

تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه)

نادر نادری^۱

استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

سحر رستمی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف اصلی این تحقیق توصیفی - همبستگی، بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی، در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه بود ($N=104$) که با استفاده از جدول کرجسی - مورگان، ۸۶ نفر از آنان، به روش نمونه‌گیری ساده تصادفی برای بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن توسط نظرسنجی متخصصان و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss ۲۰ استفاده گردید. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه به شیوه توأم، حاکی از آن است که ۳۲ درصد از تغییرات واریانس کارآفرینی سازمانی توسط دو مؤلفه‌ی سرمایه فکری شامل سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی تبیین می‌گردد و در مورد میزان تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی مشخص شد، بیشترین تأثیر را مؤلفه ساختاری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، جهاد کشاورزی.

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، Naderi_ksh@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمان‌ها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آن‌ها نیز رو به فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چند سویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوری‌ها و بهبود فرایندها و هم به عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به شدت مورد نیاز است؛ حتی می‌توان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن امروزی یکی از اصلی‌ترین راهبردهای بنیادی هر کشور محسوب کرد (ناهد، ۱۳۸۸). موقعیت اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور ما به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را می‌طلبد. ترکیب جمعیت جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و نیز نوسان بهای نفت از جمله عوامل عمده‌ای هستند که موجب می‌شوند سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران کلان کشور به منبع درآمد قابل‌دسترس دیگری به جز نفت بیندیشند و بی‌شک آن منبع جز ابتکار، خلاقیت و نوآوری چیز دیگری نیست. اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق و نوآور به عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده‌اند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعات سازمانی نیز، مفهوم کارآفرینی تحقیقات بی‌شماری را به خود اختصاص داده است. بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که، کارآفرینی به طور مستقیم با عملکرد سازمان‌ها به ویژه عملکرد مالی، تجاری و کسب سهم بازار توسط آن‌ها، در ارتباط است Zahra & Covin, ۱۹۹۵ کارآفرینی سازمانی تلاشی برای وارد کردن طرز فکرهای موجود در نزد کارآفرینان به درون شرکت‌های بزرگ و نهادینه کردن این ویژگی‌ها در فرهنگ این شرکت‌ها است و پادزهر قدرتمندی است که می‌تواند برای درمان معایبی همچون قدمت سازمان‌های بزرگ، فقدان نوآوری، افول رشد طبقات بالایی و ایستایی که اغلب سازمان‌های بزرگ و بالغ دچار آن می‌گردند، مؤثر واقع شوند (ناهد و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌هایی که گرایش کارآفرینانه‌ی بالاتری دارند، منابع خود را به بهترین شکل ممکن برای بهبود عملکرد به کار خواهند برد (Hughes & Morgan, ۲۰۰۷). همچنین نتیجه مطالعه Gartner (۱۹۹۰) نشان می‌دهد که کارآفرینی از چهار عامل فرد، محیط، سازمان و فرایند تأثیر می‌پذیرد که در این بین سازمان‌ها نقش بسیار مهمی در توسعه کارآفرینی دارند (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۲). بینکات پایه‌گذار کارآفرینی سازمانی معتقد است، کارآفرینی سازمانی یک انتخاب نیست بلکه نگرش و وضعیتی برای ادامه‌ی حیات سازمان بوده و این بدین معنا است که پدیده‌ای نیست که برحسب سلیقه بتوان با آن برخورد کرد (علم بیگی و ملک محمدی، ۱۳۸۸). امروزه اصطلاح کارآفرینی در مباحث بخش دولتی ورود پیدا کرده، که بخش عمده آن ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان‌های دولتی و بهبود عملکرد آن‌ها بوده است (چیزی و همکاران، ۱۳۹۲). از سوی دیگر، در اقتصاد دانشی کسب و کارها،

نیازمند به کارگیری رویکردی است که از دارایی‌های ملموس به همراه دارایی‌های ناملموس سازمانی (سرمایه فکری)، بهره برداری بیشتری به عمل آورند (Bontis, ۱۹۹۹). سرمایه فکری شامل دانش افراد، خلاقیت، شهرت سازمان، ظرفیت‌های سازمانی، روابط با مشتریان، عرضه‌کنندگان، فناوری اطلاعاتی و غیره می‌باشد (مهدی وندی و زالی، ۱۳۹۰). در واقع کارآفرینان با خلق دانش بدیع و تبدیل آن به نوآوری، یک زنجیره ارزشی خلق می‌کنند که به ثروت اندوزی و اشتغال نیروی انسانی منتهی می‌شود. از این رو، یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسیار مهمی در افزایش قابلیت‌های منابع انسانی و گرایش سازمان‌ها به سمت کارآفرینی داشته باشد، ارزیابی دقیق و استفاده‌ی مناسب از سرمایه‌های فکری است (مهدی وندی و زالی، ۱۳۹۰). سرمایه فکری برای سازمان‌ها منبعی پر ارزش در رشد کارآفرینی و نوآوری به حساب می‌آید (Michalski & Javier Vazquez, ۲۰۰۸) و با وجود اهمیت دارایی‌های مشهود در تولید کالا و خدمات، در اقتصاد جدید، ارزش اقتصادی و ثروت اغلب از ایجاد و کاربرد سرمایه فکری و نه از مدیریت دارایی مشهود ناشی می‌شود (دعایی و همکاران، ۱۳۹۳). انجمن بین‌المللی حسابداران (۱۹۹۸) بیان می‌کند که ۱۰ تا ۵۰ درصد سهم ارزش شرکت‌ها از مدیریت منابع سنتی حاصل می‌گردد در حالی که بین ۵۰ الی ۹۰ درصد ارزش شرکت‌ها از مدیریت سرمایه‌های فکری ناشی می‌شود (عباسپور و همکاران، ۱۳۹۲).

در مورد مفهوم کارآفرینی سازمانی می‌توان گفت فرایندی است که در آن محصولات یا فرایندهای نوآوری شده از طریق القاء و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده، به ظهور می‌رسند (احمدپورداریانی و همکاران، ۱۳۹۱). به عقیده‌ی Heinonen (۲۰۰۵) کارآفرینی سازمانی عبارت است از شناسایی و بهره برداری از یک فرصت که به موفقیت و تحقق اهداف سازمانی می‌انجامد.

در خصوص مفهوم سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن امروزه می‌توان شاهد به وجود آمدن اقتصادی بود که در آن دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است (Chen et al, ۲۰۰۴). درباره مؤلفه‌های سرمایه فکری، به طور معمول این مؤلفه‌ها در قالب سه بخش سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای در نظر گرفته می‌شوند (Abdullah & Sofiana, ۲۰۱۲). سرمایه انسانی، به عنوان بنیادی سرمایه‌ی فکری محسوب می‌شود (Wu et al, ۲۰۰۸)، که شامل همه ظرفیت‌های افراد، دانش، مهارت‌ها (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲)، قابلیت‌ها و تخصص اعضای انسانی شرکت یا سازمان می‌باشد (Madininos et al, ۲۰۰۹). به عبارتی، سرمایه‌های رابطه‌ای و ساختاری به طور عمده جزء مشهود و ملموس سازمان هستند، در صورتی که سرمایه انسانی جزء سرمایه‌ی نامشهود و ضمنی سازمان است (Mavridis & Vatalis, ۲۰۱۲). شرکت‌هایی که از سرمایه انسانی مناسبی برخوردارند، قادر هستند شمار زیادی از ایده‌های نو را خلق کنند و خدمات

ای (مشتری) بر نوآوری کسب‌وکارهای کوچک ورزشی داشته اند و متغیر سرمایه‌ی ساختاری پیش‌بینی کننده‌ی معنی داری نیست. در پژوهش رضایی و مغانلو (۱۳۹۳) درباره‌ی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدمات کشاورزی استان زنجان مشخص شد که سه مؤلفه سرمایه فکری شامل انسانی، ساختاری و رابطه‌ی اثر مثبت و معنی داری بر متغیر وابسته داشتند و مؤلفه‌ی رابطه‌ی ای مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر نوآوری سازمان تشخیص داده شد. معظم باباشیخعلی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ی رابطه ساده و چندگانه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشان دادند که بین سرمایه‌ی فکری و نوآوری سازمانی همبستگی معنی دار وجود دارد و سرمایه‌ی فکری قابلیت پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارد و سرمایه انسانی را مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی معرفی کردند. (۲۰۰۵) Hayton در مطالعه‌ی رقابت در اقتصاد جدید، اثر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در تکنولوژی بالای کارهای مخاطره آمیز جدید، یک چارچوب سه‌بعدی برای توصیف سرمایه‌ی فکری یک شرکت پیشنهاد کرد که شامل سرمایه‌ی انسانی، مالکیت معنوی و سرمایه‌ی شهرت است و به این نتیجه رسید که سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی شهرت (رابطه‌ی ای) بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارند. در مطالعه‌ی (۲۰۰۵) subramaniam & Youndt با عنوان تأثیر سرمایه‌ی فکری بر روی انواع قابلیت‌های نوآوری، سه مؤلفه برای سرمایه فکری در نظر گرفته شد، شامل سرمایه‌ی انسانی، سازمانی و اجتماعی (رابطه‌ای)؛ نوآوری نیز به دو نوع نوآوری افزایشی و نوآوری بنیادی تقسیم گردید. نتایج حاصل شده نشان داد که سرمایه‌ی انسانی تأثیر متقابل روی نوآوری بنیادی در سازمان دارد. (۲۰۰۹) hsu & fang در بررسی سرمایه فکری و عملکرد توسعه‌ی محصول جدید با نقش واسطه‌ای قابلیت یادگیری سازمانی، به این نتایج رسیدند که سرمایه‌ی انسانی و رابطه‌ی ای، توسعه‌ی محصول جدید را از طریق قابلیت یادگیری سازمانی بهبود می‌بخشند. (۲۰۱۴) chen et al. در مطالعه‌ی سرمایه‌ی فکری و توسعه‌ی محصول جدید، عنوان کردند که سرمایه‌ی فکری شامل ابعاد انسانی، سازمانی و مشتری می‌باشد و به این نتیجه دست یافتند که سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی سازمانی در توسعه‌ی محصولات جدید مؤثرتر هستند.

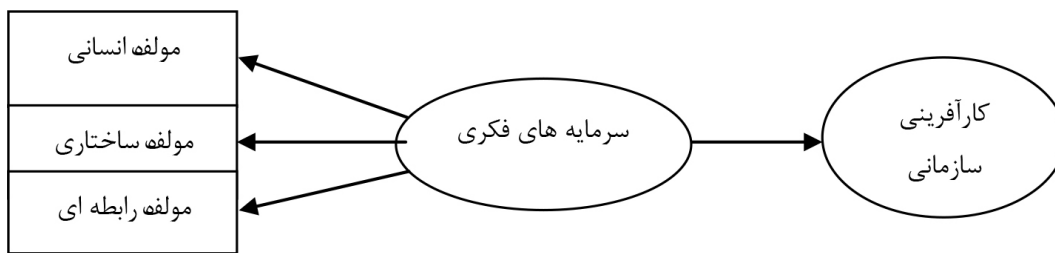
با توجه به اینکه، کشاورزی بعد از نفت مهم‌ترین منبع اقتصادی کشور به شمار می‌آید (پزشکی راد و همکاران، ۱۳۸۹)، همچنین از آنجایی که شهرستان کرمانشاه با دارا بودن ویژگی‌های مناسب توسعه‌ی بخش کشاورزی (از نظر ظرفیت‌های منطقه) می‌تواند به‌عنوان قطب مهم کشاورزی کشور در آینده، نقش مهمی در پیشرفت اقتصادی ایران داشته باشد (پورجوید و همکاران، ۱۳۹۰)، و از طرف دیگر مزایای بالای کارآفرینی سازمانی در دنیای امروز که با تحولات گسترده‌ای همراه است، لذا بسیاری از محققان و صاحب‌نظران بر سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن به منزله‌ی یکی از ارزش‌افزاترین منابع

نوآورانه و متفاوتی را به مشتریان ارائه دهند (Verda, ۲۰۱۱). سرمایه ساختاری بعد دیگری از ابعاد اصلی سرمایه فکری می‌باشد که شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌ها و برنامه‌های اجرایی، فرایندها، راهبردها و به‌طور کلی هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲). به‌این ترتیب سازمان با بهبود سرمایه ساختاری می‌تواند باعث شکل‌گیری فعالیت کارآفرینانه شود. از نظر بونتیس، سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش، توانایی و تجارب کارکنان یک سازمان است که به‌طور گذرا و کوتاه‌مدت در ساعات اداری در اختیار سازمان است، اما سرمایه ساختاری توانایی و دانش موجود در سازمان است که در کنترل سازمان بوده و بعد از خروج کارکنان سازمان در آنجا باقی می‌ماند (Bontis & Richardson, ۲۰۰۰). سرمایه رابطه‌ی ای یکی دیگر از ابعاد سرمایه فکری می‌باشد. (Chen et al, ۲۰۰۴) سرمایه مشتری (رابطه‌ی ای) را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت، بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. این نگرش بر نقش خدمات و تأثیر آن بر روابط علی بین رضایت کارکنان، رضایت مشتریان، وفاداری مشتریان و عملکرد مالی تأثیر دارد.

با توجه به هدف و محدوده موضوع پژوهش، نتایج برخی از مهم‌ترین مطالعات تجربی مرتبط انجام گرفته در داخل و خارج از کشور در اینجا مرور می‌شود. مهدی وندی و زالی (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در کسب‌وکارهای نانو نشان دادند که مؤلفه‌های سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه تأثیرگذار هستند و سرمایه ساختاری بیشترین تأثیرگذاری را دارد. چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی شرکت سهامی بیمه توسعه) نشان دادند که هر سه مؤلفه‌ی سرمایه فکری شامل مشتری، انسانی و ساختاری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. یافته‌های حسین پور و آهوپای (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی نشان داد که بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین سرمایه فکری قادر به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی می‌باشد. رضایی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان را بررسی کرد و نشان داد که، هر یک از مؤلفه‌های سرمایه فکری، شامل مؤلفه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ی ای، رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی دارند و از بین مؤلفه‌های مختلف سرمایه فکری، مؤلفه‌ی انسانی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد. در تحقیقی دیگر طوطی فر طهران پور و ضیاء (۱۳۹۳) در بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری کسب‌وکارهای کوچک ورزشی استان تهران نشان دادند که بیشترین تأثیر را ابعاد سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی رابطه

سازمان‌ها و سرمایه‌های کلیدی در رشد و توسعه کارآفرینی سازمانی تأکید کرده‌اند (Talebi & Bahamir, ۲۰۱۲). همچنین با مدنظر قرار دادن پایین بودن نرخ شاخص کارآفرینی سازمانی در ایران، به ویژه در سازمان‌های دولتی (Kelly et al, ۲۰۱۲)؛ ضروری است که مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های مختلف شناسایی شود و زمینه‌های لازم برای بهبود و توسعه آن فراهم گردد. این پژوهش نیز به مسئولان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه نشان می‌دهد که آیا مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند؟ و آن‌ها بر این اساس می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنند. با توجه به مطالب یادشده در بخش‌های پیشین تحقیق و در قالب هدف اصلی تحقیق، یعنی بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه، و بر اساس مرور متون نظری و مطالعات تجربی مرتبط، در این بخش مدل مفهومی تحقیق ترسیم شده است. همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود سرمایه فکری شامل سه مؤلفه: انسانی، ساختاری و رابطه‌ای می‌باشد و سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم با یکدیگر دارند (نگاره ۱).

نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش (تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی)



اهداف تحقیق

هدف کلی پژوهش حاضر تعیین تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه بود. بر اساس هدف کلی اشاره شده، اهداف اختصاصی این تحقیق شامل موارد زیر بودند؛ شناسایی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان؛ بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) با کارآفرینی سازمانی؛ بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) بر کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی و از لحاظ هدف کاربردی است؛ همچنین، مطالعه حاضر از لحاظ میزان و درجه کنترل متغیرها، جزء مطالعات میدانی به شمار می‌رود و به لحاظ گردآوری و تحلیل داده‌ها نیز، جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه بود ($N=104$) که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۸۶ نفر از آنان، به روش نمونه‌گیری ساده تصادفی برای بررسی انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌های مشتمل بر سه بخش ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان جهاد کشاورزی، سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بود. مقیاس سنجش بخش دوم و سوم طیف لیکرت پنج سطحی از (۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم) می‌باشد. پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس که سرمایه فکری را توسط سه مؤلفه‌ی، انسانی (۲۰ گویه)، ساختاری (۱۶ گویه) و رابطه‌ای (۱۷ گویه) با استفاده از ۵۳ گویه می‌سنجد مبنای کار قرار گرفت (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰). برای سنجش کارآفرینی سازمانی، مدل کورنوال و پرلمن که به‌منظور ارزیابی کارآفرینی در سازمان‌ها طراحی شده است و دارای ۱۵ گویه است، استفاده شد (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۲). جهت بررسی روایی صوری ابزار پژوهش از نظر استادان محترم گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی و به جهت اطمینان از پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ نیز بهره گرفته شد. با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ تمام سازه‌های پژوهش در بخش پیش‌آزمون بالاتر از ۰/۷۰ بود، لذا می‌توان نتیجه گرفت که ابزار پژوهش از قابلیت اعتماد بالایی برای انجام این پژوهش برخوردار است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه) از نرم‌افزار Spsswin۲۰ بهره گرفته شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

با توجه به آمار توصیفی به‌دست‌آمده، بیشتر افراد مورد مطالعه در این تحقیق را مردان تشکیل می‌دهند که ۶۹/۹ درصد (۵۸ نفر) از نمونه آماری مرد و ۳۰/۱ درصد (۲۵ نفر) آن‌ها زن بودند. سن بخش اعظم پاسخگویان بین ۳۱ تا ۴۰ سال بود که ۴۰/۵

درصد (۳۴ نفر) را به خود اختصاص داده اند. از لحاظ سابقه خدمت، ۳۷/۲ درصد (۳۲ نفر) از اعضای نمونه آماری، داری سابقه کاری بیش از ۲۰ سال هستند.

از نظر سطح تحصیلات بیشترین فراوانی متعلق به مدرک کارشناسی ارشد بود که ۴۱/۹ درصد (۳۶ نفر) را به خود اختصاص داده اند. در مورد وضعیت استخدامی ۸۵/۸ درصد (۷۲ نفر) از پاسخگویان رسمی بودند. همچنین از نظر پست سازمانی ۶/۱ درصد (۵ نفر) از پاسخگویان مدیر و ۹۳/۹ درصد (۷۷ نفر) کارشناس بودند (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های فردی و حرفه ای پاسخگویان (N=۸۶)

متغیر	سطح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	مرد	۵۸	۶۷/۴	۶۹/۹	۶۹/۹
	زن	۲۵	۲۹/۱	۳۰/۱	۱۰۰
	عدم پاسخ	۳	۳/۵	-	-
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-
سن	۲۰-۳۰	۷	۸/۱	۸/۳	۸/۳
	۳۱-۴۰	۳۴	۳۹/۵	۴۰/۵	۴۸/۸
	۴۱-۵۰	۳۰	۳۴/۹	۳۵/۷	۸۴/۵
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۳	۱۵/۲	۱۵/۵	۱۰۰
	عدم پاسخ	۲	۲/۳	-	-
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-
سابقه خدمت	۱-۵	۵	۵/۸	۵/۸	۵/۸
	۶-۱۰	۱۴	۱۶/۳	۱۶/۳	۲۲/۱
	۱۱-۱۵	۱۲	۱۴	۱۴	۳۶/۰
	۱۶-۲۰	۲۳	۲۶/۷	۲۶/۷	۶۲/۸
	۲۰ سال و بالاتر	۳۲	۳۷/۲	۳۷/۲	۱۰۰
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-
سطح تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۲	۲/۳	۲/۳	۲/۳
	کاردانی	۱۴	۱۶/۳	۱۶/۳	۱۸/۶
	کارشناسی	۳۴	۳۹/۵	۳۹/۵	۵۸/۱
	کارشناسی ارشد	۳۶	۴۱/۹	۴۱/۹	۱۰۰
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-
وضعیت استخدامی	رسمی	۷۲	۸۳/۷	۸۵/۸	۸۵/۸
	پیمانی	۶	۷/۰	۷/۱	۹۲/۹
	قراردادی	۶	۷/۰	۷/۱	۱۰۰
	عدم پاسخ	۲	۲/۳	-	-
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-
پست سازمانی	مدیر	۵	۵/۸	۶/۱	۶/۱
	کارشناس	۷۷	۸۹/۵	۹۳/۹	۱۰۰
	عدم پاسخ	۴	۴/۷	-	-
	جمع	۸۶	۱۰۰	۱۰۰	-

رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی

به‌منظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه با توجه به این‌که نوع مقیاس اندازه‌گیری مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی از طیف لیکرت پنج سطحی استفاده گردید، فاصله‌ای می‌باشد و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمد. برای بررسی وضعیت نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون یک متغیره کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. زمانی که میانگین، میانه، نما با هم برابر باشد توزیع داده‌ها نرمال است. در این آزمون فرض صفر مبنی بر نرمال بودن آزمون و فرض یک مبنی بر نرمال نبودن آن است. در اینجا سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض تحقیق رد می‌شود و فرض صفر پذیرش می‌شود که به معنی نرمال بودن توزیع داده‌هاست.

نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح خطای یک درصد بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت با افزایش و یا کاهش میزان سرمایه فکری کارکنان جهاد کشاورزی، میزان کارآفرینی سازمانی نیز در میان آن‌ها افزایش و یا کاهش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های انسانی و مؤلفه‌های ساختاری، سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی نیز در سطح خطای یک درصد رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، رابطه‌ای سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در سطح خطای ۵ درصد این رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، می‌توان اظهار کرد که با افزایش و یا کاهش میزان مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه، میزان کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها نیز افزایش و یا کاهش می‌یابد. همچنین، میزان ضریب همبستگی بین سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه برابر با ۰/۴۷۰ می‌باشد که نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین سرمایه فکری کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه با کارآفرینی سازمانی در میان آنان است.

جدول ۲. رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی	نوع ضریب		مؤلفه‌های سرمایه فکری
	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰***	۰/۴۸۸	پیرسون	انسانی
۰/۰۰***	۰/۵۳۳	پیرسون	ساختاری
۰/۰۴*	۰/۱۸۰	پیرسون	رابطه‌ای
۰/۰۰***	۰/۴۷۰	پیرسون	سرمایه فکری

*معنی‌داری در سطح ۱ درصد، **معنی‌داری در سطح ۵ درصد، ***معنی‌داری در سطح ۱ درصد

تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

در این تحقیق از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که روش مناسبی برای بررسی روابط خطی بین یک متغیر وابسته و تعدادی متغیر مستقل می‌باشد (Dong et al., ۲۰۰۸). به این ترتیب با استفاده از ترکیب خطی چند متغیر مستقل به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته پرداخته شد. رگرسیون خطی به شیوه‌ی توأم یکی از شیوه‌های رگرسیون خطی چندگانه می‌باشد، این روشی است که در آن کلیه متغیرهای مستقل هم زمان وارد تحلیل شده و اثر کلیه آن‌ها به‌طورکلی بر روی متغیر وابسته بررسی می‌شود (صادقی، ۱۳۸۵) و شدت یا ضعف وابستگی متغیر وابسته به این متغیرها اثری در شکل نهایی مدل نخواهد داشت و در نهایت تمامی متغیرهای مستقل به مدل وارد می‌شوند. در تحلیل رگرسیون باید بین متغیرهای مستقل هم خطی (هم بستگی) زیاد وجود نداشته باشد. برای بررسی میزان هم خطی از عامل تورم واریانس و شاخص تحمل استفاده می‌شود. مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از یک و مقدار شاخص تحمل کوچک‌تر از یک می‌باشد. هرچه این دو آماره به یک نزدیک باشند نشان‌دهنده‌ی این است که بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود ندارد و این متغیرها برای انجام تحلیل رگرسیون مناسب هستند. ولی اگر عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ و شاخص تحمل نزدیک به صفر باشد بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود دارد و مدل رگرسیون بی ارزش است (Belsley et al., ۱۹۸۰). همچنین برای بررسی مناسب بودن آزمون رگرسیون می‌توان از آزمون تحلیل واریانس (F) استفاده کرد، که اگر معنی‌دار شود نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن آزمون رگرسیون است. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۳ عامل تورم واریانس و شاخص تحمل از مقادیر مناسبی برخوردار است و همچنین مقدار آماره‌ی تحلیل واریانس در سطح یک درصد معنادار شد. بنابراین، رابطه‌ی هم خطی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد و مدل رگرسیون از برازش خوبی برخوردار است. علاوه بر این‌ها، نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان‌دهنده‌ی این است که مقدار t برای مؤلفه انسانی و ساختاری در سطح یک درصد معنی‌دار شده است و برای مؤلفه رابطه‌ای معنی‌دار نشده است. این امر نشان‌دهنده‌ی آن است که مؤلفه انسانی و ساختاری سرمایه فکری تأثیر قوی و معناداری در پیشگویی کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

شهرستان کرمانشاه دارند. بنابراین، معادله خطی حاصل از رگرسیون در این تحقیق به صورت زیر می باشد:

$$Y = 382/0 + 0.70/1_{HC} + 258/0_{SC}$$

مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۵۸۶ است. و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R²adj) برابر با ۰/۳۲۰ است که این امر حاکی از آن می‌باشد که ۳۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) توسط مؤلفه‌های سرمایه فکری (انسانی، ساختاری) تبیین می‌گردد. و بقیه تغییرات یعنی ۶۸ درصد از تغییرات ناشی از متغیرها و عوامل غیر از سرمایه فکری هستند. معنی دار بودن آزمون F و t نشان‌دهنده معنی دار بودن معادله رگرسیون است. برای تعیین اهمیت نسبی متغیرهای مستقل باید به مقدار Beta توجه نمود. این آماره تأثیر هر متغیر مستقل را به صورت جدا از سایر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که مؤلفه ساختاری سرمایه فکری در پیشگویی کارآفرینی سازمانی با مقدار ۰/۳۹۵ تأثیرگذارتر است. زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته تحقیق (کارآفرینی سازمانی) به اندازه ۰/۳۹۵ واحد تغییر کند. بنابراین سایر مؤلفه‌های سرمایه فکری به ترتیب تأثیرگذاری بر متغیر وابسته به ترتیب شامل؛ سرمایه انسانی با مقدار بتا ۰/۳۲۰ و سرمایه رابطه ای با مقدار بتا ۰/۱۳۰ می‌باشند.

جدول ۳. تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

متغیرها	B	Std Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
ضریب ثابت	۱/۰۷۰	۰/۳۴۲	-	۳/۱۳۳**	۰/۰۰۲	-	-
مؤلفه انسانی (HC)	۰/۳۸۲	۰/۱۴۱	۰/۳۲۰	۲/۷۰۱**	۰/۰۰۸	۰/۵۷۰	۱/۷۵۵
مؤلفه ساختاری (SC)	۰/۲۵۸	۰/۰۷۳	۰/۳۹۵	۳/۵۳۷**	۰/۰۰۱	۰/۶۴۳	۱/۵۵۶
مؤلفه رابطه ای (RC)	-۰/۰۶۶	۰/۰۵۳	-۰/۱۳۰	-۱/۲۴۸	۰/۲۱۵	۰/۷۴۳	۱/۳۴۵

**معنی داری در سطح ۱ درصد

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف کلی بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه انجام شد. بنابراین، یکی از مهم‌ترین اهداف آن بررسی رابطه همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در جامعه آماری مورد مطالعه بود. بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری در سطح یک درصد بین سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی وجود دارد و رابطه مثبت و معنی داری در سطح خطای یک درصد بین مؤلفه ساختاری و مؤلفه انسانی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. اما بین مؤلفه رابطه ای و کارآفرینی سازمانی این رابطه در سطح خطای پنج درصد مثبت و معنی دار شده است. مؤلفه ساختاری بالاترین ضریب همبستگی و مؤلفه رابطه ای کم‌ترین ضریب همبستگی با کارآفرینی سازمانی دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق معظم بابا شیخعلی و همکاران (۱۳۹۳)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی (۱۳۹۳) و حسین پور و آهوپای (۱۳۹۲) همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن در میان کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه رابطه مثبت و معنادار با کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها دارد، به طوری که با افزایش و یا کاهش سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن کارآفرینی سازمانی نیز در میان آن‌ها افزایش و یا کاهش می‌یابد.

بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه به شیوه توأم مشخص شد که مؤلفه‌های ساختاری و انسانی سرمایه فکری تأثیرات مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه دارند، به طوری که ضریب تعیین تعدیل شده کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۳۲۰ بود، بدین معنی که ۳۲ درصد از تغییرات واریانس کارآفرینی سازمانی توسط مؤلفه‌های ساختاری و انسانی سرمایه فکری در میان آن‌ها قابل تبیین و پیش‌بینی می‌باشد و مؤلفه ساختاری در پیشگویی کارآفرینی سازمانی با مقدار ۰/۳۹۵ تأثیرگذارتر است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات، مهدی وندی و زالی (۱۳۹۰)، رضایی و مغانلو (۱۳۹۳)، طوطی فرطهران پور و ضیا (۱۳۹۳)، Hayton (۲۰۰۵) و chen et al (۲۰۱۴) همخوانی دارد. البته در پژوهش‌های طوطی فرطهران پور و ضیا (۱۳۹۳)، رضایی و مغانلو (۱۳۹۳) و Hayton (۲۰۰۵) سرمایه انسانی و رابطه ای بیشترین تأثیرگذاری را داشتند که در این پژوهش این موضوع تأیید نشد. به طور کلی می‌توان گفت که هرگونه بهبود در سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن به بهبود در کارآفرینی سازمانی منجر می‌شود و برعکس هرگونه کاهش در سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن منجر به کاهش کارآفرینی در سازمان می‌گردد. بنابراین باید ادعا داشت که سرمایه فکری در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه نقش مهمی در بهبود و توسعه کارآفرینی سازمانی در میان آن‌ها دارد و یافته‌های این تحقیق

مؤلفه رابطه ای سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می شود که سطح رضایت مشتریان از خدمات ارائه شده تقویت گردد، به بهبود ارتباط سازمان با مشتریان از طریق دریافت نظرها و پیشنهادهای ارباب رجوع و مشتریان و تلاش در راستای پاسخگویی به نیازهای آنها توجه شود، سازمان از میزان سطح رضایت مشتریان به طور مستمر اطلاع یابد و از ایده ها و نظرات مشتریان در جهت چگونگی ارائه خدمات استفاده شود، همچنین دوره ها و کلاس‌هایی در راستای آموزش کارکنان برای تقویت ارتباط کارشناسان با ارباب رجوع و تکریم آنان تدارک دیده شود چراکه اگر به سرمایه رابطه ای توجه نگردد دانشی که حاصل از بازخورد از ارباب رجوع است از دست می رود و وفاداری مشتریان و رضایت آنان به حداقل می رسد. سازمان‌هایی که به مؤلفه رابطه ای توجه ویژه دارند به ارائه اقدامات نوآورانه و خدمات متمایز از سایر رقبا ترغیب می شوند و این خود باعث ایجاد مزیت رقابتی می گردد.

منابع و مآخذ

- ۱- احمدپورداریانی، م.، جمالی، ب.، و قاسمی، ا. (۱۳۹۱). کتاب جامع کارآفرینی، تهران، چاپ دوم، کتابخانه فرهنگ.
- ۲- باباشاهی، ج.، غلامشاهی، ا.، و افخمی اردکانی، م. (۱۳۹۲). تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی نوآورانه بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش جو نوآوری، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۶، شماره ۳، صفحات ۸۷-۱۰۴.
- ۳- پزشکی‌راد، غ.، علیزاده، ن.، و زمانی میانداستی، ن. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر نگرش کارشناسان سازمان ترویج و آموزش کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی نسبت به تسهیم دانش در سازمان، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۱، شماره (۲-۴۱)، صفحات ۴۹-۴۱.
- ۴- پورجاوید، س.، علی‌بیگی، ا.، و زرافشانی، ک. (۱۳۹۰). ارزیابی پیش‌بین‌های خودکارآمدی تدریس آموزشگران هنرستان‌ها و مراکزهای آموزش کشاورزی استان کرمانشاه، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۱۷، صفحات ۶۷-۵۵.
- ۵- چیدری، م.، عباسی، ع.، و رحمانیان کوشکی، م. (۱۳۹۲). ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، نشریه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۴، شماره ۱، صفحات ۶۵-۵۵.
- ۶- چوپانی، ح.، زارع خلیلی، م.، قاسمی، ع.، و غلامزاده، ح. بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی مطالعه موردی شرکت سهامی بیمه توسعه، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱، صفحات ۲۷-۵۸.
- ۷- حسین پور، د.، و آهوپای، م. (۱۳۹۲). تأثیر سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۰، صفحات ۱۴۹-۱۳۵.
- ۸- حیدری، ح.، پاپ‌زن، ع.، و کرمی دارابخانی، ر. (۱۳۹۰).

راهکار مناسبی برای سازمان‌هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت مزیت رقابتی هستند، ارائه می دهد. لذا می توان از این سرمایه در جهت بهبود و ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه استفاده کرد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهادهای زیر در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی با ارتقای سرمایه فکری ارائه می گردد:

با توجه به نتایج تحقیق و تأثیر مؤلفه ساختاری سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل، پیشنهاد می شود مدیران فرصت‌های یادگیری را برای کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات موردنیاز را در اختیار کارکنان قرار دهند و به امر شفاف سازی در سازمان بهای بیشتری بدهند؛ در جهت توانمندسازی کارکنان بر استقلال عمل و آزادی کارکنان و حق تصمیم‌گیری تأکید کند. همچنین مدیران کارکنان را به انجام خلاقیت و نوآوری در انجام کارها سوق دهند. از طرف دیگر مدیران تحمل شکست را داشته باشند و روحیه خطرپذیری را در کارکنان تقویت کنند. مدیریت می تواند، ارتباطات افقی و عمودی را در سازمان گسترش دهد و زمینه دسترسی به اطلاعات را برای تمام کارکنان در سازمان فراهم آورد. همچنین انجام کارهای تیمی و گروهی را تقویت کند، به‌طورکلی امروزه تغییر ساختار سازمانی از ساختار هرمی که مبتنی بر کنترل شدید است به ساختار شبکه‌ای که در آن درگیری عاطفی و ذهنی کارکنان در حد بالایی است و همچنین کنترل در حداقل است آغاز شده است و مدیران باید سعی در ایجاد چنین سازمانی داشته باشند.

با توجه به تأثیر مؤلفه انسانی سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی پیشنهاد می شود که مدیران برای توانمندسازی سرمایه انسانی به کارکنان سازمان قدرت تصمیم‌گیری و اختیار بدهند و در سازمان جو اعتماد را ایجاد کنند، اعتماد و اطمینان کمک می کند تا تردید، عدم امنیت و ابهام، در روابط بین کارکنان و مدیران از بین برود. کارکنان را برای مطرح کردن ایده‌های نو تشویق کنند و از نوآوری در سازمان پشتیبانی به عمل آورند، کارکنان سازمان را به انجام کار تیمی و گروهی تشویق کنند، چراکه افراد در گروه با فکرها و دیگران آشنا می شوند و همین باعث خلق نوآوری در سازمان می گردد. همچنین در سازمان بخشی را به‌عنوان تحقیق و توسعه ایجاد کنند، که به این شکل خود سازمان متولی ایده‌های نو باشد. لازم به ذکر است مدیریت باید از سطح رضایت کارکنان آگاهی داشته باشد و هرکس را متناسب با تخصصش در جایگاه مناسب قرار دهد و به‌طور منظم سطح شایستگی افراد سازمان را مورد سنجش قرار دهد و با استفاده از ترغیب‌های کلامی به‌طور مداوم از عملکرد کارکنان قدردانی کند.

بر اساس نتایج تحقیق و معنی دار شدن رابطه همبستگی

- ۲۰- مهدی وندی، م.، و زالی، م. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در کسب و کارهای نانو، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۴، شماره ۱۴، صفحات ۴۷-۶۶.
- ۲۱- ناهید، م. (۱۳۸۸). چیستی و چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، نشریه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۳۴، صفحات ۵۸-۳۹.
- ۲۲- ناهید، م.، زالی، م.، حسین زاده، م.، و ساجدینیا، ف. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جو کارآفرینی سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۶، صفحات ۶۶-۴۷.
- 23- Abdullah, D., & Sofiana, S. (2012). The relationship between intellectual capital and corporate performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40: 537541-.
- 24- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). *Regression diagnostics: Identifying influential data and sources of collinearity*, Hohn Wiley and Sons, New York.
- 25- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field, *International Journal Technology Management*, 18(5): 433-462.
- 26- Bontis, N., keow, W. C. & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1): 85100-.
- 27- Chen, J., Zhu, Z., & Xie, Y.H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, *Journal of Intellectual capital*, 5(1): 195212-.
- 28- Chen, C. J., Liu, T.C., Chu, M. & Hsiao, Y.C. (2014). Intellectual capital and new product development, *Journal of Engineering and Technology Management*, 33: 154173-.
- 29- Dong, B. M. Liu, H.B., Shao, Q. Li, L., Shi, F. Du., & Zhang, Z. (2008). Investigation on the relationship between leaf water use efficiency and physio-biochemical traits of winter wheat under rained condition, *Colloids Surf. B: Bio*, 62: 280-287.
- 30- Gartner, W.B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 5(1): 1528-.
- 31- Hayton, J. C. (2005). Competing in the new economy: the effect of intellectual capital on corporate entrepreneurship in high-technology new ventures, *R&D Management*, 35(2): 137155-.
- 32- Heinonen, J., Poikkijoki, S.A., & Vento-Vierikko, I. (2005). Entrepreneurship – An opportunity for academics, A case study of a training program for bioscience researchers, Paper presented in the Rentix Conference in Naples, Italy, November 17200, 18-.
- 33- Hsu, Y.H., & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه)، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال ۱، شماره ۳، صفحات ۱۶۶-۱۴۶.
- ۹- دعایی، ح.، یعقوبی، ن.، فیروزبخت، ز.، شیخه پور، م.، و شیخه پور، ز. (۱۳۹۳). توانمندسازی کارکنان به‌عنوان حلقه میانجی بین سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، سال ۵، شماره ۲، صفحات ۱۰۴-۸۹.
- ۱۰- رضایی، ر. (۱۳۹۳). تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۱۴۷-۱۲۵.
- ۱۱- رضایی، ر.، و مغانلو، ف. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدمات کشاورزی استان زنجان، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۴، صفحات ۶۷۳-۶۵۳.
- ۱۲- صادقی، ع. (۱۳۸۵). آشنایی با نرم افزار تجزیه و تحلیل آماری SPSS، ۱۴، تهران، چاپ اول، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی شعبه واحد تهران.
- ۱۳- طوطی فر طهران پور، م.، و ضیاء، ب. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری کسب و کارهای کوچک ورزشی استان تهران، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۲۴۵-۲۳۱.
- ۱۴- عباسپور، ع.، شرفی، م.، و مقدم، م. (۱۳۹۲). ضرورت طراحی یک مدل بهینه برای سنجش سرمایه فکری در نظام آموزش عالی، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۵۳-۲۸.
- ۱۵- علم بیگی، ا.، و ملک محمدی، ا. (۱۳۸۸). تحلیل رگرسیونی نقش فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی در توسعه کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان ترویج کشاورزی ایران)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۲، شماره ۵، صفحات ۱۶۲-۱۳۹.
- ۱۶- معظم باباشیخعلی، ز.، کریمی، ف.، و کریمی، س. (۱۳۹۳). رابطه ساده و چندگانه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، صفحات ۶۲۵-۶۱۷.
- ۱۷- مقیمی، م.، رمضان، م. (۱۳۹۰). پژوهشنامه مدیریت (۱۰) مدیریت دانش و فناوری اطلاعات، تهران، چاپ دوم، سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۸- مقیمی، م.، رمضان، م. (۱۳۹۲). پژوهشنامه مدیریت (۱۱) مدیریت استراتژیک و کارآفرینی، تهران، چاپ دوم، سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۹- موسوی، ع.، حسینی، ی.، مصلح، ع.، و بهرامی، پ. (۱۳۹۲). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۰، صفحات ۱۰۱-۷۷.

Technological Forecasting & Social Change, 76: 664–677.

34- Hughes, M. & Morgan R. E. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth, *Industrial Marketing Management*, 36: 651–661.

35- Kelley, D., Singer, S., & Herrington, M. (2012). The global entrepreneurship monitor: 2011 global report. Retrieved from Global Entrepreneurship Research Association: <http://www.gemconsortium.Org/docs/2409/gem-2011-global-report>.

36- Maditinos, D., Sevic, Z., & Tsairidis, C. (2009). Intellectual capital and business performance: An empirical study for the Greek listed companies. *Proceeding of 7th International Conference on Accounting and Finance in Transition (ICAFT)*, 2325- July 2009, Greenwich, London: 1- 23.

37- Mavridis, D. G. & Vatalis, K. I. (2012). Intellectual Capital Accounting Indicators. *Procedia Economics and Finance*, 1: 276285-.

38- Michalski, M. & Javier Vazquez, F. (2008). The Importance of Intellectual Capital for the Entrepreneurial Firm, Master Thesis in Business and Administration, Malardalen University, Vasteras, Sweden.

39- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on The Types of Innovative Capabilities, *cademy of Management Journal*, 48(3): 450463-.

40- Talebi, K. & Bahamir, A. (2012). Identification of intellectual capital effects on promoting organizational entrepreneur (Charmahal- e-Bakhtiari Department of Cooperatives, Labors and Social Welfare). *Journal of Business Economics & Management Research*, 2 (6): 131- 142.

41- Verde, M. (2011). The role of intellectual capital assets on the radicalness of innovation: Direct and moderating effects. Research Report, Faculty of Economics, University of Madrid.

42- Wu, W.Y., Change, M.L. & Chen, C.W. (2008). Promoting innovation through the accumulation of intellectual capital, social capital, and entrepreneurial orientation, *Journal of R&D Management*, 38(3): 265-277.

43- Zahra, S. A., & Covin, J.G. (1995). Contextual Influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1): 4358-.