com



The effect of entrepreneurial orientation, structural and human capital on the performance of entrepreneurial companies through the variable mediation of employee innovation

Abstract:

The main purpose of this study was to investigate the effect of entrepreneurial orientation, structural and human capital on the performance of entrepreneurial companies through the variable mediation of employees of small and medium-sized shoe companies in Tehran. During the second half of ۱۳۹۹ ". The components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking) are structural and human capital as independent variables and company performance as a dependent variable. Kirkan's innovation is also considered as a moderating variable. The statistical population of the study includes all staff members of small and medium-sized shoe manufacturing companies in Tehran. Using Morgan table, ۲۴۸ people were selected as a statistical sample. The research method is descriptive survey and the method of data collection is library method and questionnaire distribution. The method of data analysis is through correlation test and multiple regression. The results showed that the components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking), structural and human capital have a direct and significant impact on the performance of companies and employee innovation strengthens the direct impact of components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking). Structural and human capital depends on the performance of companies.

Keywords: Entrepreneurial orientation, Structural capital, Human capital, Company performance



مقدمه :

کارکرد معیارهای مالی و اقتصادی به منظور ارزیابی عملکرد شرکت‌ها ضروری است (ژانگ و ژانگ ۳، ۲۰۱۶).

هدف اصلی تحقیق حاضر؛ تعیین تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط بخش صنعت مواد غذایی در تهران می‌باشد.

بیان مساله:

در محیط رقابتی امروز پاسخگویی به نیازهای متغیر مشتریان و عملکردی مناسب در میان رقبا در گرو داشتن اطلاعات صحیح و توجه به کار آفرینی در سطح شرکت‌ها می‌باشد. محیط‌های رقابتی و متغیر امروزی، ناپایداری، رقابت دانش محور و همچنین چرخه‌ی عمر کوتاه محصولات و کسب و کارها؛ لزوم بهره‌گیری از رویکرد کارآفرینانه و قابلیت یادگیری سازمانی را هر چه بیشتر آشکار می‌کند (کوثری و نوروززاده، ۱۳۹۶).

توسعه صنایع کوچک و متوسط، رمز توسعه اقتصادی دهه آینده است. به علاوه، شدت یافتن رقابت جهانی، افزایش بی‌اطمینانی و تقاضای فزاینده برای محصولات متنوع باعث شده است که توجه به این صنایع بیشتر شود. هر چند صنایع بزرگ به جهت داشتن مزیت‌های ناشی از اثر مقیاس انبوه، دامنه تولید، تجربه و اثر سازماندهی، هنوز هم مورد توجه سیاستگذاران اقتصادی هستند؛ اما مزیت‌های صنایع کوچک و متوسط به علت وجود اثر حمل و نقل، اندازه بازار، موثر بودن انتخاب و کنترل، این صنایع را در تولید اغلب کالاها به انتخاب اول مبدل ساخته است. به همین

امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی به کارآفرینی می‌شود و تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن؛ از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه شمرده می‌شود. نیاز سازمان‌ها به پدیده کارآفرینی، پیدایش قلمرو خاصی از این مفهوم به نام کارآفرینی شرکتی را منجر شده است. از دیگر سو استفاده از سرمایه‌های ساختاری و انسانی سازمان؛ به عنوان راهکاری برای افزایش کیفیت محصولات و خدمات تولیدی در نظر گرفته می‌شوند. شرکت‌های کارآفرین؛ با تلاش در جهت ارتقاء کیفیت محصولات و خدمات خود؛ باید ضمن حفظ سهم خود در بازار، به فکر دسترسی به بازارهای جدید نیز باشند. بنابراین باید به بهبود عملکرد خود بپردازند (مقیم، ۱۳۹۴).

از طرفی زیربنای نیاز به ارزیابی عملکرد شرکت‌ها، اهمیت بازار سرمایه می‌باشد. بازار سرمایه در اقتصاد کشورها نقش حیاتی ایفا می‌کند. این بازار نه تنها پول‌ها و سرمایه‌های راكد را از طریق شرکت‌ها به فعالیت می‌اندازد، بلکه خود به عنوان شاخص رونق اقتصادی کشورها عمل می‌کند. بنابراین، توجه به این بازار و مبانی اساسی تصمیم‌گیری در آن ضروری است. مسلماً هدف سرمایه‌گذاران از سرمایه‌گذاری در هر شرکت کسب بازدهی متناسب با سرمایه‌گذاری‌شان است. اگر شرکت در ایجاد ارزش، موفق باشد نه تنها سرمایه‌گذاران و افراد داخلی شرکت‌ها، بلکه در سطح وسیعتر، جامعه از ایجاد ارزش بهره‌مند خواهد شد. سنجش عملکرد در فرایند تصمیم‌گیری با توجه به اهمیت نقش بازار سرمایه از مهمترین موضوعات حوزه اقتصاد مالی است؛ پس



همین دلیل نرخ نوآوری در این صنایع بالاتر است (خسروی پور و احمدی، ۱۳۹۸).

سیستمهای اطلاعاتی از مشخصه های مهم در تسهیل نوآوری شرکت هستند، در سالهای اخیر اتصال بین تکنولوژی اطلاعات و نوآوری شرکت در ادبیات سیستمهای اطلاعاتی مطرح شده است و اطلاعات به عنوان یک نیروی پیش برنده در نوآوری شرکتها هم در بخش محصول و هم در فرایند تولید مطرح گردیده است. بنابراین نوآوری نقش کلیدی را در شکل دهی قابلیتهای سازمانی به منظور بهبود عملکرد برای شرکتها ایجاد می نماید (حجازی، ۱۳۹۶).

شرکتهایی که از میزان بالای گرایش به کارآفرینی بهره می برند همواره در حال بررسی و نظارت بر محیط عملیاتی خود هستند تا بتوانند موقعیت های جدیدی به دست آورند و بتوانند از اطلاعات مربوط به مشتریان و شرکتهای رقیب خود استفاده کنند و به گونه ای موثر، محصولات و جایگاه خود را در بازار متمایز از دیگر شرکتهای نمایند. علاوه بر به دست آوردن اطلاعات، شرکتهای کارآفرین نیاز دارند تا از این اطلاعات برای کمک به تصمیم گیری های خود استفاده کنند (ایمانی، ۱۳۹۸). با توجه به مطالب بیان شده در خصوص افزایش شکاف بین ارزش واقعی و دفتری شرکتهای، توجه محققان را برای توضیح ارزش نامرئی که در این بین از صورت های مالی حذف شده، جلب کرده است. ارزشی که ما از آن تحت عنوان سرمایه فکری نام می بریم و در تمامی ابعاد سازمان همچون یک پیکره دانش حضور دارد، اما نادیده گرفته می شود. بر اساس تحقیقات صورت گرفته بین ۵۰۰ شرکت تایوانی، نسبت ارزش بازار (واقعی) شرکتهای به ارزش دفتری آنها به تدریج از ۱ تا بیش از ۵ برابر بین سالهای ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۱ افزایش یافته

دلیل در حال حاضر اشتیاق و تمایل بی سابقه ای نسبت به صنایع کوچک در بسیاری از کشورهای جهان وجود دارد. بررسی ها نشان داده است که صنایع کوچک و متوسط از چهار راه مجرای کارآفرینی، نوآوری و تغییر فناوری، پویایی صنعت و درنهایت ایجاد فرصتهای شغلی و افزایش درآمد بر اقتصاد جهانی تاثیر گذارند (عزیزی و داریونی، ۱۳۹۶).

دستیابی به آرمانهای توسعه پایدار در کشور؛ که جایگاه شایسته ای در اقتصاد جهانی برای اقتصاد کشور فراهم می کند و همین طور حل مشکلات فعلی جامعه و دولت فقط با اجرای راهبرد توسعه کارآفرینی امکان پذیر است. کارآفرینی به عنوان پدیده های نوین در اقتصاد، نقش موثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می کند. امروزه کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار، دارای نقش کلیدی است، به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمغان می آورد. بنابراین در یک گستره وسیع و در یک تعامل چند سویه، کارآفرینی نقش تعیین کننده ای را در زندگی نوین بشر ایفا می کند (صمدآقایی، ۱۳۹۸).

کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرآیند توسعه جوامع دارد. کسب و کارهای کوچک بهترین مأمور برای فعالیتهای کارآفرینانه است. تعدادی از دانشمندان بر این عقیده اند که ساختار مدیریتی حاکم بر شرکتهای کوچک و متوسط باعث حداقل مقاومت در برابر نوآوری می شود. توان آنها را برای تولید مبتکرانه ارتقا می دهد و به



به تبع آن برنامه‌های نوآوری در شرکتهای کوچک و متوسط شده است. کسب و کارهای کوچک و متوسطی که نتوانند خود را با روند تغییر و تحولات پرشتاب در عصر حاضر همگام کنند، دچار حالت ایستایی؛ توقف و سکون شده، بی شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می شوند (آراسته، ۱۳۹۴).

شرکت‌های کارآفرین با توجه به ماهیت خود احتیاج به ایجاد نوآوری و بهبود همیشگی و ریسک‌پذیری بالایی دارند تا انتظارات بازار را برآورده کرده و از رقبای عقب نیافتند؛ ولی بیشتر این شرکتها به دلیل کمبود منابع انسانی و کل منابع در دسترس و مالی آنها؛ ایجاد یک نوآوری رادیکال و اکتشافی غیر ممکن می باشد و تنها می توانند به بهبود و نوآوری تدریجی و استثماری در محصولات خود اکتفا کرده که آنها نیز یا سریعاً توسط رقبای تقلید می شود و انتظارات بازار و مشتریان را کامل برآورده نخواهد کرد. اما ایجاد گرایش کارآفرینی و افزایش ریسک‌پذیری و تشویق به نوآوری می تواند این مشکل را تا حدودی برطرف کند و سطوح نوآوری را در این شرکت‌ها چند سطح بالاتر ببرد. به همین دلیل به نظر می رسد نوآوری دو جانبه راه میانبری برای استفاده این شرکتهای کارآفرین و دانش بنیان است تا هم از نوآوری کارکنان در خدمات و هم نوآوری کارکنان در بخش تولید در یک زمان بتوانند استفاده کرده و عملکرد شرکت‌های خود را بهبود بخشند (جنسن و مک لینگ، ۲۰۱۸).

متأسفانه در ایران در حوزه‌های علمی چندان به اهمیت و جایگاه این بخش پرداخته نشده و این در شرایطی است که بیش از ۹۹

است. تحقیقات نشان داده‌اند که در حدود ۸۰ درصد ارزش بازار شرکت‌ها در گزارش‌های مالی آنها منعکس نشده است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر ناشی از اهمیت و فزاینده‌ای است که این سرمایه‌کمر شناخته‌شده (سرمایه فکری) در ارزش واقعی شرکت‌ها و عملکرد مالی آنها و به تبع آن موفقیت و شکست آنها در محیط رقابتی و پیچیده امروزی دارد. در این راستا؛ پژوهش حاضر به بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین می پردازد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق اینست که گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین چه تأثیری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحقیقات اخیر نشان دهنده وجود گرایشهایی مانند گرایش به استراتژی و بازاریگری و گرایش به تکنولوژی بر ایجاد عملکرد برتر شرکت در زمینه نوآوری می تواند تاثیر مثبت داشته باشد. ولی به نظر می رسد که گرایش کارآفرینانه جامع تر از همه گرایشهای اشاره شده باشد و عملکرد و نوآوری منابع انسانی را تحت تاثیر قرار دهد؛ زیرا این گرایش تمامی جنبه‌های یک شرکت مانند تصمیم‌گیری‌های سازمانی، فرایندها، فرصتهای به دست آمده برای خلق نوآوری و خلاقیت را تحت تاثیر قرار خواهد داد (حسینی‌مقدم و حجازی، ۱۳۹۶).

صنایع کوچک و متوسط نقش مهم و ضروری اقتصاد هر کشوری را تشکیل می دهد. صنایع کوچک و متوسطی که مایل به بهره‌برداری از گسترش بازار هستند؛ باید زیر ساختهای لازم را به وجود آورند. افزایش تغییرات بازار منجر به نیاز به نوآوری بیشتر و



هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی و از نظر نوع داده‌های گردآوری شده که به وسیله پرسشنامه به دست آمده‌اند، از نوع کمی است. برای سنجش ابعاد عملکرد از پرسشنامه استاندارد ورهیز و مورگان، گرایش کارآفرینانه از پرسشنامه استاندارد کوین و لامپکین، ظرفیت جذب، پرسشنامه استاندارد جانسن و آشفتگی بازار از پرسشنامه استاندارد جاووسکی و کوهلی استفاده شد. تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که ظرفیت جذب رابطه بین عملکرد و گرایش کارآفرینانه را در بازار آشفته تقویت می‌کند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران و تحلیلگران شرکتها در شناسایی شرایط بازار و عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شرکتهاشان کمک کند.

جانسن و مک لینگ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه و پنج بعد اصلی آن بر عملکرد سازمانی در کسب و کارهای تولید کننده محصولات نانویی پرداخته‌اند. برای انجام تحقیق، اطلاعات لازم به وسیله پرسشنامه (ضریب آلفای ۰/۸۸،۷) از ۲۰۲۰ نفر از مدیران کسب و کارهای نانویی جمع‌آوری گردید. روش تحقیق حاضر، مبتنی بر متدولوژی مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که گرایش کارآفرینانه (ضریب تأثیر، ۰/۵۳) و ابعاد تشکیل دهنده آن شامل، نوآوری (۰/۵۰)، استقلال گرای (۰/۳۵)، ریسک پذیری (۰/۳۸)، پیشگامی (۰/۴۵) و رقابت تهاجمی (۰/۵۱)، تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارند.

درصد بنگاههای اقتصادی کشور را واحدهای کوچک و متوسط تشکیل می‌دهند. این تعداد واحد بیش از ۶۳ درصد از کل جمعیت شاغل در بخش صنعت را به خود اختصاص داده و سهم آنها در اقتصاد کشور ۵۱ تا ۵۲ درصد می‌باشد (بدری و عبدالهی، ۱۳۹۵).

چانگ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن بر عملکرد شرکت های قطعه سازی خودرو پرداخته‌اند. ابتدا با مرور مطالعات پیشین و مصاحبه با صاحب نظران خبره، پرسشنامه ای برای سنجش این متغیرها طراحی گردید. سپس نمونه پژوهش با حجم ۹۰ شرکت فعال در صنعت قطعه سازی انتخاب و از طریق تکمیل پرسشنامه توسط مدیران ارشد آنها، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردید. آلفای کرانباخ برای گرایش کارآفرینانه ۰/۸۰ و برای عملکرد ۰/۷۵ بدست آمد. در مرحله بعد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، رابطه ساختاری بین متغیرها بررسی گردید که نتایج لیزرل محاسبه شده بزرگتر از ۲ بوده و t نشان داد ضریب مسیر بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد، ۰/۸ می‌باشد. مقدار نشان دهنده معنادار بودن تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از تأثیر بعد نوآوری با ضریب ۰/۳۸۴ و رقابت تهاجمی با ضریب ۰/۲۹۰ بر عملکرد دارد.

الدرسون و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در محیط آشفته شرکت‌های کوچک و متوسط پرداخته‌اند. این پژوهش بر مبنای

۵ . Chang a

۶ . Elderson And Et al

۷ . Jensen & Mcling

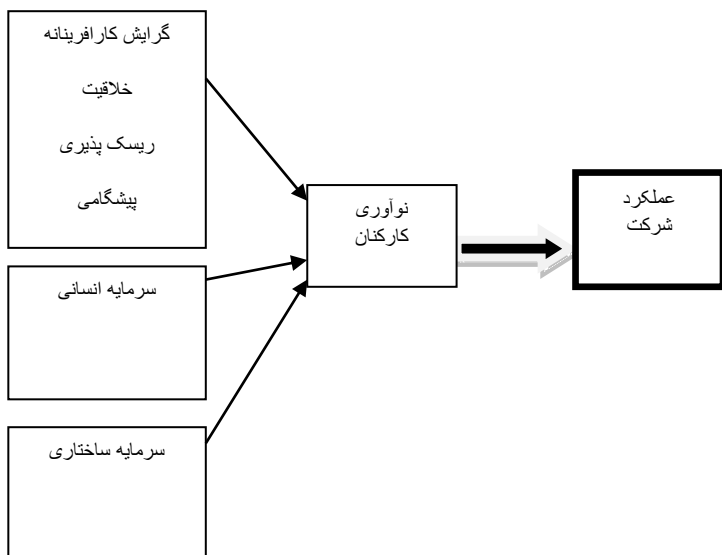


فرضیه‌ها و مدل تحقیق

۱. گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
- ۱-۱. خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
- ۲-۱. ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
- ۳-۱. پیشگامی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
۲. سرمایه‌ساختاری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
۳. سرمایه‌انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر دارد.
۴. نوآوری کارکنان بر رابطه بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیرگذار است.
۵. نوآوری کارکنان بر رابطه بین سرمایه‌ساختاری با عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیرگذار است.
۶. نوآوری کارکنان بر رابطه بین سرمایه‌انسانی با عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیرگذار است.

کریمی و رحمانی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط با میانجی-گری فرآیند خلق دانش در استان قزوین پرداخته‌اند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و دارای رویکرد کمی، و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را ۳۹۲ نفر از مدیران کسب و کارهای کوچک و متوسط استان قزوین تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد نمونه ۱۹۶ نفر انتخاب و به روش نمونه‌گیری تصادفی ۲۳۰ پرسشنامه توزیع و ۲۰۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد. به منظور گردآوری داده‌ها از سه نوع پرسشنامه استاندارد: خلق دانش، گرایش کارآفرینانه و عملکرد، استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با به کارگیری نرم افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها، نقش میانجی‌گری خلق دانش (اجتماعی سازی، بیرونی سازی، ترکیب و درونی سازی دانش) را در تأثیر گرایش کارآفرینانه با مولفه‌های "نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی، کسب و کار جدید، نوسازی راهبردی" بر عملکرد رشد، بهره‌وری و سودآوری کسب و کارها نشان داد.

مختارزاده و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به شناسایی و تبیین تأثیر متغیرهای بازارگرایی، نوآوری مدیریت، نوآوری فناورانه و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌داد بازارگرایی و نوآوری مدیریت، اثر معنادار و مثبتی بر نوآوری فناورانه می‌گذارد. همچنین نتایج مشخص کرد که هر سه متغیر بازارگرایی، نوآوری مدیریت و نوآوری‌های فناورانه در محصولات و فرایندها، می‌تواند به عملکرد برتر بنگاه منجر شود.





شکل مدل مفهومی تحقیق (ژنگ و ژانگ، ۲۰۱۶)

متغیرهای تحقیق

الف: متغیرهای مستقل:

(۱) گرایش کارآفرینانه

فراگیرترین تعریفی که از گرایش کارآفرینانه وجود دارد توسط میلر (۱۹۸۳) ارائه شد، وی معتقد بود که اگر یک شرکت دائماً نوآوری‌هایی در محصولات خود ارائه نموده، ریسک پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه‌ای از خود بروز دهد؛ این شرکت گرایش کارآفرینانه دارد. برخی پژوهشگران نیز گرایش کارآفرینانه را به عنوان تمایل مدیریت ارشد به پذیرش ریسک‌های محاسبه شده، نوآوری و پیشگام بودن تعریف کرده‌اند. گرایش کارآفرینانه هم چنین به عنوان یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته می‌شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌شود. به عنوان یک عنصر از جهت گیری استراتژیک، گرایش کارآفرینانه نشان دهنده نوع تصمیم‌گیری شرکت‌ها و سبک خلاق در عمل است. از جمله شاخص‌های اصلی گرایش کارآفرینانه، پیشگامی و سیاست‌های مخاطره‌پذیری، می‌توانند به شرکت‌ها در شناسایی و تصرف بر فرصت‌های کسب و کار جدید و نیز در پیش‌بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند (آرشید و زارعی، ۱۳۹۴).

گرایش کارآفرینانه براساس مدل میلر (۱۹۸۳) شامل ابعاد زیر می‌باشد:

الف: خلاقیت سازمانی: شومپیتر (۱۹۳۶ و ۱۹۴۲) اولین اقتصاددانی بود که از نوآوری به عنوان موتور رشد اقتصادی یاد کرد. همیل (۲۰۰۰) هم به این نتیجه رسید که مهمترین بخش راهبرد شرکت، نوآوری می‌باشد. نوآوری بودن از اصلی‌ترین مشخصات سازمانهای کارآفرین بوده و برای انعکاس میزان حمایت سازمان از فعالیت‌های کارآفرینی استفاده می‌شود. این اهمیت به حدی است که کووین و مایلز (۱۹۹۹) اظهار کرده‌اند که کارآفرینی بدون نوآوری وجود ندارد. دمانپور و ویسچنفسکی (۲۰۰۶) نوآوری سازمانی را این گونه تعریف کرده‌اند: "ایجاد و استفاده از ایده‌ها یا رفتارهای جدید در سازمان". ایده جدید می‌تواند محصول یا خدمتی جدید، یا روشی در ساخت (نوآوری فنی)، یا یک نظام سازمانی نوین باشد (رضایی، ۱۳۹۶).

ب) ریسک‌پذیری: همواره به ریسک‌پذیری به عنوان مشخصه اصلی کارآفرینی توجه شده است؛ ریسک‌پذیری به معنی اشتیاق برای سرمایه‌گذاری در طرح‌هایی با نتایج نامعین در بستر تصمیم‌گیری نامطمئن با احتمال قابل توجه شکست‌های پرهزینه است. به ریسک‌پذیری به عنوان امکان ضرر، می‌توان به عنوان یک ویژگی ذاتی نوآوری، شکل‌گیری کسب و کار جدید و اقدامات کنشی یا تهاجمی سازمان موجود نگریست. در واقع سازمان به ایجاد مخاطره جدید به منظور رشد و سودآوری

۱۰. Hamel

۱۱. Kevin and Mayelse

۱۲. Damanpour and Wischnevsky

۸. Zhang and Zhang

۹. Miller



سرمایه ساختاری عبارت است از کلیه موجودی دانش غیر انسانی در سازمان که در برگرفته پایگاه داده‌ها، نمودارهای سازمانی، استراتژی‌ها، روال‌ها و هر چیزی است که ارزش آن برای شرکت بیشتر از ارزش مادی آن است (ادوینسون و مالون ۱۳، ۲۰۱۷). به منظور سنجش سرمایه ساختاری از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس (۱۹۸۸) استفاده می‌شود که برای شامل ۱۱ سؤال می‌باشد.

۳) سرمایه انسانی: موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی کارکنان یک سازمان را سرمایه انسانی می‌نامند. سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک‌های رهبری می‌شود. سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای شرکت می‌شود. به گونه ساده، سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هر یک از کارکنان سازمان است (ویراواردنا ۱۴، ۲۰۱۹). به منظور سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس (۱۹۸۸) استفاده می‌شود که برای شامل ۱۵ سؤال می‌باشد.

ب: متغیر وابسته: عملکرد شرکت‌های کارافری

عملکرد شرکت براساس تحقیق بیونگ جون-مون ۱۵، (۲۰۱۳) شامل رضایت مشتریان، سودآوری و رشد کیفیت خدمات و

شرکت از طریق تحمل خسارات احتمالی گرایش دارد (احمد پوردریانی، ۱۳۹۵).

ج) پیشگامی: از پیشگامی به عنوان جزء مهمی از کارآفرینی نام می‌برد. محققان مختلف، تعاریف متفاوتی از پیشگامی ارائه کرده‌اند. پیشگام بودن در درجه اول یعنی در معرفی محصول، خدمت یا روش مدیریت جدید؛ اولین بودن و در درجه دوم، رهبر و پیشرو بودن در آن زمینه است. لازمه وجود این صفت داشتن ابتکار در پیش بینی فرصت‌های جدید و تقاضای آینده، برای خلق تغییر و شکل دهی به محیط می‌باشد. پیشگامی میزان یا اندازه‌ای است که سازمان‌ها در مواردی، مانند حوزه‌های کلیدی تجاری، هنگام معرفی محصولات و خدمات، به کارگیری فناوری‌ها و روش‌های اداری سعی در رهبری رقبا دارند تا پیروی آنها. رویکرد پیشگامی، در پیش بینی و اقدام بر اساس نیازهای آینده مطرح شده است. در واقع پیشگامی تلاش شرکت از طریق موضع تهاجمی برای واکنش به اقدام‌های رقبا است. که به افزایش قدرت رقابت منجر می‌شود (هزار جریبی و نیکومرام، ۱۳۹۷). به منظور سنجش گرایش کارافریانه شرکت‌های کوچک و متوسط از پرسشنامه استاندارد گرایش به کارافرینی هاکس و مورگان (۲۰۰۷) استفاده می‌شود که برای هر بعد ۵ سؤال در نظر گرفته شده است (کوثری و نوروززاده، ۱۳۹۶).

۲) سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می‌شود که در برگرفته پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرآیندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد، است.

۱۳. Edvinsson and Malone

۱۴. Weerawardena

۱۵. Byeong-Joon Moon



به عنوان نمونه آماری انتخاب می شوند. روش نمونه گیری به روش نمونه گیری در دسترس می باشد.

نتایج آماری

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نیز در زیر آمده است:

جدول ۱: آماره توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خلاقیت	۲/۷۵	۰/۲۸	۰/۲۱۳	۱/۲۹۴
ریسک پذیری	۲/۳۸	۰/۱۷	۱/۳۰۸	۳/۷۷۴
پیشگامی	۲/۵۵	۰/۳۵	۱/۳۸۹	۲/۴۶۳
عملکرد کارکنان	۳/۷۱	۰/۱۲	۲/۲۴۳	۱/۴۲۹
سرمایه ساختاری	۱/۵۴	۰/۱۶	۲/۳۶۲	۲/۱۴۹
سرمایه انسانی	۳/۲۶	۰/۱۹	۳/۰۹۳	۱/۲۱۶
نوآوری کارکنان	۲/۱۱	۰/۲۱	۴/۱۸۷	۳/۶۳۲

محصولات می باشد. عملکرد شرکت در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه عملکرد شرکت بیونگ جون مون (۲۰۱۳) که شامل ۵ سؤال می باشد سنجیده می شود.

ج: متغیر میانجی گر: نوآوری کارکنان: از مقیاس جدید اسکات جی گراو و همکاران (۲۰۰۹) برای سنجش قابلیت نوآوری خدمات استفاده خواهیم کرد. این محققان اعلام کردند برای سنجش قابلیت نوآوری خدمات هیچ ابزاری در دسترس نیست. آنها یک مقیاس جدید برای این سنجش فراهم کردند و قابلیت نوآوری خدمات را در ۵ بعد برنامه ریزی نوآوری، تاکید استراتژیک مدیریت ارشد، جستجوی خدمات جدید، توانایی اصلاح یا تغییر خدمات و رقابت در خدمات مطرح کردند. جهت سنجش نوآوری کارکنان از پرسشنامه استاندارد نوآوری کارکنان جی گراو و همکاران (۲۰۰۹) استفاده می شود که شامل ۵ سؤال می باشد (کاتز، ۱۸، ۲۰۱۷).

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ستادی شرکتهای کوچک و متوسط در بخش صنعت مواد غذایی شهر تهران می باشند که با اخذ آمار از اتاق بازرگانی تهران تعداد افراد ۱۵۰۰ نفر می باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از جدول مورگان استفاده می گردد که براساس این جدول تعداد ۳۰۶ نفر

۱۶ . Byeong-Joon Moon

۱۷ Scott J. Grawe et al.

۱۸ . Katz



۰/۲۱۶	۱/۳۷۷	پیشگامی
۰/۱۰۴	۱/۷۴۱	عملکرد کارکنان
۰/۴۶۲	۰/۹۳۷	سرمایه ساختاری
۰/۰۸۳	۱/۶۳۴	سرمایه انسانی
۰/۱۴۳	۱/۵۹۹	نوآوری کارکنان

همانطور که ملاحظه می‌شود از آنجایی که سطح معناداری در همه متغیرها بیش از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار پارامتریک (آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه) استفاده می‌شود.

با توجه به جدول آماره توصیفی متغیرهای تحقیق، بالاترین میانگین مربوط به متغیر عملکرد کارکنان می‌باشد و کمترین میانگین مربوط به متغیر سرمایه ساختاری می‌باشد. گرایش به کارآفرینی (خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی)، نوآوری کارکنان و سرمایه ساختاری از نظر کارکنان در حد ضعیفی ارزیابی شده است زیرا میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها پائین‌تر از ۳ می‌باشد. عملکرد کارکنان و سرمایه انسانی نیز در حد مطلوبی ارزیابی شده چرا که میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها بالاتر از ۳ می‌باشد.

۱-۷- آزمون نرمال بودن متغیرها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای این تحقیق از آزمون «کولموگوروف-اسمیرنوف ۱۹» استفاده شده است.

در جدول زیر نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها نشان داده شده است:

جدول ۲: آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها	Z کولموگوروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
خلاقیت	۱/۱۸۷	۰/۲۹۸
ریسک‌پذیری	۱/۱۴۳	۰/۳۱۶



۲-۷- بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	عملکرد شرکت	خلاقیت	ریسک پذیری	پیشگامی	سرمایه ساختاری	سرمایه انسانی	نوآوری کارکنان
عملکرد شرکت	۱	۰/۲۴۳ Sig(.۰۰۰)	۰/۱۸۷ Sig(.۰۱۱)	۰/۵۴۷ Sig(.۰۰۶)	۰/۳۲۸ Sig(.۰۲۱)	۰/۲۸۷ Sig(.۰۰۰)	۰/۱۹۹ Sig(.۰۰۰)
خلاقیت		۱	۰/۳۴۴ Sig(.۰۶۲)	۰/۱۶۶ Sig(.۰۸۸)	۰/۱۹۰ Sig(.۱۰۹)	۰/۴۲۵ Sig(.۲۰۸)	۰/۲۹۹ Sig(.۰۹۴)
ریسک پذیری			۱	۰/۲۶۹ Sig(.۰۷۳)	۰/۳۲۸ Sig(.۰۹۹)	۰/۱۰۹ Sig(.۰۵۶)	۰/۵۱۱ Sig(.۱۴۳)
پیشگامی				۱	۰/۱۶۵ Sig(.۰۹۵)	۰/۴۰۹ Sig(.۱۲۹)	۰/۳۲۷ Sig(.۰۷۷)
سرمایه ساختاری					۱	۰/۱۷۰ Sig(.۲۳۱)	۰/۲۶۵ Sig(.۱۹۹)
سرمایه انسانی						۱	۰/۱۸۷ Sig(.۰۶۳)
نوآوری کارکنان							۱



همچنین همبستگی بین فرهنگ فرهنگ سلسله مراتبی با عملکرد کارکنان معکوس و معنادار، و همبستگی بین فرهنگ طایفه ای و بازار با عملکرد کارکنان مستقیم و معنادار می باشد.

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، بین متغیرهای گرایش به کارآفرینی (نوآوری، پیشگامی و ریسک پذیری) با عملکرد کارکنان همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد.

۷-۳- بررسی هم خطی میان متغیرهای تحقیق

جدول ۴ آزمون هم خطی

متغیرها	مقدار ویژه	شاخص وضعیت
خلاقیت	۲,۱۲۱	۳,۸۳۲
ریسک پذیری	۲,۱۰۹	۴,۲۱۷
پیشگامی	۲,۲۱۴	۴,۲۱۷
سرمایه ساختاری	۲,۶۵۸	۵,۷۷۳
سرمایه انسانی	۲,۹۸۴	۶,۹۴۳
نوآوری کارکنان	۳,۰۱۱	۷,۳۱۵

طرفی تمامی شاخص‌های وضعیت کوچکتر از ۱۵ می‌باشند که نشان‌دهنده‌ی عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل است.

همان گونه که مشاهده می‌نمایید؛ مقادیر ویژه نزدیک به صفر همبستگی داخلی پیش بینی‌ها زیاد است و تغییرات کوچک در مقادیر داده‌ها، منجر به تغییرات بزرگ در برآورد ضریب معادله رگرسیون منجر می‌شود. مقادیر ویژه نشان‌دهنده‌ی احتمال همبستگی داخلی بین متغیرها می‌باشد. شاخص وضعیت با بیشتر از ۱۵ نشان‌دهنده احتمال هم خطی بین متغیرهای مستقل است و مقادیر بیش از ۳۰ بیانگر مشکل جدی در استفاده از رگرسیون در وضعیت موجود می‌باشد (حساس یگانه و دیگران، ۱۳۸۸). از



۴-۷- آزمون فرضیه اصلی اول و دوم و سوم

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه اول، دوم و سوم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۷/۶۷۸۴	۲/۶۰۹۰	۰/۰۰۰۳	-
خلاقیت	۰/۱۰۴۲	۲/۲۱۹۹	۰/۰۲۶۰	مستقیم
ریسک پذیری	۰/۳۸۰۱	۳/۳۰۸۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
پیشگامی	۰/۴۳۶۱	۳/۱۸۶۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
سرمایه ساختاری	۰/۲۱۹۷	۲/۵۴۶۲	۰/۰۰۱۴	مستقیم
سرمایه انسانی	۰/۳۳۷۱	۳/۴۵۶۱	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی				۰/۶۲۶۴
ضریب تعیین مدل				۰/۳۹۲۴
آماره دوربین واتسون				۲/۲۱۹
آماره F				۷/۷۴۸
($P-Value$)				(۰/۰۰۰۰)

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۲/۲۱۹) که این نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می باشد.

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن کل مدل تایید می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۳۹/۲۴ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌گردد.



نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر خلاقیت سازمانی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۲۶۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار ن خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۱۰۴۲) حاکی از وجود تأثیر مستقیم خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به‌طوری‌که با افزایش ۱ واحد خلاقیت سازمانی، عملکرد شرکت به میزان ۰/۱۰۴۲ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی اول تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر ریسک‌پذیری کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۳۸۰۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به‌طوری‌که با افزایش ۱ واحد ریسک‌پذیری شرکت، عملکرد نیز به میزان ۰/۳۸۰۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی دوم

تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت خودرو تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر پیشگامی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار پیشگامی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۴۳۶۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم پیشگامی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به‌طوری‌که با افزایش ۱ واحد پیشگامی، عملکرد نیز به میزان ۰/۴۳۶۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی سوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که پیشگامی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه اصلی دوم:

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر سرمایه‌ساختاری کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۱۴)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار سرمایه‌ساختاری بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۲۱۹۷) حاکی از وجود تأثیر مستقیم سرمایه‌ساختاری بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به‌طوری‌که با افزایش ۱ واحد سرمایه‌ساختاری شرکت، عملکرد نیز به



مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۳۳۷۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که با افزایش ۱ واحد سرمایه انسانی شرکت، عملکرد نیز به میزان ۰/۳۳۷۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی سوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

۷-۵- آزمون فرضیه اصلی چهارم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

میزان ۰/۲۱۹۷ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی دوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه اصلی سوم:

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آنجایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر سرمایه انسانی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۱/۴۳۶۵	۳/۱۷۶۸	۰/۰۰۰۰	-
خلاقیت	۰/۲۴۳۶	۳/۶۵۸۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ریسک‌پذیری	۰/۵۵۱۲	۲/۰۲۳۷	۰/۰۳۲۵	مستقیم
پیشگامی	۰/۵۹۸۸	۴/۱۱۷۶	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان	۰/۴۹۲	۳/۹۳۴۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان * خلاقیت	۰/۱۷۹	۴/۱۷۶۹	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان * ریسک‌پذیری	۰/۲۰۳	۴/۶۲۱۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم



نوآوری کارکنان * پیشگامی	۰/۱۸۸	۳/۸۹۹۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی				
ضریب تعیین مدل				
آماره دوربین واتسون				
آماره F				
(P-Value)				

مثبت بودن ضریب این متغیرها (خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می‌باشد.

با توجه به ضرایب به دست آمده برای متغیرهای خلاقیت، پیشگامی و ریسک پذیری؛ (۰/۲۴۳۶)، (۰/۵۵۱۲) و (۰/۵۹۸۸) از جداول رگرسیونی (۱۰-۴) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیرهای خلاقیت، پیشگامی و ریسک پذیری؛ (۰/۱۰۴۲)، (۰/۳۸۰۱) و (۰/۴۳۶۱) از جداول رگرسیونی (۹-۴)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر مؤلفه‌های کارآفرینی بر عملکرد شرکت افزایش یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی چهارم تحقیق؛ می‌توان نتیجه گرفت که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر مؤلفه‌های کارآفرینی بر عملکرد شرکت می‌شود.

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن کل مدل تایید می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۶۱/۰۱ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌گردد.

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۱/۹۴۳) که این نشانه‌دهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می‌باشد.

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱، از آنجایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ در نتیجه تأثیر معنی‌دار خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.



۶-۷- آزمون فرضیه اصلی پنجم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۰/۵۳۲۴	۴/۱۱۴۹	۰/۰۰۰۰	-
سرمایه ساختاری	۰/۴۷۱۸	۴/۹۰۳۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان	۰/۳۲۱۵	۳/۶۱۶۵	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری*سرمایه ساختاری	۰/۳۸۵۴	۳/۲۱۶۵	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی	۰/۴۶۵۳			
ضریب تعیین مدل	۰/۲۱۶۵			
آماره دوربین واتسون	۱/۸۲۱			
آماره F	۶/۱۱۵۴			
(P-Value)	(۰/۰۰۰۰)			

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۱/۸۲۱) که این نشاندهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می باشد.

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۱، از آنجایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن کل مدل تایید می شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۲۱/۶۵ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.



یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی پنجم تحقیق؛ می‌توان نتیجه گرفت که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت می‌شود.

۷-۷- آزمون فرضیه اصلی ششم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

تأثیر معنی‌دار سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیرها (سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می‌باشد.

با توجه به ضریب به دست آمده برای متغیر سرمایه ساختاری؛ (۰/۴۷۱۸)، از جداول رگرسیونی (۴-۱۱) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیر سرمایه ساختاری؛ (۰/۲۱۹۷)، از جداول رگرسیونی (۴-۹)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر متغیر سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت افزایش جدول ۷: نتایج آزمون فرضیه ششم تحقیق

تأثیر	Sig.	آماره t	ضریب	متغیر
-	۰/۰۰۰۰	۳/۰۹۹۱	۰/۱۷۶۸	جزء ثابت
مستقیم	۰/۰۰۰۰	۴/۳۸۷۴	۰/۴۹۹۲	سرمایه انسانی
مستقیم	۰/۰۰۰۰	۳/۲۲۶۰	۰/۲۷۴۶	نوآوری کارکنان
مستقیم	۰/۰۰۰۰	۴/۱۹۳۴	۰/۱۷۲۳	نوآوری*سرمایه ساختاری
۰/۵۳۴۲				ضریب همبستگی
۰/۲۸۵۳				ضریب تعیین مدل
۲/۲۱۷				آماره دوربین واتسون
۶/۱۱۵۴				آماره F



(۰/۰۰۰۰)	(P-Value)
----------	-----------

که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت می‌شود.

۸. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آمار توصیفی تحقیق نشان داد گرایش به کارآفرینی (خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی)، نوآوری کارکنان و سرمایه‌ساختاری از نظر کارکنان در حد ضعیفی ارزیابی شده است زیرا میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها پائین‌تر از ۳ می‌باشد. عملکرد کارکنان و سرمایه‌انسانی نیز در حد مطلوبی ارزیابی شده چرا که میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها بالاتر از ۳ می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر مستقیم و معناداری دارد و این نتیجه به این مهم اشاره دارد که هرچه ریسک‌پذیری، پیشگامی و خلاقیت در شرکتها بیشتر باشد؛ عملکرد شرکت نیز ارتقا می‌یابد. اگر یک شرکت دائماً نوآوری‌هایی در محصولات خود ارائه نموده، ریسک‌پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه‌ای از خود بروز دهد؛ این شرکت گرایش کارآفرینانه دارد. گرایش کارآفرینانه به عنوان یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته می‌شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌شود. به عنوان یک عنصر از جهت‌گیری استراتژیک، گرایش کارآفرینانه نشان‌دهنده‌ی نوع تصمیم‌گیری شرکت‌ها و سبک خلاق در عمل است که می‌تواند به شرکت‌ها در شناسایی و تصرف بر فرصت‌های کسب و کار جدید و نیز در پیش‌بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند.

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن کل مدل تایید می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۲۸/۵۳ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌گردد.

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۲/۲۱۷) که این نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می‌باشد.

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۲، از آنجایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای سرمایه‌انسانی و نوآوری کارکنان کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ در نتیجه تأثیر معنی‌دار سرمایه‌انسانی و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیرها (سرمایه انسانی و نوآوری کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای سرمایه‌انسانی و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می‌باشد.

با توجه به ضریب به دست آمده برای متغیر سرمایه‌انسانی؛ (۰/۴۹۹۲)، از جداول رگرسیونی (۴-۱۲) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیر سرمایه‌انسانی؛ (۰/۳۳۷۱)، از جداول رگرسیونی (۴-۹)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر متغیر سرمایه‌انسانی بر عملکرد شرکت افزایش یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی ششم تحقیق؛ می‌توان نتیجه گرفت



نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین تأثیر مستقیم و معناداری دارد. موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی کارکنان یک سازمان را سرمایه انسانی می‌نامند. سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک‌های رهبری می‌شود. سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای شرکت می‌شود. به گونه ساده، سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هریک از کارکنان سازمان است.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد شرکت‌های کارآفرین می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه ساختاری با عملکرد شرکت‌های کارآفرین می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه انسانی با عملکرد شرکت‌های کارآفرین می‌گردد.

۹. پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول، مبنی بر تأثیر مستقیم گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتها توصیه می‌شود:

نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات نگون (۲۰۱۳)، ندلا و تویت (۲۰۱۲) و قاسمی‌نامقی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و با نتایج تحقیقات موعلی (۱۳۹۳) ودانش‌فرد و ذاکری (۱۳۹۲) متناقض می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین تأثیر مستقیم و معناداری دارد. سرمایه ساختاری عبارت است از کلیه موجودی دانش غیر انسانی در سازمان که در برگیرنده پایگاه داده‌ها، نمودارهای سازمانی، استراتژی‌ها، روال‌ها و هر چیزی است که ارزش آن برای شرکت بیشتر از ارزش مادی آن است. اگر یک سازمان دارای نظام‌ها و رویه‌های کاری ضعیفی باشد، سرمایه فکری کلی به حداکثر توانایی بالقوه‌اش دست نخواهد یافت. در حالی که، سازمان‌هایی با سرمایه ساختاری قوی دارای یک فرهنگ حمایتی خواهند شد که به افراد امکان می‌دهند تا دست به کارهای جدیدی بزنند، با شکست روبه‌رو شوند و یاد بگیرند. همچنین، سرمایه ساختاری می‌تواند به کارکنان در پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و همچنین عملکرد کسب و کار سازمان کمک کند. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات کانریدی (۲۰۱۶)، کامیا (۲۰۱۵) و انصاری‌رنانی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و با نتایج تحقیقات آقازاده و اسفیدانی (۱۳۹۴) و مهدوی (۱۳۹۳) متناقض می‌باشد.

۲۰ . Nguyen

۲۱- Ndlela&Toit

۲۲- Conradie

۲۳- Kamya



۴) با توجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکت‌ها توصیه می‌شود از ایده‌های کارکنان حمایت کرده و برای ایده‌های جدید بودجه‌هایی تدوین کنند و این ایده‌ها را به مرحله عمل برسانند. مزایای ویژه برای افراد خلاق قرار داده و بسترهای مناسب جهت نوآوری کارکنان را فراهم سازند.

۵) با توجه به نتایج آزمون فرضیه پنجم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه‌ساختاری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکت‌ها توصیه می‌شود نوآوری به‌هنگام جدیدی در سازمان تبدیل شود بدینگونه که مدیران در تعامل با کارکنان، نوآوری را به‌عنوان یکی از ارزشهای شرکت تبدیل کنند تا کارکنان اقدام به طرح ایده‌های خلاقانه نمایند.

۶) با توجه به نتایج آزمون فرضیه ششم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکت‌ها توصیه می‌شود جهت ارتقای نوآوری؛ بروکراسی اداری کاهش، تفویض اختیار افزایش و شایسته‌سالاری یک اصل مهم در شرکت باشد.

۱۰. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

۱. بررسی مقایسه‌ای رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکت‌های تولیدی و خدماتی

* یکی از روش‌های موفقیت در کارآفرینی گسترش فضای کاری و تبلیغات است. با آگاهی از اطلاعات، مشتریان روزبه‌روز راغب‌تر از قبل به سوی شرکت بازمی‌گردند.

* هرکسی تنها قادر به اجرای کارهایی است که در آن رشته و حرفه، مهارت و استعداد داشته باشد، بنابراین متناسب با تواناییها و مهارتهای مورد نیاز شرکت اقدام به جذب نیروی خلاق و نوآور کنید.

* کارکنان را تشویق به خلاقیت و نوآوری کرده و از پتانسیل و استعدادهای درون شرکتی به خوبی استفاده شود.

۲) با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مستقیم سرمایه‌ساختاری بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکت‌ها توصیه می‌شود به تقویت سرمایه‌ساختاری توجه کنند و انجام اصلاحات ساختاری، اصلاح فرایندها، رعایت مقررات، اجرای برنامه‌های عملیاتی، تقویت راهبردها، اصلاح زیرساخت‌ها، بهبود تشکیلات و روش‌های کاری و کسب امتیازهای ناشی از علائم تجاری ابداع‌ها و نوآوری‌ها در تقویت سرمایه‌ساختاری موثر بوده و در نتیجه می‌توان به بهبود شاخص‌های عملکرد شرکت‌ها در آینده کمک کند.

۳) با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکت‌ها توصیه می‌شود در هنگام جذب منابع انسانی؛ افرادی که دارای خلاقیت، مهارت و اطلاعات علمی بالایی دارند در اولویت جذب نیروی انسانی قرار گیرند. همچنین آموزش و بازخورد عملکرد نیروی انسانی نیز می‌تواند موجب بهبود عملکرد آنان گردد.



۴. حسینی، مصطفی و زالی، محمدرضا و رشیدی، محمود و دیداری، جاوید (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر بازار مداری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت های غذایی بورس تهران، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال سوم، شماره ۵، صص ۹۵-۱۱۶.

۵. صمدآقایی، جلیل. (۱۳۹۸). سازمانهای موفق کارآفرین. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۶. عزیزی، محمد. داریونی، مهری (۱۳۹۶). بررسی وضعیت آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و آرایه الگوی آموزش کارآفرینی. رساله دکترا در مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

۷. کریمی، آذر و رحمانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط با میانجی-گری فرآیند خلق دانش در استان قزوین، پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال اول، شماره ۲، ۱۰۵-۱۱۸.

۸. مختارزاده، اکرم، رامین مهر، حمید و حسینی، سیدسجاد (۱۳۹۸)، شناسایی و تبیین تاثیر متغیرهای بازارگرایی، فرهنگ سازمانی، نوآوری فناورانه و عملکرد سازمانی، توسعه کارآفرینی، دوره اول، شماره ۴، صص ۱۶۲-۱۳۹.

۲. بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش

۳. بررسی نقش بازارگرایی بر رابطه بین گرایش به کارآفرینی با عملکرد مالی و غیرمالی شرکت

۴. بررسی نقش توانمندسازی کارکنان و گرایشهای کارآفرینانه بر کسب مزیت رقابتی شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش

فهرست منابع و مآخذ:

الف: منابع فارسی

۱. ایمانی، محمد تقی (۱۳۹۸). آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها (چهارچوبی برای برنامه ریزی، اجراء و ارزیابی برنامه‌های کارآفرینی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، صص ۲۷-۴۹.

۲. حجازی، اسد (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با کارآفرینی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهپویه هنر، دوره سوم، شماره ۲۲.

۳. حسینی مقدم، هاشم و حجازی، مینا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانک‌ها با در نظر گرفتن بازارگرایی به عنوان متغیر میانجی، چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۳۵(۲)، صص ۱۱۹-۱۴۳.

ب: منابع لاتین

۹. Chang, W., Lio, S., Wu, C., and Katrichis, J. M. (۲۰۲۰), "A survey of

Entrepreneurship orientation research (۱۹۹۵-۲۰۰۸)", Journal of Industrial Marketing, No. ۴, pp. ۴.



۱۶. Jyoti, Jeevan and Sharma, Jyoti (۲۰۱۸), Impact of e-commerce on Business Performance: Role of Employee Satisfaction and Customer Satisfaction, SAGE Publications, ۱۶(۴), pp ۲۹۷-۳۱۳.
۱۷. Kaplan, R. S., and Norton, D. P. (۲۰۱۷). The balanced scorecard – Measures that drive e-commerce, Harvard Business Review, ۷۰ (۱), ۷۱-۷۹.
۱۸. Katz, J. (۲۰۱۷). "A psychological cognitive model of employment status choice". Entrepreneurship Theory and Practice, ۱۷(۱), ۲۹-۳۷.
۱۹. Mc Ginnis MA, Vallopra RM (۲۰۱۷). "Purchasing: and supplier involvement in process improvement: a source of Entrepreneurship". Journal of supply chain management ; ۳۰(۴):P ۴۶-۵۰.
۲۰. Petty, R., and Guthrie, J. (۲۰۱۸). Entrepreneurship literature review – Measurement, reporting and management, Journal of Intellectual Capital, ۱ (۲), ۱۵۵- ۱۷۶.
۲۱. Ross, S. A., Westerfi eld, R. W., Jaffe, J., and Jordan, B. D. (۲۰۱۹). Modern e-commerce, ۸th edn., McGraw-Hill, New York.
۲۲. Weerawardena. (۲۰۱۹), "Entrepreneurship orientation, e-commerce and firm performance,"
۱۰. Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (۲۰۱۸). Diagnosing e-commerce: Validating a model and method. Manuscript submitted for publication.
۱۱. Deshpandè, R., Farley, J.U., Webster Jr., F.E., (۲۰۱۹). e-commerce, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis. Journal of Marketing, ۵۷ (۱): ۲۳-۲۷.
۱۲. Edvinsson, L. and Malone, M.S., (۲۰۱۷). e-commerce: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower, New York: Harper Business.
۱۳. Elderson, Lagat., Joel, Chepkwony., Cheruiyot Samwel, Kotut. (۲۰۱۹), Entrepreneurship Orientation and Firm Performance in the Manufacturing Sector in Kenya, European Journal of Business and Management, Vol ۴, No. ۱۰, pp ۲۰-۲۷. ۲۲۱.
۱۴. Hornsby, J. S. Kuratko, D. F. Zahra, S.A (۲۰۲۰). Middle Managers Perception of the Internal Environment of Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. Journal of Business Venturing, ۱۶(۳), pp. ۸۹-۹۶.
۱۵. Jensen, B. J., & Mcling, A. K. (۲۰۱۸). Entrepreneurship orientation: Antecedents and consequences. Journal of Marketing, ۵۷(۳), ۵۳-۷۰.



Journal of Business Research ۶۱,
pp ۶۲۳-۶۳۰.

۲۳. Zebal, Mostaque Ahmed and Goodwin,
David R(۲۰۱۷), Entrepreneurship
orientation and e-commerce in private
universities, Marketing Intelligence &
Planning, Vol.۳۰, No.۳, pp. ۳۳۹-۳۵۷.

۲۴. Zhang, Yanlong and Zhang,
Xiu'e(۲۰۱۶), The effect of
Entrepreneurship orientation and e-
commerce on business performance A
role of network capabilities in China,
Journal of Chinese Entrepreneurship,
Vol. ۴, No. ۲, p۱۳۲