

December-January 2020, Volume 9, Issue 6

## Correlation of Intellectual Capital and Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Innovation in the Staff of Health and Treatment Centers Affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences

Mehrnoosh Jafari<sup>1\*</sup>, Parvin Khajepour<sup>2</sup>, Seyed Mojtaba Hosseini<sup>3</sup>

1- Assistant Professor, Department of Healthcare Services Management, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**)

**E-mail:** mehr\_j134@yahoo.com

2- Master, Department of Healthcare Services Management, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Healthcare Services Management, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 12 Feb 2020

Accepted: 9 June 2020

### Abstract

**Introduction:** Intellectual capital is an intangible asset of an organization that is effective in creating the spirit of entrepreneurship and innovation in the organization. The aim of the study was to determine the correlation between intellectual capital and entrepreneurship with the mediating role of organizational innovation in the staff of health and treatment centers affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

**Methods:** The present study was descriptive-correlational. The study was conducted with 160 employees of health centers affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences, who were selected by stratified random sampling. Data collection instruments include; demographic questionnaire, "Questionnaire Intellectual Capital", "Organizational Entrepreneurship Questionnaire" and the "Climate for Innovation Questionnaire" (CIQ). The validity of the questionnaires was determined by the content and face method. Data are analyzed by SPSS.25 and SmartPLS 3.5 software.

**Results:** Intellectual capital with entrepreneurship with a regression coefficient of 0.27, critical ratio 655.64, innovation with entrepreneurship with a regression coefficient of 0.63 and a critical ratio of 0.92 and intellectual capital with innovation with a regression coefficient of 0.86, a critical ratio of 71.37 positive and significant correlation has it.

**Conclusions:** Intellectual capital is positively correlated with entrepreneurship and organizational innovation. It is recommended that policymakers and managers in the field of health take valuable steps to improve and make optimal use of this capital.

**Keywords:** Social capital, Organizational, Innovation, Entrepreneurship.

## همبستگی سرمایه فکری و کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری سازمانی در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

مهرنوش جعفری<sup>۱\*</sup>، پروین خواجه پور<sup>۲</sup>، سید مجتبی حسینی<sup>۳</sup>

۱- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل: mehr\_j134@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۲۴

### چکیده

**مقدمه:** سرمایه فکری دارایی نامشهود یک سازمان است که در ایجاد روحیه کارآفرینی و نوآوری در سازمان اثرگذار است. هدف پژوهش تعیین همبستگی سرمایه فکری با کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری سازمانی در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بود.

**روش کار:** پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. پژوهش با ۱۶۰ تن از کارکنان مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که با روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شده بودند، اجرا شد. ابزار گردآوری داده ها شامل: پرسشنامه جمعیت شناختی، "پرسشنامه سرمایه فکری" "Questionnaire Intellectual Capital"، "پرسشنامه کارآفرینی سازمانی" (Organizational Entrepreneurship Questionnaire) و "پرسشنامه جو نوآورانه" (Climate for Innovation Questionnaire CIQ) بودند. در این پژوهش، روایی پرسشنامه ها به روش نسبت روایی محتوا و صوری تعیین شد. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفا کرونباخ مشخص شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۵ و نرم افزار Smart PLS 3.5 انجام شد.

**یافته ها:** سرمایه فکری با کارآفرینی با ضریب رگرسیونی ۰/۲۷، نسبت بحرانی ۶۵۶/۶۴ نوآوری با کارآفرینی با ضریب رگرسیونی ۰/۶۳ و نسبت بحرانی ۹/۰۲ و سرمایه فکری با نوآوری با ضریب رگرسیونی ۰/۸۶، نسبت بحرانی ۷۱/۳۷ همبستگی مثبت و معنادار دارد.

**نتیجه گیری:** سرمایه فکری با کارآفرینی و نوآوری سازمانی همبستگی مثبت و معنا دار وجود دارد. توصیه می شود، سیاستگذاران و مدیران در حوزه سلامت در جهت ارتقا و استفاده بهینه از این سرمایه اقدامات ارزشمندی را انجام دهند. **کلید واژه ها:** سرمایه اجتماعی، نوآوری سازمانی، کارآفرینی.

### مقدمه

بیمارستان ها سازمان های بسیار پیچیده ای هستند. این پیچیدگی به دلیل بخش های مختلف و خدمات ارائه شده توسط هر بخش ایجاد می شود. هر بخش نیازمند رهبری خاص خودش می باشد و اداره هر بخش با بخش دیگر کاملا متفاوت است. ترکیبی از رویه های فناورانه، علمی و صنعتی بر کارکنانی که دارای تنوعی از فرهنگ ها، شرایط اجتماعی، موقعیتی و علمی هستند، اجرا می شود. سرمایه فکری دلالت بر جنبه های انسانی کارکنان بیمارستان دارد که ترکیبی از صلاحیت ها، تجربیات است که شخصیت

افراد را می سازد [۱].

امروزه در سازمان های بهداشتی- درمانی، دانش، مهارت و تجربه مدیران و کارکنان جز مهمترین سرمایه هاست. این سرمایه های غیر ملموس به همراه توانایی های ارتباطی، سرمایه فکری نامیده می شود و مهمترین سرمایه غیرملموس سازمان های بهداشتی درمانی است. اگر چه نظام بهداشت و درمان، دانش محور است، اما مدیران و سیاستگذاران از سرمایه فکری در جهت تحقق اهداف استراتژیک و بهبود عملکردشان به اندازه کافی استفاده نکرده اند [۲]. در حالی که توسعه سرمایه فکری در سازمان

کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان شامل مولفه های اساسی مثل خطرپذیری، نوآوری، بازاریابی و تجدید، ابتکار می باشد. فرایند کارآفرینی در نظام سلامت شامل توسعه خدمات موجود و ایجاد خدمات جدیدی است که منجر به فعالیت های نوآورانه می شود. مدیران کارآفرین در نظام سلامت با تشخیص فرصت ها و ایجاد فرصت ها شناخته می شوند [۱۲]. نوآوری در نظام بهداشت و درمان نقش مهمی در ایجاد تعادل در هزینه ها و بالابردن کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی دارد و باعث افزایش بهره وری سازمان می شود و مزیت رقابتی بقای سازمانی است. نوآوری همان ایده ها، روش ها، کالاهای جدیدی است که توسط یک فرد، گروه یا کشور به کار گرفته می شود و مزایای فراوانی برای همه دارد [۱۳].

پژوهش های چندی در زمینه سرمایه فکری، کارآفرینی و نوآوری سازمانی صورت گرفته است. احمدی و همکاران [۱۴] به شناسایی و دسته بندی مولفه های سرمایه فکری در سازمان پرداخته اند و مهارت، تجربه و دانش را مهمترین بعد سرمایه انسانی؛ فرهنگ سازمانی، فرایندها و نظام اطلاعاتی را مهمترین بعد سرمایه ساختاری؛ ارتباط با مشتری و وفاداری مشتری را مهمترین بعد سرمایه ارتباطی معرفی کردند. توکلیان و همکاران [۱۵] در یک مطالعه کیفی به طراحی الگوی گرایش کارآفرینانه در کسب و کارهای کوچک و متوسط فناوری محور فعال در نانوپزشکی پرداختند و ویژگی های بازار، صنعت، تغییر در محیط خارجی، و ویژگی های محصول، مولفه های سازمانی، توسعه شبکه ها و همکاری ها را عوامل موثر بر الگوی گرایش کارآفرینانه معرفی کردند. نتایج پژوهش Rizwan Qaiser و همکاران [۱۶] در خصوص عوامل موثر بر فرهنگ کارآفرینانه با نقش میانجی خلاقیت نشان داد، پذیرش تغییر، آمادگی برای ایجاد تغییر و خودکارآمدی از عوامل فرهنگی موثر بر کارآفرینی می باشند که باعث ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری در افراد می شوند و لذا ارتقا فعالیت های کارآفرینانه را موجب می شوند. نتایج پژوهش Khan و همکاران [۱۷] با عنوان آیا سرمایه فکری بر تصمیم گیری در شرکت های نوپای هندی تاثیر گذار است، نشان داد، دانش، مهارت، فرصت های کارآفرینانه و دانش دیگر کارآفرینان بر قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.

لذا، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی سرمایه فکری و کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی

های بهداشتی و درمانی مزیت رقابتی برای این سازمان ها را فراهم می کند [۳].

سرمایه فکری باعث رشد و تقویت ارتباطات در سازمان های بهداشتی و درمانی می شود و چالش های عملکردی را برطرف می کند، پاسخگویی و شفافیت در ارتباط با مشتری را افزایش می دهد، باعث خلق ارزش در سازمان شده و رقابت برای سازمان ها ایجاد می کند [۴].

تغییرات سریع در محیط و رشد شرکت های مبتنی بر دانش و فناوری، اهمیت سرمایه فکری را در دنیای امروز دو چندان کرده است [۵]. سرمایه فکری دارایی ناملموسی است که عملکرد سازمان ها را بهبود می بخشد و ترکیبی از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است [۶]. سرمایه انسانی مجموعه صلاحیت، دانش، مهارت، خلاقیت، عقل، تعهد، گرایش و تجربه است [۶]. سرمایه ساختاری مرتبط با روال مند بودن انجام امور سازمانی، توالی و ترتیب منظم انجام فعالیت های سازمان و همچنین وجود نرم افزارهای لازم برای انجام امور می باشد. سرمایه ساختاری در اختیار داشتن حق امتیاز ها و تسهیلات زیر ساختی برای انجام فعالیت ها نیز تعریف می شود [۷]. سرمایه مشتری به عنوان یک پل و سازمان دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می شود و یک عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار است [۸].

جهت گیری کارآفرینانه یکی از عوامل محوری سرمایه فکری و نوآوری در سازمان هاست. بررسی ها نشان داده است، منافع جهت گیری های کارآفرینانه سازمان ها به طور تجربی مورد پژوهش قرار گرفته است. با این وجود ارتباط بین منابع ارزشمند سازمانی مثل سرمایه فکری و جهت گیری کارآفرینانه کمتر بررسی شده است و لازم است تاثیر سرمایه فکری بر جهت گیری کارآفرینانه در سازمان ها بررسی شود [۹]. کارآفرینی شیوه تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است. منجر به خلق، ارتقا و بازآفرینی ارزش برای مالکان و ذینفعان می شود [۱۰]. امروزه موقعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به گونه ای است که برای حل مشکلات راه حل های جدید و متفاوتی را می طلبد. ترکیب جمعیت جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصت های شغلی و نیز نوسان بهای نفت از جمله عواملی هستند که موجب می شوند سیاستگذاران و تصمیم گیرندگان کلان کشور به منبع درآمد قابل دسترس دیگری به جز نفت بیاورند و بی شک آن منبع جز ابتکار، خلاقیت و نوآوری چیز دیگری نیست [۱۱].

شهید بهشتی انجام شد.

## روش کار

این مطالعه توصیفی - همسبستگی در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. جامعه پژوهش کارکنان ستادی مراکز بهداشتی و درمانی (شرق-شمال-شمیرانات) دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی برابر ۲۷۰ تن بودند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران برآورد شد. با توجه به جامعه آماری (کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران ۱۰۰ تن، کارکنان مرکز بهداشت شمیرانات ۹۵ تن و کارکنان مرکز بهداشت شرق ۷۵ تن) با کمک روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای، نمونه ای از مرکز بهداشت شمال تهران تن، مرکز بهداشت شمیرانات ۵۶ تن و مرکز بهداشت شرق ۴۵ تن انتخاب و پرسشنامه ها تکمیل گردید.

معیار ورود این افراد به مطالعه، تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن حداقل مدرک تحصیلی کاردانی و حداقل سه سال سابقه کاری بود. داده ها با ابزارهای زیر جمع آوری شد. پرسشنامه جمعیت شناختی شامل جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار بود.

به منظور سنجش سرمایه فکری از «پرسشنامه سرمایه فکری» Questionnaire Intellectual Capital استفاده شد. این پرسشنامه که توسط Bontis و همکاران در سال ۱۹۹۸ ارائه شد. پرسشنامه شامل ۴۹ عبارت است که سرمایه فکری را بر اساس مولفه های سرمایه انسانی (human capital) (۱۵ عبارت شامل ۲,۵,۷,۹,۱۱,۱,۳,۱۷,۱۸,۲۴,۲۵,۲۶,۳۱,۳۳,۳۴,۳۷, ۳,۴,۸ (human structural capital) (۱۳ عبارت شامل ۳,۴,۸, ۱۲,۱۴,۲۱,۲۲,۲۷,۲۸,۳۲,۳۸,۳۹,۴۰, سرمایه مشتری انسانی (human customer) capital (۱۴ عبارت شامل ۱, ۱,۶, ۱,۴۲, ۱۵,۱۶,۱۹,۲۰,۲۳,۲۹,۳۰,۳۵,۳۶,۴۱,۴۲) و بر اساس مقیاس لیکرت خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می سنجد. طیف نمره سرمایه انسانی از ۱ تا ۷۵ می باشد. نمره سرمایه ساختاری از ۱ تا ۷۰ و نمرات سرمایه مشتری از ۱ تا ۶۰ می باشند. نمرات بیشتر نشان دهنده میزان بالاتری در هر یک از مولفه هاست [۱۸].

«پرسشنامه سرمایه فکری» در پژوهش Costa-Tutusaus & Guerra-Balic [۱۹] مورد استفاده قرار گرفت و روایی محتوا و پایایی پرسشنامه تایید شده است. بدین ترتیب که پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن از افراد متخصص در حوزه سرمایه فکری قرار گرفت و روایی محتوای کیفی پرسشنامه تایید شد. جهت سنجش پایایی، پرسشنامه در اختیار ۱۵۳

تن از افراد ۱۳-۱۹ سال شرکت کننده در برنامه آموزشی ۵ موسسه آموزشی در کاتالونیا اسپانیا قرار گرفت. و ضریب آلفا کرونباخ پرسشنامه ۰/۶۸ حاصل و تایید شد. بعلاوه، «پرسشنامه سرمایه فکری» در پژوهش Meditinos & Sevic [۲۰] مورد استفاده قرار گرفته است. روایی سازه پرسشنامه با روش تحلیل عاملی در ۱۱۹ تن از کارکنان شرکت های مربوط به انبار مواد در شهر اتن یونان بررسی و مقدار آزمون بارلت پرسشنامه ۰/۷۸ بدست آمد. پایایی پرسشنامه توسط ۳۰ تن از کارکنان که از شرکت انبار مواد در شهر اتن یونان انتخاب شدند، بررسی و با ضریب آلفاکرونباخ ۰/۷۱ تایید شد.

در ایران، منصوری [۲۱] روایی سازه پرسشنامه «پرسشنامه سرمایه فکری» را با کمک روش تحلیل عاملی از طریق ۲۸ تن از مدیران و ۶۲ تن از کارکنان کتابخانه های دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی سه شهر اصفهان، بندرعباس، یزد بررسی و تایید شد. پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفاکرونباخ با ۱۵ تن از مدیران و ۱۵ تن از کارکنان همان کتابخانه ها انجام و با مقدار ۰/۷۵ تایید شد. در پژوهش احمدیان و قربانی [۲۲] روایی محتوای کیفی پرسشنامه توسط ۱۰ تن از افراد متخصص در زمینه سرمایه فکری بررسی و تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز توسط ۳۰ تن از مدیران، معاونان و روسای ادارات ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی در شهر تهران مشخص شد و ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد.

«پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» در سال ۲۰۰۳ توسط Hill [۲۳] ارائه شد. پرسشنامه دارای ۴۸ می باشد که ۶ بعد افعال سازمانی (organizational actions) (۸ عبارت ۱-۸)، نگرش فردی انسانی (human individual attitudes) (۸ عبارت ۹-۱۶)، انعطاف پذیری انسانی (human flexibility) (۸ عبارت ۱۷-۲۴)، وضعیت پاداش انسانی (human reward) (۸ عبارت ۲۵-۳۲)، رهبری کارآفرین انسانی (human entrepreneurial leadership) (۸ عبارت ۳۳-۴۰)، و فرهنگ کارآفرین انسانی (human entrepreneurial culture) (۸ عبارت ۴۱-۴۸) را بر اساس مقیاس لیکرت خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می سنجید. نمرات از یک تا ۲۴۰ متغیر است و نمرات بیشتر نشاندهنده کارآفرینی بیشتر بود. «پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» در پژوهش Piri & Fardis [۲۴] استفاده شده است. روایی صوری پرسشنامه از طریق نظرسنجی از ۳۰ تن از متخصصین در حوزه کارآفرینی بررسی و تایید شد. پایایی پرسشنامه هم با اجرا در ۱۰۰ تن

این افراد با مقدار کرویلت بارلت ۰/۸۴ تایید شد. تعداد عامل های حاصل ذکر نشده است. پایایی پرسشنامه با اجرای مقدماتی بین ۳۰ تن کارکنان کمیته ملی المپیک تعیین شد و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد و تایید شد.

Turnipseed & Turnipseed [۲۹] نیز روایی و پایایی پرسشنامه را بررسی کردند. روایی پرسشنامه از طریق روایی سازه با روش تحلیل عاملی در بین ۱۴۳ تن از کارکنان شرکت های خدماتی مالی در انگلیس انجام شد و با توجه به مقدار KMO و بارتلت تایید شد. پایایی پرسشنامه با اجرای آزمایشی در ۵۰ تن از کارکنان شرکت های خدماتی در انگلیس بررسی و ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۵ تایید شد. شریفی و صامی [۳۰] روایی محتوایی «پرسشنامه جو نوآورانه» را بررسی کردند به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن از افراد متخصص و پژوهشگر در زمینه نوآوری قرار گرفت و روایی تایید شد و جهت بررسی پایایی پرسشنامه در اختیار ۳۰ تن از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی قرار گرفت و ضریب آلفا کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۸ تایید شد. کریمی و همکاران [۳۱] نیز در پژوهشی روایی محتوای کیفی «پرسشنامه جو نوآورانه» را با کمک نظرسنجی از ۱۰ تن از متخصصان در حوزه مدیریت به تایید رساندند و پایایی پرسشنامه با اجرای مقدماتی در ۳۰ تن از کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان اصفهان بررسی و با استفاده از ضریب آلفاکرونباخ عدد ۰/۹۳ بدست آمد.

در مطالعه حاضر، روایی صوری پرسشنامه ها با اجرای آزمایشی در ۳۰ تن از کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بررسی و تایید شد. همچنین، نسبت روایی محتوای پرسشنامه ها از طریق نظرسنجی از ۱۰ تن متخصص در زمینه های مرتبط که سابقه علمی و اجرایی در همان زمینه داشتند، بررسی و به ترتیب برای «پرسشنامه سرمایه فکری» ۰/۸۲، «پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» ۰/۸۶ و «پرسشنامه جونوآورانه» ۰/۸۹ بدست آمد. با توجه به اینکه حداقل مقدار قابل قبول برای نسبت روایی محتوا طبق جدول Lawshe ۰/۶۲ می باشد، لذا روایی محتوا پرسشنامه ها تایید شد. پایایی پرسشنامه ها با اجرای آزمایشی در ۱۰۰ تن از نمونه پژوهش و با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ برای «پرسشنامه سرمایه فکری» ۰/۷۶، برای «پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» ۰/۷۴ و برای «پرسشنامه جو نوآورانه» ۰/۸۶ بدست آمد و تایید شد. روش گردآوری داده ها بدین ترتیب بود که ابتدا با کسب نامه و مجوز رسمی از دانشگاه هماهنگی لازم با ریاست

از کارکنان دانشگاه که دارای مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا بودند، با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۹ تایید شد. در پژوهش Dolat Shah و همکاران [۲۵] نیز روایی صوری و محتوایی «پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» سنجیده شد. برای سنجش روایی محتوای کیفی پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن از متخصصین این حوزه قرار گرفت و تایید شد. پایایی پرسشنامه با اجرا در ۵۰ تن از کارکنان وزارت آموزش، سنجیده شد و ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۱ تایید شد. در ایران، روایی محتوایی «پرسشنامه کارآفرینی سازمانی» در پژوهش صفری و مولایی میانه‌هی [۲۶] با روش قضاوت خبرگان توسط ۱۰ تن از افراد مرتبط در حوزه کارآفرینی بررسی و تایید شد. پایایی با اجرای مقدماتی در ۳۰ تن کارکنان ستاد مرکزی اداره بهزیستی کشور با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۸ بررسی و تایید شد. شوهانی و همکاران [۲۷] نیز در پژوهشی روایی محتوای کیفی پرسشنامه را با نظرسنجی از ۱۰ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تایید کردند. پایایی پرسشنامه نیز با اجرای اولیه توسط ۳۰ تن از کارکنان کمیته ملی المپیک بررسی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۲ تایید شد.

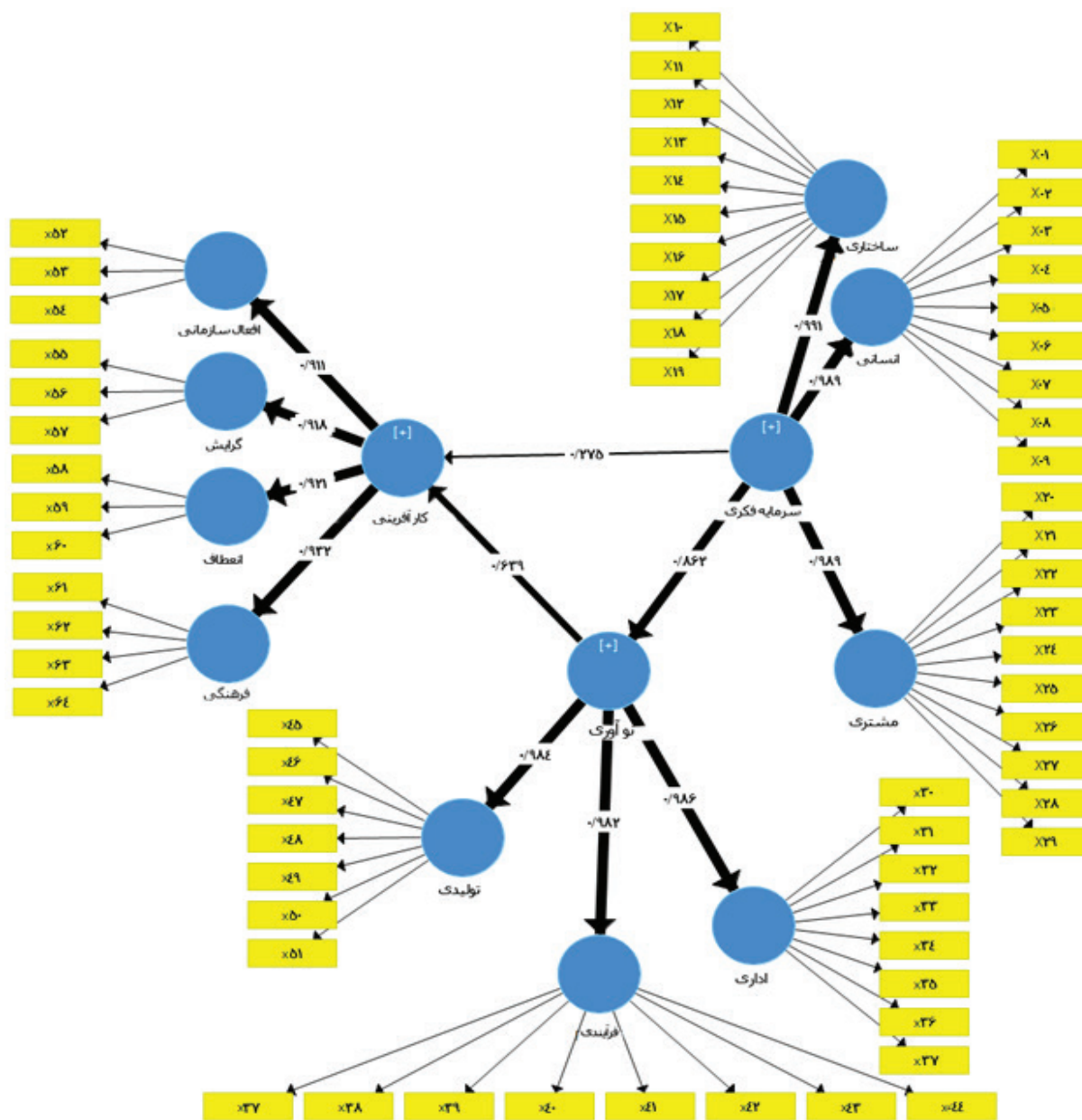
برای سنجش نوآوری سازمانی از «پرسشنامه جو نوآورانه» Climate For Innovation Questionnaire (CIQ) استفاده شد که توسط Dorabjee و همکاران در سال ۱۹۹۸ ارائه شد [۲۸]. پرسشنامه شامل ۲۱ عبارت که نوآوری سازمانی را با ۳ بعد تولیدی (productive) (۷ عبارت شامل ۲، ۵، ۹، ۱۳، ۱۶، ۱۹، ۲۱) فرایندی (processing) (۸ عبارت شامل ۱، ۳، ۶، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۸، ۲۰) و اداری (official) (۶ عبارت شامل ۴، ۷، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۷) و بر اساس مقیاس لیکرت خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می سنجید. نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۸۵ متغیر است و نمره بعد تولیدی بین ۵ تا ۳۵ متغیر است که نمره بالاتر از ۱۷ نشاندهنده وضعیت بالاتر از متوسط و نمره بالاتر از ۲۵ نشان دهنده وضعیت خوب می باشد. نمره بعد فرایندی بین ۵ تا ۴۵ متغیر است. که نمره بالاتر از ۲۰ نشان دهنده بالاتر از متوسط، نمره بالاتر از ۳۰ نشانگر وضعیت خوب است، نمره بعد اداری بین ۵ تا ۳۰ متغیر است که نمره بالاتر از ۱۵ نشان دهنده وضعیت مناسب و بالاتر از ۲۰ نشاندهنده وضعیت خوب می باشد [۲۶]. روایی «پرسشنامه جو نوآورانه» در پژوهش Dorabjee و همکاران [۲۸] بررسی شد. به این ترتیب که پژوهش در ۵ شرکت بزرگ (بدون ذکر ویژگی های جمعیت شناختی در مقاله) در انگلستان اجرا شده و روایی سازه پرسشنامه با روش تحلیل عاملی توسط

Smart PLS 3.5 انجام شد.

### یافته ها

یافته ها نشان داد، ۸۰/۴ درصد از نمونه پژوهش، زن و بقیه مرد بودند. ۶۳/۸ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۱/۲ درصد مدرک دکتری و بالاتر داشتند. اکثریت افراد از نظر میزان سابقه کار در گروه های ۲۰-۱۰ سال (۵۰ درصد) و بقیه نیز به ترتیب در گروه های زیر ۱۰ سال (۳۰/۶ درصد)، بالای ۲۰ سال (۱۹/۴ درصد) قرار داشتند.

مراکز مورد بررسی جهت گردآوری داده ها صورت گرفت. سپس در زمان هایی که مراجعه کمتری به مراکز صورت می گرفت و زمان مناسب تری برای توزیع پرسشنامه ها بود، داده ها گردآوری شد. قابل ذکر است، با هماهنگی صورت گرفته با برخی کارکنان، برخی از پرسشنامه ها به دلیل ازدحام کاری کارکنان از طریق ایمیلی ارسال و داده ها در بازه زمانی سه ماه جمع آوری شد. داده ها بعد از گردآوری با استفاده از آزمون های پایایی ترکیبی، همبستگی و رگرسیون، الگوی معادلات ساختاری تحلیل شدند. تحلیل داده ها با نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۵ و نرم افزار



شکل ۱: الگو درحالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: الگوی برآورد آماره t در پژوهش

کارآفرینی کارکنان دارد. علاوه بر این، سرمایه فکری با ضریب رگرسیونی ۰/۲۷ و نسبت بحرانی ۶۵۶/۶۴ که بزرگتر از ۱/۹۶ هست، در سطح ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معناداری با کارآفرینی کارکنان دارد. همچنین، همبستگی غیرمستقیم سرمایه فکری با کارآفرینی (۰/۵۵) می باشد که حاکی از همبستگی مثبت معنادار می باشد (جدول ۱، شکل ۱ و ۲).

براساس نتایج، می توان گفت سرمایه فکری با ضریب رگرسیونی ۰/۱۶ و نسبت بحرانی ۷۱/۳۷ که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، در سطح ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معنادار بر نوآوری کارکنان دارد. همچنین، نوآوری با ضریب رگرسیونی ۰/۶۳ و نسبت بحرانی ۹/۰۲ که بزرگتر از ۱/۹۶ است، در سطح ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معناداری با

جدول ۱: ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	بتا	نسبت بحرانی	pvalue
سرمایه فکری <--- نوآوری	۰/۸۶	۷۱/۳۷	< ۰/۰۰۱
نوآوری <--- کارآفرینی	۰/۶۳	۹/۰۲	< ۰/۰۰۱
سرمایه فکری <--- کارآفرینی	۰/۲۷	۶۵۶/۶۴	< ۰/۰۰۱
سرمایه فکری <--- نوآوری <--- کارآفرینی	۰/۵۵	-	-

A: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی  
 B: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته  
 C: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

$$VAF = \frac{0/8622 \times 0/6388}{(0/8622 \times 0/6386) + 0/2752} = 666/$$

شدت رابطه غیرمستقیم سرمایه فکری بر کارآفرینی از طریق نوآوری ۰/۶۶ می باشد، این بدان مفهوم هست که ۶۶ درصد از رابطه کل سرمایه فکری بر کارآفرینی از طریق متغیر میانجی نوآوری تبیین می شود.

براساس فرمول فوق مقدار عدد Z به دست آمده از آزمون سوبل (۲۱/۰۱۵) بیشتر از ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی نوآوری در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی معنادار است. اما برای تعیین شدت رابطه غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از شاخص VAF استفاده می شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

براساس فرمول فوق:

جدول ۲: معیارهای کلی کیفیت الگو

متغیرها	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	آلفا کرونباخ	نسبت rho
سرمایه فکری	۰/۷۶۳۹	۰/۹۸۶۵	۰/۹۷۷۲	۰/۹۸۹۰	۰/۹۸۹۰
نوآوری	۰/۷۴۱۶	۰/۹۸۴۴	۰/۷۴۳۳	۰/۹۸۳۴	۰/۹۸۳۵
کارآفرینی	۰/۸۶۹۰	۰/۹۴۴۸	۰/۷۸۶۵	۰/۹۳۶۵	۰/۹۳۷۹

## بحث

یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد، بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی همبستگی مثبت وجود دارد و بین نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش در خصوص همبستگی مثبت و معنادار سرمایه فکری با کارآفرینی با پژوهش های رضایی [۳۲]، نادری و رستمی [۱۱]، حسین پور و آهوپای [۳۳]، عبدالهاشمی رنجبر و همکاران [۳۴]، ضیاء و همکاران [۳۵]، Afework و همکاران [۳۶] همخوانی دارد. حسین پور و همکاران [۳۷] نشان دادند با سرمایه گذاری در سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و شناختی می توان انتظار داشت کارآفرینی درون سازمانی کارکنان بهبود یابد.

نتایج (جدول ۲) شاخص های کلی کیفیت الگو را نشان می دهد.

معیار میانگین واریانس استخراجی AVE: با توجه به این که مقادیر میانگین واریانس استخراجی AVE که ۰/۷۶، ۰/۷۴، ۰/۵۶ به دست آمدند و از ۰/۴ بالاتر می باشد. بنابراین، این شاخص قابل قبول می باشد.

معیار پایایی ترکیبی (ضریب دیلون-گلدشتاین): مقادیر به دست آمده برای پایایی ترکیبی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۴، ۰/۸۶ به دست آمده اند که از ۰/۷ بالاتر می باشند که حاکی از قابل قبول بودن آن ها می باشد.

معیار ضریب تعیین: مقدار شاخص ضریب تعیین به دست آمده ۰/۹۷، ۰/۷۴، ۰/۷۸ می باشد که ملاک پذیرش ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می باشد. با توجه به میانگین ضریب تعیین ۰/۷۰ مشاهده می شود این معیار از برآزش قوی برخوردار هست.



صورتی سازمان، به بقاء و حیات خود ادامه داده و دستیابی به اهداف تسهیل می‌گردد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، سرمایه فکری باعث افزایش نوآوری در سازمان می‌شود. این نتایج با پژوهش‌های عباسی سروک و همکاران [۴۲]، Ahmed Al-Dujaili [۴۳] و Bontis [۴۴] همخوانی دارد. صالح و دانایی فرد [۴۵] نشان دادند سرمایه انسانی موجب افزایش یادگیری در سطح فردی می‌شود و این به نوبه خود نوآوری را در پی خواهد داشت.

غلامی کرین و همکاران [۴۶] به این نتیجه رسیدند که سرمایه ساختاری و رابطه‌ای به طور مستقیم و سرمایه انسانی به طور غیرمستقیم از طریق سرمایه ساختاری با رشد نوآوری رابطه دارند. درگیر کردن مشتریانی که روابط نزدیکی با سازمان‌ها دارند منجر به توسعه تولیدات و محصولات عالی می‌شود. این مشتریان پروژه‌های نوآورانه را با تخصص‌ها، صلاحیت‌ها و تجارب متنوع خود فراهم می‌کنند که این باعث رشد و پرورش نوآوری تولیدی و فرایندی می‌شود. به بیان دیگر، سرمایه مشتری با ایجاد فرصت‌های جدید رقابتی و همچنین، استفاده از شیوه‌های نوین بازاریابی، موجب نوآوری‌های اساسی در محصولات و خدمات و تغییر فرایندهای تولیدی خواهد شد. صالح و دانایی فرد [۴۵] بیان می‌کنند که افزایش سرمایه مشتری باعث یادگیری در سطح گروهی می‌شود و در نهایت این سرمایه بر نوآوری تدریجی اثر می‌گذارد. Wu و همکاران [۹] نیز در پژوهشی ارتقا نوآوری در سازمان را حاصل جمع سرمایه فکری و جهت‌یابی کارآفرینانه ابراز داشته‌اند که با نتایج این پژوهش همراستا است.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد، سرمایه فکری باعث ارتقا کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌شود. پیشنهاد می‌شود، مدیران و سیاستگذاران در حوزه بهداشت و درمان برنامه‌ریزی مناسبی در جهت ارتقا مدیریت منابع انسانی و تقویت سرمایه‌های سازمانی خود داشته باشند و زمینه بیشتری را برای خلق اندیشه و ایده‌پردازی در کارکنان ستادی مراکز بهداشتی درمانی ایجاد کنند. به دلیل اینکه وظیفه اصلی کارکنان ستادی عمدتاً برنامه‌ریزی، مدیریت و هدایت برنامه‌های حوزه سلامت می‌باشد، تقویت روحیه

### Chairunisa Muchtar & Inneke Qamariah [۳۸]

به این نتیجه رسیدند که بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آن به ترتیب سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری در سطح اطمینان بالایی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و ارتقا سرمایه فکری باعث بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌شود. Ugalde-Binda و همکاران [۳۹] در پژوهشی سرمایه فکری را عامل جهت‌دهنده و محرک برای روحیه کارآفرینی و رفتارهای کارآفرینانه برشمردند. میزان تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی در پژوهش‌های ذکر شده در بالا با هم تفاوت دارد. در پژوهش رضایی [۳۲] سرمایه فکری ۶۲ درصد از واریانس کارآفرینی را تبیین می‌نماید، در حالیکه در پژوهش حاضر این میزان ۲۷ درصد است دلایل تفاوت را شاید بتوان به دلیل جامعه متفاوت پژوهش توجیه کرد. با توجه به اینکه شرکت‌های خصوصی شرایط بهتری را برای تقویت دیدگاه‌های کارآفرینانه فراهم می‌سازند، سرمایه فکری مشاورین این شرکت‌ها کارآفرینی را بیشتر از سازمان‌های بهداشتی درمانی تقویت می‌نماید.

پژوهش نادری و رستمی [۱۱]، ربیعی و صادق زاده [۴۰]،

### Chairunisa Muchtar & Inneke Qamariah [۳۸]

منیری و همکاران [۴۱] نشان داده است، در بین مولفه‌های سرمایه فکری بیشترین تاثیر را سرمایه ساختاری و کمترین تاثیر را سرمایه مشتری بر کارآفرینی دارد که با نتایج این پژوهش همراستا است. به عبارتی، نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد توجه بیشتر به ساختار سازمان مثل تسهیل و تسریع انتشار و تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان، فراهم کردن جو حمایتی مناسب برای تشویق کارکنان به نوآوری و شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه، وجود پایگاه داده‌ها، چارت مشخص سازمانی، اصلاح بازبینی فرایندها، راهکارها و خط‌مشی‌ها بیشترین تاثیر را بر تقویت روحیه کارآفرینانه دارد. ساختار سازمانی یکی از عوامل مهم در تعمیم ایده‌ها در سازمان است که با ایجاد انعطاف و بستر مناسب برای ارتباط کارکنان با یکدیگر، به نشر دانش در درون سازمان کمک کند. سازمانی که ساختار منعطف دارد در قبال تغییرات گوناگون و پیشرفت‌های فناوری، به روز بوده و سیاست‌ها، روش‌ها، برنامه‌ها و تصمیمات خود را براساس واقعیات تنظیم می‌نماید و در صورت نیاز تغییرات لازم را ایجاد و اشکالات را مرتفع و برنامه‌های پیشرفت خود را ترسیم می‌نماید. در چنین

خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال که در تاریخ ۱۳۹۶/۶/۱۴ با شماره ثبت شده ۱۵۷۲۱۲۱۳۹۴۱۰۰۲ می باشد. از همکاری صمیمانه مدیریت گروه تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و مدیران مراکز بهداشتی درمانی این دانشگاه تشکر و قدردانی می گردد.

کارآفرینی و خلاقیت و ایده پردازی باعث توسعه فعالیت های اجرایی و صفی در سازمان های بهداشتی درمانی می گردد و در ارتقا سلامت جامعه نقش غیرمستقیم ولی پراهمیتی دارد. از آنجا که این پژوهش در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی صورت گرفت، ممکن است نتایج به راحتی قابل تعمیم به بقیه مراکز بهداشتی درمانی نباشد.

## تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

## سپاسگزاری

مقاله حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت

## References

1. Santos-Rodrigues H, Faria J, Cranfield D, Morais C. Intellectual capital and innovation: A Case study of a public healthcare organization in Europe. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 2013;11(4):361-372.
2. Evans JM, Brown A, Baker GR. Intellectual capital in the healthcare sector: a systematic review and critique of the literature. *BMC Health Services Research*. 2015;15(1):1-15. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1234-0>
3. Alshwabkeh RKE. The impact of intellectual capital development on provided health services quality. *International Journal of Advanced Educational Research* 2018;3(2):481-486.
4. Cavicchi C. Healthcare sustainability and the role of intellectual capital: Evidence from an Italian Regional Health service. *Journal of Intellectual Capital*. 2017;18(3):544-563. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0128>
5. Smriti N, Das N. The impact of intellectual capital on firm performance: a study of Indian firms listed in COSPI. *Journal of Intellectual Capital*. 2018 ;19(5):935-964 <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2017-0156>
6. Attar M, Kang K, Sohaib O. Knowledge sharing practice, intellectual capital and organizational. *Proceeding of the 52nd Hawaii International Conferences on System Sciences*. 2019;5587-5590. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2019.671>
7. Rezaei F, Hemmati H, Zamani Amoghin R. [Evaluation affected intellectual capital on market value added(economic and market)]. *Journal of Economics and Business Research* 2010; 1 (1): 59-71.
8. Chen J, Zhu Z, Xie H. Measuring intellectual capital: A new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*. 2004; 5 (1): 195-212.
9. Wu WY, Chang MY, Chen CW. Promoting innovation through the accumulation of intellectual capital, social capital, and entrepreneurial orientation. *R&D Management*. 2008;38(3);265-277.
10. Johnson D. What is innovation and entrepreneurship? Lesson for larger organizations. *Industrial and Commercial Training*. 2001; 33(4): 135-140
11. Naderi N, Rostami S. [The impact of intellectual capital on organizational entrepreneurship]. *Agricultural Promotion and Training Journal*. 2016;9(3):55-65
12. Omachonu VK, Einspruch NG. Innovation in health care delivery system: A conceptual Framework. *The Innovation Journal*. 2010;15(1):1-20.
13. Ratten V. A theoretical framework of entrepreneurship and innovation in healthcare organization. *Int. J. Social Entrepreneurship and Innovation* 2012;1(3);223-238.
14. Ahmadi M, Hatamizadeh N, Hosseini MA. [Identify and classify concepts and components of intellectual capital in the organization]. *Health Promotion Management Journal*. 2015;5(3):15-27.
15. Tavakolian S, Karimi A, Yazdani HR, Ahmadpour Dariani M. [Designing the entrepreneurial orientation model in small and medium-sized technology-based businesses in nano-medicine: A qualitative study]. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)*. 2019;8(14):30-38.
16. Rizwan Qaiser D, Javeria A, Zeeshan A, Hafiz FA. Factors affecting entrepreneurial culture: the mediating role of creativity. *Journal of Innovation*

- and Entrepreneurship. 2019;8(14):1-12. <https://doi.org/10.1186/s13731-019-0108-9>
17. Khan AM, Arafat MY, Raushan MA, Saleem I, Khan NA, Khan MM. Does intellectual capital affect the venture creation decision in India? Journal of Innovation and Entrepreneurship. 2019;8(10):1-15. <https://doi.org/10.1186/s13731-019-0106-y>
  18. Bontis N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measure and model. Management Decision. 1998;36(2):63-76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
  19. Costa-Tutusaus I, Guerra-Balic M. Development and psychometric validation of a scoring questionnaire to assess healthy lifestyles among adolescents in catatonia. BMC Public Health. 2016;16(89):1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-2778-6>
  20. Maditinos D, Sevic Z, Tsairidis Ch. Intellectual capital and business performance: an empirical study for the Greek listed companies. European Research Studies. 2010; 0(3):145-168. <https://doi.org/10.35808/ersj/291>
  21. Mansouri H. [Intellectual capital of academic libraries based on the Bontis Model and its relationship to organizational performance]. National Studies on Librarianship and Information Organization. 2018;29(115):131-151.
  22. Ahmadian M, Ghorbani R. [Relationship between intellectual capital and organizational performance, case study: Ministry of Economic Affairs and Finance]. Economical Journal. 2013;11(12):111-130.
  23. Hill M.E. The development of an instrument to measure entrepreneurship: within the corporate setting. Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree Master of Arts (MA) in Industrial Psychology. Department of Psychology Rhodes University. 2003: Grahams Town.
  24. Piri M, Fardis F. The relationship between the components of the knowledge base organization and organizational entrepreneurship among employees of Islamic Azad University, branch of Urima city. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences. 2015; 5 (118):722-726.
  25. Dolat Shah Z, Lataifian A, Farahani R, Sahebi M. Examining the relationship between empowerment and organizational agility and organizational entrepreneurship in education ministry employees of Lorestan province. Palma Journal. 2017;16(1):134-140.
  26. Safari S, Mollaie Miyandehi H. Investigating the impact of talent management on organizational entrepreneurship of the employees of state welfare organization. International Journal of Humanities and Cultural Studies. 2016;1(1):446-466.
  27. Shohani MH, Ehsani M, Salehipour M. [Relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship among Islamic Republic of Iran's National Olympic Committee Employee]. Journal of Human Resource Management in Sport. 2016;3(1): 93-103.
  28. Dorabjee S, Lumley C E, Cartwright S. Culture, innovation, and successful development of new medicines-an exploratory study of the pharmaceutical industry. Leadership & Organization Development Journal. 1998;19(4):199-210. <https://doi.org/10.1108/01437739810217188>
  29. Turnipseed PH, Turnipseed DL. Testing the proposed linkage between organizational citizenship behaviors and an innovative organizational climate. Creativity and Innovation Management. 2013;22(2):209-216. <https://doi.org/10.1111/caim.12027>
  30. Sharifi S, Sami S. [Relationship between perception of social capital and attitude to innovation in employees of Jihad agriculture in Oghlid province]. Tehran, Shahid Beheshti University Available at: [https://www.civilica.com/Paper-OICONFERENCE01-OICONFERENCE01\\_634.html](https://www.civilica.com/Paper-OICONFERENCE01-OICONFERENCE01_634.html)
  31. Karimi F, Ahmadi Dastjerdi S, Rajaiipour S. [Structural pattern of relationship between social capital and organizational learning with employee innovation]. Productivity Management 2011;7(27):165-182.
  32. Rezaii R. [Effect of intellectual capital in organizational entrepreneurship in consulting, technical and engineering service companies]. Organizational Culture Management. 2014;12(1):125-147.
  33. Hoseinpoure D, Ahoupay M. [Effect of servant leadership style and intellectual capital on organizational entrepreneurship]. Management Studies (Transformation & Development). 2014; 23 (70): 135-149.

34. Abolhasani Ranjbar A, Anabestani M, Shariat Jafari E. [Relationship between intellectual capital and inter organizational entrepreneurship (case study: Tehran Economic and finance organization)]. International Conference in Entrepreneurship & Business Management 2012.
35. Ziyae B, Mojtaba Nahid M, Totifar Tehranpour MM. [The effect of intellectual capital in the diagnosis of entrepreneurial opportunities in the sports industry in Tehran]. Journal of Sport Management. 2016;7 (5): 657-672.
36. Afework G, Raju S. Investigating the relationship between corporate entrepreneurship and employee engagement. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. 2015;7(2):148-167.
37. Hossein Pour D, Azar M. [The relationship between intellectual and social capital and organizational performance from the perspective of managers and employee]. Transformation and Development Management Quarterly;2011 . 19-29:(1)7.
38. Chairunisa Muchtar Y, Inneke Qamariah F. Entrepreneurial intellectual capital [human capital, social capital, customer capital, technology capital] on SME's performance in Medan, Indonesia. Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR) 2017;46(1):552-558.
39. Ugalde-Binda N, Balbastre-Benavent F, Teresa Canet-Giner M, Escribá-Carda N. The role of intellectual capital and entrepreneurial characteristics as innovation Drives. Innovar. 2013;24(53):41-60 <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n53.43793>
40. Rabii A, Sadegh-Zadeh H. [The relationship between social capital and entrepreneurship]. Social Welfare Quarterly 2011; 11(41):191-221
41. Moniri SM, Moniri SJ, Moniri SA. [The relationship between intellectual capital and entrepreneurial spirit]. The 1st National Conference on Management and Entrepreneurship, Khansar, Payam Noor University Khansar. 2012.[https://www.civilica.com/Paper-NCMANENTER01\\_108.html](https://www.civilica.com/Paper-NCMANENTER01_108.html)
42. Abasi Serouk L, Bagheri Kordestani F. [Investigation the relationship between human capital and innovation in staff of public schools in Tehran]. Innovation in Humanities Sciences. 2018;8(2):209-228.
43. Ahmed Al-Dujaili M A. Influence of intellectual capital in the organizational innovation. International Journal of Innovation, Management and Technology. 2012: 3(2): 128-135.
44. Bontis N. Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the field. International Journal of Technology Management. 1999;18 (5-8): 433-446
45. Saleh A, Danaeefard H. [The role of knowledge sharing component in the relationship between intellectual capital and innovative behavior]. Organizational Resource Research. 2015; 5 (1): 109-128
46. Gholami Karin M, Abdolmanafi S, Azimi H. [Management of intellectual capital and its influence on personnel economic performance in Saipa Automotive Manufacturing Group]. Production and Operations Management. 2014;6(2):145-164.