

تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد مطالعه

*پیمان اکبری **کامران نظری
*مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران
** مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۸

چکیده

هدف از این تحقیق تأثیرگذاری نقش مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه هستند. لذا این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد، استفاده شد. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی (تأیید پرسشنامه‌ها توسط جمعی از اساتید دانشگاهی) و از روایی همگرا (میانگین واریانس‌های خروجی (AVE)) استفاده شد که خود گویای این واقعیت است که پرسشنامه‌ها از روایی مناسبی برخوردار هستند. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب (۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۸۷ و ۰/۷۰) بررسی شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات توسط نرم‌افزار SMART-PLS (ورژن ۲) و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر (β)، نشان داد که نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تأثیر قوی، مستقیم و معنادار اما بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب تأثیری قوی و متوسط، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار دارد؛ در ادامه نتایج حاکی از آن است که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر متوسط، مستقیم و معنادار اما بر عملکرد سازمانی تأثیری ضعیف، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار دارد، در نهایت کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر ضعیف، مستقیم و معنادار دارد؛ در نتیجه نقش میانجی‌گری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در رابطه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد حمایت قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی.

نوع مقاله: پژوهشی

۱-مقدمه

استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود (اسدی افخم و همکاران، ۱۳۹۳). فرضیه بینابین اقدامات مدیریت منابع انسانی آن است که کارکنان منابع اصلی سازمان هستند و عملکرد سازمانی، بسیار به کار آنها

مدیریت منابع انسانی^۱ بر مسئولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به‌کارگیری استعداد آنها دلالت دارد (پیرنیا، ۱۳۹۳). نیروی انسانی گران‌بهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی

^۱. Human Resarch Management

سازوکارهایی لازم را جهت خلق نوآوری، بتواند ایده‌های ارائه شده را به سوی مفهوم کارآفرینی [سازمانی] سوق دهد (سید نقوی و پور برخوردار، ۱۳۹۱). کارآفرینی سازمانی یک جنبه مهم در ارزیابی عملکرد سازمان است که انتظار می‌رود که تحت تأثیر مدیریت منابع انسانی باشد. (ژانگ و همکاران^۶، ۲۰۰۸). آنچنان که در تحقیقاتی، تأثیر کارآفرینی بر عملکرد سازمان را می‌توان بخوبی مشاهده کرد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱).

با توجه به اهمیت متغیرهای مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری بر بهره‌وری و ایجاد مزیت‌های رقابتی برای سازمان و توان بالقوه آن‌ها در ارتقاء عملکرد سازمان و با توجه به اینکه هدف از این تحقیق تحلیل تأثیر مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. لذا محققان در پی پاسخ به این سوال هستند که آیا مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمان تأثیرگذار هستند؟ یا خیر.

۲- مبانی نظری پژوهش

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهور کرد و این مدیریت رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی است (فارسیجانی و عارف نژاد، ۱۳۹۰). به همین خاطر است که امروزه اصطلاح مدیریت منابع انسانی به‌طور وسیع جایگزین اصطلاح مدیریت پرسنل شده است. این اصطلاح، فرآیندهایی را توصیف می‌کند که مدیریت در سازمان‌ها را در بر، می‌گیرد. مدیریت منابع انسانی عنوانی است که در مدیریت نوین به فلسفه، روش‌ها و رویه‌ها و اقدامات مرتبط با مدیریت افراد در سازمان اطلاق می‌شود. (فقیهی و آغاز، ۱۳۹۰). اسویتلیک و استراکاستا^۷ (۲۰۰۷) مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان مدیریت سنتی پرسنل، به عنوان تلفیقی از مدیریت پرسنل و روابط صنعتی، به عنوان رابطه استخدامی مبتنی بر منابع یا به عنوان بخشی از عملکرد مدیریت

بستگی دارد. بنابراین، اگر طیف مناسبی از سیاست‌ها و فرآیندهای منابع انسانی تدوین شود در نهایت منابع انسانی اثری بنیادین، بر عملکرد سازمانی خواهند داشت (ارمسترانگ، ۱۳۸۸). از طرفی ما در حال ورود به اقتصاد دانش محور^۲ هستیم، در اقتصاد دانش محور سرمایه‌های فکری و به خصوص سرمایه انسانی جزء مهمترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت‌شان ریشه در قابلیت‌های فکری آن‌ها دارد. با رشد اقتصاد مبتنی بر دانش، به وضوح مشاهده شده که دارایی‌های نامشهود سازمان‌ها آندرسون^۳ (۲۰۰۶) که مدیریت منابع انسانی در شکل‌گیری آن نقش دارد [در مقایسه با دارایی‌های مشهودشان، عامل مهمتری در حفظ و تحقق مزیت رقابتی پایدار آن‌هاست. آنچنان که، سرمایه فکری منبع اصلی توسعه اقتصادی محسوب می‌شود و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه مالی در مرتبه بعدی اهمیت قرار می‌گیرند (واحدی، ۱۳۹۳). در چنین شرایطی سرمایه فکری، به عنوان دارایی راهبردی عملکرد سازمانی شناخته شده است (بارکات و به^۴، ۲۰۱۸). گوگان و همکاران^۵ (۲۰۱۶) از آنجا که سرمایه فکری، محوری برای موفقیت پایدار سازمان است و به عنوان دارایی راهبردی عملکرد سازمانی شناخته شده، باید ایجاد، تجمع و خلق مجدد آن، از نگرانی‌های عمده مدیران ارشد، بویژه مدیر منابع انسانی باشد که مسئول عملکرد کارکنان هستند. چرا که مدیریت منابع انسانی در یک محیط با فشار رقابتی زیاد، نقش کلیدی را در تسهیل مشارکت افراد با استعداد دارد. همچنین از سویی جهان امروزه با تغییرات محیطی گسترده‌ای روبروست، به نحوی که موفقیت سازمان‌ها، در گرو هماهنگی و سازگاری با چنین محیطی است. که بتواند ضمن حفظ شرایط به کار خود ادامه دهد و این خود نیازمند این است که نیروی انسانی بتواند خلاق و نوآور باشد و مدیریت منابع انسانی می‌تواند بستر ساز این حرکت عظیم باشد. به عبارتی مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طرفی ضمن ایجاد

^۲ Knowledge-based economy

3. Andriessen

4. Barkat and Beh

5. Gogan et al

^۶ Zhang et al

7. Svetlik and Starvrou-Costea

لین^{۱۱} (۲۰۰۹) مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل شش وظیفه آموزش و توسعه^{۱۲}، ارزیابی عملکرد^{۱۳}، جبران خدمات^{۱۴}، روابط با کارکنان^{۱۵}، سلامت و ایمنی^{۱۶} و استخدام و انتخاب^{۱۷} است. آموزش و توسعه: یعنی افزایش توانایی‌های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه آن‌ها به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و توسعه و تولید کننده علم. ارزیابی عملکرد: یعنی سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها جهت رشد و بهبود. جبران خدمات: نظام پاداشی است که سازمانها در ازای انجام مشاغل مختلف و وظایف درون سازمان، برای افراد ایجاد میکنند. روابط با کارکنان: این وظیفه به مفاهیم تاریخیچه روابط کارکنان، عوامل موثر بر روابط کارکنان، رویکردهای روابط کارکنان و... می‌پردازد. سلامت و ایمنی: سلامت دارای سه جنبه (جسمی، روحی و اجتماعی) است و لذا ایمنی یعنی شرایطی که منابع انسانی را از عوامل خطرناک بالقوه که می‌تواند سلامتی آن‌ها را به خطر بیاندازد مصون نگه دارد. استخدام و انتخاب: به فرایندی گفته شده که طی آن سازمانها به شناسایی و جذب و انتخاب افراد واجد شرایط برای احراز موفقیت‌های شغلی می‌پردازد.

سرمایه فکری

تاکنون تلاش‌های بسیاری برای تعریف سرمایه فکری انجام شده و نویسندگان زیادی روی پارامترهای اصلی آن به توافق رسیده‌اند نخستین تلاش‌های مرتبط با مفهوم سرمایه فکری مرهون مجلات مچلاپ^{۱۸} در سال ۱۹۶۲ میلادی است (دستگیر و همکاران، ۱۳۹۳). مرادی و سادت (۱۳۹۳) اما به لحاظ تاریخ ابداعی اصطلاح سرمایه فکری در سال ۱۹۶۹ توسط جان گالبریت^{۱۹} نسبت داده‌اند. وی بر این

استراتژیک تصور شود. ژانگ^۸ (۲۰۱۶) مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین دیسلر (۱۳۹۱) معتقد است که مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریت است، که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، بویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. شریفی (۱۳۹۳) بیان کرد که اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان از جمله: تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه، پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد، حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان و در نهایت تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل است. لذا ارمسترانگ (۱۳۸۸) دریافت که دو رویکرد کلی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد: رویکرد سخت "به کارکنان مانند دیگر منابع نگاه می‌شود که باید معادله ورودی-خروجی برقرار شود و به صورت کارآمد اداره شوند" و رویکرد نرم "بیشتر به این حقیقت توجه می‌کند، که نمی‌توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد زیرا برخلاف دیگر منابع، منابع انسانی فکر کرده و عکس‌العمل نشان می‌دهند. در این رویکرد بر استراتژی‌هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه‌بندی کارکنان در تیم‌های کاری بدون نظارت رسمی تأکید بیشتری می‌شود." دیسنزو و رابینز^۹ (۲۰۰۴) مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است. ثابو و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۹) مدیریت منابع انسانی را شامل تحلیل و طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، جبران خدمات، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان می‌داند. یانگ و

11. Yang and Lin

12. Training and Development

13. Performance Evaluation

14. Services Compensation

15. Relations with employees

16. Health and Safety

17. Recruitment and Selection

18. Machlup

19. Galbraith

8. Zhang

9. DeCenzo and Robbins

10. Sabiu et al

سرمایه فکری جای گرفته است و در ترکیب با سایر منابع مشهود و نامشهود دیگر، ارزش زیادی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. این ثنوری از این مورد که میزان بالای سرمایه فکری منجر به عملکرد بهتر می‌گردد حمایت می‌کند. ناظم و مطلبی (۱۳۹۰) سرمایه فکری را به سه قسم شامل: سرمایه ارتباطی^{۲۷} (مشتری)؛ سرمایه انسانی^{۲۸} و سرمایه ساختاری^{۲۹}. تقسیم‌بندی کردند. کک^{۳۰} (۲۰۰۷)، چانگ^{۳۱} (۲۰۰۷) سرمایه فکری را به سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی (ساختاری) و سرمایه ارتباطی تقسیم کرده است بنتیس^{۳۲} (۲۰۰۷) سرمایه انسانی یکی مهمترین بعدهای سرمایه فکری است چرا که این بعد منبع اصلی خلاقیت است. تا آنجا که خلاقیت عملیاتی مشهود را بالا برده و دارایی‌های نامشهود را فعال می‌کند. لذا آمین^{۳۳} (۲۰۱۸) دریافت که سرمایه انسانی یعنی دانش فردی، مهارت‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسایل کسب و کار. اسوارت^{۳۴} (۲۰۰۶) این بعد خلاقیت سازمان را منعکس و بهبود می‌بخشد. چیت‌سازان و همکاران^{۳۵}، (۲۰۱۷) دریافتند که سرمایه ساختاری اشاره به ساختارها و فرایندهای موجود در درون سازمان دارد که کارکنان از آن‌ها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت‌هایشان را بکار می‌گیرند. چن و همکاران^{۳۶} (۲۰۰۴) سرمایه ارتباطی را ارزش جاسازی شده و موجود در کانال-های بازاریابی و ارتباطاتی می‌داند که از آن طریق سازمان‌ها کسب و کارشان را هدایت می‌کنند. مرادی و همکاران^{۳۷} (۲۰۱۳) سرمایه ارتباطی با نشانگرهایی همچون اعتماد، همکاری و ... شناخته می‌شود.

باور بود که سرمایه فکری فراتر از «تفکر به معنای تفکر صرف» است و درجه‌ای از اقدام فکری را نیز شامل می‌گردد. در این معنا، سرمایه فکری نه تنها به خودی خود یک دارایی نامشهود ایستا است، بلکه یک فرآیند ایدئولوژیکی است و وسیله‌ای برای رسیدن به هدف محسوب می‌گردد (قهرمانی‌ا قدم و کهن، ۱۳۹۱). وایت من^{۲۰} (۲۰۱۱) با توجه با موارد مطروحه فوق بایستی گفت که، تعریف عمومی‌ای درباب سرمایه فکری وجود ندارند اما از آغاز تحقیقات درباره آن تعاریفی به شرح زیر ارائه شده است: رنجبر و همکاران^{۲۱} (۲۰۱۷) سرمایه فکری را یک دارایی ناملموس با پتانسیل خلق ارزش برای سازمان و کل جامعه می‌داند. آیار و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۶) سرمایه فکری را دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه‌ای می‌داند، که می‌تواند در خلق ثروت مورد استفاده قرار گیرد. اسدی و یوخنه القیانی (۱۳۹۳) سرمایه فکری را دانشی تعریف کرده‌اند که می‌تواند به ارزش تبدیل شود. آنچنان که، موسی خان و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۹) نیروهای موثری را که در موفقیت کاری سازمان نقش دارند سرمایه فکری می‌نامند. گاذر و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۳) سرمایه فکری را نوعی ماده فکری می‌دانند که برای ایجاد دارایی با ارزش دیگر شکل گرفته است. حسنی و میثاقي (۱۳۹۳) سرمایه فکری یک جریان دانشی درون یک سازمان است. قزل و همکاران (۱۳۹۲) به‌طور کلی می‌توان گفت سرمایه فکری به کلیه دارایی‌هایی نامشهود سازمان گفته شده، که منجر به تولید ارزش برای سازمان می‌شود. لذا با توجه به تعاریف فوق بایسلی گفت که روس و بارونس^{۲۵} (۲۰۰۵) سرمایه فکری را نوعی دارایی می‌داند که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به‌کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان بدست آمده است. آنه و همکاران^{۲۶} (۲۰۱۷) عنوان کردند که منابع نامشهود در

27. Relational Capital

28. Human Capital

29. Structural Capital

30. Kok

31. Chang

32. Bontis

33. Amin

34. Swart

35. Vergauwen P. and Van alem

36. Chen et al

37. Moradi et al

20. Yitmen

21. Ranjbar et al

22. Ayar et al

23. Musa Khan et al

24. Gazor et al

25. Rose and Barrons

26. Ane et al

کارآفرینی سازمانی

صمدی میرکلاهی^{۳۸} (۲۰۱۸) بیان کردند که کانتیلون^{۳۹} در سال ۱۷۵۵ واژه کارآفرینی^{۴۰} را ابداع کرد. از دید وی، کارآفرین، فردی ریسک پذیر است که کالا را با قیمت معلوم خریداری می کند و با قیمت نامعلوم می فروشد. رضایی و صلاحی اصفهانی (۱۳۸۲) به عبارت دیگر، فردی باید عوامل تولید (زمین، نیروی کار و سرمایه) را جهت تولید، تجارت یا ارائه خدمات ترکیب کند که به این شخص «کارآفرین» و به کار او «کارآفرینی» می گفتند. لذا هالت و همکاران^{۴۱} (۲۰۰۳) کارآفرینی به عنوان یکی از چهار عامل مهم اقتصادی: زمین، نیروی کار، سرمایه و کارآفرینی مطرح شده است. بالاخره حسینی (۱۳۸۶) دریافت که، تا دهه ۱۹۸۰ سه موج وسیع، واژه کارآفرینی را به جلو هدایت کرده است: موج اول: انفجار عمومی، مطالعه و تحقیق در قالب انتشار کتاب‌های زندگی کارآفرینان و تاریخچه شرکت‌های آن‌ها، چگونگی ایجاد کسب و کار شخصی و شیوهای سریع خلق ثروت که از اواسط دهه ۱۹۵۰ شروع شد. موج دوم: این موج شامل ارائه رشته‌های آموزش کارآفرینی در حوزه‌های مهندسی و بازرگانی است که از دهه ۱۹۶۰ به پا شد. موج سوم: این موج شامل افزایش علاقه‌مندی دولت‌ها به تحقیقات وسیع‌تر در زمینه کارآفرینی و بنگاه‌های کوچک، نشر آموزش‌ها به شاخه‌های دیگر علوم اقتصادی، روانشناسی و مدیریتی، تشویق رشد شرکت‌های کوچک و انجام تحقیقات در خصوص نوآوری‌های صنعتی است که از اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شد. اما قبل از پرداختن به بحث کارآفرینی سازمانی باید گفته شود کارآفرینی چیست؟

مقدم و همکاران^{۴۲} (۲۰۱۵) کارآفرینی را فرآیند پویایی از تغییر بینش و بصیرت با ابتکار و نوآوری می‌داند. صیادی و طالبی (۱۳۹۱) کارآفرینی فرآیندی است که در محیط‌های مختلف ایجاد می‌شود و از طریق نوآوری توسط افرادی که به دنبال فرصت‌هایی برای خلق ارزش هستند، باعث تغییراتی در سیستم اقتصادی می‌شود. حیدری مکرر و سارانی

(۱۳۹۴) کارآفرینی تلاشی است برای خلق ارزش از طریق شناخت فرصت‌های کسب و کار، مدیریت ریسک پذیری به فراخور فرصت‌ها و مدیریت برای بسیج منابع مادی، مالی و انسانی ضروری برای انجام یک پروژه است. یزدان‌شناس^{۴۳} (۲۰۱۴) کارآفرینی فرایندی از ارائه اندیشه‌های تازه و نو، بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های موجود با تکیه بر دانش، پیشه و کار مربوط به آن و پذیرش خطر است. بر همین اساس قاضی‌نوری (۱۳۸۳) کارآفرینی به دو نوع است. کارآفرینی فردی^{۴۴} و کارآفرینی سازمانی^{۴۵}. اگر نوآوری و ساخت محصولی جدید یا ارائه خدماتی نو با توجه به بازار، حاصل کار فرد باشد؛ آن را کارآفرینی فردی و اگر حاصل تلاش یک تیم در سازمانی باشد؛ آن را کارآفرینی سازمانی می‌نامند. در این تحقیق بعد کارآفرینی سازمانی مد نظر است. اسکویان (۱۳۹۱) واژه کارآفرینی سازمانی نخستین بار پینکات^{۴۶} در سال ۱۹۷۸ بکار برد. در آن زمان به کارآفرینان سازمان‌های بزرگ، کارآفرین سازمانی اطلاق می‌شده است. اما با گسترش روزافزون کارآفرینی در سازمان و پیشرفت‌های شگرفی که سازمان‌ها به دلیل اجرایی کردن کارآفرینی داشتند مفاهیم و تعاریف آن نیز دستخوش تغییرات شده و به مرحله‌ای از بلوغ و تکامل دست یافت. بنابراین در تعریف کارآفرینی سازمانی باید گفت-که: کارآفرینی سازمانی فرایندی است که فعالیت‌های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشتازی سوق می‌دهد. ویکتوریا^{۴۷} (۲۰۱۸) کارآفرین سازمانی، فردی است که تحت حمایت یک سازمان محصولات، فعالیت‌ها و نوآوری جدید را کشف و به بهره‌برداری می‌رساند. سیفی سالده و همکاران (۱۳۹۳) کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است. کارآفرینی سازمانی از دید آنتونیک و هیسریچ^{۴۸} (۲۰۰۴) شامل: واحدها و کسب و کارهای جدید، نوآوری در فرآیند و محصولات/ خدمات،

⁴³ .Yazdanshenas

⁴⁴ .Individual entrepreneurship

⁴⁵ .Corporate Entrepreneurship

⁴⁶ .Pinkat

⁴⁷ .Victoria

⁴⁸ .Antoncic & Hisrich

³⁸ . Samadi-Miarkolaei et al

³⁹ . Richard Cantillon

⁴⁰ . Entrepreneurship

⁴¹ .Hult

⁴² . Moghaddam et al

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹). میلر و استیونس^{۶۲} (۲۰۱۲) و هاو^{۶۳} (۲۰۰۸) عملکرد سازمانی را شاخص می‌دانند که چگونگی تحقق اهداف سازمان را اندازه‌گیری می‌کند. به همین دلیل است که مفهوم عملکرد به عنوان یکی از مباحث گسترده، امروزی برای سازمان‌ها تعریف شده است، و صاحب‌نظران بسیاری تعاریف مختلفی را برای آن بیان کرده‌اند. معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی^{۶۴} (۲۰۰۵) ارائه شده است که عنوان می‌کند عملکرد فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. وی دریافت که در سنجش عملکرد دو رویکرد عمده وجود دارد: رویکرد عینی^{۶۵} و ذهنی^{۶۶} و هر دو رویکرد دارای محاسن و معایب خاص خود هستند. آلن و همکاران^{۶۷} (۲۰۰۸). مقیاس عینی بیشتر واقعی هستند، اما از نظر پوششی محدود به داده‌های مالی هستند. و دیگر ابعاد سازمانی را تبیین نمی‌کنند. از طرف دیگر، مقیاس‌های ذهنی کمتر واقع‌گرا هستند، اما توصیف غنی از اثربخشی سازمان ارائه می‌کنند. این مقیاس‌ها اجازه می‌دهند دامنه وسیعی از سازمان‌ها در صنایع مختلف مورد مقایسه قرار گیرند. بنابراین، قابلیت تعمیم یافته بر مبنای مقیاس‌های ذهنی بیشتر است. همچنین مقیاس‌های ذهنی عناصر تحلیلی مبتنی بر ادراک را نیز پوشش می‌دهند که در پژوهش‌های علوم اجتماعی جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است. به‌طور سنتی در ارزیابی عملکرد سازمانی، بیشتر رویکرد مالی به کار گرفته می‌شد. اما امروزه دیگر این رویکرد برای ارزیابی عملکرد سازمانی به تنهایی کارساز نیست. زیرا شاخص‌های مالی ماهیت ماشین‌گونه سازمان‌ها و فلسفه مدیریتی وقت بود (نیون^{۶۸}، ۲۰۰۲). [در نهایت باید

تغییر شکل سازمان، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی. دیمیتراتیس و همکاران^{۴۹} (۲۰۰۴) کارآفرینی سازمانی را شامل نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی می‌دانند. اوزدمیرسی^{۵۰} (۲۰۱۱) معتقد است که برای سنجش کارآفرینی سازمانی می‌توان، از چهار بعد سرمایه‌گذاری در کسب و کار جدید^{۵۱}، نوآوری^{۵۲}، خودتجدیدی^{۵۳} و پیشگامی^{۵۴} بهره گرفت. هیل^{۵۵} (۲۰۰۳) دریافتند که کارآفرینی سازمانی دارای شش بعد است: افعال سازمانی^{۵۶}، انعطاف سازمانی^{۵۷}، رهبری کارآفرینانه^{۵۸}، فرهنگ کارآفرینانه^{۵۹}، نگرش فردی^{۶۰}، سیستم پاداش^{۶۱}. افعال سازمانی: رویکردی است که به سازمان این امکان را می‌دهد در جهت تحقق و شکوفایی کارآفرینی بسترهای لازم را فراهم آورده و به ترویج و گسترش نوآوری و خلاقیت در سازمان بپردازد. انعطاف سازمانی: یعنی توانایی دست کشیدن از یک قاعده و چارچوب ذهنی و داشتن تمایل به تغییرات منطقی بدون مقاومت در مقابل افکار گذشته. رهبری کارآفرینانه: عبارتند از الهام بخشی انگیزش سریع یک گروه صاحب ایده‌های جدید و هدایت آن‌ها در تبدیل این دیدگاه مشترک به واقعیت. فرهنگ کارآفرینانه: یعنی خلاقیت و نوآوری مجموعه ارزش‌ها نگرش‌ها، هنجارها و رفتارهایی است که هویت افراد کارآفرین را تشکیل می‌دهد. نگرش فردی: میزان مسئولیت، آزادی و استقلالی که افراد درون یک فرهنگ دارند. سیستم پاداش: حدی است که عملکرد خوب کارکنان سازمان مورد تشویق قرار گرفته و این نوع عملکرد ارتقاء شغلی و پیشرفت آن‌ها را در پی دارد.

49. Dimitratos et al

50. Özdemirci

51. New Business Venturing

52. Innovativeness

53. Self-Renewal

54. Reactiveness

55. Hill

56. Organizational Actions

57. Organizational Flexibility

58. Entrepreneurial Leadership

59. Entrepreneurial Culture

60. Individual Approaches

61. Reward System

62. Millar & Stevens

63. Ho

64. Neely

65. Objective approach

66. Mental Approach

67. Allen et al

68. Niven

دارند که رضایت مشتریان خود را بیشتر تامین کنند، چرا که سازمان به مشتریان خود وابسته‌اند. میزان رضایت‌مندی مشتری موفقیت یا شکست فعالیت‌های سازمان را تعیین می‌کند. شناخت نیاز واقعی مشتریان، پاسخگویی مناسب به آن تلاش در جهت ارائه خدمات جدید به مشتریان، ایجاد ارتباطات و مناسبات بلند مدت با آن‌ها و در نهایت خشنودی آن‌ها از نحوه ارائه خدمات از مهمترین شاخص‌های اندازه‌گیری رضایت‌مندی مشتریان به شمار می‌آید. بیرلی و دلی^{۷۳} (۲۰۰۷)، عملکرد مالی را معادل با میزان فروش و خرید مشتریان، تعداد مشتریان و تعداد قراردادهای شرکت و در نهایت سودآوری که مهمترین شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد مالی هستند، در نظر گرفتند.

گفت که در این تحقیق سعی شده است که از رویکرد (مقیاس) ذهنی نیز استفاده شود. لذا بر طبق نظر بهارستان و همکاران (۱۳۹۱) از رضایت‌مندی کارکنان^{۶۹}، رضایت‌مندی مشتریان^{۷۰} و عملکرد مالی^{۷۱} به عنوان ابعاد عملکرد سازمانی در این تحقیق استفاده شده است، چنانچه نیروی انسانی شاغل در سازمان دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشند تمامی، توان، استعداد و مهارت خود را در سازمان به کار خواهد گرفت که فواید آن به سازمان و خود شخص بر می‌گردد. لذا موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی زیادی دارد. مقیمی (۱۳۷۷) عنوان کرد که دوست داشتن، داشتن احساسات خوب و ارزش نهادن برای شغل از مهمترین شاخص‌های اندازه‌گیری رضایت‌مندی کارکنان به شمار می‌آید. هاشم و همکاران^{۷۲} (۲۰۱۵) دریافتند سازمان‌هایی موفق‌تر هستند و عملکرد بهتری را

⁷³. Bierly and Daly

⁶⁹. Employee Satisfaction

⁷⁰. Customer Satisfaction

⁷¹. Financial Performance

⁷². Hashima et al

۳- پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی در باب متغیرها

جدول ۱. پیشینه تحقیق

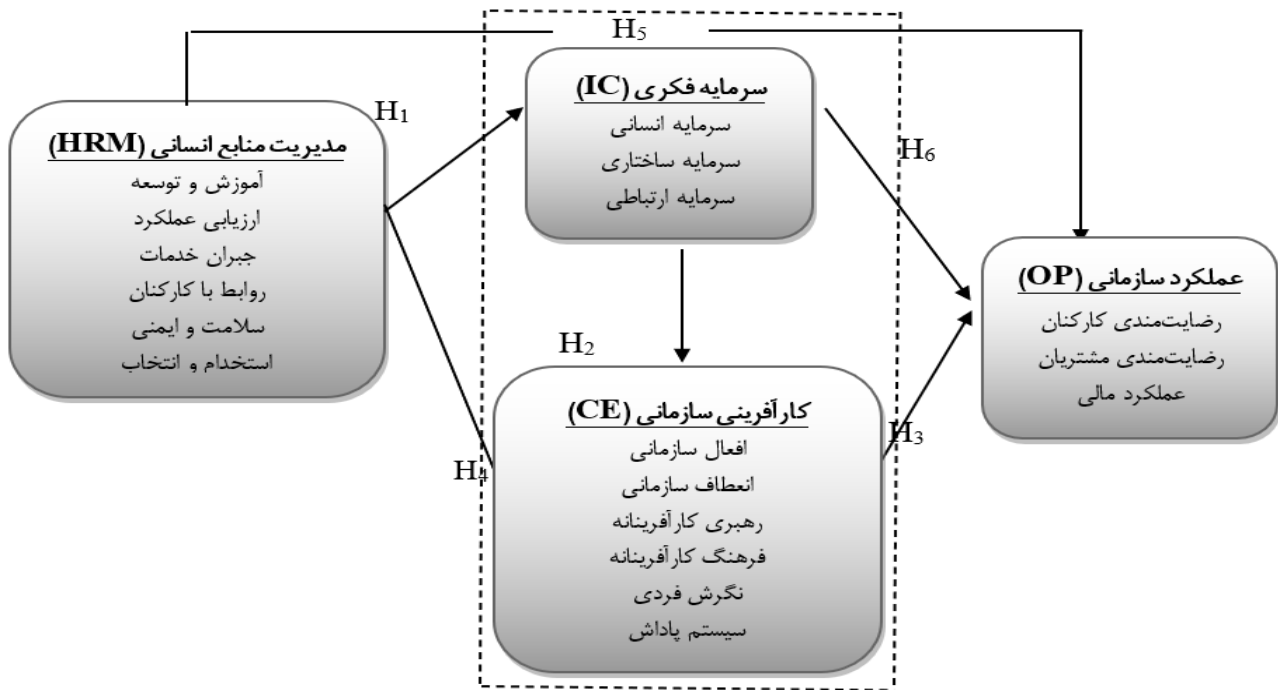
نام محقق و سال	عنوان پژوهش	نتیجه پژوهش
نادری و رستمی (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
صفری و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی نقش سرمایه فکری و ابعاد آن در توسعه کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
رضایی (۱۳۹۳)	تأثیر مولفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان	سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
اکبری و همکاران (۱۳۹۱)	تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی رابطه کارآفرینی شرکتی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد.	نتایج نشان داد کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد.
علی پور درویشی و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی نقش میانجی سرمایه فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری دارای تأثیر معنادار است.
سید تقوی و عباس زاده (۱۳۸۹)	بررسی و تبیین نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی در بهبود کارآفرینی سازمانی نقش موثری دارد.
بهرامی و همکاران (۱۳۸۹)	رابطه چندگانه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان	نتایج نشان داد که راهبردی منابع انسانی با سرمایه فکری رابطه مثبت دارد.
شجاعی و باغبانیان (۱۳۸۸)	بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی استان کردستان	نتایج نشان داد که سرمایه فکری دارای ارتباطی معنادار با عملکرد سازمانی است.
Ahmad et al (۲۰۱۶)	بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
Lu et al (2014)	بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه دارند.
et al Sayadi (2013)	بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی	نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
Abdullah and Sofian (2012)	بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
Oladipo and Abdulkadir (2011)	بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه دارند.
Nemli Çaliskan (2010)	بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه دارند.
Katou and Budhwar (2010)	بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه دارند.
Macchitella (2008)	بررسی مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
Huang C F, Hsueh (2007)	بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴- فرضیه‌های تحقیق با توجه به متغیرهای تحقیق

با توجه به متغیرهای تحقیق فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

۱. مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد.
۲. سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.
۳. کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
۴. مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.
۵. مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
۶. سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
۷. سرمایه فکری در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر

- کارآفرینی سازمانی نقش میانجی را دارد.
۸. سرمایه فکری در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نقش میانجی را دارد.
 ۹. کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نقش میانجی را دارد.
 ۱۰. کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی نقش میانجی را دارد.
 ۱۱. سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نقش میانجی را دارد.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق (نگارنده/محقق)

۵- روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان (۳۸۰) دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. ۱۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند: از پرسشنامه ۱۴ سوالی، یانگ و لاین^{۷۴} (۲۰۰۹)؛ پرسشنامه ۲۰ سوالی بونتیس^{۷۵} (۲۰۰۲)؛ پرسشنامه ۶۰ سوالی هیل^{۷۶} (۲۰۰۳)؛ و پرسشنامه ۲۹ سوالی بهارستان و همکاران (۱۳۹۱) به ترتیب برای سنجش مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی استفاده شده است. مقیاس اندازه‌گیری نظریات براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده که از "کاملاً مخالفم" شروع و به "کاملاً موافقم" ختم شده، نحوه نمره دهی به سوالات نیز، از نمره ۱ تا نمره ۵، محاسبه شده است. روایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از

شاخص روایی محتوا (استفاده از نظر سه تن از اساتید) و روایی همگرا سنجیده شد. اعتبار همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق گفته فورنل و لارکر^{۷۷} (۱۹۸۱)، معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی^{۷۸} (AVE) بیشتر از ۰/۰۵ باشد. ضرایب AVE نشان می‌دهند که چه درصدی از واریانس ساختار یا متغیر الگو، به وسیله یک مؤلفه مجزا تشریح شده است. نتایج حاصل از خروجی SMART-PLS نشان می‌دهد که متغیرها دارای AVE، همه بالاتر از شاخص معیار ۰/۵ می‌باشند، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای الگو پژوهش را تشریح کنند، بنابراین ابزار اندازه‌گیری از روایی مناسبی برخوردار است. پایایی پرسشنامه، با ضریب آلفای کرونباخ نیز نشان داد که تمام عوامل ضریب بالای ۰/۷ داشته و از پایایی مناسب برخوردارند. نتایج در جدول شماره (۲) آورده شده است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

ضریب پایایی آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	بارهای عاملی		ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش
		آزمون t	ضریب مسیر		
۰/۸۶	۰/۸۹	-	-	۰/۵۹	مدیریت منابع انسانی (HRM) آموزش و توسعه ارزیابی عملکرد جبران خدمات روابط با کارکنان سلامت و ایمنی استخدام و انتخاب
-	-	۳۳/۲۴	۰/۸۲	-	
-	-	۱۳/۰۱	۰/۶۹	-	
-	-	۱۷/۷۵	۰/۷۴	-	
-	-	۳۵/۶۲	۰/۸۱	-	
-	-	۲۸/۴۴	۰/۷۹	-	
-	-	۱۶/۷۰	۰/۷۴	-	
۰/۸۰	۰/۸۸	-	-	۰/۷۲	سرمایه فکری (IC) سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه ارتباطی
-	-	۴۰/۷۹	۰/۸۳	-	
-	-	۴۷/۳۰	۰/۸۶	-	
-	-	۴۴/۶۸	۰/۸۶	-	
۰/۸۷	۰/۹۰	-	-	۰/۶۰	کارآفرینی سازمانی (CE) افعال سازمانی انعطاف سازمانی رهبری کارآفرینانه فرهنگ کارآفرینانه نگرش فردی سیستم پاداش
-	-	۳۰/۹۹	۰/۷۸	-	
-	-	۳۲/۴۵	۰/۸۲	-	
-	-	۲۹/۳۷	۰/۷۷	-	
-	-	۱۶/۹۶	۰/۷۳	-	
-	-	۱۲/۰۵	۰/۷۲	-	
-	-	۳۳/۸۳	۰/۸۳	-	
۰/۷۰	۰/۸۲	-	-	۰/۶۱	عملکرد سازمانی (OP) رضایت‌مندی کارکنان رضایت‌مندی مشتریان عملکرد مالی
-	-	۱۴/۶۴	۰/۶۹	-	
-	-	۱۹/۱۶	۰/۷۹	-	
-	-	۴۱/۳۴	۰/۸۵	-	

74. Yang and lin

75. Bontis

76. Hill

77. Fornell and Larcker

78. Average Variance Extracted

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	کارآفرینی سازمانی (CE)	مدیریت منابع انسانی (HRM)	سرمایه فکری (IC)	عملکرد سازمانی (OP)	جذر (AVE)
کارآفرینی سازمانی (CE)	۱				۰/۷۷
مدیریت منابع انسانی (HRM)	۰/۹۰	۱			۰/۷۷
سرمایه فکری (IC)	۰/۸۶	۰/۸۷	۱		۰/۸۴
عملکرد سازمانی (OP)	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۸۱	۱	۰/۷۸

۶- یافته‌های تحقیق

روش آماری به‌کار گرفته شده در این تحقیق روش «معادلات ساختاری» است. مدل سازی معادلات ساختاری^{۷۹}، یک ابزار پژوهشی رایج در علوم مدیریت، پزشکی و علوم اجتماعی در دو دهه اخیر بوده است. مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. یک مدل معادلات ساختاری از دو مولفه تشکیل شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند و یک مدل اندازه‌گیری که روابطی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده را تعریف می‌کند (حبیبی و عدن ور، ۱۳۹۵). در این تحقیق سعی شده که از مدل سازی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^{۸۰}، استفاده شود. از این نرم‌افزار برای حل مسائل حداقل مربعات جزئی^{۸۱} استفاده می‌شود. این نرم‌افزار در سال ۲۰۰۵ توسط رینگل و همکارانش^{۸۲} در دانشگاه هامبورگ آلمان طراحی شده است. این نرم‌افزار مبتنی بر جاوا می‌باشد که باعث می‌شود کاربران سیستم‌های عامل مختلف از قبیل ویندوز، اپل مکینتاش و لینوکس به راحتی از آن استفاده نمایند. این نرم‌افزار قابلیت

پرداش و تحلیل داده‌های خام را داراست. همچنین طراحی و آزمون مدل در آن به صورت کاملاً گرافیکی انجام می‌شود. خروجی نرم افزار را می‌تواند در قالب صفحات وب، اکسل و لاتکس مشاهده نمود. این نرم افزار داده‌های ورودی با فرمت CSV را که توسط SPSS یا Excel ایجاد می‌شود را دارد. (سید عباس زاده، ۱۳۹۱).

با توجه به مطالب مطروحه در این قسمت، با استفاده از اسمارت پی ال اس^{۸۳}، به بررسی اثرگذاری یا عدم اثرگذاری عوامل یاد شده پرداخته می‌شود و در ادامه، شاخص‌های سنجش عوامل و ضریب تعیین عوامل نیز مورد بررسی قرار می‌گیرند. قابل ذکر است که در PLS، ارزش t ^{۸۴} (T-Value) یا معنی‌دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهند. اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی، اثر مثبت وجود دارد و معنی‌دار است. اگر بین ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد یعنی اثر منفی دارد ولی، معنادار است. و همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشند ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشند ارتباط ضعیفی وجود دارد (چن^{۸۵}، ۲۰۰۳). داده‌های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و مطابق نمودار ۲ نتایج فوق بدست آمد. و تحلیل هر یک از روابط که در واقع نشان دهنده فرضیه‌های تحقیق می‌باشد به صورت مفید و مختصر در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

باتوجه به جدول شماره (۴) که بر پایه نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق بدست آمده است می‌توان عنوان کرد که: نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۷ و مقدار ضریب معناداری ۴۸/۹۹۷، نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تأثیر معنادار و قوی دارد. در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر ۰/۳۰ و مقدار ضریب معناداری ۴/۷۴۰، این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معنادار و متوسط دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با ضریب مسیر ۰/۲۰ و

83. SMART-PLS

84. T-Value

85. Chin

79. Structural Equation Model

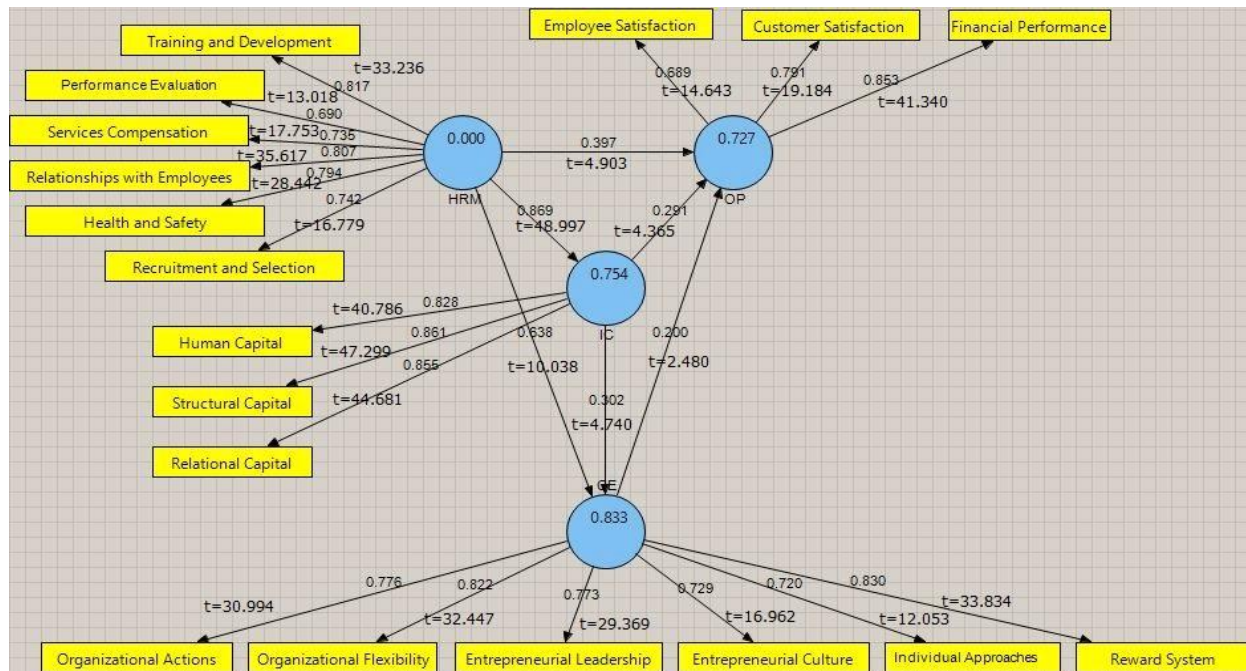
80. SMART-PLS

81. Partial Least Squares

82. Ringel et al

بر این دارد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معنادار و متوسط دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم با ضریب مسیر ۰/۲۹ و مقدار ضریب معناداری ۴/۳۶۵، گواه بر این دارد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر معنادار و متوسط دارد. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیرهای درون زای مدل ارائه شود (جدول ۵).

مقدار ضریب معناداری ۲/۴۸۰، گواه بر این دارد که کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معنادار و متوسط دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم با ضریب مسیر ۰/۶۴ و مقدار ضریب معناداری ۱۰/۰۳۸، گواه بر این دارد که مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معنادار و متوسط دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم با ضریب مسیر ۰/۴۰ و مقدار ضریب معناداری ۴/۹۰۳، گواه



نمودار ۲. ضرایب مسیر و ضریب معناداری t مدل

جدول ۴. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون t	سطح معناداری	میزان تأثیر
مدیریت منابع انسانی ← سرمایه فکری	۰/۸۷	۴۸/۹۹۷	معنادار	قوی
کارآفرینی سازمانی ← سرمایه فکری	۰/۳۰	۴/۷۴۰	معنادار	متوسط
عملکرد سازمانی ← کارآفرینی سازمانی	۰/۲۰	۲/۴۸۰	معنادار	ضعیف
مدیریت منابع انسانی ← کارآفرینی سازمانی	۰/۶۴	۱۰/۰۳۸	معنادار	قوی
عملکرد سازمانی ← مدیریت منابع انسانی	۰/۴۰	۴/۹۰۳	معنادار	متوسط
عملکرد سازمانی ← سرمایه فکری	۰/۲۹	۴/۳۶۵	معنادار	ضعیف

جدول ۵. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

فرضیات	خطای استاندارد	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
فرضیه اول	۰/۰۶۶	۰/۸۷	----	۰/۸۷
فرضیه دوم	۰/۱۲۴	۰/۳۰	----	۰/۳۰
فرضیه سوم	۰/۳۴۵	۰/۲۰	----	۰/۲۰
فرضیه چهارم	۰/۰۸۸	۰/۶۴	----	۰/۶۴
فرضیه پنجم	----	۰/۴۰	----	۰/۴۰
فرضیه ششم	۰/۱۳۵	۰/۲۹	----	۰/۲۹
فرضیه هفتم	----	۰/۶۴	۰/۲۶	۰/۹۰
فرضیه هشتم	----	۰/۴۰	۰/۲۵	۰/۶۵
فرضیه نهم	----	۰/۴۰	۰/۱۳	۰/۷۵
فرضیه دهم	----	۰/۲۹	۰/۰۶	۰/۶۵
فرضیه یازدهم	----	۰/۴۰	۰/۴۳	۰/۸۳

$$t-Value = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2) + (a^2*s_b^2)}}$$

در این فرمول

a : میزان اثر متغیر مستقل بر متغیر میانجی

sa : میزان خطای استاندارد اثر متغیر مستقل بر

متغیر میانجی

b : میزان اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته

sb : میزان خطای استاندارد اثر متغیر میانجی بر

متغیر وابسته

همانگونه که در نمودار (۲) و جدول (۵) ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای نقش متغیر میانجی سرمایه فکری در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی برابر (فرض هفتم)

$$B_{indirect} = a*b = 0.869*0.302 = 0.26$$

باید یادآور شود که میزان خطای استاندارد برای تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری برابر است با (۰/۰۶۶) و میزان خطای استاندارد برای تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی برابر است (۰/۱۲۴). حال با توجه به نتایج بدست آمده (۰/۲۶) در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار $t-Value$ از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی معنادار می باشد. و فرضیه هفتم مورد تایید قرار می گیرد.

همانطور که جدول ۵، نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری، کارآفرینی و عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار؛ همچنین سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار؛ و همچنین کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار دارد، که در نهایت فرضیات یکم تا ششم مورد تایید قرار گرفتند. همچنین با توجه به تایید هر شش فرضیه تحقیق می توان میزان اثر غیر مستقیم متغیرها را و همچنین معناداری آن را محاسبه نمود. اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می شود، که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است:

$$B_{indirect} = a*b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیر مستقیم می توان با استفاده از آزمون سوئیل معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد.

شایان ذکر است که همه نرم افزارها معناداری اثرات مستقیم بین متغیرها را محاسبه کرده و در خروجی های خود ارائه می دهند اما معناداری اثر غیرمستقیم را ارائه نمی کنند و بعضاً میزان اثر غیرمستقیم را بر ساس فرمولی که در بالا گفته شد ارائه می دهند بنابراین معناداری اثر غیرمستقیم باید دستی حساب شده که در ادامه فرمول

$$t\text{-Value} = \frac{0.64*0.20}{\sqrt{(0.20^2*0.088^2)+(0.64^2*0.345^2)}} = 2.560$$

ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای نقش متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی برابر (فرض دهم)

$$B_{indirect} = a*b = 0.30*0.202 = 0.06$$

باید یادآور شود که میزان خطای استاندارد برای تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی برابر است با (۰/۱۲۴) و میزان خطای استاندارد برای تاثیر کارآفرینی سازمانی عملکرد سازمانی برابر است (۰/۳۴۵). حال با توجه به نتایج بدست آمده (۰/۰۶) در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار $t\text{-Value}$ از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی معنادار می باشد. و فرضیه دهم مورد تایید قرار می گیرد.

$$t\text{-Value} = \frac{0.30*0.20}{\sqrt{(0.20^2*0.124^2)+(0.30^2*0.345^2)}} = 5.454$$

ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای نقش متغیر میانجی سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی برابر (فرض یازدهم)

$$B_{indirect} = a*b = 0.87*0.30*0.20*0.64*0.20*0.87*0.29 = 0.43$$

باید یادآور شود که میزان خطای استاندارد برای تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی برابر است با (۰/۰۶۶) و (۰/۰۸۸) و میزان خطای استاندارد برای تاثیر سرمایه فکری و کارآفرینی بر عملکرد سازمانی برابر است (۰/۳۴۵ و ۰/۱۳۵).

حال با توجه به نتایج بدست آمده (۰/۴۳) در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار $t\text{-Value}$ از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی معنادار می باشد. و فرضیه یازدهم مورد تایید قرار می گیرد.

$$t\text{-Value} = \frac{0.87*0.30}{\sqrt{(0.30^2*0.066^2)+(0.87^2*0.124^2)}} = 2.372$$

همچنین در با توجه به نمودار (۲) و جدول (۴) نتایج فرضیات هشتم تا یازدهم در ادامه آورده شده است:

ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای نقش متغیر میانجی سرمایه فکری در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی برابر (فرض هشتم)

$$B_{indirect} = a*b = 0.869*0.291 = 0.25$$

باید یادآور شود که میزان خطای استاندارد برای تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری برابر است با (۰/۰۶۶) و میزان خطای استاندارد برای تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی برابر است (۰/۱۳۵). حال با توجه به نتایج بدست آمده (۰/۲۵) در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار $t\text{-Value}$ از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی معنادار می باشد. و فرضیه هشتم مورد تایید قرار می گیرد.

$$t\text{-Value} = \frac{0.87*0.29}{\sqrt{(0.29^2*0.066^2)+(0.87^2*0.135^2)}} = 2.102$$

ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای نقش متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی برابر (فرض نهم)

$$B_{indirect} = a*b = 0.64*0.200 = 0.128$$

باید یادآور شود که میزان خطای استاندارد برای تاثیر مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی برابر است با (۰/۰۸۸) و میزان خطای استاندارد برای تاثیر کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی برابر است (۰/۳۴۵). حال با توجه به نتایج بدست آمده (۰/۱۳) در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار $t\text{-Value}$ از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی معنادار می باشد. و فرضیه نهم مورد تایید قرار می گیرد.

متغیرهای مکنون درون زا (R^2) را پیش بینی کند، استفاده شده است. اگر این دو شاخص (شاخص واریانس اعتبار اشتراک و شاخص حشو یا افزونگی) مثبت باشد نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. با این حال، همانطور که در جدول ۶ دیده می‌شود شاخص اشتراک و حشو مثبت هستند که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل می‌باشد. مقدار R^2 نیز که نشان دهنده توانایی مدل در توصیف سازه است برای سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی و به ترتیب برابر ۰/۷۵ و ۰/۸۳ است و همچنین مقدار R^2 برای عملکرد سازمانی هنگامی که نقش میانجی سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی بررسی می‌شود برابر ۰/۷۳ است. نتایج بدست آمده زیر نشان دهنده آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسب برخوردار است.

جدول ۶. برازش مدل

R^2	مدل ساختاری		متغیر
	شاخص حشو	شاخص اشتراک	
-	۰/۴۱	۰/۴۱	مدیریت منابع انسانی
۰/۷۵	۰/۵۲	۰/۴۲	سرمایه فکری
۰/۸۳	۰/۴۸	۰/۴۵	کارآفرینی سازمانی
۰/۷۳	۰/۴۲	۰/۲۴	عملکرد سازمانی

۷- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق، پاسخ به سوال بود که آیا مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند؟ یا خیر.

نتایج فرضیه اول تحقیق حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد. لذا نتایج این فرضیه نیز، در راستای پژوهش علی پور درویشی و همکاران (۱۳۹۰) انجام شده می‌باشد. مشابهت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان مربوطه (دانشگاه) به ابعاد مدیریت منابع انسانی توجه شایانی داشته باشد چرا که در توسعه سرمایه فکری، که این خود باعث مزیت رقابتی برای سازمان و خلق ارزش می‌باشد مدیریت منابع انسانی می‌تواند مثر ثمر باشد. همانطور که

$$t\text{-Value} = \frac{(0.87*0.29)*(0.64*0.20)}{\sqrt{(0.29^2*0.066^2)+(0.87^2*0.135^2)+\sqrt{(0.20^2*0.088^2)+(0.29^2*0.345^2)}}}$$

$$= 2.102 + 2.560 = 4.662$$

با توجه به گفته‌های فوق در باب ضریب معناداری در خصوص اثر غیر مستقیم می‌توان گفت که:

در نتیجه نقش میانجی‌گری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد حمایت قرار گرفتند به عبارتی، تأثیر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با حضور نقش کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری روی هم (تأثیر غیرمستقیم = ۰/۴۳) بزرگتر از تأثیر مستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی (تأثیر مستقیم = ۰/۴۰) است، به عبارتی دیگر با توجه با اثر کل (۰/۸۳) مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی با کمک متغیرهای میانجی (کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری) دارای اثر کل بهتری بر عملکرد سازمانی (۰/۶۵) است؛ بنابراین فرضیات هفتم تا یازدهم این تحقیق نیز مورد تایید واقع شدند.

برازش مدل: در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌گردد. مدل بیرونی^{۸۶} که هم ارز مدل اندازه‌گیری^{۸۷} یا سنجش، و مدل درونی^{۸۸} که مشابه مدل ساختاری^{۸۹} در نرم‌افزارهای دیگر مثل (LISREL, EQS and AMOS) است. مدل بیرونی (اندازه‌گیری) مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون را با متغیرهای آشکار و مشاهده شده مشخص می‌کند. برای برازندگی این مدل از شاخص واریانس اعتبار اشتراک^{۹۰} (شاخصی است برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری یک بلوک "متغیر مکنون") استفاده می‌شود. همچنین مدل درونی (ساختاری) مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون را مشخص می‌کند و برای برازندگی مدل ساختاری از شاخص حشو یا افزونگی^{۹۱} (ضریب استون-گیسر Q^2) که کار این شاخص این است تا نشانگرهای

⁸⁶.Outer Model

⁸⁷. Measurement model

⁸⁸.Inner Model

⁸⁹.Structural model

⁹⁰.Cross Validated Commuality

⁹¹.Cross Validated Redundancy

بودوار^{۹۶} (۲۰۱۰)، اولدیپو و ابدولقدیر^{۹۷} (۲۰۱۱) و نمیلی کالیشکن^{۹۸} (۲۰۱۰) انجام شده مطابقت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای اینکه عملکرد سازمانی افزایش باید به مدیریت منابع انسانی توجه شایانی شود، یویسار و کوکا^{۹۹} (۲۰۰۹) دریافتند یکی از عوامل اصلی در تعیین عملکرد سازمان، افرادی هستند که انتخاب شده‌اند. لذا باید توسط یک مدیریت منابع انسانی خوب مدیریت شود به عبارتی منابع انسانی، بهره‌وری کارکنان، گرایش به کار، تعهد به هدف را از طریق اعمالی از قبیل استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و ارتقا افزایش می‌دهد و از این طریق بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارد. فرضیه ششم این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط شجاعی و باغبانیان^{۱۰۰} (۱۳۸۸)، هوانگ و هیوئه^{۱۰۱} (۲۰۰۷) و عبدالله و سوفیان^{۱۰۱} (۲۰۱۲)، انجام شده مطابقت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که هر سازمانی برای اینکه به عملکرد خوب سازمانی دست یابد حسین پور و آذر^{۱۳۹۰} و غفوریان شاگردی و همکاران، (۱۳۹۵) باید به سرمایه فکری توجه داشته باشند. چرا که همانطور که گفته شده عملکرد سازمانی موفق در گروه افراد آن سازمان است و باید افرادی انتخاب شوند از هوش و ذکاوت بالایی در این زمینه برخوردار باشند. فرضیه هفتم این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی نقش میانجی را دارد. مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی را در کمک به مشارکت افراد در تمام بخش‌های سازمانی به منظور حداکثر کردن مزیت‌های رقابتی (که یکی از شرایط کارآفرینی) است، ایفا می‌کند. الخصوص مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق مشکل ساختن رقابت برای رقیب به سازمان‌ها کمک کند که موقیت رقابتی خود را حفظ کنند. این امر اینگونه اتفاق می‌افتد که مدیریت منابع انسانی با ارتقاء دارایی‌های نامشهود و غیر قابل تقلید همچون سرمایه فکری، سازمان را در برابر رقیب از مصونیت برخوردار می‌سازد. مطابقت دارد. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود اگر خواهیم

کیانتو و همکاران^{۹۲} (۲۰۱۷) دریافتند که که مدیریت منابع انسانی باعث خواهد شد که کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه به منظور دستیابی به مزیت رقابتی، بهتر تربیت شوند. در فرضیه دوم این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه، در راستای تحقیقات نادری و رستمی (۱۳۹۵)، صفری و همکاران (۱۳۹۳)، رضایی (۱۳۹۳)، اکبری و همکاران (۱۳۹۱) و سیدی و همکاران^{۹۳} (۲۰۱۳) می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان مربوطه به ابعاد سرمایه فکری توجه شایانی را مبذول دارد چرا که رسیدن به کارآفرینی سازمانی مطلوب در گروه توجه کردن به ابعاد سرمایه فکری است. آنچنان که صفری و همکاران (۱۳۹۳) دریافت که سرمایه فکری به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های سازمان می‌تواند جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی کمک شایانی کند. در فرضیه سوم این نتیجه حاصل شد که کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه، با همراستا با نتایج میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۹۱)، می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان مورد نظر (دانشگاه) برای اینکه بتواند عملکرد خود را افزایش دهد باید به کارآفرینی توجه کند. همانطور که ایمانی پور و زیودار (۱۳۸۷) نیز به به کارآفرینی سازمانی توجه مبرمی داشته‌اند. فرضیه چهارم این نتیجه حاصل شد که مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقی که توسط سیدتقوی و عباس زاده (۱۳۸۹)، احمد و همکاران^{۹۴} (۲۰۱۶) انجام شده مطابقت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای اینکه کارآفرینی سازمانی خوب اجرایی شود باید کیا کجوری و جعفریان (۱۳۹۱) مدیریت منابع انسانی در سازمان به نحو احسن بکار گرفته شود. چرا که مدیریت منابع انسانی می‌تواند افرادی که از لحاظ خلاقیت درجه بالایی دارند، بتوانند انتخاب و آموزش داد تا بتوانند هتر خود را در زمینه کارآفرینی نشان دهند. فرضیه پنجم این نتیجه حاصل شد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج این فرضیه، با تحقیقاتی که توسط لو و همکاران^{۹۵} (۲۰۱۴) کاتو و

⁹⁶ .Katou and Budhwar

⁹⁷ .Oladipo and Abdulkadir

⁹⁸ .Nemli Çaliskan

⁹⁹ .Uysal and Koca

¹⁰⁰ .Huang C F, Hsueh

¹⁰¹ Abdullah and Sofian

⁹² . Kianto et al

⁹³ . Sayadi et al

⁹⁴ . Ahmad et al

⁹⁵ . Lu

مهم در عملکرد سازمانی، که می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار داده و عملکرد سازمانی را بهتر نشان دهد، کارآفرینی است که این خود می‌تواند از طریق تحت تأثیر قرار گرفتن مدیریت منابع انسانی با این متغیر (کارآفرینی سازمانی) بهتر نتیجه دهد. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود به نقش سرمایه فکری در این زمینه توجه شود. **فرضیه دهم** نیز تایید گردید و نشان داده شد که کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی میانجی را دارد. آنچنان که اکبری بورنگ و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می‌تواند با کارآفرینی تأثیر بهتری داشته باشد. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود به نقش سرمایه فکری در این زمینه توجه شود. در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری (نرم افزار PLS) می‌توان گفت که نتایج پژوهش گویای این واقعیت است که بر اساس **فرضیه یازدهم**: سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی به عنوان نقش میانجی توأستند، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را افزایش دهند، و با تأیید این فرضیه، از مدل مفهومی این پژوهش، می‌توان آن را به‌عنوان مدل تجربی که مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

محدودیت‌های پژوهش: هر چقدر در یک تحقیق عوامل ایجادکننده محدودیت کمتر باشند، نه تنها متغیرهای پژوهش قابلیت کنترل بیشتری خواهند داشت بلکه بررسی تأثیر و ارتباط بین این متغیرها، نتایج دقیق و علمی‌تری به همراه دارد. به همین خاطر، لازم است که این محدودیت‌ها به اطلاع محققین بعدی رسانده شود تا بتوانند در آینده اثر منفی این محدودیت‌ها را بر تحقیق خود لحاظ کنند، بنابراین مهم‌ترین محدودیت این تحقیق به شرح زیر است: با توجه به اینکه این پژوهش در مورد تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی می‌باشد و پرسش‌های ابزار پژوهش نیز این عوامل را مورد ارزیابی قرار می‌دهند؛ بنابراین کارکنان سازمان از ترس اینکه مبدا پاسخ‌های که آنها قرار است به سوالات پرسشنامه بدهند اثر سویی از یک طرف بر نتایج تحقیق، داشته باشد و از سویی دیگر این نتایج تأثیر سوء بر وضع خدمتی، حقوق و مزایای آنان و نیز آینده شغلی شان داشته باشد، لذا امکان دارد تعدادی از پرسش‌ها را با دید محافظه کارانه پاسخ داده باشند.

مدیریت منابع انسانی در دانشگاه پرننگ شود و تأثیرش را بر کارآفرینی سازمانی داشته باشد باید به نقشی که سرمایه فکری دارد توجه کرد. **فرضیه هشتم** این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، نقش میانجی را دارد. تایید این فرضیه نشان می‌دهد که با حضور مدیریت منابع انسانی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ارتقاء می‌یابد. برای گسترش مفهوم موجود منابع انسانی، تحقیقات سرمایه فکری به ما اجازه می‌دهد که تمرکز مدیریت منابع انسانی از رویکرد جامع مبتنی بر دانش به استفاده از دارایی‌هایی با ارزش نامشهود شرکت تغییر کند (دیویس^{۱۰۲}، ۲۰۰۶). چرا که سرمایه فکری با حضور مدیریت منابع انسانی مناسب تأثیر بیشتری را بر عملکرد سازمانی بر جای می‌گذارد. سازمان‌ها با توجه به منابع خود باید با تأکید و توجه به عناصر کلیدی مدیریت منابع انسانی، راه را برای تأثیر بیشتر سرمایه فکری سازمان در جهت رسیدن به اهداف عملکردی سازمان هموارتر سازند. بنابراین مدیریت منابع انسانی یک تسهیل کننده برای رسیدن سازمان به اهداف خود است. در جهان رقابتی کنونی موفقیت دراز مدت سازمان‌ها تنها وابسته به عملکرد مالی مناسب نیست بلکه این افراد سازمان هستند که نقش اساسی را در این امر بر عهده دارند. هرگونه مساله مدیریتی در سازمان باید توسط افراد سازمان حل گردد از این رو داشتن افراد مناسب در جای مناسب و زمان دخالت مناسب آن‌ها عاملی کلیدی در رشد اقتصادی یک سازمان است (نقندی^{۱۰۳}، ۱۹۸۷). به همین خاطر پیشنهاد می‌شود اگر بخواهیم مدیریت منابع انسانی در دانشگاه پرننگ شود و تأثیرش را بر عملکرد سازمانی داشته باشد باید به نقشی که سرمایه فکری دارد توجه کرد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقی که توسط علی پور درویشی و همکاران (۱۳۹۰) و حاج کریمی و رحیمی (۱۳۸۷)، انجام شده مطابقت دارد. **فرضیه نهم** این نتیجه حاصل شد که کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، نقش میانجی را دارد نتایج این فرضیه نیز، در راستای تحقیقی که ماکچیتلا^{۱۰۴} (۲۰۰۸)، انجام داده مطابقت دارد. همانطور که گفته شد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارد، اما یک جنبه

¹⁰² .Davis

¹⁰³ .Neghandi

¹⁰⁴ .Macchitella

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی. ترجمه حسین پهلوانیان، سید مهدی میرحسینی زواره و جمشید کامایی. یزد، انتشارات نیکوروش، چاپ اول.
۲. احمدی، پرویز؛ نایجی، محمدجواد و باباشاهی، جبار (۱۳۹۱). زیرسامانه‌های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی: تبیین الگویی در صنعت نفت ایران. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال دوم، شماره ۱، ص ۲۰-۱.
۳. اسدی افخم، جواد؛ حاجی سید عزیز، سید محسن و حسن افخم، جواد (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک منابع انسانی شرط بقا سازمان‌ها در عصر حاضر. کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.
۴. اسدی، و یوخنه القیانی، ماریام (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت‌ها. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره ۴۱، ص ۱۰۳-۸۳.
۵. اسکوئیان، معصومه (۱۳۹۱). بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر کارآفرینی سازمانی. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان.
۶. اکبری، پیمان؛ بهارستان، امید و رضایی دولت آبادی، حسین (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی. فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۲، ۳، ص ۴۵-۶۴.
۷. اکبری بورنگ، محمد؛ پور، سمیرا و آیتی، محسن (۱۳۹۳). تبیین عملکرد سازمان براساس گرایش به کارآفرینی و سرمایه فکری: مدل معادلات ساختاری. مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۰، ص ۱۱۵-۱۳۳.
۸. ایمانی پور، نرگس و زیودار، مهدی (۱۳۸۷). بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد. (مطالعه موردی: نمایندگی‌های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، ص ۳۴-۱۱.
۹. بهارستان، امید؛ اکبری، پیمان؛ و شائمی برزکی، علی (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر فن آوری اطلاعات و مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد سازمان. فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۳، ۲، ص ۶۸-۴۷.
۱۰. پیرنیا، محمدرضا (۱۳۹۳). جایگاه مدیریت منابع انسانی در سازمان. سایت خبری یزد فردا، ۵ خرداد ۱۳۹۳، ساعت ۲۳:۲۸، کد خبر: ۸۸۳۹۸.
<http://www.yazdfarda.com/news/print/88398.html>
۱۱. حبیبی، آرش و عدن ور، مریم (۱۳۹۵). کتاب آموزش تصویری کامل لیزرل، LISREL، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۲. حسین پور، داوود و آذر، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. فصلنامه مدیریت تحول، ۷ (۱۳۹۰) ص ۲۹-۱۹.
۱۳. حسینی محمدحسین (۱۳۸۶). موج‌های پیش برنده کارآفرینی، ماهنامه تدبیر، ۱۷۷.
۱۴. حسینی، محمد و میثاقی، مهتری (۱۳۹۳). مطالعه کنش سرمایه فکری در بیان انعطاف‌پذیری مالی. مجله پژوهش‌های حسابداری مالی، سال ششم، شماره ۳، ص ۸۴-۶۷.
۱۵. حیدری مکرر، حمید و سارانی، افسانه (۱۳۹۴). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی زنان در مناطق روستایی. همایش ملی عمران و معماری با رویکردی بر توسعه پایدار.
۱۶. دستگیر، محسن؛ عرب صالحی، مهدی؛ امین جعفری، راضیه و اخلاقی، حسنعلی (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابداری، سال ششم، شماره ۲۱، ص ۳۶-۱.
۱۷. دیسلر، گری (۱۳۹۱). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ نهم.
۱۸. زاهدی، سیدمحمد، لطفی زاده، فرشته (۱۳۸۶). ابعاد و مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۵، سال پانزدهم، صص ۶۴-۳۹.
۱۹. رضایی، رحیم، صلاحی اصفهانی، گیتی (۱۳۸۲). نظام آموزش عالی و فن آوری اطلاعات. همایش اشتغال و آموزش عالی، جهاد دانشگاهی واحد دانشگاه تربیت مدرس.
۲۰. رضایی، روح اله (۱۳۹۳). تأثیر مولفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوازدهم، شماره ۱، ص ۱۲۵-۱۴۷.

الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۶، ص ۹۴-۷۵

۳۰. فقیهی، ابوالحسن و آغاز، عسل (۱۳۹۰). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی: مطالعه‌ای در نظام مدیریت منابع انسانی وزارت خانه‌های کشور. نهمین کتفراس بین‌المللی مدیریت.

۳۱. قاضی‌نوری، سید سپهر (۱۳۸۳). فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات ابزار عصر اطلاعات. ویژه‌نامه فن‌آوری اطلاعات و مدیریت آن، شماره ۱

۳۲. قزل، علیرضا، رمضان، مجید و زاهدی، محدرضا (۱۳۹۲). ارائه چارچوب مفهومی برای اندازه‌گیری سرمایه ساختاری در دانشگاه. رشد فناوری، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال دهم، شماره ۳۷، ص ۶۳-۵۳

۳۳. قهرمانی‌اقدم، غلامحسین و کهن، مهدی (۱۳۹۱). سرمایه‌های فکری و مدیریت منابع انسانی، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره: ۲۷۹۸، تاریخ: ۱۳۹۱/۰۹/۱۱، شماره خبر: <https://donya-e-qtasad.com>، ۳۹۸۴۸۹

۳۴. علی پور درویشی، زهرا؛ سردار دونیقی، سهیلا و لطیفی دهخوارقانی، لیلا (۱۳۹۰). بررسی نقش میانجی سرمایه فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال سوم، شماره ۷، ص ۱۱۱-۱۳۱

۳۴. غفوریان، شاگردی، امیر؛ ناطق، تهمینه؛ بهبودی، امید و خانی، غلامرضا (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر ارزش برند شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. نشریه صنعت و دانشگاه، سال نهم، ۳۲/۳۱، ص ۳۴-۱۵

۳۵. صفری، سعید؛ آهوپیای، مریم و فاطمه، شمس (۱۳۹۳). بررسی نقش سرمایه فکری و ابعاد آن در توسعه کارآفرینی سازمانی. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱، ص ۴۱-۶۶

۳۶. صیادی، سعید و طالبی، فاطمه (۱۳۹۱). خلاقیت و نوآوری بایسته‌های رفتاری برای توسعه کارآفرینی. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان

۲۱. واحدی، محسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی بانک‌های کشاورزی استان سمنان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

۲۲. سید تقوی، میر علی و پوربرخورداری، امین (۱۳۹۱). نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارآفرینی سازمان. فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال هفتم، شماره ۲۸، ص ۷-۲۸

۲۳. سید تقوی، میر علی و عباس زاده، حسن (۱۳۸۹). بررسی و تبیین نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود کارآفرینی سازمانی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال پنجم، شماره ۱۹، ص ۱-۳۰

۲۴. سیفی سالده، محمد هادی؛ سالدهی، مهدی سیفی؛ کوز هچیان، هاشم و محمد احسانی (۱۳۹۳). ارتباط بین ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دهم، شماره ۱۹، ص ۵۵-۶۸

۲۵. سید عباس زاده، سید محمد (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه.

۲۶. شائمی، علی؛ شاهین، آرش، یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۷). نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال اول، شماره ۱، ص ۲۲۰-۱۷۷

۲۷. شجاعی، عبدالناصر و باغبانیان، مصطفی (۱۳۸۸). بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی استان کردستان. مدیریت صنعتی، دوره چهارم، شماره ۹، ص ۱۰۷-۱۱۷

۲۸. شریفی، سیدمهدی (۱۳۹۳). رابطه میان فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ارتباطی (مطالعه موردی: رادیو و تلویزیون ایران). فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال سوم، شماره ششم، ص ۲۵-۴۰

۲۹. فارسیجانی، حسن و عارف نژاد، محسن (۱۳۹۰). رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی

Towards Optimizing the Performance of Informal Sector Entrepreneurs in The City of Medan. *2nd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2017)*

47. Antoncic B & Hisrich R.D, (2004), Corporate Entrepreneurship Contingencies and Organizational Wealth Creation, *Journal of Management Development*, 23 (6), pp. 518-550.

48. Andriessen, D. (2006). On the Metaphorical Nature of Intellectual Capital: A Textual Analysis, *Journal of Intellectual Capital*, 7(1), PP. 93-110.

49. Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley K. and White C.S., (2008). Perceived Diversity and Organizational Performance". *Employee Relations*, 30 (1), PP. 20-33.

50. Ayar, S, Bakhnoo, M, Abdoullahi, S and Mahmoodi, A., (2016). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational entrepreneurship: case study the governmental institutions of west Azerbaijan province in Iran. *International Journal OF Humanities and Cultural Studies*, Issue2016, pp.2509-2522

51. Barkat, W and Beh, L.S., (201). Impact OF Intellectual Capital on Organizational Performance: EVIDENCE from A Developing Country. *Academy of Strategic Management Journal*, 17 (2), pp.1-8

52. Bierly, P.E. and Daly, P.S., (2007). Alternative Knowledge Strategies, Competitive Environment, and Organizational Performance in Small Manufacturing Firms. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 31(4), PP. 493-516.

53. Bontis, N. (2007). Managing intellectual capital: the MIC matrix, *Knowledge and Learning*, 3 (3/2), PP. 319-328.

54. Bontis, N., (2002). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. *International Journal of Technology Management*, 18 (5/6/7/8), PP. 433-463.

۳۷. کیا کجوری، داود و جعفریان، سحر (۱۳۹۱). بررسی نقش نظام مدیریت منابع انسانی در توسعه کارآفرینی سازمانی. *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان*. مازندارن-ایران.

۳۸. نادری، نادر و رستمی، سحر (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهادکشاورزی شهرستان کرمانشاه)، *فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، سال نهم، شماره ۳، ص ۵۵-۶۴

۳۹. ناظم، فتاح و مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). ارزیابی الگوی ساختاری سرمایه فکری براساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال دوم، شماره ۵، ص ۲۹-۵۰

۴۰. میرفخرالدینی، سید حیدر؛ زارع احمد آبادی، حبیب و دشتکی، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه کارآفرینی شرکتی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد. *کاوش‌های مدیریت بازرگانی*، سال چهارم، شماره ۸، ص ۴۶-۷۴

۴۱. مرادی، حجت‌اله، سیادت، سیدعلی (۱۳۹۴). تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری، بر قابلیت‌های کارآفرینی. *فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*، سال دوم، شماره ۵، ص ۸۵-۹۸

۴۲. مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). *سازمان و مدیریت*، رویکردی پژوهشی در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

43. Abdullah D, Sofian S, (2012). The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance. *Procardia - Social and Behavioral Sciences*, 40 (3), PP.537 – 541.

44. Ahmad, S; Kattak, M.A.R and Siddiqui, A.A., (2016). Impact of Human Resource Management Antecedents on Corporate Entrepreneurship. *University of Haripur Journal of Management (UOHJM)*, 1 (1), pp.48-61

45. Amin, S., (2018). Does the Entrepreneurial Human Capital is Important for Organizational Performance? *Business and Economics Journal*, 9 (2), PP.2-5

46. Ane, L, Hanu, L, Siagian, S and Hamid K, A., (2017). The Intellectual Capital Model

- of the requirements for the degree Master of Arts (MA) in Industrial Psychology. Department of Psychology Rhodes University. Grahams town.
64. Ho, L., (2008). What affects organizational performance?" *Industrial Management & Data System*, 108-118.
65. Huang C F, Hsueh S.L., (2007). A Study on the Relationship between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis. *Journal of Civil Engineering and Management*, 13 (4), PP. 265-271.
66. Hult, G.T.M; Snow, C.C; Kandemir, D., (2003). The Role of Entrepreneurship in Building Cultural Competitiveness in Organizational Types". *Journal of Management*. 29 (3), PP. 401-426.
67. Gazor, H.; Kohkan, F.; Kiarazm, A., & Rastegari, H. (2013). Impact of intellectual capital on performance in audit institutes. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1), 60-72.
68. Katou, A., and Budhwar, P., (2010). Causal relationship between HRM Policies and Organizational performance: Evidence from the Greek manufacturing sector. *European Management Journal*, 28 (1), 25–39.
69. Kianto, A, Sáenz, J and Aramburu, N., (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, PP. 11-20
70. Kok, A., (2007). Intellectual capital management as part of knowledge management initiatives at institutions of higher learning, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 5 (2), PP. 181-192
71. Lu, C.M, Chen, s.J, Huang, P.C, and Chien, J, C., (2014). Effect of Diversity on human resource Management and Organizational Performance. *Journal of Business Research* 68 (2015) 857–861,
72. Macchitella, U., (2008). the effect of Human Resource Management Practices in
55. Chen, J., Zhu., Z. and Xie, H.Y. (2004). Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study". *Journal of Intellectual Capital*, 5 (1), pp.195-212.
56. Chang, S.L., (2007). Valuing Intellectual Capital and Firms Performance, *Final Dissertation Golden Gate University*.
57. Chin, W.W., (2003). Issues and Opinions on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22 (1), PP. 7-16.
58. Chitsazan, H, Bagheri, A and Yusefi, A., (2017). Intellectual, Psychological, and Social Capital and Business Innovation: The Moderating Effect of Organizational Culture. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 10(2), PP.307-333.
59. Dimitratos, P., Lioukas, S., Carter, S., (2004), The Relationship between Entrepreneurship and International Performance: The Importance of Domestic Environment, *International Business Review*, 13 (1), pp. 19-41.
- Decenzo, D.A. and Robbins, S.P. (2004). *Personnel/Human Resource Management*. (3rd ed.), New Delhi: Prentice Hall.
60. Fornell, C., and Larcker, D., (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), PP. 39–50.
61. Gogan, L.M, Artene, A, Sarca, I and Draghici, A., (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221 (2016), PP.194 – 202
62. Hashim, M.J, Osman, I and Alhabshic, S.M., (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia
63. Hill, M. E. (2003). The Development of an Instrument to Measure Intrapreneurship: Entrepreneurship within the Corporate Setting. Full thesis submitted in fulfillment

81. Obeidat, B.Y, Abdallah, A.B, Aqqad, N.O, Oqlah A.H, Akhoershiedah, M and \ Maqableh, M., (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing, *Communications and Network*, 2017 (9), PP.1-27.
82. Oladipo J.A and Abdulkadir D.S., (2011). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Manufacturing Sector: An Empirical Investigation. *International Journal of Business and Management*, 6 (9). PP. 46-56
83. Özdemirci, A. (2011). Corporate entrepreneurship and strategy process: A Performance based Research on Istanbul Market. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 611–626.
84. Ranjbar, M, Dehghan, Z, Bahrami, M.A, Zare Zadeh, M and Rafiei, R., (2017). Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship Among Employees: A Case Study, *International Journal of Hospital Research* 2017, 6(3): 1-7
85. Rose and Barrons, (2005). *The Effect of Disclosing Intellectual Capital (The Core Asset for the Third Millennium Economic entities) on the Internal and External Financial Statements*, Users.
86. Richard L. Hughes. R.C. Ginnet.GJ. Curfy. (1999). *Leadership enhancing the lesson of experience*. 3th edition. Irwin MC Graw Hill. 430.
87. Sabiu, M.S, Ringim, K.J, Mei, T.S and Joarder, M.H.R., (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link an empirical analysisin, *PSU Research Review an International Journal*, 3(1), PP.50-69.
88. Samadi-Miarkolaei Ho, Samadi-Miarkolaei Ha, and Aghajani H., (2018). Developing organizational entrepreneurship to advance fisheries' economic and social Organizational Performance THROUGH Corporate Entrepreneurship, *Workshop dei Docenti e dei Ricercatori di Organizzazione Aziendale*
73. Millar, P; Stevens, J. (2012), Managemtn training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances, *sport management*, vol. 15 (3), pp. 288-303.
74. Moghaddam, J.Y, Khorakian, A and Maharati, Y., (2015). Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad. *The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14 August 2014*
75. Moradi, M.; Karimi Mazidi, A., & Golestani Nia, M. (2013). The role of relational psychological contract in increasing the relational social capital and its impact on knowledge sharing behavior. *Transformation Management Journal*, 5(9), 134-156.
76. Musa Khan, A, Arafat, M.Y, Raushan, M.A, Saleem, I, Khan, N.A & Mohsin Khan, M., (2019). Does intellectual capital affect the venture creation decision in India? *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8 (2019), PP.1-15
77. Neghandi, A.R., (1987). *International Management*, Boston, MA: Allyn & Bacon.
78. Neely, A.D., (2005). Defining performance measurement: adding to the debate". *Perspectives on Performance*, 4 (2), PP. 14-15.
79. Nemli Çalskan, E., (2010). The Impact OF Strategic Human Resource Management ON Organizational Performance. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6 (2), PP. 100-116.
80. Niven, P. R., (2002). *Balanced Scorecard Step-by-Step: Maximizing Performance and Maintaining Results*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- 1984.
95. Yazdanshenas, M., (2014). Designing a Conceptual Framework for Organizational Entrepreneurship in the Public Sector in Iran. *Iranian Journal of Management Studies*, 7(2), PP.365-390
96. Yitmen, I. (2011). Intellectual capital: a competitive asset for driving innovation in engineering design firms. *Engineering Management Journal*, 23(2), 3-19.
97. Zhang Z. Wan, D and Jia, M; (2008) "Do High-Performance Human Resource Practices help Corporate Entrepreneurship? The Mediating role of Organizational Citizenship Behavior"; *Journal of High Technology Management Research*, 19 (2), pp. 128- 138.
98. Zhang L; (2016) The Impact of Human Resource Management on Organizational Effectiveness; *Chemical Engineering Transactions*, 51, PP. 895-900.
99. Uysal, G., and Koca, G. (2009). HR and Firm Performance at Companies in Turkey: Correlative Analysis. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 5(1), PP. 45-48.
- goals. *Iranian Journal of Fisheries Sciences*, PP.2-14 DOI: 10.22092/ijfs.2018.118041.
89. Sayadi, S; Shokuh Saljugh, Z and Bahraminejad, Z., (2013). Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (5), pp.612-626.
90. Swart, J. (2006). Intellectual Capital: Disentangling an Enigmatic Concept, *Journal of Intellectual Capital*, 7 (2), pp. 136-159.
91. Svetlik, I. and Starvrou-Costea, E., (2007). Connecting human resources management and knowledge management. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), pp. 197-206.
92. Victoria, A., (2018). Organizational Entrepreneurship. [https://www.researchgate.net/DOI: 10.13140/RG.2.2.22313.44647](https://www.researchgate.net/DOI:10.13140/RG.2.2.22313.44647)
93. Vergauwen P. and Van Alem F, (2005). Annual Report intellectual Capital Disclosurees in the netherlands, france and germany: *Journal of Intellectual Capital*, 6 (1), pp.89-104.
94. Yang, C. Lin, C., (2009). Does Intellectual Capital Mediate the Relationship between HRM and Organizational Performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 20 (9), pp . 1965-

