



Volume 5, Issue 2, 2024

An Examination of the Effect of Intellectual Capital on Organizational Entrepreneurship: A Case Study of the Mazandaran Science and Technology Park

Alireza Dadashi Jokandan^{*1} Reza Yousefi Saeed Abadi² Alireza Ghaffari³ Rajab Bagheri Jokandan⁴

1. Young Researchers and Elite Club, Talesh Branch, Islamic Azad University, Talesh, Iran. (Corresponding Author) Email: phdalirezadadashi@yahoo.com
2. Assistant professor, Department of management, Sari branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
3. Department of management, rasht branch, Islamic azad university, rasht, Iran.
4. Department of management, rasht branch, Islamic azad university, rasht, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 30-42

Corresponding Author's Info

Email:

phdalirezadadashi@yahoo.com

Keywords:

Intellectual Capital, Human Capital, Structural Capital, Relational Capital, Science and Technology Park.

ABSTRACT

Nowadays, in a knowledge-based economy, intellectual capital is considered one of the most vital intangible assets of organizations, playing a fundamental role in creating a sustainable competitive advantage and fostering innovative activities. The purpose of this applied research is to investigate the impact of intellectual capital and its three dimensions (human capital, structural capital, and relational capital) on organizational entrepreneurship in the Mazandaran Science and Technology Park. The research method is descriptive-survey and correlational in nature. The statistical population of the study includes all employees of the park and managers of knowledge-based companies located therein, totaling 96 individuals. Using Cochran's formula and a simple random sampling method, the sample size was estimated at 77 individuals. Data collection was conducted through both library and field methods. The standard instruments used were the Bontis intellectual capital questionnaire and the Margareta Hill organizational entrepreneurship questionnaire, the validity and reliability of which were confirmed. For inferential data analysis, after confirming the normal distribution of data using the Kolmogorov-Smirnov (K-S) test, Pearson correlation and linear regression tests were employed. The research findings indicated that intellectual capital, along with each of its components—namely human capital, structural capital, and relational capital—has a positive and significant effect on the development of organizational entrepreneurship in the knowledge-based companies of the Mazandaran Science and Technology Park. Consequently, strengthening knowledge infrastructures, enhancing employee competencies, and improving external communications can provide the necessary foundation for the flourishing of intra-organizational entrepreneurship.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2024 The Authors.

How to Cite This Article: Dadashi Jokandan, A.; Yousefi Saeed Abadi, R.; Ghaffari, A.; and Bagheri Jokandan, R. (2024). An Examination of the Effect of Intellectual Capital on Organizational Entrepreneurship: A Case Study of the Mazandaran Science and Technology Park. *Management, Economics and Entrepreneurship Studies*, 5(2): 30-42. doi: 10.22034/jmek.2024.149149



فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

www.JMEK.ir

دوره ۵، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳

بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: پارک علم و فناوری مازندران)

علیرضا داداشی جوکندان^{۱*} رضا یوسفی سعیدآبادی^۲ علیرضا غفاری^۳ رجب باقری جوکندان^۴

۱. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد تالش، دانشگاه آزاد اسلامی، تالش، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

چکیده

امروزه در اقتصاد مبتنی بر دانش، سرمایه فکری به عنوان یکی از حیاتی‌ترین دارایی‌های نامشهود سازمان‌ها، نقشی بنیادین در خلق مزیت رقابتی پایدار و توسعه فعالیت‌های نوآورانه ایفا می‌کند. هدف از پژوهش کاربردی حاضر، بررسی تأثیر سرمایه فکری و ابعاد سه‌گانه آن (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان پارک و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در آن به تعداد ۹۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌برداری تصادفی ساده، ۷۷ نفر برآورد گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری بنتیس و کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل بوده که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار استنباطی، پس از تأیید نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه فکری و هر یک از مؤلفه‌های آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای، تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک علم و فناوری مازندران دارند. بر این اساس، تقویت زیرساخت‌های دانشی، ارتقای شایستگی‌های کارکنان و بهبود ارتباطات برون‌سازمانی می‌تواند بستر لازم برای شکوفایی کارآفرینی درون‌سازمانی را فراهم آورد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۴۲-۳۰

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

phdalirezadadashi@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی:

سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، پارک علم و فناوری.



۱- مقدمه

امروزه در اقتصاد دانش‌بنیان، اهمیت سرمایه فکری به عنوان نقطه عطفی اساسی در پیشرفت کسب‌وکارها محسوب می‌شود. در این پارادایم، اثر دارایی‌های ثابت و مالی سنتی در حال کاهش و نقش دارایی‌های نامشهود به شدت رو به افزایش است. متخصصان معتقدند سرمایه فکری در دستیابی به اهداف سازمانی، عنصری حیاتی است که ابعاد مختلف آن نیازمند واکاوی دقیق می‌باشد (سادات بهبهانی‌نیا، ۱۳۹۹). در سالیان اخیر، سرمایه فکری همواره به عنوان منبعی استراتژیک برای توسعه، بالندگی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح بوده است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۸). بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که سرمایه فکری مهم‌ترین عامل در خلق ارزش و تضمین عملکرد قابل قبول شرکت‌ها می‌باشد (نیکبخت و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع، این سرمایه فراهم‌کننده پایگاهی از منابع جدید است که سازمان را قادر به رقابت می‌سازد و موجب افزایش تلاش برای استفاده مؤثر از دانش در مقابل اطلاعات خام می‌شود (بنتیس و سرنکو، ۲۰۰۹). پژوهشگران بر این باورند که سرمایه فکری، اهرمی قدرتمند برای حفظ مزیت رقابتی است؛ در نتیجه، شناسایی و مدیریت بهینه آن برای سازمان‌های دولتی و غیردولتی بسیار حائز اهمیت است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر، در محیط کسب‌وکار پرشتاب امروز، تفکر نوآور و کارآفرینی در ساختار سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است (پورسلطانی زرنندی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند صرفاً با تکیه بر تعداد اندکی از افراد خلاق، به سازمانی چابک و منعطف تبدیل شوند؛ بلکه باید بستری فراهم آورند تا همه کارکنان از روحیه کارآفرینانه بهره‌مند شده و فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (پورسلطانی زرنندی و همکاران، ۱۳۹۴). در دهه‌های اخیر، تحولات گسترده و عدم اطمینان محیطی باعث شده تا سازمان‌های بزرگ کند، نتوانند با شرکت‌های کوچک چابک که از سرعت و نوآوری

بالاتری برخوردارند، رقابت کنند. امروزه گرایش به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه برای بقا و رشد سازمان‌ها کاملاً ضروری است (شپرد و همکاران، ۲۰۰۸). تغییرات سریع محیطی، تشدید فضای رقابتی، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و افزایش انتظارات جامعه، نیاز به نوآوری و کارآفرینی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. از این رو، فعالیت‌های کارآفرینانه به درون سازمان‌ها راه یافته است (پیلوار و همکاران، ۱۴۰۰).

اهمیت کارآفرینی و ایجاد شغل جدید در اقتصاد، موضوعی است که مورد توجه ویژه قرار گرفته است. اقتصاددانان کارآفرینی را از منظر سودمحوری، سرمایه‌گذاری و ریسک‌پذیری بررسی کرده‌اند؛ اما در جامعه مدرن، نقش کارآفرینی فراتر از ابعاد صرفاً اقتصادی است (سانگ و همکاران، ۲۰۱۱). سازمان‌هایی که به طور کارآفرینانه اقدام می‌کنند، بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های رقابتی پویا تنظیم کنند (ولادی مجی و همکاران، ۲۰۱۹). در این زمینه، محققان بر سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن به عنوان عوامل اصلی تأثیرگذار بر توسعه کارآفرینی سازمانی تأکید کرده‌اند (نگهداری و حاجی‌مقصودی، ۱۳۸۹؛ ابوالحسنی و رنجبر، ۱۳۹۱؛ طالبی و بهامیر، ۲۰۱۲). سرمایه فکری با تکیه بر سه رکن انسانی، ساختاری و ارتباطی، منبعی بالارزش برای توسعه کارآفرینی و نوآوری محسوب می‌شود (میچالسکی و خاویز، ۲۰۰۸).

پارک علم و فناوری مازندران با هدف تسهیل بستر کارآفرینی برای شرکت‌های دانش‌بنیان تشکیل شده و رسالت آن توسعه کارآفرینی سازمانی است. بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد تحقیقات اندکی درباره تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در این بافت انجام شده است. بنابراین، واکاوی عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در این شرکت‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به ماهیت شرکت‌های دانش‌بنیان که تأکید ویژه‌ای بر علم و مهارت افراد دارند، این پژوهش به

(نیکبخت و همکاران، ۱۴۰۰؛ داداشی جوکندان و قانع کوشالاهی، ۱۳۹۴).

سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای:

سرمایه انسانی به عنوان اساس و عنصر اصلی کارکرد سرمایه فکری، شامل مجموع دانش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها، تجربه، تحصیلات و ویژگی‌های رهبری کارکنان است. این سرمایه متعلق به سازمان نیست و همراه با کارکنان حرکت می‌کند (ایدی و ساده‌میری، ۱۳۹۷؛ ذاکری و همکاران، ۱۳۹۲)، اما منبعی استراتژیک برای خلاقیت، نوآوری و سودآوری محسوب می‌شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۸). تقویت مستمر این منابع، مجموعه بزرگی از هوش و توانایی حرفه‌ای را در سازمان ایجاد می‌کند. سرمایه ساختاری در مقابل، شامل تمامی ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان، نظیر نرم‌افزارها، پایگاه‌های داده، ساختار سازمانی، فرآیندها، حق اختراع، علائم تجاری و فرهنگ شرکت است؛ به عبارتی، دانشی نهادینه‌شده و کدبندی‌شده است که پس از خروج کارکنان از سازمان در آن باقی می‌ماند و بهره‌وری را حمایت می‌کند (ادوینسون و مالون؛ زاهدی و لطفی‌زاده، ۱۳۸۶؛ ذاکری و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه رابطه‌ای نیز منعکس‌کننده ارزشی است که از طریق ارتباطات مؤثر با ذی‌نفعان بیرونی شامل مشتریان، تأمین‌کنندگان، رقبا و دولت ایجاد می‌شود. این سرمایه به عنوان پلی برای تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار عمل می‌کند و در تعاریف جدید شامل دانش موجود در تمامی روابط برون‌سازمانی است (ایدی و ساده‌میری، ۱۳۹۷؛ سادات بهبهانی‌نیا، ۱۳۹۹).

کارآفرینی سازمانی:

در ادبیات مدیریت، کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینی، نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی در درون سازمان نهادینه می‌شود. این مفهوم بیانگر تعهد سازمان به معرفی محصولات، فرآیندها و نظام‌های نوین است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ طهماسبی آقبلاغی و همکاران، ۱۳۹۸). استیونسون کارآفرینی را فرآیند ایجاد ارزش

بررسی تأثیر سرمایه فکری به عنوان عاملی مهم در کارآفرینی سازمانی می‌پردازد. هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی تأثیر سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری مازندران است. بر این اساس، سؤال اصلی این است که سرمایه فکری چه تأثیری بر کارآفرینی سازمانی در این شرکت‌ها دارد؟

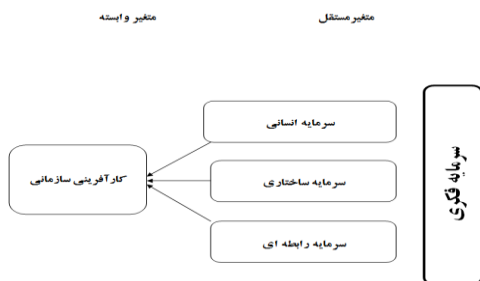
۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

سرمایه فکری و ابعاد آن:

در اقتصاد دانش‌بنیان کنونی، سرمایه فکری به عنوان یکی از ارزشمندترین منابع نامشهود برای سازمان‌ها شناخته می‌شود و مدیریت آن به یک الزام جدی در عرصه کسب‌وکار تبدیل شده است (رشیدپور و همکاران، ۱۳۹۶). این مفهوم که نخستین بار توسط کچلاب و گالبرایت مطرح شد، بسته‌ای دانشی متشکل از منابع پنهان، اصول، فرهنگ، قابلیت‌ها و فرآیندهای منتج از دانش است. برخلاف دارایی‌های فیزیکی و مالی، سرمایه فکری ساختاری چندوجهی دارد که سطوح فردی، سازمانی و خارجی را دربرمی‌گیرد و موجب افزایش ارزش افزوده برای ذی‌نفعان و بهبود وضعیت رقابتی سازمان می‌شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ نیکبخت و همکاران، ۱۴۰۰). مفهوم سرمایه فکری را می‌توان در حوزه خلق ثروت و دارایی‌های فکری مورد استفاده قرار داد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۳). ادوینسون و سالیوان آن را دانشی می‌دانند که می‌تواند به ارزش تبدیل شود و در اقتصاد دانش‌محور کنونی که وابسته به تکنولوژی است، با تحریک نوآوری و خلاقیت، لبه رقابتی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۹؛ رشیدپور و همکاران، ۱۳۹۶). بر اساس طبقه‌بندی پذیرفته‌شده بوتنیس (۱۹۹۸)، سرمایه فکری از سه بعد اصلی شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتري) تشکیل شده است که دارای روابط متقابل بوده و از تعامل آن‌ها خلق می‌شود

همکاران (۱۳۹۶) نیز تأثیر مثبت و معنادار هر سه بعد سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای را بر سرمایه فکری کارکنان تأیید کردند.

در حوزه ارتباط با کارآفرینی سازمانی، صفری و همکاران (۱۳۹۳) در اداره کل تعاون استان تهران نشان دادند که سرمایه فکری تأثیر مثبتی بر کارآفرینی سازمانی دارد و در میان ابعاد آن، سرمایه انسانی بیشترین اثر را ایفا می‌کند. رضایی (۱۳۹۳) در شرکت‌های خدمات مهندسی کشاورزی زنجان و ابوالحسنی‌رنجبر و همکاران (۱۳۹۱) در سازمان امور اقتصادی و دارایی تهران نیز همبستگی مثبت و معنادار میان ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری و کارآفرینی درون‌سازمانی را تأیید نمودند. آن‌ها تأکید کردند که با سرمایه‌گذاری در ابعاد انسانی، ساختاری و شناختی می‌توان انتظار داشت کارآفرینی درون‌سازمانی بهبود یابد. صفری و همکاران (۱۳۹۱) و ابزری و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعات خود به اهمیت این سرمایه در توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه در شهرک‌های صنعتی اشاره کردند. در سطح بین‌المللی، میچالسکی و خاویز (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای روی بنگاه‌های مدیریت پروژه در سوئد نشان دادند که سرمایه فکری رابطه مثبتی با مهارت‌های کارآفرینانه مدیران (نظیر خودکارآمدی و شناسایی فرصت‌ها) دارد و این امر به طرز قابل توجهی بر میزان موفقیت کارآفرینانه بنگاه‌ها، سوددهی و نرخ رشد کسب‌وکار تأثیر می‌گذارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه تجربی مرور شده، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح زیر تدوین شده‌اند:

از طریق همکاری به عنوان یک دسته منابع بی‌نظیر برای به دست آوردن فرصت تعریف می‌کند (ورونیکو و الیویر، ۲۰۱۱). در واقع، کارآفرینی سازمانی بازتابی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش توسط اعضای سازمان است (فلوید و وودریج، ۱۹۹۹). سازمان‌های امروزی با تعداد اندک افراد خلاق نمی‌توانند بر رقبا فائق آیند و نیازمند ایجاد بستری مناسب برای تمام کارکنان خود هستند. بهترین راه برای پرورش ایده‌های نو، بنیان نهادن فرهنگ کارآفرینی در سازمان است تا کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان داخلی انجام وظیفه کنند (نوروزی سیدحسینی و کلاته سیفری، ۱۳۹۳؛ پورسلطانی زرنندی و همکاران، ۱۳۹۴). مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که به طور کارآفرینانه اقدام می‌کنند بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های پویا تنظیم کنند و در یک جامعه مدرن، نقش کارآفرینی فراتر از بعد اقتصادی است و به یک ضرورت استراتژیک تبدیل شده است (سانگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ اولادی‌مچی و همکاران، ۲۰۱۹). این امر به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در محیط‌های رقابتی پویا، از طریق راه‌اندازی کسب‌وکارهای جدید درون‌شرکتی و نوسازی راهبردی، به رشد و بقای خود کمک کنند.

مرور مطالعات پیشین نشان‌دهنده ارتباط تنگاتنگ میان مؤلفه‌های سرمایه فکری و پیامدهای سازمانی است. نیکبخت و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی ارزیابی چندشاخصه سرمایه فکری به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری میان سرمایه فکری و سودآوری شرکت‌ها در صنایع مختلف وجود دارد. قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در آسیب‌شناسی سرمایه فکری وزارت نفت نشان دادند که ابعاد سه‌گانه آن، به‌ویژه سرمایه ساختاری، از وضعیت مطلوبی برخوردارند. ایدی و ساده‌میری (۱۳۹۷) در ارزیابی دانشگاه علوم پزشکی ایلام دریافتند که توجه به مدیریت سرمایه‌های فکری موجب توسعه گرایش به نوآوری سازمانی می‌شود. رشیدپور و

فرضیه اصلی: سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۱: سرمایه انسانی از مؤلفه‌های سرمایه فکری، بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۲: سرمایه ساختاری از مؤلفه‌های سرمایه فکری، بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی ۳: سرمایه رابطه‌ای از مؤلفه‌های سرمایه فکری، بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد؛ زیرا نتایج و یافته‌های حاصل از آن می‌تواند به طور مستقیم در بهبود فرآیندهای مدیریتی، سیاست‌گذاری‌ها و توسعه کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران مورد استفاده تصمیم‌گیران و مدیران این مجموعه قرار گیرد. از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها نیز، این مطالعه توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. در پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی، محقق بدون دستکاری در متغیرها یا ایجاد شرایط آزمایشی، به توصیف دقیق ویژگی‌ها و روابط موجود میان پدیده‌ها می‌پردازد. رویکرد همبستگی نیز به این معناست که پژوهشگر به دنبال شناسایی، تبیین و پیش‌بینی میزان و جهت رابطه بین سرمایه فکری (به عنوان متغیر مستقل) و کارآفرینی سازمانی (به عنوان متغیر وابسته) در بستر مورد مطالعه است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان پارک علم و فناوری مازندران و همچنین مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در این مجموعه تشکیل می‌دهند. بر اساس سرشماری و اطلاعات موجود، حجم این جامعه آماری محدود و برابر با ۹۶ نفر می‌باشد. با توجه به محدود و مشخص بودن حجم

جامعه و به منظور تعمیم‌پذیری نتایج با کمترین خطای ممکن، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در این روش نمونه‌گیری، هر یک از اعضای جامعه شانس و احتمال برابری برای انتخاب شدن در نمونه را داشته‌اند که این امر موجب کاهش سوگیری در انتخاب نمونه، افزایش نمایندگی نمونه و در نهایت افزایش قابلیت تعمیم نتایج به کل جامعه می‌شود. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده گردید و بر اساس محاسبات انجام‌شده، حجم نمونه آماری پژوهش ۷۷ نفر برآورد و به صورت تصادفی انتخاب شد. این حجم نمونه از نظر آماری برای انجام آزمون‌های استنباطی و تعمیم نتایج به جامعه اصلی کاملاً کفایت می‌کند.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش، از تلفیق دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است. در روش کتابخانه‌ای، جهت تدوین مبانی نظری، استخراج چارچوب مفهومی و بررسی پیشینه پژوهش، از منابع معتبر علمی شامل کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی-پژوهشی فارسی و انگلیسی و پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی استفاده شده است. در روش میدانی نیز، ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بوده است. به طور مشخص، برای سنجش متغیر سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد بنتیس استفاده شده است که سه بُعد اصلی و بنیادین سرمایه فکری، شامل سرمایه انسانی (دانش، مهارت و شایستگی کارکنان)، سرمایه ساختاری (فرآیندها، سیستم‌ها و فرهنگ سازمانی) و سرمایه رابطه‌ای (ارتباطات برون‌سازمانی و شبکه‌های تعاملی) را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد. همچنین، برای سنجش متغیر کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد مارگریت هیل بهره گرفته شده است. بر اساس مؤلفه‌های مورد سنجش در جداول تحلیل داده‌های این پژوهش، این پرسشنامه ابعادی نظیر افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین را مورد اندازه‌گیری دقیق قرار

۴. یافته‌ها

در این بخش، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی استفاده شده است. پیش از انجام آزمون‌های پارامتریک، بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها ضروری است.

بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش به منظور اطمینان از نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف (K-S) استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن

متغیرها

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

می‌دهد. استفاده از این پرسشنامه‌های استاندارد و شناخته‌شده در ادبیات پژوهش، اعتبار و روایی محتوایی ابزار گردآوری داده‌ها را به طور طبیعی تضمین می‌نماید.

در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای خلاصه‌سازی و توصیف ویژگی‌های داده‌ها به کار رفته است. در بخش آمار استنباطی و به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا به بررسی پیش فرض‌های آماری پرداخته شد. برای این منظور، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف (K-S) جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون (همان‌طور که در جداول یافته‌ها مشاهده می‌شود) نشان داد که مقدار سطح معناداری (Sig) برای تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین توزیع نمرات متغیرهای پژوهش از الگوی توزیع نرمال پیروی می‌کند. با تأیید این پیش فرض، محقق مجاز به استفاده از آزمون‌های پارامتریک بوده است. بر این اساس، برای بررسی شدت و جهت رابطه خطی بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین، به منظور تبیین میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل و ابعاد آن بر متغیر وابسته و آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی، از مدل رگرسیون خطی و رگرسیون چندمتغیره بهره گرفته شد.

در این تحلیل‌ها، ضریب تعیین (R Square) برای مشخص کردن سهم تغییرات متغیر مستقل در متغیر وابسته و ضرایب بتا (Beta) برای سنجش شدت تأثیر هر مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت. کلیه تحلیل‌های آماری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای تخصصی آمار انجام پذیرفته است تا دقت و صحت محاسبات تضمین گردد و مدل پژوهش به درستی مورد ارزیابی قرار گیرد.

رهبری	۱/۳۷۹	۰/۲۴۵	نرمال
کارآفرین			
فرهنگ	۱/۰۱۴	۰/۲۵۵	نرمال
کارآفرین			

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری (Sig) برای تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بزرگ‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است. این یافته نشان می‌دهد که فرضیه صفر مبنی بر عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود و توزیع نرمال متغیرهای پژوهش از الگوی توزیع نرمال پیروی می‌کند. بنابراین، استفاده از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی برای آزمون فرضیه‌ها کاملاً موجه و معتبر است.

آزمون فرضیه اصلی:

پژوهش فرضیه اصلی پژوهش بیان می‌کند که «سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد». برای آزمون این فرضیه، ابتدا ضریب همبستگی پیرسون و سپس مدل رگرسیون خطی ساده محاسبه شد که نتایج آن در جداول ۲ و ۳ ارائه گردیده است.

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه فکری و کارآفرینی

سازمانی

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

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده سرمایه فکری بر کارآفرینی

سازمانی

سطح احتمال Sig	مقدار آزمون t	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		حالت
		ضریب Beta	انحراف معیار	ضریب B	انحراف معیار	
۰/۰۰۰	۱۳/۲۷	۰/۲۴۰	۰/۲۵	۳/۴۳	۳/۱۸	1 (Constant)
۰/۰۰۱	۳/۳۴		۰/۰۷	۱/۰۲		سرمایه فکری

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی پیرسون ($R=0.240$) و سطح معناداری ($\text{sig}=0.001$) کوچک‌تر

از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی است. همچنین، بر اساس جدول ۳، مقدار آماره t ($3/34$) و سطح معناداری (0.001) تأیید می‌کند که شیب خط رگرسیون معنادار است. مقدار ضریب تعیین ($R \text{ Square}=0.057$) بیانگر آن است که تقریباً ۵/۷ درصد از تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران، از طریق تغییرات متغیر سرمایه فکری قابل پیش‌بینی و تبیین است. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه فرعی اول:

فرضیه فرعی اول بیان می‌کند که «سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد». نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون این فرضیه در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه انسانی و کارآفرینی

سازمانی

متغیر وابسته	کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران			
	متغیر مستقل	ضریب پیرسون (R)	سطح احتمال (Sig)	مقدور ضریب پیرسون (R Square)
	سرمایه انسانی	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱	۰/۱۲۷
	انحراف معیار (std. Error of the Estimate)			۰/۱۴۰

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده سرمایه انسانی بر

کارآفرینی سازمانی

سطح احتمال Sig	مقدار آزمون t	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		حالت
		ضریب Beta	انحراف معیار	ضریب B	انحراف معیار	
۰/۰۰۰	۱۶/۰۹	۰/۳۷۱	۰/۲۰	۳/۱۸	۳/۱۸	1 (Constant)

منبع: یافته‌های پژوهش

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که بین سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($R=0.371$ و $\text{sig}=0.001$).

بر اساس جدول ۵، مقدار ضریب بتا (0.371) و آماره t ($7/42$) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. ضریب تعیین (0.137) نشان می‌دهد که حدود ۱۳/۷ درصد از واریانس کارآفرینی سازمانی توسط سرمایه انسانی تبیین می‌شود. این نتیجه حاکی از آن است که دانش، مهارت و شایستگی کارکنان به عنوان موتور

جدول ۸- ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه رابطه‌ای و کارآفرینی

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته متغیر مستقل
انحراف معیار (std. Error of the Estimate)	مجدور ضریب پیرسون (R Square)	سطح احتمال (Sig)	ضریب پیرسون (R)	
۰/۹۹۲	۰/۰۴۴	۰/۰۰۴	۰/۲۱۱	سرمایه ساختاری

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده سرمایه رابطه‌ای بر

کارآفرینی سازمانی

حالت	ضرایب استاندارد		مقدار آزمون t	سطح احتمال Sig
	ضریب B	انحراف معیار		
1 (Constant)	۳/۳۰	۰/۷۸	۱۱/۱۵	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۱/۰۲	۰/۰۸	۴/۷۴	۰/۰۰۴

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، قوی‌ترین رابطه همبستگی میان ابعاد سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی، مربوط به سرمایه رابطه‌ای است ($R=0/407$ و $sig=0/000$). بر اساس جدول ۹، ضریب بتا ($0/407$) و آماره t ($8/85$) در سطح $0/01$ معنادار هستند. ضریب تعیین ($0/165$) بیانگر آن است که حدود $16/5$ درصد از واریانس کارآفرینی سازمانی توسط سرمایه رابطه‌ای (شبکه‌سازی و ارتباطات برون‌سازمانی) تبیین می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که تعاملات مؤثر با ذی‌نفعان خارجی، بستر بسیار مساعدی را برای شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه فراهم می‌آورد و فرضیه فرعی سوم نیز به طور قوی تأیید می‌شود.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری و ابعاد سه‌گانه آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران انجام شد. یافته‌های پژوهش به طور قاطع نشان داد که سرمایه فکری به عنوان یک سازه کلی، تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی مانند صفری و همکاران (۱۳۹۳)، رضایی (۱۳۹۳)، ابوالحسنی‌رنجبر و همکاران (۱۳۹۱) و میچالسکی و خاویز (۲۰۰۸) کاملاً همسو است. در تبیین این

محرك نوآوری، نقش بسزایی در شکل‌گیری رفتارهای کارآفرینانه دارد و فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه فرعی دوم:

فرضیه فرعی دوم بیان می‌کند که «سرمایه ساختاری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد». نتایج مربوط به این فرضیه در جداول ۶ و ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی

کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران				متغیر وابسته متغیر مستقل
انحراف معیار (std. Error of the Estimate)	مجدور ضریب پیرسون (R Square)	سطح احتمال (Sig)	ضریب پیرسون (R)	
۰/۹۹۲	۰/۰۴۴	۰/۰۰۴	۰/۲۱۱	سرمایه ساختاری

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده سرمایه ساختاری بر

کارآفرینی سازمانی

حالت	ضرایب استاندارد		مقدار آزمون t	سطح احتمال Sig
	ضریب B	انحراف معیار		
1 (Constant)	۳/۳۰	۰/۷۸	۱۱/۱۵	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۱/۰۲	۰/۰۸	۴/۷۴	۰/۰۰۴

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس جداول ۶ و ۷، مقدار سطح معناداری ($0/004$) کمتر از $0/05$ است و ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/211$ به دست آمده است. مقدار ضریب تعیین ($0/044$) نشان می‌دهد که تقریباً $4/4$ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی توسط سرمایه ساختاری (شامل فرآیندها، پایگاه‌های داده و فرهنگ سازمانی) پیش‌بینی می‌شود. اگرچه این سهم نسبت به سایر ابعاد کمتر است، اما تأثیر آن از نظر آماری کاملاً معنادار و مثبت است و فرضیه فرعی دوم نیز تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه فرعی سوم:

فرضیه فرعی سوم بیان می‌کند که «سرمایه رابطه‌ای بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تأثیر مثبت و معنادار دارد».

نتایج آزمون‌های آماری این فرضیه در جداول ۸ و ۹ ارائه شده است.

تسهیل مشارکت کارکنان در فعالیت‌های تیمی، نقش زیرساختی و اساسی را در توسعه کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند.

در نهایت، نتایج نشان داد که سرمایه رابطه‌ای نیز بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. سرمایه رابطه‌ای ارزشی است که از طریق ارتباطات مؤثر و استراتژیک سازمان با ذی‌نفعان بیرونی شامل مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، نهادهای دولتی و جامعه شکل می‌گیرد. برخورداری کارکنان و مدیران از مهارت‌های شبکه‌سازی و ارتباطی به عنوان یکی از متغیرهای کلیدی سرمایه فکری، امکان انتقال دانش بازار و اطلاعات حیاتی را فراهم کرده و منجر به شکوفایی نظرات جدید، جذب منابع خارجی و تقویت فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان می‌شود.

مانند هر پژوهش علمی دیگری، پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌تواند بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیر بگذارد. نخستین محدودیت، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان و مدیران پارک علم و فناوری مازندران و شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در آن بود که تعمیم نتایج به سایر پارک‌های علم و فناوری یا صنایع دیگر را با احتیاط مواجه می‌سازد. دومین محدودیت، استفاده از روش خودگزارش‌دهی در تکمیل پرسشنامه‌ها بود که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی یا تمایل به ارائه تصویر مطلوب از سازمان قرار گیرد. سومین محدودیت، ماهیت مقطعی پژوهش بود که امکان بررسی تغییرات متغیرها در طول زمان و استنتاج علیت قطعی را محدود می‌سازد. علاوه بر این، عدم کنترل متغیرهای مداخله‌گر احتمالی مانند اندازه سازمان، سابقه فعالیت شرکت‌ها و شرایط کلان اقتصادی نیز از دیگر محدودیت‌های این مطالعه به شمار می‌رود.

با توجه به یافته‌های پژوهش و محدودیت‌های ذکر شده، پیشنهادات زیر برای پژوهش‌های آتی و اقدامات مدیریتی ارائه می‌گردد:

یافته می‌توان استدلال کرد که در محیط دانش‌محور و پویای کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌گردد، بلکه فراهم‌کننده اصلی‌ترین مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌های دانش‌بنیان است. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی اثربخش بوده و به بقای خود ادامه دهند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را به دقت شناسایی، سنجش و ارزش‌گذاری نمایند. تقویت این سرمایه، پایگاه منابع جدید و پویایی را ایجاد می‌کند که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد و کارآفرینی درون‌سازمانی را در تمام سطوح شکوفا سازد.

در خصوص فرضیه‌های فرعی، نتایج نشان داد که سرمایه انسانی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صفری و همکاران (۱۳۹۳) و رضایی (۱۳۹۳) مطابقت دارد. سرمایه انسانی نشان‌دهنده موجودی دانش، مهارت، تجربه و توانایی یکایک افراد سازمان است. از آنجا که این سرمایه متحرک است و کارکنان مالکان اصلی آن محسوب می‌شوند، صلاحیت‌های حرفه‌ای، قابلیت‌های فنی، قدرت خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های ارتباطی و انگیزش درونی کارکنان، به عنوان مهم‌ترین رکن سرمایه فکری، بستر اصلی بروز رفتارهای کارآفرینانه و شناسایی فرصت‌های جدید را فراهم می‌آورند.

همچنین، یافته‌ها تأیید کرد که سرمایه ساختاری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. سرمایه ساختاری شامل ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان مانند نرم‌افزارهای اختصاصی، پایگاه‌های داده، ساختار سازمانی چابک، فرآیندهای استاندارد و فرهنگ سازمانی حامی نوآوری است که بهره‌وری را حمایت می‌کنند. این سرمایه، دانشی نهادینه‌شده است که در شرکت باقی می‌ماند و سازمان مالک آن است. سرمایه ساختاری از طریق تسهیل انتشار و تسهیم دانش، ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی کارآمد، فراهم کردن جو حمایتی برای تشویق کارکنان به خلاقیت و ریسک‌پذیری، و تمرکززدایی و

فهرست منابع

۱. انجام پژوهش‌های تطبیقی در سایر پارک‌های علم و فناوری کشور یا صنایع مختلف (مانند صنایع تولیدی یا خدماتی) به منظور تعمیم‌پذیری بیشتر یافته‌ها و شناسایی تفاوت‌های بافتی و منطقه‌ای.
 ۲. استفاده از روش‌های پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) یا مطالعات طولی برای درک عمیق‌تر مکانیسم‌های تأثیرگذاری سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در بستر زمان و تحولات محیطی.
 ۳. بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر احتمالی (مانند فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌گرا، یا چابکی سازمانی) در رابطه بین ابعاد سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی.
 ۴. طراحی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای مدیریتی در پارک‌های علم و فناوری برای تقویت مؤلفه‌های سرمایه فکری (به‌ویژه سرمایه انسانی از طریق آموزش و سرمایه رابطه‌ای از طریق شبکه‌سازی) و ارزیابی تأثیر این مداخلات بر شاخص‌های عملکرد کارآفرینانه.
- ملاحظات اخلاقی:** کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.
- تعارض منافع:** نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.
- سهم نویسندگان:** نگارش و تدوین مقاله به‌صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.
- تشکر و قدردانی:** بدین‌وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.
- تأمین اعتبار پژوهش:** این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.
- ابزری، م، حسینی، ا، و فرخی، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شهرک صنعتی کرمان). اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار، ایران.
- ابوالحسنی رنجبر، ا، عنابستانی، م، و شریعت جعفری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون‌سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران). کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، بابلسر، ایران.
- احمدی، ف، مرادی، س، دشمن‌زیاری، ا، برزگر، ن، و شریفیان، ل. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای ارتقای سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۴)، ۶۸-۴۷.
- ایدی، م، و ساده‌میری، ظ. (۱۳۹۷). ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۶(۵)، ۱۷۹-۱۷۲.
- پورسلطانی زرنندی، ح، طاهرخانی، ع، و شفیعی، ش. (۱۳۹۴). ارتباط شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۳)، ۱۱۷-۱۲۸.
- پیلوار، ن، بدیع‌زاده، ع، حسینی، س، ر، و زابلی، ر. (۱۴۰۰). ارائه مدل توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش. مدیریت توسعه و تحول، ۴۵، ۱۰۳-۱۱۰.
- داداشی جوکندان، ع، و قانع کوشالشاهی، س. ف. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری و مولفه‌های آن بر بهره‌وری دانش (مطالعه موردی: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان گیلان). اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، مازندران، ایران.

- دهقان، ح.، وکیلی فرد، ح.، یعقوب نژاد، ا.، و رهنما رودپشتی، ف. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در جمهوری اسلامی ایران. مدیریت نظامی، ۱۹(۲)، ۳۰-۱.
- ذاکری، ا.، افرازه، ع.، مظلومی، ن.، و جلالی، س. ح. (۱۳۹۲). ارزیابی جایگاه راهبردی سرمایه فکری در صنعت بیمه. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۶، ۱۳۱-۱۵۹.
- رشیدپور، ع.، رشیدی، م. م.، و عزیزخانی، م. (۱۳۹۶). ارزیابی مولفه‌های سرمایه فکری در سازمان تأمین اجتماعی. مدیریت شهری، ۴۶، ۳۴۹-۳۶۲.
- رضایی، ر. (۱۳۹۳). تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱)، ۱۲۵-۱۴۷.
- زاهدی، س. م.، و لطفی‌زاده، ف. (۱۳۸۶). ابعاد و مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری. مطالعات مدیریت، ۱۵(۵۵)، ۳۹-۶۴.
- سادات بهیمانی‌نیا، پ. (۱۳۹۹). اثر حضور دولت در ساختار سرمایه بر رابطه سرمایه فکری و تصمیمات تأمین مالی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری. چشم‌انداز مدیریت مالی، ۲۹، ۱۶۷-۱۸۷.
- صفری، س.، شمس، ف.، و آهوپای، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش سرمایه فکری و ابعاد آن در توسعه کارآفرینی سازمانی. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۹(۶)، ۴۱-۶۶.
- صفری، ع.، سامعی، م.، و نوروزی، ف. (۱۳۹۱). ارائه الگوی تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی. اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار، ایران.
- طهماسبی آقبلاغی، د.، آقازاده، ه.، و سلیمان‌زاده، ا. (۱۳۹۸). تاثیر بازاریابی داخلی و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد (بهره‌وری، مالی و توسعه کارکنان) بانک تجارت. مدیریت بهره‌وری، ۱۳(۴۹)، ۹۱-۶۹.
- قاسمی، ف.، دانش فرد، ک.، نجف‌بیگی، ر.، و افشار کاظمی، م. ع. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی سرمایه فکری وزارت نفت. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸(۱)، ۷۹-۹۲.
- قاسمیه، ر.، نیسی، ع.، و حردانی، ی. (۱۳۹۹). ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شماره یک اهواز). توسعه کارآفرینی، ۱۳(۳)، ۴۱۹-۴۰۱.
- قلیچ‌لی، ب.، و مشبکی، ا. (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروسازی ایرانی). دانش مدیریت، ۱۹(۷۵)، ۱۴۷-۱۲۵.
- نگهداری، س.، و حاجی‌مقصودی، ف. (۱۳۸۹). رابطه بین سرمایه فکری و روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز، ایران.
- نمازی، م.، فروغی، د.، و فرزادی، س. (۱۳۹۳). بدهی‌های فکری: مفهومی نوین در تقابل با سرمایه‌های فکری. حسابداری مدیریت، ۷(۲۳)، ۳۰-۱۵.
- نوروزی سیدحسینی، ر.، و کلاته سیفری، م. (۱۳۹۳). اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران. مدیریت ورزشی، ۱۵(۱۵)، ۸۹-۱۰۸.
- نیکبخت، م.، ر.، دیان‌تی دیلکی، ز.، مومنی، م.، و احمدی، ح. (۱۴۰۰). ارائه الگوی ارزیابی چندشاخصه سرمایه فکری. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۴۹)، ۳۰-۱.
- Altinay, L., & Wang, C. L. (2011). The influence of an entrepreneur's socio-cultural characteristics on the entrepreneurial orientation of small firms. *Small Business and Enterprise Development*, 18(4), 673-694. <https://doi.org/10.1108/14626001111176044>
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services

- Sushanta, S. (2011). NGO transformation: Institutional entrepreneurship in Indian microfinance. *Business Strategy Series*, 12(4), 167-176. <https://doi.org/10.1108/17515631111148383>
- Talebi, K., & Bahamir, A. (2012). Identification of intellectual capital effects on promoting organizational entrepreneurship. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(6), 131-142.
- Véronique, B., & Olivier, B. (2011). Exploring the links between entrepreneurial orientation and intrapreneurship in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(2), 219-231. <https://doi.org/10.1108/14626001111128515>
- industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 53-69. <https://doi.org/10.1108/14691930910922896>
- Floyd, S. W., & Wooldridge, B. (1999). Knowledge creation and social networks in corporate entrepreneurship: The renewal of organizational capability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 123-144. <https://doi.org/10.1177/104225879902300308>
- Jasna Auer, A., & Bostjan, A. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: A model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589-607. <https://doi.org/10.1108/02635571111133585>
- Lee, S. M., Peris-Ortiz, M., & Fernández-Guerrero, R. (2011). Corporate entrepreneurship and human resource management: Theoretical background and a case study. *International Journal of Manpower*, 32(1), 48-67. <https://doi.org/10.1108/01437721111115767>
- Michalski, M., & Javier, V. F. (2008). *The importance of intellectual capital for the entrepreneurial firm* (Master's thesis). Mälardalen University, Västerås, Sweden.
- Oladimeji, M. S., Abosede, A. J., & Eze, B. U. (2019). Corporate entrepreneurship and service firms' performance in Nigeria. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, 17(1), 3-15.
- Shepherd, D. A., Covin, J. G., & Kuratko, F. D. (2008). Project failure from corporate entrepreneurship: Managing the grief process. *Journal of Business Venturing*, 24(6), 588-600. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.01.009>