

بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کار آفرینی درون سازمانی مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران

ابوالفضل صمدیان^۱

چکیده

در دهه اخیر، کارآفرینی درون سازمانی به یکی از موضوع های مورد توجه محققان تبدیل شده است. در تحقیق حاضر از بین عوامل تاثیر گذار بر کارآفرینی درون سازمانی، به عامل سرمایه فکری پرداخته شده است. بدین منظور جهت دستیابی به هدف تحقیق از نظریات بنتیس درباره سرمایه فکری استفاده گردید. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه کارآفرینی اسکاربوروف و زیمرر و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه فکری که بر اساس معیار های بنتیس طراحی شده که روایی محتوایی آن را اساتید مدیریت تایید نمودند، جمع آوری شد. پایایی آنها نیز به وسیله ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تعداد ۹۸ پرسشنامه جمع آوری شد و به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه تحقیق از نوع همبستگی بود و نرمال بودن داده ها تایید گردید، جهت تجزیه و تحلیل آماری از آزمون T مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری و ابعاد آن با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران وجود دارد. این بدین معنی است که با سرمایه گذاری در سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و شناختی می توان انتظار داشت کارآفرینی درون سازمانی کارکنان بهبود یابد.

واژه های کلیدی: سرمایه فکری، کارآفرین، کارآفرینی سازمانی

۱- دکتری مدیریت آموزشی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی،

مقدمه

محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی‌های ناملموس جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی‌های منابع انسانی نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام‌ها، ساختار سازمانی و غیره را در برمی‌گیرد. در این میان نظریه سرمایه فکری توجه روز افزون محققان دانشگاهی و دست‌اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است (boisot 1999)

سرمایه فکری نوعی سرمایه ارزشمند است که دارایی نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود اقتصاد امروز مبتنی بر سرمایه فکری است و کالاهای آن دانش و اطلاعات هستند. منابع نامشهود عواملی غیر از دارایی‌های مالی و فیزیکی است که در ایجاد ارزش یک شرکت مشارکت دارند و تحت کنترل آن هستند (boisot 1998)

خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط مدیران و کارکنان سازمانی دارای اهمیت ویژه‌ای است و این امر در سازمان از جایگاه والایی برخوردار است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که بطور دائم افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان به کار می‌برند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است (احمد پور داریانی، ۱۳۸۰)

بنابراین، خلاقیت برای بقای هر جامعه و هر سازمانی لازم است و برای ایجاد و تداوم آن

در افراد و سازمان، باید عادت به تفکر را در مدیران و کارکنان ایجاد کرد. چرا که خلاقیت و کارآفرینی با تفکر به وجود می‌آید. یکی از عوامل مهم موثر در سرعت بخشی و اثر بخشی تحقق اهداف سازمان‌ها وجود نیروهای کارآمد و خلاق است. برای اینکه سازمان نسبت به موفقیت خود اطمینان حاصل کند، لازم است که اختیار تصمیم‌گیری را به دست افرادی بسپارد که به نتایج موفقیت‌آمیز در کارهایشان نایل می‌شوند و با متحمل شدن ریسک‌های حساب شده بیشتر در پی کسب نتیجه موفقیت‌آمیز هستند و برای آنان حفظ و یا ارتقای جایگاه سازمانی در درجات بعدی اهمیت قرار دارد. این ویژگی‌های یک کارآفرین موفق است که در واقع سازمان به دنبال افرادی با روحیه کارآفرینی باید باشد تا به اهداف مورد نظر خود برسد. امروزه بیش از هر زمان دیگری ضرورت دارد تا سازمان‌ها از طریق دارایی‌های نامشهود خود بتوانند خود را متمایز کنند. بدین لحاظ سرمایه فکری مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را آماده ساخته، یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در این پژوهش رابطه سرمایه فکری (انسانی، مشتری، ساختاری) و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان بررسی شده است.

مبانی نظری تحقیق

سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می تواند به رقابت بپردازد (boisot, 1996) بنتیس معتقد است سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده موثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است (boisot 1998) سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی نا ملموس بازار، دارائی فکری، دارائی انسانی و دارائی زیر ساختاری است، که سازمان را برای انجام فعالیت هایش توانمند می سازد (brooking, 1996) از دیدگاه روس و همکارانش 1997. سرمایه فکری شامل همه فرآیندها و دارایی هایی است که معمولاً در ترازنامه نشان داده نمی شوند و هم چنین شامل همه دارایی های نا ملموسی است (مثل، مارک- های تجاری، حق ثبت و بهره برداری و نام های تجاری) که در روش های حسابداری مدرن مورد توجه قرار داده می شوند. به عبارت دیگر سرمایه فکری عبارت از جمع دانش اعضا سازمان و کاربرد دانش آنها است. استوارت معتقد است سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارائی فکری و تجربه است که می تواند برای ثروت آفرینی مورد استفاده واقع شود. سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است (Stewart 1997).

ابعاد سرمایه فکری

به طور کلی، محققان رشته سرمایه فکری، بر روی سه بعد آن اتفاق نظر دارند: ۱- سرمایه انسانی، ۲- سرمایه ساختاری ۳- سرمایه رابطه- ای که به توضیح بیشتر آنها پرداخته شده است.

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به قابلیت ها، مهارت ها و تخصص اعضای سازمانی اطلاق می شود (مالکوم^۱، ۲۰۰۲). اهم شاخص های سرمایه انسانی عبارتند از: شایستگی حرفه ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت ها در ارتباط با مشتریان می باشد (ردف و لیرت^۲، ۲۰۰۲) سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است (boisot, N., crossan, M and hulland, 2002 روس و همکارانش نیز بحث می کنند که کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری شان ایجاد می کنند. همچنین، بروکینگ معتقد است دارائی انسانی یک سازمان شامل مهارت ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک های رهبری است (brooking 1996 استوارت اظهار می کند اگر چه در یک سازمان یاد گیرنده، کارکنان به عنوان مهمترین دارایی در نظر گرفته می شوند، با این وجود آنها در تملک سازمان نیستند، چرا که هنوز یک بحث داغ این

¹. Malcolm

². Rodov & Leliaert

است که آیا دانش جدید ایجاد شده توسط کارکنان، متعلق به سازمان است یا خیر؟ برای مثال، یک برنامه نویس نرم افزار یک شرکت که در تعطیلات آخر هفته در منزل یک برنامه تدوین می کند آیا شرکت هنوز می تواند ادعا کند که این برنامه متعلق به آن است؟ سرمایه انسانی سبب شده است که سازمان ها تا حد زیادی به دانش و مهارت های کارکنانشان برای ایجاد درآمد، رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره وری متکی شوند Westphalen 1999.

سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری شامل همه دارایی های غیر انسانی یا قابلیت های سازمانی (دانش) می شود که در بر گیرنده پایگاه های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایند ها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی، و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد است. به عبارت روشن تر، روس و همکارانش معتقدند ساختاری عبارت است از: هر آنچه که در شرکت باقی می ماند پس از آنکه کارکنان به هنگام شب به خانه می روند. Roos. G; (1997) j. roos بروکینگ اظهار می دارد سرمایه ساختاری شامل: دارائی های زیر ساختاری، مثل فناوری، فرایندها و روش های کاری، و نیز شامل دارائی های فکری، مثل دانش فنی، مارک های تجاری و حق ثبت و بهره برداری، می شود. Spender1996 به علاوه، طبق نظر استوارت سرمایه ساختاری

عبارت از دانش موجود در فناوری اطلاعات، حق ثبت و بهره برداری، طرح ها و مارک های تجاری است Stewart1997. از دیدگاه بنتیس اگر یک سازمان دارای نظام ها و رویه های کاری ضعیفی باشد، سرمایه فکری کلی به حداکثر توانایی بالقوه اش دست نخواهد یافت. در حالی که سازمان هایی با سرمایه ساختاری قوی دارای یک فرهنگ حمایتی خواهند شد که به افراد امکان می دهد تا دست به کارهای جدیدی بزنند، با شکست روبرو شوند و یاد بگیرند. همچنین، چن و همکارانش معتقدند سرمایه ساختاری می تواند به کارکنان پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و هم چنین عملکرد کسب و کار سازمان کمک کند. سرمایه ساختاری تابعی از سرمایه انسانی نیز می باشد. بنابراین، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی در تعامل با یکدیگر به سازمان ها کمک می کنند که به طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و توسعه داده و به کار گیرند. chen s. kaimenakis k2007

سرمایه رابطه ای

استوارت اظهار می دارد موضوع اصلی سرمایه مشتری، دانش موجود در کانال های بازاریابی و روابط با مشتریان است. Stewart1997 سرمایه مشتری نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به خاطر عوامل نا مشهود بیرونی اش است. همچنین، چن و همکارانش سرمایه مشتری را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه

هم به منزله عامل کلیدی در حفظ و توسعه شاخص‌های موفقیت در کسب و کارها ضروری در نظر گرفته می‌شود؛ به طوری که می‌توان مقوله کار آفرینی را در عصر نوین امروزی از اصلی‌ترین راهبردهای توسعه کشورهای مختلف در نظر گرفت. (شادمانی و کرمی ۱۳۸۹) در این میان یکی از شاخه‌های اصلی کار آفرینی، کار آفرینی سازمانی است که بی‌تردید، سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد. (داربانی ۱۳۹۱) و پویایی سازمانی را با طراحی روش‌های جدید و ایجاد مزیت نسبی به دنبال دارد (جهانگیری و مبارکی ۱۳۸۸)

کار آفرینی سازمانی مفهومی چند بعدی است که ابعاد و مولفه‌های متعددی دارد. می‌توان این ابعاد را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی و خطرپذیری در نظر گرفت. در این زمینه خطرپذیری شامل آمادگی سازمان برای به کارگیری منابع برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و شروع پروژه‌ها، بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است.

کارآفرینی سازمانی

فرآیندی است که طی آن سازمان‌ها بدون توجه به محدودیت‌ها، فرصت‌های محیطی را شناسایی نموده و با ارائه خدمات و محصولات نوآورانه، نیازهای جامعه را در راستای توسعه پایدار تامین می‌نماید صمدآقایی، ۱۳۸۲

بندی می‌کنند chen s. kaimenakis 2007 فورنل در نتیجه مطالعات خود دریافت که رضایت مشتریان می‌تواند رابطه کسب و کار را حفظ کند، انعطاف‌پذیری قیمت محصول را کاهش دهد و اعتبار یک شرکت را افزایش دهد boisot 1996 این مطالعات شواهد بیشتری را درباره اهمیت سرمایه مشتری به عنوان یک جز کلیدی سرمایه فکری کلی یک سازمان فراهم می‌سازد. رشد سرمایه مشتری به حمایت از سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بستگی دارد. به طور کلی، سرمایه مشتری، که به عنوان یک پل و واسطه در فرایند سرمایه فکری عمل می‌کند، عامل تعیین‌کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است (chen s. kaimenakis k. (2007) جدید، مفهوم سرمایه مشتری را به سرمایه رابطه‌ای توسعه داده‌اند، که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تامین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری یا دولت برقرار می‌کند boisot 1999

کارآفرینی

در حال حاضر کار آفرینی پدیده‌ای است که در بسیاری کشورهای صنعتی و غیرصنعتی دنیا بعنوان راهکاری برای توسعه اقتصادی در نظر گرفته می‌شود در تعامل چند سویه؛ توجه به کار آفرینی در حوزه اشتغالزایی و در بعد ایجاد تحول از راه نوآوری و بهبود فرایندها؛ و

عوامل موفقیت کارآفرینان سازمانی

احساسات انگیزه اولیه کارآفرینان سازمانی: هیجان و شوق و علاقه نسبت به یک ایده، اعتقاد، حس کنجکاوی وی و تعهد، عامل کلیدی موفقیت کارآفرینان است.^۵ روابط با دیگران: کارآفرینان سازمانی برای افراد اهمیت قائلند و به حمایت‌های آنان احتیاج دارند.^۶

رهبری: کارآفرینان با قدرت رهبری خود می‌توانند دیگران را توانمند و از ایده‌هایشان دفاع کنند.^۷

افق زمانی بلند مدت: کارآفرینان عمدتاً افق زمانی بلند مدتی دارند و تقریباً پروژه‌های در حد سه سال را بیشتر انتخاب می‌کنند.^۸

مهارت‌های سازمانی: کارآفرینان سازمانی می‌توانند منابع مالی، حمایت دیگران و اطلاعات مورد نیاز را جذب و در سازمان پیشرفت کنند، ضمن اینکه علاقه زیادی به یادگیری دارند.^۹

ارتباطات: کارآفرینان قادرند با افراد سازمان و خارج از سازمان ارتباط واحدی برقرار کنند و به دقت پتانسیل‌ها و ایده‌هایشان را توصیف کنند.^{۱۰}

شکست و اشتباه: برای کارآفرینان سازمانی به قدری یادگیری از اشتباه مهم است که به منظور پندگیری از اشتباهات خود اغلب پروژه‌های ریسکی خود را پنهان می‌کنند.^{۱۱}

ریسک: کارآفرینان سازمانی مخاطرات متوسط را دوست دارند و اغلب از اخراج شدن هراسی ندارند، لذا خطر چندانی حس نمی‌کنند.^{۱۲} تصمیمات: کارآفرینان سازمانی تصمیم‌گیرندگان بسیار خوبی هستند حتی در شرایطی که اطلاعات کافی در دسترس نیست ترسی از تصمیم‌گیری ندارند.^{۱۳}

کارآفرینی درون سازمانی

کارآفرینی درون سازمانی فرایندی است که از آن طریق محصولات، فرآیندها و ایده‌های جدید در سازمان به اجرا گذاشته می‌شود (فیض بخش، ۱۳۸۴).^{۱۴} بینکات می‌گوید: کارآفرینی درون سازمانی فرایندی است که کارآفرینان سازمانی از طریق آن سبب تغییر می‌شوند، کورن و وال پرلمن معتقدند که کارآفرینی درون سازمان فرایندی است که از آن طریق محصولات، فرآیندها و ایده‌های جدید در سازمان به اجرا گذاشته می‌شود و توسعه می‌یابند.^{۱۵} او می‌افزاید فرایند کارآفرینی درون سازمانی به کلی با فرایند کارآفرینی مستقل فرق دارد و تفاوت آنها برای هر یک مزیت‌ها و اشکالاتی به وجود می‌آورد.^{۱۶} در وضعیت محیطی اساساً کارآفرینی درون سازمانی و بالطبع کارآفرینان سازمانی، در سازمان‌هایی که شرایط و بستر سازمانی کامل و مناسبی برای کارآفرینی وجود نداشته باشد مورد تحسین مدیریت قرار نمی‌گیرند (فیض بخش، ۱۳۸۴).^{۱۷}

همه ویژگی های خوب فعالیت کارآفرینانه درون سازمانی به شرح ذیل می باشد :

عملکرد سازمان در محدوده ی فناوری، تشویق ایده های جدید، ترغیب آزمون و خطا، مجال شکست، نبود مانع بر سر راه فرصت، در دسترس بودن و محیا بودن منابع، روش چندگانه ی کار گروهی، افق بلند مدت، طرح داوطلب، سیستم پاداش مناسب، وجود بانیان و پشتیبانان، حمایت مدیران رده بالا *

سازمانی که می خواهد محیط کارآفرینانه درون سازمانی ایجاد کند باید روی های را برای این کار در پیش گیرد* این کار را می توان به صورت داخلی انجام داد (صمدآقایی، ۱۳۸۲)*

مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مبانی نظری، مدل مفهومی این تحقیق که نشان دهنده رابطه ابعاد سرمایه فکری با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان است، طراحی شده است* بر اساس این مدل فرضیات تحقیق تدوین شدند*

فرق کارآفرینی درون سازمانی با کارآفرینی سازمانی در این است که کارآفرینی سازمانی شرایط و بستری را در سازمان فراهم می کند که اولاً همواره هر شخص یا گروهی که بخواهد فرایند کارآفرینی درون سازمانی را طی کند بتواند سریع، راحت و اثربخش آن را به اجرا در آورد و ثانیاً محرک، مشوق و آموزش دهنده افراد برای اجرای فعالیت های کارآفرینانه باشد(صمدآقایی، ۱۳۸۲)

مراحل کارآفرینی درون سازمانی

مراحل و اصول کلی مشترکی در فرایند کارآفرینی درون سازمانی و رفتارهای کارآفرینان دیده شده است از جمله مراحل چهارگانه ذیل که کاتر آن را در سال ۱۹۸۳ ارائه کرده است *

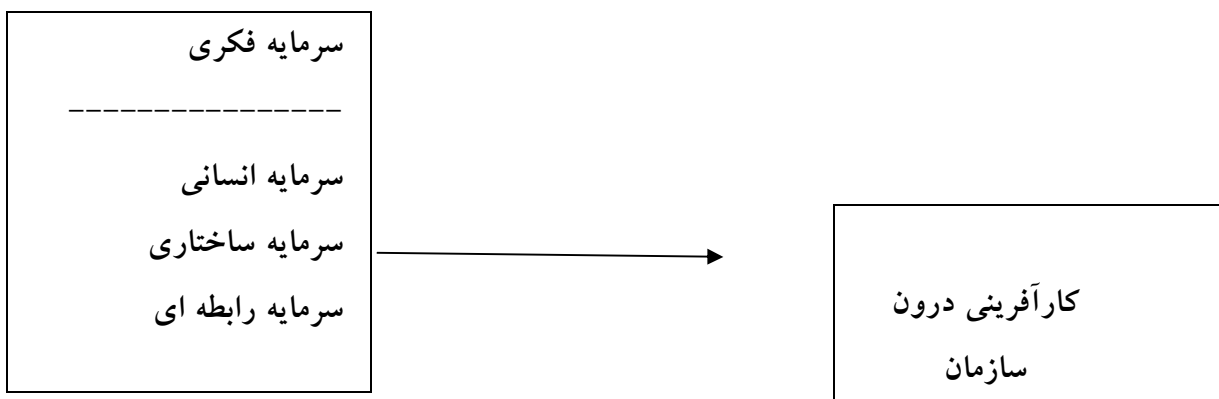
مرحله اول : معین کردن مشکل یا مسئله

مرحله دوم : ائتلاف (اتحاد موقتی)

مرحله سوم : تجهیز و تکمیل

مرحله چهارم : ترک / جانشینی محیط

کارآفرینی درون سازمانی



فرضیات تحقیق

تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح زیر است:

فرضیه اصلی: بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین سرمایه انسانی و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین سرمایه رابطه ای و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظرهدف، از نوع کاربردی است زیرا نتایج آن برای مدیران آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران جهت دستیابی به اطلاعات و جهت تصمیم‌گیری برای حل مسائل، قابل استفاده می‌باشد. با توجه به اینکه هدف اصلی شناسایی وجود رابطه بین دو متغیر سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان است، بدین لحاظ از نوع تحقیق همبستگی است. از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها و همچنین آزمون فرضیه، توصیفی می‌باشد.

مشخصات جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارمندان رسمی و پیمانی شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران می‌باشد، که تعداد آنها ۹۸ نفر است. کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است:

۱- پرسشنامه سنجش کارآفرینی، این پرسشنامه مشتمل بر ۱۰ سوال است و توسط اسکاربوروف و زیمرر ابداع شده است.

۲- پرسشنامه محقق ساخته سرمایه فکری که بر اساس معیارهای بنتیس طراحی شد. پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ سوال است و در اندازه‌گیری از مقیاس رتبه ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌های تحقیق از نوع روایی محتوی است، که در این باره شاخص‌های مورد نظر که بر اساس مبانی نظری تنظیم شده بود، مورد تایید تعدادی از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفت. همچنین از آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی اعتبار پرسشنامه استفاده شده است. بدین منظور ۴۰ عدد پرسشنامه به صورت مقدماتی بین اعضا جامعه آماری توزیع گردید و پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل توسط نرم افزار spss، نتایج نشان داد که اعتبار ۰/۹۵۱ برای پرسشنامه کارآفرینی و اعتبار ۰/۸۸۲ برای

آزمون T مستقل، آزمون فریدمن و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.^۵
 نرمال بودن نمره عامل های به دست آمده (آزمون کلموگروف - اسمیرنف)

توزیع متغیرها نرمال است : h_0

توزیع متغیرها نرمال نیست : h_1

نتایج به دست آمده از این آزمون نشان داده است که sig سرمایه فکری، ابعاد آن و کارآفرینی درون سازمانی بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر پذیرفته شده است، از این رو می توان گفت سرمایه فکری، ابعاد آن و کارآفرینی درون سازمانی دارای توزیع نرمال هستند.^۵ لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون های پارامتری که دقت بالاتری دارند، استفاده شده است.^۵

ابعاد	عدد معناداری	نتیجه نرمال بودن
سرمایه انسانی	۰/۶۲۸	نرمال
سرمایه ساختاری	۰/۱۹۶	نرمال
سرمایه رابطه ای	۰/۴۰۹	نرمال
سرمایه فکری	۰/۷۰۷	نرمال
کارآفرینی درون سازمانی	۰/۷۵۶	نرمال

میزان این همبستگی $r=0/677$ می باشد.^۵
 بنابراین همان گونه که در جدول ۲ دیده می شود بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.^۵

پرسشنامه سرمایه فکری برآورد گردیده است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.^۵

روش های تجزیه و تحلیل

در این پژوهش برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش از روش های آماری در دو سطح، آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که در آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار استفاده گردید و در روش آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن داده های جمع آوری شده از آزمون کلموگروف - اسمیرنف استفاده شد و نرمال بودن داده ها تایید گردید.^۵ بنابراین جهت آزمون فرضیه ها از روش های پارامتری نظیر ضریب همبستگی پیرسون،

آزمون فرضیات

فرضیه اصلی : بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.^۵

برای بررسی رابطه همبستگی بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.^۵ در این تحقیق این رابطه مورد تایید قرار گرفت و

جدول ۲: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

آزمون پیرسون	کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	سرمایه فکری
ضریب همبستگی کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	۱	۰/۶۷۷
sig	-	۰/۰۰۰
فراوانی	۹۸	۹۸
ضریب همبستگی کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	۰/۶۷۷	۱
sig	۰/۰۰۰	
فراوانی	۹۸	۹۸

تحقیق این رابطه مورد تایید قرار گرفت و میزان این همبستگی $r=0/660$ می‌باشد. بنابراین همان‌گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود بین سرمایه انسانی و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین سرمایه انسانی و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه همبستگی بین سرمایه انسانی و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در این

جدول ۳: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی اول

آزمون پیرسون	کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	سرمایه انسانی
ضریب همبستگی کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	۱	۰/۶۶۰
sig	-	۰/۰۰۰
فراوانی	۹۸	۹۸
ضریب همبستگی سرمایه انسانی	۶۶۰۰	۱
sig	۰/۰۰۰	
فراوانی	۹۸	۹۸

برای بررسی رابطه همبستگی بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این تحقیق این رابطه مورد تایید قرار گرفت و میزان این همبستگی $r=0/711$ می باشد. بنابراین همان گونه که در جدول ۴ دیده می شود بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی دوم

آزمون پیرسون	کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	سرمایه انسانی
ضریب همبستگی کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	۱	۰/۷۱۱
sig	-	۰/۰۰۰
فراوانی	۹۸	۹۸
ضریب همبستگی سرمایه ساختاری	۰/۷۱۱	۱
sig	۰/۰۰۰	
فراوانی	۹۸	۹۸

فرضیه فرعی سوم: بین سرمایه رابطه‌ای و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه همبستگی بین سرمایه رابطه‌ای و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در این تحقیق این رابطه مورد تایید قرار گرفت و میزان این همبستگی $r=0/677$ می باشد. بنابراین همان گونه که در جدول ۵ دیده می شود بین سرمایه رابطه‌ای و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی سوم

آزمون پیرسون	کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	سرمایه انسانی
ضریب همبستگی کارآفرینی درون سازمانی کارکنان	۱	۰/۶۷۷
sig	-	۰/۰۰۰
فراوانی	۹۸	۹۸
ضریب همبستگی سرمایه رابطه‌ای	۰/۶۷۷	۱
sig	۰/۰۰۰	
فراوانی	۹۸	۹۸

مقایسه میانگین سرمایه فکری در بین زنان و مردان

به منظور بررسی مقایسه میانگین سرمایه فکری در بین زنان و مردان، از آزمون تی مستقل استفاده شده است. همان گونه که نتایج

این بررسی طبق جدول ۶ نشان می‌دهد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین میانگین نمره سرمایه فکری زنان و مردان جامعه آماری تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۶: نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین سرمایه فکری در بین زنان و مردان

گروه عامل ها	میانگین	انحراف معیار	آمار آزمون t	سطح معنا داری
زنان	۳/۲۲	۰/۳۸	-۱/۱۳۲	۰/۲۶
مردان	۳/۳۳	۰/۶۱		

مقایسه میانگین کارآفرینی درون سازمانی کارکنان به تفکیک جنسیت

به منظور بررسی مقایسه میانگین کارآفرینی درون سازمانی در بین زنان و مردان، از آزمون t مستقل استفاده شده است. همان گونه که نتایج این بررسی طبق جدول ۷ نشان می‌دهد، بین

میانگین نمره کارآفرینی درون سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. به طوری که بررسی آمار توصیفی دال بر بالا بودن نمره کارآفرینی در مردان نسبت به زنان است.

جدول ۷: نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین کارآفرینی درون سازمانی در بین زنان و مردان

گروه عامل ها	میانگین	انحراف معیار	آمار آزمون t	سطح معنا داری
زنان	۲/۹۲	۰/۲۸	۸/۹۳۱	۰/۰۰۲
مردان	۳/۶۳	۰/۲۷		

اولویت بندی ابعاد سرمایه فکری

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین میانگین رتبه ابعاد سرمایه فکری کارکنان سازمان مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود دارد. طبق نتیجه آزمون فریدمن اولویت ابعاد سرمایه

فکری عبارتند از: انسانی، رابطه ای و ساختاری؛

جدول ۸ میانگین رتبه ابعاد سرمایه فکری بر اساس آزمون فریدمن

اولویت	ابعاد سرمایه فکری	میانگین رتبه	فرید من	درجه آزادی	Sig
۱	سرمایه انسانی	۲/۴۰	۶۲/۲۵۱	۲	۰,۰۰۰
۲	سرمایه رابطه ای	۱/۰۹			
۳	سرمایه ساختاری	۱/۱۱			

تحلیل مسیر مدل تحقیق

به منظور تحلیل مسیر فرضیات فرعی تحقیق از تکنیک تحلیل رگرسیون استفاده شد. در این تکنیک، با استفاده از ضریب بتای استاندارد، تاثیر مستقیم بر متغیر وابسته تحلیل می شود. با توجه به نتایج آزمون تحلیل

رگرسیون (جدول ۹) می توان ادعا کرد که در سطح معنی ۰/۰۵ ابعاد سرمایه فکری شامل: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای به ترتیب به میزان ۰/۲۹۵، ۰/۳۹۹ و ۰/۳۷۶ بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارند.

جدول ۹ نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

ابعاد سرمایه فکری	بتای استاندارد	T	sig
سرمایه رابطه ای	۰/۳۷۶	۳/۲۶۳	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۰/۲۹۵	۲/۸۴۸	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۰/۳۹۹	۳/۱۰۹	۰/۰۰۰

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج تحقیق نشان داد بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این همبستگی $R=0/677$ نیز می باشد. در این پژوهش ضریب همبستگی بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان $R=0/711$ می باشد که نشان می دهد بین ساختار و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان همبستگی وجود دارد. در این پژوهش ضریب همبستگی بین سرمایه انسانی و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان $R=0/660$ می باشد که نشان می دهد کارکنان در صورت داشتن انگیزه کافی برای آموزش و یادگیری مستمر در جهت

توانمند سازی خود برآمده و باعث کارآفرینی درون سازمانی می شود. در این پژوهش ضریب همبستگی بین سرمایه رابطه ای و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان $R=0/677$ می باشد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد میانگین نمره کارآفرینی درون سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد. اما بین میانگین نمره کارآفرینی درون سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود دارد. به طوری که بررسی آمار توصیفی دال بر بالا بودن نمره کارآفرینی در مردان نسبت به زنان است. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد سرمایه فکری به ترتیب اولویت عبارتند از: انسانی، رابطه ای و ساختاری. این نتیجه نشان

یافته و تواناییهای آنان را برنامه ریزی کرد. و در نهایت باید با توجه به یافته های پژوهش ساختار سازمان را اصلاح کرد

- طراحی چارچوب شایستگی های کارکنان و مدیران شامل دانش، مهارت ها و توانایی های شان و برنامه ریزی توسعه آنها مبتنی افکار خلاق و کارآفرین.
- طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آنها در فرآیندهای عملیاتی سازمان.
- تقویت سرمایه ساختاری شامل: انجام اصلاحات ساختاری، اصلاح فرآیندها، اجرای برنامه های عملیاتی تقویت راهبردها، اصلاح زیرساخت ها و بهبود تشکیلات و روش های کاری.
- تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی.
- طرح ریزی و برنامه ریزی بهبود ارتباطات درون و برون سازمانی.
- تشویق مدیران به پذیرش تغییر و فرصت جوئی.
- تشویق مدیران به ارائه ایده های خلاق و نوآورانه و حمایت از آنها.
- گردش عضویت در بین افراد در پستهای مختلف.
- تفویض کارها به افراد خلاق و نوآور.

بنا به ضرورت سهم زنان در فعالیت های سازمانی باید شرایط لازم برای توسعه و کارآفرینی زنان فراهم شود.

می دهد که سازمان در زمینه سرمایه فکری از قبیل دانش، مهارت و شایستگی کارکنان خود و همچنین در زمینه سرمایه رابطه ای که بیانگر روابط درون و برون سازمانی است تلاش بیشتری انجام داده است تا در زمینه سرمایه ساختاری از قبیل فرآیندها و روش های کاری، یادگیری سازمانی و سیستم های اطلاعاتی. همچنین نتایج حقیق نشان داد که سرمایه فکری به طور کلی و همچنین هر یک از ابعاد آن شامل سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای بر کارآفرینی درون سازمان کارکنان سازمان امور اقتصاد و دارایی استان تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارند. این بدین معنی است که با سرمایه گذاری در سرمایه فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و شناختی می توان انتظار داشت کارآفرینی درون سازمانی کارکنان بهبود یابد.

یا به عبارت واضح تر سرمایه فکری به عنوان یکی از قابلیت ها و دارائی های سازمانی می تواند به سازمان مطالعه شده در ارتقاء شاخص های تاثیرگذار بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان کمک بسیار نماید و برای سازمان بهره وری و توسعه پایدار ایجاد کند. با توجه به نتایج و یافته های بیان شده پیشنهاد های ذیل برای سازمان ارائه می گردد:

با توجه به اینکه امروزه در نظام آموزش و پرورش که دائما با نظام جدید رویکرد جدید مواجه می شویم و نیازها در حال تغییر و تحول می باشد می بایست تمام مولفه های سرمایه فکری که منجر به کارآفرینی درون سازمانی می شود بتوان الگوهایی را ارائه نمود که در آن شایستگی و مهارت کارکنان ارتقا

- 8- Boisot, M.(1995), information spaces: a framework for in organizations, institutions and culture" . London routledge
- 9- Boisot, n (1999) " managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: farming and advancing thr state of the field" , International journal of technology management , vol.18 no.5/6 .pp 433-462
- 10- Boisot, n (1996), " there is a price on your head : managing intellectual capital strategically" . business quarterly summer. Pp41-47.
- 11- Boisot, n (1998)' intellectual capital : an exploratory study that develops measures and models" managing decision vol.36 ni.2 pp63-67
- 12- Boisot, N., Crossan, M and Hulland, h (2002), " managing an organizational learning system by aligning sticks and flows". Journal of management studies. Vol 39. No 4 June pp437-766
- 13- Brookings . a . (1996) " intellectual capital " international Thompson business press . London
- 14- Chen s. Kaimenakis k. (2007) . intellectual capital: a new model and empirical study" journal of intellectual capital. Vol.5 no.1.pp195-212
- 15- Cohen s. Kaimenakis k (2007) " intellectual capital and corporate performance in knowledge – intensive firms. The learning organization. 3:241-262
- 16- Rood, h; Roos g . Dragonetti, n.c. and Edvinsson, l (1997), " intellectual capital: navigating in the new business landscape", macmillan. Houndmills, Basingstoke.
- 17- Roos. G; Roos j. (1997) " measuring your company's intellectual performance". Long range planning, vol.30.no3,pp413-426
- 18- Spender, j-c (1996), "making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm" , strategic management journal, vol.17, no 2, pp.45-62

منابع

- ۱- احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۰) کارآفرین، تعاریف، نظریات، الگوها، چاپ سوم، تهران، انتشارات پردیس
- ۲- احمد پور داریانی، محمود (۱۳۹۱) کارآفرین، تعاریف، نظریات، الگوها، چاپ سوم، تهران، انتشارات جاجرمی
- ۳- جهانگیری، علی؛ مبارکی، محمدحسن؛ ۱۳۸۸. آرا نه چارچوب ادراکی مناسب از کار آفرینی در بخش دولتی. فصل نامه توسعه کارآفرینی سال اول شماره ۳ صفحه ۳۵-۳۶۰
- ۴- شادمانی، کبری؛ کرمی، سهیلا ۱۳۸۹. بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در شرکت های دولتی و ارائه راهکارهایی جهت رفع آنها. اولین کنفرانس سالانه مدیریت و نوآوری و کار آفرینی شیراز بهمن ۱۳۹۰
- ۵- صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۲) سازمان های کارآفرین، موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی چاپ دوم
- ۶- فیض بخش، علیرضا (۱۳۸۴)، کارآفرینی
- ۷- فیض بخش، علیرضا (۱۳۸۴)، کارآفرینی ضد اشتغال موتور توسعه اقتصادی

- 19- Scarborough, Norman. M and Zimmerer Thomas. W.(1990). "effective small business management" Columbus: Merrill, pp:26-27
- 20- Stewart. T.(1997) . " intellectual capital: the new wealth of nations doubleday dell publishing group, news York, ny
- 21- Westphalen. S.(1999) " reporting on human capital: objectives and trends," paper presented at the international symposium measuring reporting intellectual capital: experiences, issues. And prospect, oecd. Amsteda mm june.