

## تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

دکتر مریم تقوایی یزدی<sup>۱</sup>

دکتر محمد تقی پور\*<sup>۲</sup>

جلال عبدی<sup>۳</sup>

ابوطالب حبیبی ماچیان<sup>۴</sup>

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۰

### چکیده

کارآفرینی سازمانی، نقش کلیدی در موفقیت سازمان ها و شرکت ها دارد. از سویی دیگر، از عوامل متعدد تاثیرگذار بر توسعه کارآفرینی سازمانی، سرمایه فکری است که یکی از اساسی ترین عامل در نهادینه کردن و توسعه کارآفرینی سازمانی است. پژوهش حاضر تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر پژوهش روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و مدیران ۹۶ نفر و نمونه آماری ۷۶ نفر بود. تعداد نمونه آماری با توجه به جمعیت جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده و نمونه گیری از جامعه آماری با استفاده از روش تصادفی ساده صورت گرفته است. ابزار گردآوری دو پرسشنامه استاندارد می باشد. الف) پرسشنامه سرمایه فکری از ۲۴ گویه (۲۴-۱) بر مبنای طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شد. سه متغیر گرایش به نوآوری (۳-۱)، هزینه مداری (۶-۴)، مشتری مداری (۹-۷)، کارمندگرایی (۱۰-۱۳) مورد بررسی قرار گرفت. ب) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدل مارگریت هیل از ۴۶ گویه (۴۶-۱) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها از طریق اساتید دانشگاهی تایید گردید. پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، ۰/۹۲۸ تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون رگرسیون انجام شد. از آنجایی که مقدار سطح احتمال کمتر از ۰/۰۵ گردید، بنابراین فرضیه ها پذیرفته شدند ( $Sig < 0/05$ ). نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج فرضیه های فرعی نشان داد از بین ابعاد سرمایه فکری هر سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای دارا بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. بر این اساس، در حیطه مطالعات داخلی نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی و همچنین در حیطه مطالعات خارجی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات خارجی، همسو و هم جهت بودند.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی، پارک علم و فناوری، نوآوری

<sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران [M\\_taghvaeeyazdi@yahoo.com](mailto:M_taghvaeeyazdi@yahoo.com)

<sup>۲</sup> \* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تهران، ایران [mohamad.taghipour@srbiau.ac.ir](mailto:mohamad.taghipour@srbiau.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران [Jalal.abdi2030@gmail.com](mailto:Jalal.abdi2030@gmail.com)

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه خوارزمی [abhabibi58@yahoo.com](mailto:abhabibi58@yahoo.com)

## مقدمه

امروزه سازمان ها به سمت قلمرو اقتصاد دانش بنیان نقل مکان کرده اند (گیجو ۱ و همکاران، ۲۰۱۰)، اقتصادی که در آن دانش و دارایی های نامشهود را به عنوان مهم ترین عامل تولید و مزیت رقابتی (ماسا و تستا، ۲۰۰۹) و همچنین به عنوان مهم ترین منبع نوآوری برای سازمان ها (هریس ۳ و همکاران، ۲۰۱۳) شناخته شده است. دارایی های نامشهود به دو دسته تقسیم می شود که یکی از مهم ترین اجزای آن سرمایه فکری است. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می تواند به رقابت بپردازد. این سرمایه موجب افزایش تلاش برای استفاده موثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات خام (داده) می شود (بتیس و سرنکو، ۲۰۰۹).

به بیان دیگر گذر جوامع از عصر صنعتی به عصر اطلاعات موجب جایگزینی دانش به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان با سایر دارایی های آن (مالی و فیزیکی) شد (چن ۵ و همکاران، ۲۰۰۸) در عصر کنونی سازمان ها در اقتصاد مبتنی بر دانش، نیازمند روش های نوینی جهت بهره گیری هرچه بهتر از دارایی های نامشهود خود مانند دانش سازمانی و شایستگی ها و قابلیت های منابع انسانی در کنار سایر دارایی هایشان هستند. در این میان سرمایه فکری با تمرکز بر سرمایه های انسانی، ساختاری و ارتباطی منبع با اهمیتی جهت توسعه کارآفرینی و نوآوری در سازمان در نظر گرفته شده است. هم چنین توسعه دیدگاه کارآفرینی در سازمان ها عاملی اساسی در بهبود عملکرد آن ها است. کارآفرینی نقش موثری در موفقیت سازمان در رقابت با سایر سازمان ها دارد. سازمان هایی با جهت گیری کارآفرینانه به طور موثر از منابع خود جهت بهبود کسب و کار بهره خواهند گرفت (بن محمد و همکاران، ۲۰۱۳).

در ادبیات حوزه کارآفرینی عوامل مختلفی چون ساختار، استراتژی، فرهنگ، عملکرد گذشته، منابع و... به عنوان عوامل موثر بر کارآفرین سازمان ها معرفی شده اند. اما دیدگاهی نسبتاً جدید کارآفرینی سازمانی از حوزه دیگری بررسی می شود. در این دیدگاه کارآفرینی سازمانی انعکاسی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش توسط اعضای سازمان است (فلوید و وودریج، ۷، ۱۹۹۹). در این زمینه بسیاری از صاحب نظران و محققان بر سرمایه فکری و مولفه های آن به عنوان یکی از عوامل اصلی تاثیرگذار بر توسعه کارآفرینی سازمانی تأکید کرده اند و به آن به عنوان یکی از ارزش افزاترین منابع سازمان ها و سرمایه ای کلیدی در رشد و توسعه کارآفرینی سازمانی توجه کرده اند (نگهداری و مقصودی، ۱۳۸۹؛ ابوالحسنی و رنجبر، ۱۳۹۱؛ طالبی و بهامیر، ۲۰۱۲).

بنابراین توفیق سازمان ها در توسعه کارآفرینی منوط به توجه و تقویت مولفه های سرمایه فکری در میان کارکنان و کارآفرینان درون خود است تا بدین طریق توانایی و مزیت های رقابتی خود را در حوزه اقتصاد مبتنی بر دانش به طور ویژه ای افزایش دهد. مطابق این دیدگاه می توان انتظار داشت که سرمایه فکری به عنوان یکی از دارایی های ناملموس سازمان تاثیر قابل توجهی بر کارآفرینی سازمانی داشته باشد.

1. Gijo
2. Massa & Testa
3. Harris
4. Bontis & Serenko
5. chen
6. Bin Mohammad
7. Floyd & Wooldridge

پارک علم و فناوری مازندران سازمانی است که برای تسهیل و ایجاد بستر مناسب کارآفرینی برای شرکت های دانش بنیان تشکیل شده و رسالت آن توسعه کارآفرینی سازمانی است و شرکت های زیادی در این جهت در این مجموعه مستقر گشته اند که دارایی های نامشهود آنها در مقایسه با دارایی های مشهود در سطح بالاتری قرار دارد. از این رو سوال این است که سرمایه فکری چه تاثیری بر کارآفرینی سازمانی در شرکت های مستقر در پارک علم و فناوری مازندران می تواند داشته باشد؟

### پیشینه پژوهش

ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی به عنوان " بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی مطالعه موردی: کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران" انجام دادند و نتایج تحقیق نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری و ابعاد آن با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران وجود دارد.

صفری و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان " ارائه الگوی تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی" انجام دادند و شواهد نشان می دهد که میان سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی ارتباطی قوی وجود دارد که افزایش سرمایه فکری کارآفرینی را در سازمان توسعه می دهد.

ابزری و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی شهرک صنعتی کرمان)" انجام دادند و نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آن به ترتیب سرمایه انسانی سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

بهارستان و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان " بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمان ( مطالعه موردی : شرکت سبحان انکولوژی)" انجام دادند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات توسط نرم افزار SMART PLS نشان داد که متغیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و متغیرهای IT و IC بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معنادار دارد.

وزیری و فرهادی محلی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان تاثیر سیاست های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد و نوآوری و سرمایه فکری پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد سیاست های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر ابعاد سرمایه فکری تاثیر مثبتی دارد.

ابراهیمیان و خلیل پور (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان " توسعه کارآفرینی سازمانی همراه با مدیریت سرمایه فکری دانش محور" انجام دادند و چنین نتیجه گیری می شود که کارآفرینی سهم عمده ای در ایجاد شغل های جدید ایجاد ثروت کاهش فقر و ایجاد درآمد برای افراد دولت ها دارد.

نگهداری و مقصودی (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین سرمایه فکری و روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور" انجام دادند و نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و بعد انسانی آن با روحیه کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد.

معینی کیا و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی انجام دادند. یافته های نتایج نشان داد که افزایش در فرهنگ سازمانی منجر

به افزایش در نمرات کارآفرینی سازمانی و تسهیم دانش می شود. به علاوه افزایش در تسهیم دانش همراه با افزایش در نمرات کارآفرینی سازمانی می باشد.

عبداللهی و نجفی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس انجام دادند. یافته ها نشان داد از میان ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی) و از میان ابعاد سبک رهبری تبدیلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)، و از میان ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری) توانایی پیش بینی عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران را دارند.

عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی) انجام دادند. یافته ها نشان داد رابطه همبستگی معنی داری بین برنامه ریزی استراتژیک با چهار مولفه بازاریابی کارآفرینانه شامل فرصت هشیاری، نوآوری معطوف به مصرف کننده، ایجاد ارزش و مدیریت ریسک وجود دارد. عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان رابطه برنامه ریزی استراتژیک با بازاریابی کار آفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال تهران انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت ریسک و فرصت هشیاری از مولفه های بازاریابی کارآفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال بیشترین تاثیر را از برنامه ریزی استراتژیک می پذیرد و کمترین تاثیر مربوط به مولفه ایجاد ارزش با می باشد

تقی پور و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بهره وری سازمانها و نقش سرمایه های نامشهود در آن انجام دادند. نتایج نشان داد سرمایه های نامشهود با وجود این که راه مستقیمی برای اندازه گیری آنها وجود ندارد و جزء دارائی های ما که قابل مشاهده هستند، نمایشند ولی از راه های گوناگون موجب افزایش بهره وری در سازمانها شده و باید مورد توجه قرار بگیرند. سلاجقه (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان ارائه مدل شناسایی رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان انجام دادند. یافته ها نشان دادند که سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی رابطه مستقیم دارد و همچنین وجود رابطه بین سرمایه انسانی با توانمندسازی روانشناختی و سرمایه رابطه ای با توانمندسازی روانشناختی و عدم وجود رابطه بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان را نشان می دهد. ضیا و تاج پور (۲۰۱۷) به طراحی و تبیین مدل جامع کارآفرینی دانشگاهی در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران پرداختند. نتایج پژوهش مبین وجود رابطه مثبت و معنی دار بین عوامل سازمانی، فردی و نهادی و کارآفرینی دانشگاهی علم و فناوری دانشگاه تهران بود. تقی پور و آذریان (۲۰۲۰)، به بررسی تاثیر اجرای مدیریت کیفیت فراگیر بر روابط انسانی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش) پرداختند. نتایج نشان داد که اختلاف معناداری بین اجرای (TQM) و روابط انسانی در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد.

تقی پور و همکاران (Taghipour et al., 2020) در پژوهشی به بررسی رابطه بین استراتژی های رقابتی و عملکرد شرکت ها پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارشناسان و متخصصان فعال در بانک پارسیان تهران بود. نتایج این تحقیق

نشان داد که رابطه بین استراتژی های رقابتی و عملکرد شرکت ها در بین کارشناسان فعال و متخصصان بانک پارسیان مورد تأیید قرار گرفته است و استراتژی های رقابتی تأثیر بسزایی در عملکرد شرکت ها در جهت بهبود و تعالی مستمر دارد.

محمدی و اخوان (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان طراحی مدل ساختاری تأثیر ارزش استراتژیک تجارت الکترونیک بر توسعه کارآفرینی سازمانی در یک واحد صنعتی انجام دادند. یافته های نتایج نشان داد که ارزش استراتژیک تجارت الکترونیک و ابعاد آن، پشتیبانی شرکت، بهره وری مدیریتی و کمک به تصمیمات می تواند بر توسعه کارآفرینی سازمانی موثر باشد.

### روش شناسی تحقیق

هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر مولفه های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران است. همچنین به اهداف فرعی دیگری نیز از قبیل بررسی تأثیر سرمایه انسانی از مولفه های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی، بررسی تأثیر سرمایه رابطه ای از مولفه های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی و بررسی تأثیر سرمایه ساختاری از مولفه های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران پرداخته شده است.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و مدیران شرکت های مستقر در این مجموعه است که تعداد این افراد ۹۶ (مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری ۳۶ و مدیران و کارکنان شرکت های دانش بنیان ۶۰) نفر می باشد. تعداد نمونه آماری با توجه به جمعیت جامعه آماری و نمونه گیری از جامعه آماری با استفاده از روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری ۷۷ نفر است. تعداد پرسشنامه بین کارکنان صندوق قرض الحسنه توسعه عصر شمال که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند توزیع گردید.

### شاخص نحوه همکاری با پارک علم و فناوری مازندران

از ۷۷ نفری که به عنوان نمونه تحقیق، از بین شامل مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و شرکت های تابعه به سوالات پاسخ دادند، نحوه همکاری افراد در ۲ گروه دسته بندی شده اند. ۲۹ نفر (۳۷٪) افراد از میان مدیران یا کارمندان پارک و ۴۸ نفر (۶۲٪) افراد از میان مدیران یا اعضای شرکت دانش بنیان می باشند.

### یافته های پژوهش

#### یافته های مربوط به آمار توصیفی

در این بخش، ابتدا به توصیف آماری داده های جمعیت شناختی دموگرافیک حاصل از اجرای پرسشنامه های تحقیق پرداخته و سپس مفروضات و پرسش های مطرح شده مورد بررسی قرار گرفته و داده ها در سطح توصیفی و با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده اند. به منظور توصیف داده های مذکور از جداول فراوانی و نمودار هسته گرام استفاده شده است.

#### بررسی جمعیت شناسی

در این بخش به بیان توصیفی مشخصات نمونه آماری تحقیق شامل متغیر جنسیت، سن، تحصیلات، سنوات خدمت و نحوه همکاری آن ها با پارک پرداخته شده است.

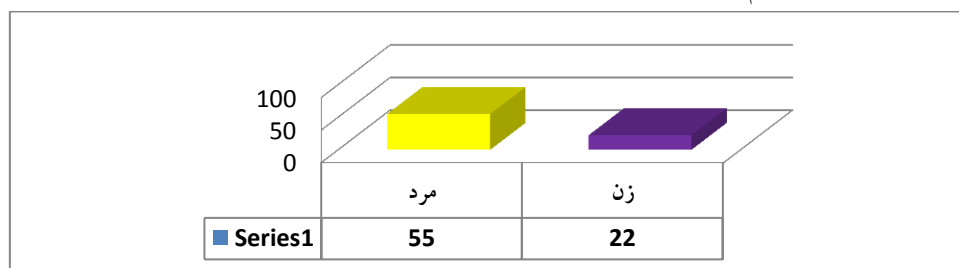
### شاخص جنسیت

از ۷۷ نفری که به عنوان نمونه تحقیق، از بین شامل مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و شرکت های تابعه به سوالات پاسخ دادند، افراد در ۲ گروه جنسیتی (مرد و زن) دسته بندی شده اند. جدول ۱ میزان فراوانی و درصد فراوانی جنسیت افراد می باشد.

جدول ۱ فراوانی جنسیت افراد

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۵۵	۷۱/۴
زن	۲۲	۲۸/۶
مجموع	۷۷	۱۰۰

طبق جدول ۱ مشاهده گردید ۵۵ نفر (۴/۷۱ درصد) افراد از میان آقایان و ۲۲ نفر (۶/۲۸ درصد) افراد از میان خانم ها می باشند. نمودار ۱ نمودار هیستوگرام جنسیت افراد می باشد.



نمودار ۱ نمودار هیستوگرام جنسیت افراد

### شاخص سن

از ۷۷ نفری که به عنوان نمونه تحقیق، از بین شامل مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و شرکت های تابعه به سوالات پاسخ دادند، افراد در ۵ گروه سنی دسته بندی شده اند. ۲۰ نفر (۰/۲۶ درصد) زیر ۲۵ سال، ۲۴ نفر (۲/۳۱ درصد) در گروه ۲۶ تا ۳۵ سال، ۲۱ نفر (۳/۲۷ درصد) در گروه ۳۶ تا ۴۵ سال، ۸ نفر (۴/۱۰ درصد) در گروه ۴۶ تا ۵۵ سال و ۴ نفر (۲/۵ درصد) افراد در گروه ۵۵ سال به بالا می باشند.

### شاخص تحصیلات

از ۷۷ نفری که به عنوان نمونه تحقیق، به سوالات پاسخ دادند، افراد در ۵ گروه تحصیلی دسته بندی شده اند. ۹ نفر (۷/۱۱ درصد) افراد در رده دیپلم، ۱۷ نفر (۱/۲۲ درصد) افراد در رده فوق دیپلم، ۳۸ نفر (۴/۴۹ درصد) افراد در رده لیسانس و ۱۵ نفر (۹/۱۶ درصد) افراد در رده فوق لیسانس به بالا می باشند. در این تحقیق، نمونه ای در رده زیر دیپلم مشاهده نگردید که نشان دهنده سطح متوسط به بالای تحصیلات و تخصص افراد می باشد.

## شاخص سنوات خدمت

از ۷۷ نفری که به عنوان نمونه تحقیق، به سوالات پاسخ دادند، سنوات خدمت افراد در ۵ گروه دسته‌بندی شده است. ۳۲ نفر (۶/۴۱ درصد) کمتر از ۵ سال، ۲۴ نفر (۲/۳۱ درصد) در گروه ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲ نفر (۶/۱۵ درصد) در گروه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵ نفر (۵/۶ درصد) در گروه ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴ نفر (۲/۵ درصد) افراد در گروه ۲۰ سال به بالا می‌باشند.

## آمار استنباطی

## آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از نظر معناداری آماری، نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۲- خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولموگروف را نمایان می‌سازد. چنان که مشاهده می‌شود، طبق آزمون مربوطه، مولفه‌های هر دو پرسشنامه، نرمال می‌باشند.

جدول ۲- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

وضعیت	سطح احتمال (Sig)	آماره Z آزمون K-S	مولفه	پرسشنامه
نرمال	۲۹۰/۰	۲۴۵/۱	سرمایه انسانی	رابطه فکری
نرمال	۲۴۹/۰	۳۶۱/۱	سرمایه ساختاری	
نرمال	۴۲۵/۰	۸۷۷/۱	سرمایه رابطه‌ای	
نرمال	۲۹۴/۰	۹۷۸/۱	افعال سازمانی	کارآفرینی سازمانی
نرمال	۴۶۱/۰	۸۵۳/۱	نگرش فردی	
نرمال	۲۸۳/۰	۹۸۹/۱	انعطاف پذیری	
نرمال	۴۴۲/۰	۸۶۵/۱	وضعیت پاداش	
نرمال	۲۴۵/۰	۳۷۹/۱	رهبری کارآفرین	
نرمال	۲۵۵/۰	۰۱۴/۱	فرهنگ کارآفرین	

## یافته مربوط به هدف اصلی تحقیق

سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

آزمون فرضیه تحقیق بصورت زیر می‌باشد:

$H_0$  = سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیری ندارد.

$H_1$  = سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون رگرسیون برای فرضیه تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته	متغیر مستقل
انحراف معیار (std. Error of the Estimate)	مجذور ضریب پیرسون (R Square)	سطح احتمال (Sig)	ضریب پیرسون (R)		
۰/۱۸۶	۰/۰۵۷	۰/۰۰۱	۰/۲۴۰	سرمایه فکری	

جدول ۴ تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

حالت	ضرائب استاندارد		ضرائب غیر استاندارد	مقدار آزمون t	سطح احتمال Sig
	B ضریب	انحراف معیار	Beta ضریب		
Constant (1)	۳/۴۳	۰/۲۵	۰/۲۴۰	۱۳/۲۷	۰/۰۰۰
سرمایه فکری	۱/۰۲	۰/۰۷		۳/۳۴	۰/۰۰۱

چنانکه جدول ۳ و ۴ نشان می‌دهد از آنجایی که مقدار سطح احتمال کمتر از ۰۵/۰ گردید، بنابراین فرضیه  $H_1$  پذیرفته می‌شود. ( $Sig < 0/05$ )

### نتایج تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

طبق آزمون رگرسیون، مقدار ضریب تعیین یا همان مجذور ضریب پیرسون برابر ۰۵۷/۰ می‌باشد. یعنی تقریباً ۷/۵ درصد از کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران، از طریق یک رابطه خطی با سرمایه فکری قابل پیش‌بینی می‌باشد ( $R Square = ۰/۰۵۷$ ),  $Beta = ۰/۰۲۴$ ).

### یافته های مربوط به اهداف فرعی تحقیق

#### فرضیه اول فرعی تحقیق

سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد.



تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته
انحراف معیار	مجدور ضریب پیرسون	سطح احتمال	ضریب پیرسون	متغیر مستقل
۰/۱۴۰	۰/۱۳۷	۰/۰۰۱	۰/۳۷۱	سرمایه انسانی

جدول ۶ تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

حالت	ضرائب استاندارد		ضرائب غیر استاندارد	مقدار آزمون	سطح احتمال Sig
	B ضریب	انحراف معیار	Beta ضریب		
1	۳/۱۸	۰/۲۰	۰/۳۷۱	۱۶/۰۹	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۱/۶۲	۰/۰۵		۷/۴۲	۰/۰۰۱

چنانکه جدول ۵ و ۶ نشان می‌دهد از آنجایی که مقدار سطح احتمال کمتر از ۰۵/۰ گردید، بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. (Sig < 0/05)

**نتایج تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران**

طبق آزمون رگرسیون، مقدار ضریب تعیین یا همان مجدور ضریب پیرسون برابر ۱۳۷/۰ می‌باشد. یعنی تقریباً ۷/۱۳ درصد از کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران، از طریق یک رابطه خطی با سرمایه انسانی قابل پیش‌بینی می‌باشد (R Square=۰/۱۳۷, Beta= ۳۷۱/۰)

**فرضیه دوم فرعی تحقیق**

سرمایه ساختاری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سرمایه ساختاری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته
انحراف معیار	مجدور ضریب پیرسون	سطح احتمال	ضریب پیرسون	متغیر مستقل
۰/۱۹۲	۰/۰۴۴	۰/۰۰۴	۰/۲۱۱	سرمایه ساختاری

جدول ۸ تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه ساختاری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

حالت	ضرائب استاندارد		ضرائب غیر استاندارد	مقدار آزمون	سطح احتمال Sig
	B ضریب	انحراف معیار	Beta ضریب		
1	۳/۳۰	۰/۲۸	۰/۲۱۱	۱۱/۱۵	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۱/۰۲	۰/۰۸		۴/۷۴	۰/۰۰۴

چنانکه جدول ۷ و ۸ نشان می دهد از آنجایی که مقدار سطح احتمال کمتر از ۰/۰۵ گردید، بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. (Sig <0/05)

### نتایج تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه ساختاری و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

طبق آزمون رگرسیون، مقدار ضریب تعیین یا همان مجذور ضریب پیرسون برابر ۰/۴۴ می باشد. یعنی تقریباً ۴۴ درصد از کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران، از طریق یک رابطه خطی با سرمایه ساختاری قابل پیش بینی می - باشد ( R Square=۰/۴۴ , Beta= ۰/۲۲۱)

#### فرضیه سوم فرعی تحقیق

سرمایه رابطه ای بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۹ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سرمایه رابطه ای و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته
انحراف معیار	مجذور ضریب پیرسون	سطح احتمال	ضریب پیرسون	متغیر مستقل
۰/۱۳۷	۰/۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۴۰۷	سرمایه رابطه ای

جدول ۱۰ تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه رابطه ای و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

حالت	ضرائب استاندارد		ضرائب غیر استاندارد	مقدار آزمون	سطح احتمال Sig
	B ضریب	انحراف معیار	Beta ضریب		
1	۳/۳۸	۰/۱۸	۰/۴۰۷	۱۸/۰۳	۰/۰۰۰
سرمایه رابطه ای	۱/۸۵۲	۰/۰۵		۸/۸۵	۰/۰۰۰

چنانکه جدول ۹ و ۱۰ نشان می دهد از آنجایی که مقدار سطح احتمال کمتر از ۰/۰۵ گردید، بنابراین فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. (Sig <0/05)

### نتایج تحلیل رگرسیون خطی دو متغیر سرمایه رابطه ای و کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران

طبق آزمون رگرسیون، مقدار ضریب تعیین یا همان مجذور ضریب پیرسون برابر ۰/۴۴ می باشد. یعنی تقریباً ۴۴ درصد از کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران، از طریق یک رابطه خطی با سرمایه رابطه ای قابل پیش بینی می - باشد ( R Square=۰/۴۴ , Beta= ۰/۲۲۱)

## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش " بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران " بود. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بر این اساس، در حیطه مطالعات داخلی نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی صفری و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی (۱۳۹۲)، ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۱)، بهارستان و همکاران (۱۳۹۱) و ابراهیمیان و خلیل پور (۱۳۹۱) هم‌راستا و هم‌سو می‌باشد. همچنین در حیطه مطالعات خارجی، نتایج تحقیق طالبی و بهامیر (۲۰۱۲)، میچالسکی و واسکس (۲۰۰۸) با نتایج تحقیق حاضر همسو و هم‌جهت می‌باشد.

کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که سازمان طی می‌کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های فردی یا گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسانند در اقتصادهای نوین یکی از اساسی‌ترین سازکارهای خلق مزیت رقابتی کارآفرینی است. در دیدگاهی جدید، کارآفرینی انعکاسی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش معرفی شده است. سرمایه فکری نیز به عنوان یکی از دارایی‌های دانشی سازمان می‌بایست بر کارآفرینی سازمانی موثر باشد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثربخش باشند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش‌گذاری نمایند. در محیط دانش محور کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش، سرمایه سازمان محسوب می‌گردد، بلکه همچنین فراهم کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران نه تنها باید دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش داده بلکه بایستی از طریق تقویت مولفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای)، به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند. سرمایه فکری نماینده مجموعه دارایی‌های ناملموسی است که همچنین بعنوان دارایی‌های دانش معروف‌اند. این دارایی‌ها، از دارایی‌های فیزیکی همچون اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات یا موجودی کالا و دارایی‌های مالی همچون مطالبات، سرمایه‌گذاری‌ها و نقدینگی متمایز است و بطور فزاینده‌ای بعنوان منبع کلیدی شرکت در استراتژی‌های رقابتی‌شان اهمیت می‌یابد. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد. سرمایه فکری شامل آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن بشمار می‌آید.

نتیجه فرضیه اول فرعی تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است و بعنوان دانش ترکیبی، مهارت، تجربه و توانایی یکا یک افراد سازمان مطرح می‌شود. این سرمایه متحرک است و به سازمان خاصی تعلق ندارد. زیرا کارکنان، مالکان سرمایه انسانی محسوب می‌شوند. مولفه انسانی به عنوان مهم‌ترین رکن سرمایه فکری در سازمان شامل صلاحیت‌ها، قابلیت‌های فنی و دانشی کارکنان و سطح تجربه‌های آنها، قدرت خلاقیت و نوآور بودن افراد، مهارت‌های ارتباطی و کار تیمی کارکنان، نگرش شغلی و انگیزش کارکنان در سازمان می‌شود که هر یک به روش‌های مختلف می‌تواند بر کارآفرینی

سازمانی تاثیر گذارد. بطور نمونه، زمانی که میزان انگیزش به منزله یکی از شاخص های اصلی سرمایه انسانی بالا می رود، قدرت خلاقیت و نوآوری کارکنان و در نتیجه میزان کارآفرینی سازمانی آن ها نیز به طور قابل ملاحظه ای افزایش می یابد. نتیجه فرضیه دوم فرعی تحقیق نشان داد که سرمایه ساختاری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد. سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می شود که شامل نرم افزارهای اختصاصی، برنامه های کامپیوتری، پایگاه داده ها، ساختار سازمانی، حق ثبت و بهره برداری، مارک تجاری و دارایی های مشابه می شود که بهره وری در سازمان را حمایت می کنند. سرمایه ساختاری نماینده آن دسته از دارایی هایی است که از افراد درون سازمان مجزا هستند. سرمایه انسانی عامل اساسی در گسترش سرمایه ساختاری به شمار می رود، بنابراین سرمایه ساختاری متکی به سرمایه انسانی است. سرمایه ساختاری دانشی است که در شرکت هنگامی که کارکنان شب به خانه می روند باقی می ماند، بنابراین کمپانی مالک سرمایه ساختاری است. بعنوان مثال جواز یا پروانه ساخت توسط سرمایه انسانی خلق می شود، اما بعد از خلق آنها به کمپانی تعلق دارند. سرمایه ساختاری از طریق مواردی همچون: ۱- تسهیل و تسریع انتشار و تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان، ۲- ایجاد پایگاه های داده در سازمان و تسهیل دسترسی کارکنان به اطلاعات مختلف، ۳- فراهم کردن جو حمایتی مناسب برای تشویق کارکنان به خلاقیت، نوآوری و خطرپذیری، ۴- شناسایی و بهره برداری از فرصت های کارآفرینانه، ۵- رشد دانش جمعی در سازمان، ۶- تمرکز ردایی و تسهیل مشارکت کارکنان در فعالیت های گروهی و تیمی، ۷- آموزش کارکنان و بهبود قابلیت ها و توانمندسازی آنان، ۸- ترویج فرهنگ اعتماد در سازمان و ایجاد انسجام بیشتر میان کارکنان؛ نقش اساسی را در توسعه کارآفرینی سازمانی و ایجاد رفتارهای کارآفرینانه در شرکت های دانش بنیان و شرکت های عضو پارک علم و فناوری مازندران ایفا می کند.

نتیجه فرضیه سوم فرعی تحقیق نشان داد که سرمایه رابطه ای بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارد

سرمایه رابطه ای، ارزشی است که مشتریان سازمان برای سازمان قائل اند. این ارزش بوسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریانش شکل می گیرد. سرمایه فکری شامل مواردی نظیر ارزش امتیازات تحت تملک شرکت، روابط آن با مردم و سازمان های مرتبط با مشتریان، سهم بازار، نرخ حفظ یا از دست دادن مشتریان و همچنین سودآوری خالص به ازای هر مشتری می گردد. تعاریف جدید، مفهوم سرمایه مشتری را به سرمایه رابطه ای توسعه داده اند که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تامین کنندگان، انجمن ها یا دولت برقرار می کند. برخورداری کارکنان سازمان از مهارت های ارتباطی به عنوان یکی از متغیرهای سرمایه فکری می تواند به واسطه شکل دهی ارتباطات درون سازمانی اثربخش و در نتیجه فراهم شدن امکان انتقال دانش و اطلاعات، منجر به بروز خلاقیت و شکوفایی نظرهای جدید و تقویت و توسعه فعالیت های کارآفرینانه در سازمان شود. به همین منوال، مهارت و تخصص کارکنان، منبعی ارزشمند برای عمل کردن بر مبنای دانش و طرح راهکارهای بدیع نوآورانه از سوی آن ها و در نهایت، شکل گیری عملکردهای کارآفرینانه در سازمان است.

### پیشنهاد در راستای نتایج پژوهش

ایجاد تمهیداتی برای انجام دادن اعمال عبادی روزمره در سازمان مانند نماز جماعت و قرائت قرآن.

در زمان استخدام افراد، توجه ویژه به افرادی شود که روحیه خلاقیت و نوآوری خوبی داشته و توجه و اعتقاد به کار تیمی بالایی دارند.

اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در سازمان.

ارزشیابی عملکردهای اخلاقی پرسنل در سازمان و تشویق پرسنل برتر.

تهیه و تدوین منشور اخلاقی در سازمان.

مدیران سازمان باید به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، خلاقیت، انگیزش و... پرسنل توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند.

در گزینش پرسنل، باید مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی آنها را ارزیابی کرد و آموزش‌های لازم را به آنها ارائه داد.

مدیران سازمان باید با استفاده از مشارکت دادن پرسنل در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادات، کمک به تامین نیازهای جسمی و روانی، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی پرسنل را تضمین کنند و بالتبع سرمایه فکری سازمان حفظ شود.

پیشنهاد می‌شود جهت بهبود سرمایه فکری سازمان، کلاس‌هایی برای آموزش مهارت‌های شغلی، ارتباطی و مهارت‌های ایجاد انگیزش در افراد، برگزار شود.

مدیریت سعی کند پرسنل را به سمت کار تیمی کشانده و روحیه همکاری بین پرسنل را افزایش دهند.

مدیریت سعی کند پرسنل را در واحدی که به آن علاقه داشته و از تخصص لازم برخوردار است، استخدام نماید.

استقرار یک سیستم نظام پیشنهادات در سازمان و استفاده از نظرات و ایده‌های خلاقانه و سازنده پرسنل.

ایجاد سیستم انگیزشی در راستای تشویق پرسنل و ترغیب آن‌ها جهت تداوم و حمایت از ایده‌های منطقی و قابل اجرا کارکنان.

کاهش تعارضات در سازمان و ایجاد جو مناسب بین پرسنل از طریق روابط تعریف شده.

حذف تبعیضها و قراردادن ترفیعات شغلی کارکنان بر اساس ظوابط و شایستگی‌ها و نه روابط شخصی

### فهرست منابع

- ابراهیمیان، سید جواد، خلیلیور، مهدی (۱۳۹۱)، توسعه کارآفرینی سازمانی همراه با مدیریت سرمایه فکری دانش محور، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، ص ۲۱.
- ابرزی، مهدی، حسینی، امیرحسین، فرخی، مجتبی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی شهرک صنعتی کرمان)، اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ص ۲۵.

- ابوالحسنی رنجبر، احمد، عنابستانی، مینا، شریعت جعفری، اسماعیل (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی مطالعه موردی: کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، ص ۱۷.
- بهارستان، امید، رضایی دولت آبادی، حسین، اکبری، پیمان (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت سبحان انکولوژی)، دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، ص ۴۳.
- تقی پور، محمد، سراجان، حمیرا، صدری، نگین (۱۳۹۴)، بهره وری سازمانها و نقش سرمایه های نامشهود در آن، کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری در کسب و کار ۲۹ شهریور ۱۳۹۴.
- سلاجقه، سنجر (۱۳۹۷)، ارائه مدل شناسایی رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، نوآوری های مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۴، شماره ۱، صفحه 101-114.
- صفری، علی، سامعی، مریم، نوروزی، فرهاد (۱۳۹۱)، ارائه الگوی تاثیر سرمایه فکری بر کار آفرینی سازمانی، اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ص ۵۳.
- عبداللهی، محبوبه، نجفی، حسین سادات (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس، نوآوری های مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۵، شماره ۱ (شماره پیاپی ۵۷)، صفحه ۱۳-۱.
- عبدی هولایی، جلال، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا، تقی پور، محمد (۱۳۹۷)، رابطه برنامه ریزی استراتژیک با بازاریابی کار آفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال تهران، فصلنامه مهندسی فرآیندها، دانشگاه مازندران، دوره ۴، شماره ۱۰، صفحات ۳۴-۴۲.
- عبدی هولایی، جلال، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا، تقی پور، محمد (۱۳۹۸)، پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۰، شماره ۳۹، بهار، صفحه ۱۲۷-۱۴۶.
- محمدی، ریحانه و اخوان، پیمان (۱۳۹۸)، طراحی مدل ساختاری تاثیر ارزش استراتژیک تجارت الکترونیک بر توسعه کارآفرینی سازمانی در یک واحد صنعتی، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، سال نهم، شماره سی ام، تابستان ۱۳۹۷.
- معینی کیا، مهدی، غریب زاده، رامینف آقایی، علی، پورقاسم، علیرضا (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کار آفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی، نوآوری های مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۴، شماره ۲.
- نگهداری، سمیه، مقصودی، فاطمه (۱۳۸۹)، رابطه بین سرمایه فکری و روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، ص ۸۷.

- وزیری، شبنم و فرهادی محله، علی (۱۳۹۷)، تاثیر سیلست های منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه فکری (مورد مطالعه: شرکت ملی بخش فرآورده های نفتی-منطقه گلستان)، فصلنامه خط مشی گدای عمومی در مدیریت، سال نهم، شماره سی و یکم، پاییز ۱۳۹۷.

#### منابع انگلیسی

- Bin Mohammad Noor Azmi, Majid Ansari, Andrew C. Ologbo and Ghasem Rezaei, (2013). Investigating The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance and Mediating Role of Entrepreneurial Orientation, International Review of Business Research Papers Vol. 9. No. 3. March 2013 Issue. Pp. 99-113.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. Journal of Intellectual Capital, 10(1), 53-69.
- Chen, J.; Zhu., Z. and Xie, H.Y., (2004) "Measuring intellectual capital:a new model and empirical Study". Journal of Intellectual Capital, Vol.5,No.1.pp.195-212.
- Floyd, S.W. & Wooldridge. B. (1999)."Knowledge creation and Social Networks in corporate entrepreneurship: The renewal of organizational Capability". Entrepreneurship Theory and Practice. Vol.23, No .3, pp.123-144.
- Giju GC, Badea L, Ruiz VRL & Rena DN. 2010. Knowledge management the key resource in the knowledge economy. Theoretical and Applied Economics, 6 (6), 27-36.
- Harris, R., McAdam, R., McCausland, I., & Reid, R. (2013). Knowledge management as a source of innovation and competitive advantage for SMEs in peripheral regions. The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 14(1), 49-61.
- Massa, S., & Testa, S. (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. European Management Journal, 27(2), 129-141.
- Taghipour. M; Azarian .R." Taghipour and Azarian; 2020; studied The Impact of Extensive Quality Management on Human Relations (Case Study: Education)". International Journal of Current Science and Engineering (IJCSE), Vol. 02, Issue 7, pp.341-347.
- Taghipour, Mohammad; Barzegar, Peyman; Mahboobi, Maryam; Mohammadi,Sahar; 2020; Investigating the Relationship between Competitive Strategies and Corporates Performance - Case Study: Parsian Banks of Tehran; International Technology and Science Press; Vol 3(4).
- Zia. B. & Tajpoor. M.(2017). Designing and Explaining a Comprehensive Model of Academic Entrepreneurship in University of Tehran Science and Technology Park. Journal of Executive Management, (7)14, 74.