

## تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین با

## میانجی متغیر نوآوری کارکنان

رضا ناطقی<sup>۱</sup>، حامد کشاورز خورشیدی<sup>۲</sup><sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، رشته کارآفرینی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، رشته کارآفرینی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۹

**The effect of entrepreneurial orientation, structural and human capital on the performance of entrepreneurial companies through the variable mediation of employee innovation**

Reza nateghi · Hamed keshavarz khorshidi

<sup>1</sup> M.Sc., Entrepreneurship, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran<sup>2</sup> M.Sc., Entrepreneurship, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: (30/01/2021)

Accepted: (29/02/2021)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27170837.1399.1.4.8.3>**چکیده**

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش در تهران طی نیمسال دوم سال ۱۳۹۹ می باشد. مؤلفه های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک پذیری)، سرمایه ساختاری و انسانی به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد شرکت به عنوان متغیر وابسته می باشد. نوآوری کارکنان نیز به عنوان متغیر تعدیل گر در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سنادی شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش در تهران می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی می باشد و روش گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و توزیع پرسشنامه است. روش تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه می باشد. نتایج تحقیق نشان داد مؤلفه های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک پذیری)، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای تأثیر مستقیم و معناداری دارند و نوآوری کارکنان موجب تقویت تأثیر مستقیم مؤلفه های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک پذیری)، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای می گردد.

**واژه های کلیدی**

گرایش کارآفرینانه، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، عملکرد شرکت

**Abstract**

The main purpose of this study was to investigate the effect of entrepreneurial orientation, structural and human capital on the performance of entrepreneurial companies through the variable mediation of employees of small and medium-sized shoe companies in Tehran. During the second half of 1399. The components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking) are structural and human capital as independent variables and company performance as a dependent variable. Kirkan's innovation is also considered as a moderating variable. The statistical population of the study includes all staff members of small and medium-sized shoe manufacturing companies in Tehran. Using Morgan table, 248 people were selected as a statistical sample. The research method is descriptive survey and the method of data collection is library method and questionnaire distribution. The method of data analysis is through correlation test and multiple regression. The results showed that the components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking), structural and human capital have a direct and significant impact on the performance of companies and employee innovation strengthens the direct impact of components of entrepreneurial orientation (pioneering, innovation and risk-taking). Structural and human capital depends on the performance of companies

**Keywords**

Entrepreneurial orientation, Structural capital, Human capital, Company performance.

## مقدمه

چرخه ی عمر کوتاه محصولات و کسب و کارها؛ لزوم بهره گیری از رویکرد کارآفرینانه و قابلیت یادگیری سازمانی را هر چه بیشتر آشکار می کند (کوثری و نوروززاده، ۱۳۹۶).

توسعه صنایع کوچک و متوسط، رمز توسعه اقتصادی دهه آینده است. به علاوه، شدت یافتن رقابت جهانی، افزایش بی اطمینانی و تقاضای فزاینده برای محصولات متنوع باعث شده است که توجه به این صنایع بیشتر شود. هر چند صنایع بزرگ به جهت داشتن مزیت‌های ناشی از اثر مقیاس انبوه، دامنه تولید، تجربه و اثر سازماندهی، هنوز هم مورد توجه سیاستگذاران اقتصادی هستند؛ اما مزیت‌های صنایع کوچک و متوسط به علت وجود اثر حمل و نقل، اندازه بازار، موثر بودن انتخاب و کنترل، این صنایع را در تولید اغلب کالاها به انتخاب اول مبدل ساخته است. به همین دلیل در حال حاضر اشتیاق و تمایل بی‌سابقه‌ای نسبت به صنایع کوچک در بسیاری از کشورهای جهان وجود دارد. بررسی‌ها نشان داده است که صنایع کوچک و متوسط از چهار راه مجرای کارآفرینی، نوآوری و تغییر فناوری، پویایی صنعت و در نهایت ایجاد فرصت‌های شغلی و افزایش درآمد بر اقتصاد جهانی تاثیر گذارند (عزیزی و داریونی، ۱۳۹۶).

دستیابی به آرمانهای توسعه پایدار در کشور؛ که جایگاه شایسته‌ای در اقتصاد جهانی برای اقتصاد کشور فراهم می کند و همین طور حل مشکلات فعلی جامعه و دولت فقط با اجرای راهبرد توسعه کارآفرینی امکان پذیر است. کارآفرینی به عنوان پدیده‌های نوین در اقتصاد، نقش موثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می کند. امروزه کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار، دارای نقش کلیدی است، به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمغان می آورد. بنابراین در یک گستره وسیع و در یک تعامل چند سویه، کارآفرینی نقش تعیین کننده‌ای را در زندگی نوین بشر ایفا می کند (صمدآقایی، ۱۳۹۸).

کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرآیند توسعه جوامع دارد. کسب و کارهای کوچک بهترین مأمون برای فعالیتهای کارآفرینانه است. تعدادی از دانشمندان بر این عقیده اند که ساختار مدیریتی حاکم بر شرکت‌های کوچک و متوسط باعث حداقل مقاومت در برابر نوآوری می شود. توان آنها را برای تولید مبتکرانه ارتقا می دهد و به همین دلیل نرخ نوآوری در این صنایع بالاتر است (خسروی پور و احمدی، ۱۳۹۸).

امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی به کارآفرینی می شود و تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن؛ از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه شمرده می شود. نیاز سازمان‌ها به پدیده کارآفرینی، پیدایش قلمرو خاصی از این مفهوم به نام کارآفرینی شرکتی را منجر شده است. از دیگر سو استفاده از سرمایه‌های ساختاری و انسانی سازمان؛ به عنوان راهکاری برای افزایش کیفیت محصولات و خدمات تولیدی در نظر گرفته می شوند. شرکت‌های کارآفرین؛ با تلاش در جهت ارتقاء کیفیت محصولات و خدمات خود؛ باید ضمن حفظ سهم خود در بازار، به فکر دسترسی به بازارهای جدید نیز باشند. بنابراین باید به بهبود عملکرد خود بیاندیشند (مقیمی، ۱۳۹۴).

از طرفی زیربنای نیاز به ارزیابی عملکرد شرکت‌ها، اهمیت بازار سرمایه می‌باشد. بازار سرمایه در اقتصاد کشورها نقش حیاتی ایفا می‌کند. این بازار نه تنها پول‌ها و سرمایه‌های راكد را از طریق شرکت‌ها به فعالیت می‌اندازد، بلکه خود به عنوان شاخص رونق اقتصادی کشورها عمل می‌کند. بنابراین، توجه به این بازار و مبانی اساسی تصمیم‌گیری در آن ضروری است. مسلماً هدف سرمایه گذاران از سرمایه گذاری در هر شرکت کسب بازدهی متناسب با سرمایه‌گذاری‌شان است. اگر شرکت در ایجاد ارزش، موفق باشد نه تنها سرمایه‌گذاران و افراد داخلی شرکت‌ها، بلکه در سطح وسیعتر، جامعه از ایجاد ارزش بهره‌مند خواهد شد. سنجش عملکرد در فرایند تصمیم‌گیری با توجه به اهمیت نقش بازار سرمایه از مهمترین موضوعات حوزه اقتصاد مالی است؛ پس کارکرد معیارهای مالی و اقتصادی به منظور ارزیابی عملکرد شرکت‌ها ضروری است (ژانگ و ژانگ، ۲۰۱۶).

هدف اصلی تحقیق حاضر؛ تعیین تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط بخش صنعت مواد غذایی در تهران می باشد.

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

در محیط رقابتی امروز پاسخگویی به نیازهای متغیر مشتریان و عملکردی مناسب در میان رقبا در گرو داشتن اطلاعات صحیح و توجه به کار آفرینی در سطح شرکت‌ها می‌باشد. محیط‌های رقابتی و متغیر امروزی، ناپایداری، رقابت دانش محور و همچنین

به نظر می رسد که گرایش کارآفرینانه جامع تر از همه گرایشهای اشاره شده باشد و عملکرد و نوآوری منابع انسانی را تحت تاثیر قرار دهد؛ زیرا این گرایش تمامی جنبه های یک شرکت مانند تصمیم گیری های سازمانی، فرایندها، فرصتهای به دست آمده برای خلق نوآوری و خلاقیت را تحت تاثیر قرار خواهد داد (حسینی مقدم و حجازی، ۱۳۹۶).

صنایع کوچک و متوسط نقش مهم و ضروری اقتصاد هر کشوری را تشکیل می دهد. صنایع کوچک و متوسطی که مایل به بهره برداری از گسترش بازار هستند؛ باید زیر ساختهای لازم را به وجود آورند. افزایش تغییرات بازار منجر به نیاز به نوآوری بیشتر و به تبع آن برنامه های نوآوری در شرکتهای کوچک و متوسط شده است. کسب و کارهای کوچک و متوسطی که نتوانند خود را با روند تغییر و تحولات پرشتاب در عصر حاضر همگام کنند، دچار حالت ایستایی؛ توقف و سکون شده، بی شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می شوند (آراسته، ۱۳۹۴).

شرکت های کارآفرین با توجه به ماهیت خود احتیاج به ایجاد نوآوری و بهبود همیشگی و ریسک پذیری بالایی دارند تا انتظارات بازار را برآورده کرده و از رقبا عقب نیافتند؛ ولی بیشتر این شرکتهای به دلیل کمبود منابع انسانی و کل منابع در دسترس و مالی آنها؛ ایجاد یک نوآوری رادیکال و اکتشافی غیر ممکن می باشد و تنها می توانند به بهبود و نوآوری تدریجی و استثماری در محصولات خود اکتفا کرده که آنها نیز یا سریعاً توسط رقبا تقلید می شود و انتظارات بازار و مشتریان را کامل برآورده نخواهد کرد. اما ایجاد گرایش کارآفرینی و افزایش ریسک پذیری و تشویق به نوآوری می تواند این مشکل را تا حدودی برطرف کند و سطوح نوآوری را در این شرکت ها چند سطح بالاتر ببرد. به همین دلیل به نظر می رسد نوآوری دو جانبه راه میانبری برای استفاده این شرکتهای کارآفرین و دانش بنیان است تا هم از نوآوری کارکنان در خدمات و هم نوآوری کارکنان در بخش تولید در یک زمان بتوانند استفاده کرده و عملکرد شرکت های خود را بهبود بخشند (جنسن و مک لینگ، ۲۰۱۸).

متأسفانه در ایران در حوزه های علمی چندان به اهمیت و جایگاه این بخش پرداخته نشده و این در شرایطی است که بیش از ۹۹ درصد بنگاههای اقتصادی کشور را واحدهای کوچک و متوسط

سیستمهای اطلاعاتی از مشخصه های مهم در تسهیل نوآوری شرکت هستند، در سالهای اخیر اتصال بین تکنولوژی اطلاعات و نوآوری شرکت در ادبیات سیستمهای اطلاعاتی مطرح شده است و اطلاعات به عنوان یک نیروی پیش برنده در نوآوری شرکتهای هم در بخش محصول و هم در فرایند تولید مطرح گردیده است. بنابراین نوآوری نقش کلیدی را در شکل دهی قابلیتهای سازمانی به منظور بهبود عملکرد برای شرکتهای ایجاد می نماید (حجازی، ۱۳۹۶).

شرکتهایی که از میزان بالای گرایش به کارآفرینی بهره می برند همواره در حال بررسی و نظارت بر محیط عملیاتی خود هستند تا بتوانند موقعیت های جدیدی به دست آورند و بتوانند از اطلاعات مربوط به مشتریان و شرکتهای رقیب خود استفاده کنند و به گونه ای موثر، محصولات و جایگاه خود را در بازار متمایز از دیگر شرکتهای نمایند. علاوه بر به دست آوردن اطلاعات، شرکتهای کارآفرین نیاز دارند تا از این اطلاعات برای کمک به تصمیم گیری های خود استفاده کنند (ایمانی، ۱۳۹۸). با توجه به مطالب بیان شده در خصوص افزایش شکاف بین ارزش واقعی و دفتری شرکتها، توجه محققان را برای توضیح ارزش نامرئی که در این بین از صورت های مالی حذف شده، جلب کرده است. ارزشی که ما از آن تحت عنوان سرمایه فکری نام می بریم و در تمامی ابعاد سازمان همچون یک پیکره دانش حضور دارد، اما نادیده گرفته می شود. بر اساس تحقیقات صورت گرفته بین ۵۰۰ شرکت تابوانی، نسبت ارزش بازار (واقعی) شرکتها به ارزش دفتری آنها به تدریج از ۱ تا بیش از ۵ برابر بین سالهای ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۱ افزایش یافته است. تحقیقات نشان داده اند که در حدود ۸۰ درصد ارزش بازار شرکتها در گزارش های مالی آنها منعکس نشده است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر ناشی از اهمیت و فزاینده ای است که این سرمایه کمتر شناخته شده (سرمایه فکری) در ارزش واقعی شرکتها و عملکرد مالی آنها و به تبع آن موفقیت و شکست آنها در محیط رقابتی و پیچیده امروزی دارد. در این راستا؛ پژوهش حاضر به بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین می پردازد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق اینست که گرایش کارآفرینانه، سرمایه های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین چه تأثیری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین دارند؟

تحقیقات اخیر نشان دهنده وجود گرایشهایی مانند گرایش به استراتژی و بازارگرایی و گرایش به تکنولوژی بر ایجاد عملکرد برتر شرکت در زمینه نوآوری می تواند تاثیر مثبت داشته باشد. ولی

کارآفرینانه و پنج بعد اصلی آن بر عملکرد سازمانی در کسب و کارهای تولید کننده محصولات نانویی پرداخته اند. برای انجام تحقیق، اطلاعات لازم به وسیله پرسشنامه (ضریب آلفای ۰/۸۸۷٪) از ۲۰۲۰ نفر از مدیران کسب و کارهای نانویی جمع آوری گردید. روش تحقیق حاضر، مبتنی بر متدولوژی مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. نتایج تحقیق نشان می دهد که گرایش کارآفرینانه (ضریب تاثیر، ۰/۵۳) و ابعاد تشکیل دهنده آن شامل، نوآوری (۰/۵۰)، استقلال گرایی (۰/۳۵)، ریسک پذیری (۰/۳۸)، پیشگامی (۰/۴۵) و رقابت تهاجمی (۰/۵۱)، تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارند.

کریمی و رحمانی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط با میانجی-گری فرآیند خلق دانش در استان قزوین پرداخته اند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و دارای رویکرد کمی، و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را ۳۹۲ نفر از مدیران کسب و کارهای کوچک و متوسط استان قزوین تشکیل می دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد نمونه ۱۹۶ نفر انتخاب و به روش نمونه گیری تصادفی ۳۳۰ پرسشنامه توزیع و ۲۰۱ پرسشنامه جمع-آوری شد. به منظور گردآوری داده ها از سه نوع پرسشنامه استاندارد: خلق دانش، گرایش کارآفرینانه و عملکرد، استفاده شد. داده های گردآوری شده با به کارگیری نرم افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها، نقش میانجی گری خلق دانش (اجتماعی سازی، بیرونی سازی، ترکیب و درونی سازی دانش) را در تاثیر گرایش کارآفرینانه با مولفه های "نوآوری، ریسک پذیری، پیشگامی، کسب و کار جدید، نوسازی راهبردی" بر عملکرد رشد، بهره وری و سودآوری کسب و کارها نشان داد.

مختارزاده و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به شناسایی و تبیین تاثیر متغیرهای بازارگرایی، نوآوری مدیریت، نوآوری فناورانه و عملکرد سازمانی پرداخته اند. یافته ها نشان می داد بازارگرایی و نوآوری مدیریت، اثر معنادار و مثبتی بر نوآوری فناورانه می گذارد. همچنین نتایج مشخص کرد که هر سه متغیر بازارگرایی، نوآوری مدیریت و نوآوری های فناورانه در محصولات و فرایندها، می تواند به عملکرد برتر بنگاه منجر شود.

### فرضیه ها و مدل تحقیق

۱. گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تاثیر دارد.
- ۱-۱. خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تاثیر دارد.
- ۲-۱. ریسک پذیری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تاثیر دارد.

تشکیل می دهند. این تعداد واحد بیش از ۶۳ درصد از کل جمعیت شاغل در بخش صنعت را به خود اختصاص داده و سهم آنها در اقتصاد کشور ۵۱ تا ۵۲ درصد می باشد (بدری و عبدالهی، ۱۳۹۵). چانگ و همکاران ۳ (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن بر عملکرد شرکت های قطعه سازی خودرو پرداخته اند. ابتدا با مرور مطالعات پیشین و مصاحبه با صاحب نظران خبره، پرسشنامه ای برای سنجش این متغیرها طراحی گردید. سپس نمونه پژوهش با حجم ۹۰ شرکت فعال در صنعت قطعه سازی انتخاب و از طریق تکمیل پرسشنامه توسط مدیران ارشد آنها، داده های مورد نیاز جمع آوری گردید. آلفای کراباخ برای گرایش کارآفرینانه ۰/۸۰ و برای عملکرد ۰/۷۵ بدست آمد. در مرحله بعد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، رابطه ساختاری بین متغیرها بررسی گردید که نتایج لیزرل محاسبه شده بزرگتر از ۲ بوده و t نشان داد ضریب مسیر بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد، ۰/۸ می باشد. مقدار نشان دهنده معنادار بودن تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد می باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از تاثیر بعد نوآوری با ضریب ۰/۳۸۴ و رقابت تهاجمی با ضریب ۰/۲۹۰ بر عملکرد دارد.

الدرسون و همکاران ۴ (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در محیط آشفته شرکتهای کوچک و متوسط پرداخته اند. این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده ها از نوع توصیفی همبستگی و از نظر نوع داده های گردآوری شده که به وسیله پرسشنامه به دست آمده اند، از نوع کمی است. برای سنجش ابعاد عملکرد از پرسشنامه استاندارد ورهیز و مورگان، گرایش کارآفرینانه از پرسشنامه استاندارد کوین و لامپکین، ظرفیت جذب، پرسشنامه استاندارد جانسن و آشفتهگی بازار از پرسشنامه استاندارد جاووسکی و کوهلی استفاده شد. تحلیل داده های گردآوری شده با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که ظرفیت جذب رابطه بین عملکرد و گرایش کارآفرینانه را در بازار آشفته تقویت می کند. یافته های این پژوهش می تواند به مدیران و تحلیلگران شرکتهای در شناسایی شرایط بازار و عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شرکتهایشان کمک کند.

جنسن و مک لینگ ۵ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تاثیر گرایش

۳. Chang a

۴. Elderson And Et al

۵. Jensen & Mcling

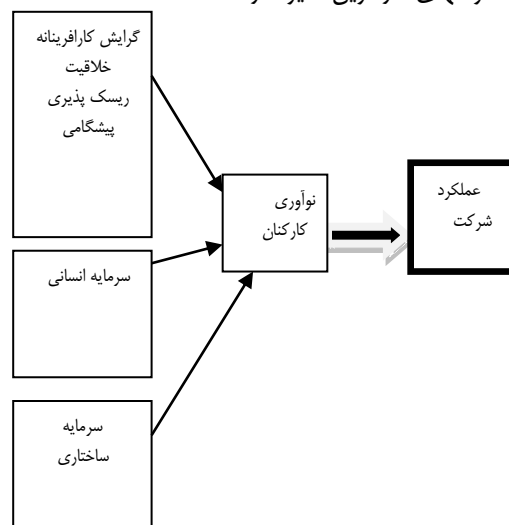
عصر از جهت گیری استراتژیک، گرایش کارآفرینانه نشان دهنده ی نوع تصمیم گیری شرکت ها و سبک خلاق در عمل است. از جمله شاخص های اصلی گرایش کارآفرینانه، پیشگامی و سیاست های مخاطره پذیری، می توانند به شرکت ها در شناسایی و تصرف بر فرصت های کسب و کار جدید و نیز در پیش بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند (آرشید و زارعی، ۱۳۹۴).  
گرایش کارآفرینانه براساس مدل میلر (۱۹۸۳) شامل ابعاد زیر می باشد:

الف: خلاقیت سازمانی: شومپیتر (۱۹۳۶ و ۱۹۴۲) اولین اقتصاددانی بود که از نوآوری به عنوان موتور رشد اقتصادی یاد کرد. هملا (۲۰۰۰) هم به این نتیجه رسید که مهمترین بخش راهبرد شرکت، نوآوری می باشد. نوآور بودن از اصلی ترین مشخصات سازمانهای کارآفرین بوده و برای انعکاس میزان حمایت سازمان از فعالیت های کارآفرینی استفاده می شود. این اهمیت به حدی است که کووین و مایلز (۱۹۹۹) اظهار کرده اند که کارآفرینی بدون نوآوری وجود ندارد. دمانپور و ویسچنفسکی (۲۰۰۶) نوآوری سازمانی را این گونه تعریف کرده اند: "ایجاد و استفاده از ایده ها یا رفتارهای جدید در سازمان". ایده جدید می تواند محصول یا خدمتی جدید، یا روشی در ساخت (نوآوری فنی)، یا یک نظام سازمانی نوین باشد (رضایی، ۱۳۹۶).

ب) ریسک پذیری: همواره به ریسک پذیری به عنوان مشخصه اصلی کارآفرینی توجه شده است؛ ریسک پذیری به معنی اشتیاق برای سرمایه گذاری در طرح هایی با نتایج نامعین در بستر تصمیم گیری نامطمئن با احتمال قابل توجه شکستهای پرهزینه است. به ریسک پذیری به عنوان امکان ضرر، می توان به عنوان یک ویژگی ذاتی نوآوری، شکل گیری کسب و کار جدید و اقدامات کنشی یا تهاجمی سازمان موجود نگریست. در واقع سازمان به ایجاد مخاطره جدید به منظور رشد و سودآوری شرکت از طریق تحمل خسارات احتمالی گرایش دارد (احمد پورداریانی، ۱۳۹۵).

ج) پیشگامی: از پیشگامی به عنوان جزء مهمی از کارآفرینی نام می برد. محققان مختلف، تعاریف متفاوتی از پیشگامی ارائه کرده اند. پیشگام بودن در درجه اول یعنی در معرفی محصول،

۱-۳. پیشگامی بر عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیر دارد.  
۲. سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیر دارد.  
۳. سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیر دارد.  
۴. نوآوری کارکنان بر رابطه بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیرگذار است.  
۵. نوآوری کارکنان بر رابطه بین سرمایه ساختاری با عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیرگذار است.  
۶. نوآوری کارکنان بر رابطه بین سرمایه انسانی با عملکرد شرکت های کارآفرین تأثیرگذار است.



### شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (ژنگ و ژانگ، ۲۰۱۶)

متغیرهای تحقیق

الف: متغیرهای مستقل:

۱) گرایش کارآفرینانه

فراگیرترین تعریفی که از گرایش کارآفرینانه وجود دارد توسط میلر (۱۹۸۳) ارائه شد، وی معتقد بود که اگر یک شرکت دائماً نوآوری هایی در محصولات خود ارائه نموده، ریسک پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه ای از خود بروز دهد؛ این شرکت گرایش کارآفرینانه دارد. برخی پژوهشگران نیز گرایش کارآفرینانه را به عنوان تمایل مدیریت ارشد به پذیرش ریسک های محاسبه شده، نوآوری و پیشگام بودن تعریف کرده اند. گرایش کارآفرینانه هم چنین به عنوان یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته می شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد شرکت ها می شود. به عنوان یک

۸. Hamel

۹. Kevin and Mayelse

۱۰. Damanpour and Wischnevsky

۶. Zhang and Zhang

۷. Miller

(ویراوردنا، ۱۲، ۲۰۱۹). به منظور سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس (۱۹۸۸) استفاده می شود که برای شامل ۱۵ سؤال می باشد.

ب: متغیر وابسته: عملکرد شرکتهای کارافرن

عملکرد شرکت براساس تحقیق بیونگ جون-مون (۲۰۱۳)، ۱۳، شامل رضایت مشتریان، سودآوری و رشد کیفیت خدمات و محصولات می باشد. عملکرد شرکت در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه عملکرد شرکت بیونگ جون مون (۲۰۱۳) که شامل ۵ سؤال می باشد سنجیده می شود.

ج: متغیر میانجی گر: نوآوری کارکنان: از مقیاس جدید اسکات جی گراو و همکاران (۲۰۰۹) برای سنجش قابلیت نوآوری خدمات استفاده خواهیم کرد. این محققان اعلام کردند برای سنجش قابلیت نوآوری خدمات هیچ ابزاری در دسترس نیست. آنها یک مقیاس جدید برای این سنجش فراهم کردند و قابلیت نوآوری خدمات را در ۵ بعد برنامه ریزی نوآوری، تاکید استراتژیک مدیریت ارشد، جستجوی خدمات جدید، توانایی اصلاح یا تغییر خدمات و رقابت در خدمات مطرح کردند. جهت سنجش نوآوری کارکنان از پرسشنامه استاندارد نوآوری کارکنان جی گراو و همکاران (۲۰۰۹) استفاده می شود که شامل ۵ سؤال می باشد (کاتز، ۱۶، ۲۰۱۷).

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ستادی شرکتهای کوچک و متوسط در بخش صنعت مواد غذایی شهر تهران می باشند که با اخذ آمار از اتاق بازرگانی تهران تعداد افراد ۱۵۰۰ نفر می باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از جدول مورگان استفاده می گردد که براساس این جدول تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب می شوند. روش نمونه گیری به روش نمونه گیری در دسترس می باشد.

### نتایج آماری

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نیز در زیر آمده است:

#### جدول ۱: آماره توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف	چولگی	کشیدگی
		معیار		

خدمت یا روش مدیریت جدید؛ اولین بودن و در درجه دوم، رهبرو پیشرو بودن در آن زمینه است. لازمه وجود این صفت داشتن ابتکار در پیش بینی فرصت های جدید و تقاضای آینده، برای خلق تغییرو شکل دهی به محیط می باشد. پیشگامی میزان یا اندازه ای است که سازمان ها در مواردی، مانند حوزه های کلیدی تجاری، هنگام معرفی محصولات و خدمات، به کار گیری فناوری ها و روش های اداری سعی در رهبری رقبا دارند تا پیروی آنها. رویکرد پیشگامی، در پیش بینی و اقدام بر اساس نیازهای آینده مطرح شده است. در واقع پیشگامی تلاش شرکت از طریق موضع تهاجمی برای واکنش به اقدام های رقبا است. که به افزایش قدرت رقابت منجر می شود (هزار جریبی و نیکومرام، ۱۳۹۷). به منظور سنجش گرایش کارافرنانه شرکتهای کوچک و متوسط از پرسشنامه استاندارد گرایش به کارافرنی هاکس و مورگان (۲۰۰۷) استفاده می شود که برای هر بعد ۵ سؤال در نظر گرفته شده است (کوثری و نوروززاده، ۱۳۹۶).

۲) سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می شود که دربرگیرنده پایگاه های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرآیندها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد، است. سرمایه ساختاری عبارت است از کلیه موجودی دانش غیر انسانی در سازمان که در برگیرنده پایگاه داده ها، نمودارهای سازمانی، استراتژی ها، روال ها و هر چیزی است که ارزش آن برای شرکت بیشتر از ارزش مادی آن است (ادوینسون و مالون، ۱۱، ۲۰۱۷). به منظور سنجش سرمایه ساختاری از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس (۱۹۸۸) استفاده می شود که برای شامل ۱۱ سؤال می باشد.

۳) سرمایه انسانی: موجودی شایستگی ها، دانش، ویژگی های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی کارکنان یک سازمان را سرمایه انسانی می نامند. سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت ها، تخصص، توانایی حل مساله وسبک های رهبری می شود. سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای شرکت می شود. به گونه ساده، سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هریک از کارکنان سازمان است

۱۲ . Weerawardena

۱۳ . Byeong-Joon Moon

۱۴ . Byeong-Joon Moon

۱۵ Scott J. Grawe et al.

۱۶ . Katz

۱۱ . Edvinsson and Malone

شود.

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، بین متغیرهای گرایش به کارآفرینی (نوآوری، پیشگامی و ریسک پذیری) با عملکرد کارکنان همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی بین فرهنگ فرهنگ سلسله مراتبی با عملکرد کارکنان معکوس و معنادار، و همبستگی بین فرهنگ طایفه ای و بازار با عملکرد کارکنان مستقیم و معنادار می باشد.

#### جدول ۴. آزمون هم خطی

متغیرها	مقدار ویژه	شاخص وضعیت
خلاقیت	۲,۱۲۱	۳,۸۳۲
ریسک پذیری	۲,۱۰۹	۴,۲۱۷
پیشگامی	۲,۲۱۴	۴,۲۱۷
سرمایه ساختاری	۲,۶۵۸	۵,۷۷۳
سرمایه انسانی	۲,۹۸۴	۶,۹۴۳
نوآوری کارکنان	۳,۰۱۱	۷,۳۱۵

آماره				
خلاقیت	۲/۷۵	-۰/۲۸	۰/۲۱۳	۱/۲۹۴
ریسک پذیری	۲/۳۸	-۰/۱۷	۱/۳۰۸	۳/۷۷۴
پیشگامی	۲/۵۵	-۰/۳۵	۱/۳۸۹	۲/۴۶۳
عملکرد کارکنان	۳/۷۱	-۰/۱۲	۲/۲۴۳	۱/۴۲۹
سرمایه ساختاری	۱/۵۴	-۰/۱۶	۲/۳۶۲	۲/۱۴۹
سرمایه انسانی	۳/۲۶	-۰/۱۹	۳/۰۹۳	۱/۲۱۶
نوآوری کارکنان	۲/۱۱	-۰/۲۱	۴/۱۸۷	۳/۶۳۲

با توجه به جدول آماره توصیفی متغیرهای تحقیق، بالاترین میانگین مربوط به متغیر عملکرد کارکنان می باشد و کمترین میانگین مربوط به متغیر سرمایه ساختاری می باشد. گرایش به کارآفرینی (خلاقیت و نوآوری، ریسک پذیری، پیشگامی)، نوآوری کارکنان و سرمایه ساختاری از نظر کارکنان در حد ضعیفی ارزیابی شده است زیرا میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها پائین تر از ۳ می باشد. عملکرد کارکنان و سرمایه انسانی نیز در حد مطلوبی ارزیابی شده چرا که میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها بالاتر از ۳ می باشد.

#### آزمون نرمال بودن متغیرها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای این تحقیق از آزمون «کولموگروف-اسمیرنوف» استفاده شده است. در جدول زیر نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها نشان داده شده است:

#### جدول ۲. آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها	Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
خلاقیت	۱/۱۸۷	۰/۳۹۸
ریسک پذیری	۱/۱۴۳	۰/۳۱۶
پیشگامی	۱/۳۷۷	۰/۲۱۶
عملکرد کارکنان	۱/۷۴۱	۰/۱۰۴
سرمایه ساختاری	۰/۹۳۷	۰/۴۶۲
سرمایه انسانی	۱/۶۳۴	۰/۰۸۳
نوآوری کارکنان	۱/۵۹۹	۰/۱۴۳

همانطور که ملاحظه می شود از آنجایی که سطح معناداری در همه متغیرها بیش از ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می باشند و برای آزمون فرضیه های تحقیق از آمار پارامتریک (آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه) استفاده می





وضعیت موجود می باشد (حساس یگانه و دیگران، ۱۳۸۸). از

طرفی تمامی شاخص‌های وضعیت کوچکتر از ۱۵ می‌باشند که نشان‌دهنده‌ی عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است.

بررسی هم‌خطی میان متغیرهای تحقیق جدول ۴ آزمون هم‌خطی همان گونه که مشاهده می‌نمایید؛ مقادیر ویژه نزدیک به صفر همبستگی داخلی پیش بینی‌ها زیاد است و تغییرات کوچک در مقادیر داده‌ها، منجر به تغییرات بزرگ در برآورد ضریب معادله رگرسیون منجر می‌شود. مقادیر ویژه نشان‌دهنده‌ی احتمال همبستگی داخلی بین متغیرها می‌باشد. شاخص وضعیت با بیشتر از ۱۵ نشان‌دهنده احتمال هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است و مقادیر بیش از ۳۰ بیانگر مشکل جدی در استفاده از رگرسیون در

### آزمون فرضیه اصلی اول و دوم و سوم

#### جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه اول، دوم و سوم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۷/۶۷۸۴	۲/۶۰۹۰	۰/۰۰۰۳	-
خلاقیت	۰/۱۰۴۲	۲/۲۱۹۹	۰/۰۲۶۰	مستقیم
ریسک‌پذیری	۰/۳۸۰۱	۳/۳۰۸۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
پیشگامی	۰/۴۳۶۱	۳/۱۸۶۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
سرمایه‌ساختاری	۰/۲۱۹۷	۲/۵۴۶۲	۰/۰۰۱۴	مستقیم
سرمایه انسانی	۰/۳۳۷۱	۳/۴۵۶۱	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی	۰/۶۲۶۴			
ضریب تعیین مدل	۰/۳۹۲۴			
آماره دوربین واتسون	۲/۲۱۹			
آماره F	۷/۷۴۸			
(P-Value)	(۰/۰۰۰۰)			

با افزایش ۱ واحدی خلاقیت سازمانی، عملکرد شرکت به میزان ۰/۱۰۴۲ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی اول تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

#### نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر ریسک‌پذیری کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۳۸۰۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که با افزایش ۱ واحدی ریسک‌پذیری شرکت، عملکرد نیز به میزان ۰/۳۸۰۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی دوم

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن کل مدل تایید می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۳۹/۲۴ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌گردد. آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۲/۲۱۹) که این نشان‌دهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می‌باشد.

#### نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیر خلاقیت سازمانی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۲۶۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار ن خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۱۰۴۲) حاکی از وجود تأثیر مستقیم خلاقیت سازمانی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که

مستقیم سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که با افزایش ۱ واحدی سرمایه ساختاری شرکت، عملکرد نیز به میزان ۰/۲۱۹۷ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی دوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد. فرضیه اصلی سوم:

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره  $t$  برای ضریب متغیر سرمایه انسانی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۳۳۷۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که با افزایش ۱ واحدی سرمایه انسانی شرکت، عملکرد نیز به میزان ۰/۳۳۷۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی سوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

#### آزمون فرضیه اصلی چهارم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که ریسک‌پذیری بر عملکرد شرکت خودرو تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

#### نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم (فرضیه اصلی اول)

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره  $t$  برای ضریب متغیر پیشگامی کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار پیشگامی بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۴۳۶۱) حاکی از وجود تأثیر مستقیم پیشگامی بر عملکرد شرکت می‌باشد؛ به طوری که با افزایش ۱ واحدی پیشگامی، عملکرد نیز به میزان ۰/۴۳۶۱ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه فرعی سوم تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که پیشگامی بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

#### فرضیه اصلی دوم:

در بررسی معنی‌داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول از آن‌جایی احتمال آماره  $t$  برای ضریب متغیر سرمایه ساختاری کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۱۴)، در نتیجه تأثیر معنی‌دار سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیر (۰/۲۱۹۷) حاکی از وجود تأثیر

#### جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره $t$	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۱/۴۳۶۵	۳/۱۷۶۸	۰/۰۰۰۰	-
خلاقیت	۰/۲۴۲۶	۲/۶۵۸۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ریسک‌پذیری	۰/۵۵۱۲	۲/۰۲۳۷	۰/۰۳۲۵	مستقیم
پیشگامی	۰/۵۹۸۸	۴/۱۱۷۶	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان	۰/۴۹۲	۳/۹۳۴۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان * خلاقیت	۰/۱۷۹	۴/۱۷۶۹	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان * ریسک‌پذیری	۰/۲۰۳	۴/۶۲۱۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان * پیشگامی	۰/۱۸۸	۳/۸۹۹۳	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی				۰/۷۸۱۱
ضریب تعیین مدل				۰/۶۱۰۱
آماره دوربین واتسون				۱/۹۴۳
آماره $F$				۳/۶۵۹۸
( $P$ -Value)				(۰/۰۰۰۰)

معنی‌دار بودن کل مدل تایید می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۶۱/۰۱ درصد از نوسانات عملکرد شرکت

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره  $F$  از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪

با توجه به ضرایب به دست آمده برای متغیرهای خلاقیت، پیشگامی و ریسک پذیری؛ (۰/۲۴۳۶)، (۰/۵۵۱۲) و (۰/۵۹۸۸) از جداول رگرسیونی (۱۰-۴) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیرهای خلاقیت، پیشگامی و ریسک پذیری؛ (۰/۱۰۴۲)، (۰/۳۸۰۱) و (۰/۴۳۶۱) از جداول رگرسیونی (۹-۴)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر مؤلفه های کارآفرینی بر عملکرد شرکت افزایش یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی چهارم تحقیق؛ می توان نتیجه گرفت که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر مؤلفه های کارآفرینی بر عملکرد شرکت می شود.

### آزمون فرضیه اصلی پنجم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد. آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۱/۹۴۳) که این نشاندهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می باشد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۰، از آن جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه تأثیر معنی دار خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیرها (خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای خلاقیت، پیشگامی، ریسک پذیری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می باشد.

### جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۰/۵۳۲۴	۴/۱۱۴۹	۰/۰۰۰۰	-
سرمایه ساختاری	۰/۴۷۱۸	۴/۹۰۳۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان	۰/۳۲۱۵	۳/۶۱۶۵	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری*سرمایه ساختاری	۰/۲۸۵۴	۳/۲۱۶۵	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی				۰/۴۶۵۳
ضریب تعیین مدل				۰/۲۱۶۵
آماره دوربین واتسون				۱/۸۲۱
آماره F				۶/۱۱۵۴
(P-Value)				(۰/۰۰۰۰)

کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می باشد. با توجه به ضریب به دست آمده برای متغیر سرمایه ساختاری؛ (۰/۴۷۱۸)، از جداول رگرسیونی (۱۱-۴) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیر سرمایه ساختاری؛ (۰/۳۱۹۷)، از جداول رگرسیونی (۹-۴)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر متغیر سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت افزایش یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی پنجم تحقیق؛ می توان نتیجه گرفت که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکت می شود.

### آزمون فرضیه اصلی ششم

در جدول زیر ضرائب تخمین زده شده معادله رگرسیون فوق نشان داده شده است:

در بررسی معنی دار بودن کل مدل با توجه به این مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن کل مدل تایید می شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۲۱/۶۵ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۱/۸۲۱) که این نشاندهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می باشد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۱، از آن جایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه تأثیر معنی دار سرمایه ساختاری و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد.

مثبت بودن ضریب این متغیرها (سرمایه ساختاری و نوآوری



## جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه ششم تحقیق

متغیر	ضریب	آماره t	Sig.	تأثیر
جزء ثابت	۰/۱۷۶۸	۳/۰۹۹۱	۰/۰۰۰۰	-
سرمایه انسانی	۰/۴۹۹۲	۴/۳۸۷۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری کارکنان	۰/۲۷۴۶	۳/۲۲۶۰	۰/۰۰۰۰	مستقیم
نوآوری*سرمایه ساختاری	۰/۱۷۲۳	۴/۱۹۳۴	۰/۰۰۰۰	مستقیم
ضریب همبستگی				۰/۵۳۴۲
ضریب تعیین مدل				۰/۲۸۵۳
آماره دوربین واتسون				۲/۲۱۷
آماره F				۶/۱۱۵۴
(P-Value)				(۰/۰۰۰۰)

متغیرها پائین تر از ۳ می باشد. عملکرد کارکنان و سرمایه انسانی نیز در حد مطلوبی ارزیابی شده چرا که میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این متغیرها بالاتر از ۳ می باشد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تأثیر مستقیم و معناداری دارد و این نتیجه به این مهم اشاره دارد که هرچه ریسک پذیری، پیشگامی و خلاقیت در شرکتهای بیشتر باشد؛ عملکرد شرکت نیز ارتقا می یابد. اگر یک شرکت دائماً نوآوری هایی در محصولات خود ارائه نموده، ریسک پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه ای از خود بروز دهد؛ این شرکت گرایش کارآفرینانه دارد. گرایش کارآفرینانه به عنوان یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته می شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد شرکت ها می شود. به عنوان یک عنصر از جهت گیری استراتژیک، گرایش کارآفرینانه نشان دهنده ی نوع تصمیم گیری شرکت ها و سبک خلاق در عمل است که می تواند به شرکت ها در شناسایی و تصرف بر فرصت های کسب و کار جدید و نیز در پیش بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند.

نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات نگون ۱۸ (۲۰۱۳)، ندلا و تویت ۱۹ (۲۰۱۲) و قاسمی نامقی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و با نتایج تحقیقات موعلی (۱۳۹۳) ودانش فرد و ذاکری (۱۳۹۲) متناقض می باشد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر مستقیم و معناداری دارد. سرمایه ساختاری عبارت است از کلیه موجودی دانش غیر انسانی در سازمان که در برگیرنده پایگاه داده ها، نمودارهای سازمانی،

در بررسی معنی دار بودن کل مدل با توجه به این که مقدار احتمال آماره F از ۰/۰۵ کوچک تر می باشد (۰/۰۰۰۰) با اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن کل مدل تایید می شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۲۸/۵۳ درصد از نوسانات عملکرد شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته (۲/۲۱۷) که این نشان دهنده عدم خودهمبستگی بین جملات خطا در معادلات رگرسیون می باشد. از آنجایی احتمال آماره t برای ضریب متغیرهای سرمایه انسانی و نوآوری کارکنان کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه تأثیر معنی دار سرمایه انسانی و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. مثبت بودن ضریب این متغیرها (سرمایه انسانی و نوآوری کارکنان) حاکی از وجود تأثیر مستقیم متغیرهای سرمایه انسانی و نوآوری کارکنان بر عملکرد شرکت می باشد.

با توجه به ضریب به دست آمده برای متغیر سرمایه انسانی؛ (۰/۴۹۹۲)، از جداول رگرسیونی (۱۲-۴) و مقایسه آن با ضرایب به دست آمده برای متغیر سرمایه انسانی؛ (۰/۳۳۷۱)، از جداول رگرسیونی (۹-۴)؛ چون با ورود متغیر نوآوری کارکنان به مدل، ضریب تأثیر متغیر سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت افزایش یافته است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه اصلی ششم تحقیق؛ می توان نتیجه گرفت که نوآوری کارکنان موجب افزایش تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت می شود.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج آمار توصیفی تحقیق نشان داد گرایش به کارآفرینی (خلاقیت و نوآوری، ریسک پذیری، پیشگامی)، نوآوری کارکنان و سرمایه ساختاری از نظر کارکنان در حد ضعیفی ارزیابی شده است زیرا میانگین پاسخ اعضای نمونه آماری به سؤالات مربوط به این

\* یکی از روشهای موفقیت در کارآفرینی گسترش فضای کاری و تبلیغات است. با آگاهی از اطلاعات، مشتریان روزبه روز راغب تر از قبل به سوی شرکت بازمی گردند.

\* هرکسی تنها قادر به اجرای کارهایی است که در آن رشته و حرفه، مهارت و استعداد داشته باشد، بنابراین متناسب با تواناییها و مهارتهای مورد نیاز شرکت اقدام به جذب نیروی خلاق و نوآور کنید.

\* کارکنان را تشویق به خلاقیت و نوآوری کرده و از پتانسیل و استعدادهای درون شرکتی به خوبی استفاده شود.

(۲) با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مستقیم سرمایه ساختاری بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود به تقویت سرمایه ساختاری توجه کنند و انجام اصلاحات ساختاری، اصلاح فرایندها، رعایت مقررات، اجرای برنامه های عملیاتی، تقویت راهبردها، اصلاح زیر ساخت ها، بهبود تشکیلات و روش های کاری و کسب امتیازهای ناشی از علائم تجاری ابداع ها و نوآوری ها در تقویت سرمایه ساختاری موثر بوده و در نتیجه می توان به بهبود شاخص های عملکرد شرکتهای در آینده کمک کند.

(۳) با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود در هنگام جذب منابع انسانی؛ افرادی که دارای خلاقیت، مهارت و اطلاعات علمی بالایی دارند در اولویت جذب نیروی انسانی قرار گیرند. همچنین آموزش و بازخورد عملکرد نیروی انسانی نیز می تواند موجب بهبود عملکرد آنان گردد.

(۴) با توجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود از ایده های کارکنان حمایت کرده و برای ایده های جدید بودجه هایی تدوین کنند و این ایده ها را به مرحله عمل برسانند. مزایای ویژه برای افراد خلاق قرار داده و بسترهای مناسب جهت نوآوری کارکنان را فراهم سازند.

(۵) با توجه به نتایج آزمون فرضیه پنجم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه ساختاری و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود نوآوری به هنجار جدیدی در سازمان تبدیل شود بدینگونه که مدیران در تعامل با کارکنان، نوآوری را به عنوان یکی از ارزشهای شرکت تبدیل کنند تا کارکنان اقدام به طرح ایده های

استراتژیها، روالها و هر چیزی است که ارزش آن برای شرکت بیشتر از ارزش مادی آن است. اگر یک سازمان دارای نظامها و رویههای کاری ضعیفی باشد، سرمایه فکری کلی به حداکثر توانایی بالقوه اش دست نخواهد یافت. در حالی که، سازمانهایی با سرمایه ساختاری قوی دارای یک فرهنگ حمایتی خواهند شد که به افراد امکان می دهند تا دست به کارهای جدیدی بزنند، با شکست روبه رو شوند و یاد بگیرند. همچنین، سرمایه ساختاری می تواند به کارکنان در پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و همچنین عملکرد کسب و کار سازمان کمک کند. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات کانریدی (۲۰۱۶)، کامیا (۲۰۱۵) و انصاری رنالی (۱۳۹۵) مطابقت دارد و با نتایج تحقیقات آفازاده و اسفندی (۱۳۹۴) و مهدوی (۱۳۹۳) متناقض می باشد.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد سرمایه انسانی بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تأثیر مستقیم و معناداری دارد. موجودی شایستگیها، دانش، ویژگیهای اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی کارکنان یک سازمان را سرمایه انسانی می نامند. سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارتها، تخصص، توانایی حل مساله و سبکهای رهبری می شود. سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای شرکت می شود. به گونه ساده، سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هریک از کارکنان سازمان است.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد شرکتهای کارآفرین می گردد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه ساختاری با عملکرد شرکتهای کارآفرین می گردد.

نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه انسانی با عملکرد شرکتهای کارآفرین می گردد.

### پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول، مبنی بر تأثیر مستقیم گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود:

خلاقانه نمایند.

۶) با توجه به نتایج آزمون فرضیه ششم مبنی بر اینکه نوآوری کارکنان موجب تقویت ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش؛ به مدیران این شرکتهای توصیه می شود جهت ارتقای نوآوری؛ بروکراسی اداری کاهش، تفویض اختیار افزایش و شایسته سالاری یک اصل مهم در شرکت باشد.

### پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی

۱. بررسی مقایسه ای رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکتهای تولیدی و خدماتی
۲. بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش
۳. بررسی نقش بازارگرایی بر رابطه بین گرایش به کارآفرینی با عملکرد مالی و غیرمالی شرکت
۴. بررسی نقش توانمندسازی کارکنان و گرایشهای کارآفرینانه بر کسب مزیت رقابتی شرکتهای کوچک و متوسط تولید کفش

### فهرست منابع

- ایمانی، محمد تقی (۱۳۹۸). آموزش کارآفرینی در دانشگاهها (چهارچوبی برای برنامه ریزی، اجراء و ارزیابی برنامه های کارآفرینی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، ص ۲۷-۴۹.
- حجازی، اسد (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی های فرهنگ سازمانی با کارآفرینی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهپویه هنر، دوره سوم، شماره ۲۲.
- حسینی مقدم، هاشم و حجازی، مینا (۱۳۹۶). ، بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانکها با در نظر گرفتن بازارگرایی به عنوان متغیر میانجی، چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۳۵(۲)، صص ۱۱۹-۱۴۳.
- حسینی، مصطفی و زالی، محمدرضا و رشیدی، محمود و دیداری، جاوید (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر بازارمداری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت های غذایی بورس تهران، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال سوم، شماره ۵، صص ۹۵-۱۱۶.
- صمدآقایی، جلیل. (۱۳۹۸). سازمانهای موفق کارآفرین. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عزیزی، محمد. داریونی، مهتری (۱۳۹۶). بررسی وضعیت آموزش کارآفرینی در دانشگاه های دولتی شهر تهران و آرایه الگوی آموزش کارآفرینی. رساله دکترا در مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- کریمی، آذر و رحمانی، مهدی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط با میانجی-گری فرآیند خلق دانش در استان قزوین، پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال اول، شماره ۲، ۱۰۵-۱۱۸.
- مختارزاده ، اکرم، رامین مهر، حمید و حسینی، سیدسجاد (۱۳۹۸) ، شناسایی و تبیین تأثیر متغیرهای بازارگرایی، فرهنگ سازمانی، نوآوری فناورانه و عملکرد سازمانی، توسعه کارآفرینی، دوره اول، شماره ۴، صص ۱۶۲-۱۳۹.
- Chang, W., Lio, S., Wu, C., and Katrichis, J. M. (2020), "A survey of Entrepreneurship orientation research (1995-2008)", Journal of Industrial Marketing, No.4, pp.4.
- Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2018). Diagnosing e-commerce: Validating a model and method. Manuscript submitted for publication.
- Deshpandè, R., Farley, J.U., Webster Jr., F.E., (2019). e-commerce, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis. Journal of Marketing, 57 (1): 23-27.
- Edvinsson, L. and Malone, M.S..(2017). e-commerce: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower, New York: Harper Business.
- Elderson, Lagat., Joel, Chepkwony., Cheruiyot Samwel, Kotut. (2019), Entrepreneurship Orientation and Firm Performance in the Manufacturing Sector in Kenya, European Journal of Business and Management, Vol 4, No.10, pp20-27. 221.
- Hornsby, J. S. Kuratko, D. F. Zahra, S.A(2020). Middle Managers Perception of the Internal Environment of Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. Journal of Business Venturing, 16(3), pp.89-9.
- Jensen, B. J., & Mcling, A. K. (2018). Entrepreneurship orientation: Antecedents and consequences. Journal of Marketing, 57(3), 53-70.
- Jyoti, Jeevan and Sharma, Jyoti(2018), Impact of e-commerce on Business Performance: Role of Employee Satisfaction and Customer Satisfaction, SAGE Publications, 16(4),pp 297-313.
- Kaplan, R. S., and Norton, D. P. (2017). The balanced scorecard - Measures that drive e-commerce, Harvard Business Review, 70 (1), 71-79.

- Katz, J. (2017). "A psychological cognitive model of employment status choice". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1),29–37.
- Mc Ginnis MA, Vallopra RM (2017)."Purchasing: and supplier involvement in process improvement: a source of Entrepreneurship". *Journal of supply chain management ; 35(4):P 42-50*
- Petty, R., and Guthrie, J. (2018). Entrepreneurship literature review – Measurement, reporting and management, *Journal of Intellectual Capital*, 1 (2), 155– 176.
- Ross, S. A., Westerfeld, R. W., Jaffe, J., and Jordan, B. D. (2019). *Modern e-commerce*, 8th edn., McGraw-Hill, New York.
- Weerawardena. (2019), "Entrepreneurship orientation, e-commerce and firm performance," *Journal of Business Research* 61, pp623–630.
- Zabal, Mostaque Ahmed and Goodwin, David R(2017), Entrepreneurship orientation and e-commerce in private universities, *Marketing Intelligence & Planning*, Vol.30, No.3, pp. 339-357.
- Zhang, Yanlong and Zhang, Xiu'e(2016), The effect of Entrepreneurship orientation and e-commerce on business performance A role of network capabilities in China, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, Vol. 4, No. 2, p132





**Quarterly Journal of Approach to Business Management**

Vol 1, No 4, Jan-feb, 2021, (70-82)

فصلنامه علمی رهیافتی در مدیریت بازرگانی

دوره ۱، شماره ۴، (پیاپی ۴)، زمستان ۱۳۹۹ (۷۰-۸۲)