

تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری بر قابلیت‌های کارآفرینی

دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد

*حجت‌اله مرادی

**سیدعلی سیادت

* مربی، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد

** دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

تاریخ دریافت: ۹۲/۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۲۰

چکیده

این مقاله که به تبیین تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری بر قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی پرداخته است، درصد است تا رابطه هوش سازمانی و سرمایه فکری را با قابلیت‌های کارآفرینی دانش مورد بررسی قرار دهد. طرح آن از نوع توصیفی بوده که به روش همبستگی انجام گرفته است. جامعه تحقیق را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد تشکیل می‌دهند که از میان آنها تعداد ۱۸۹ نفر به روش طبقه‌ای و از گروه‌های مختلف آموزشی انتخاب و اطلاعات مورد نیاز نیز از طریق سه پرسشنامه گردآوری شده است، نهایتاً داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون T، همبستگی و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل و نتایج زیر به دست آمده است: میانگین کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی و قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) بالاتر از میانگین است؛ با وجودی که میزان سرمایه فکری (کلی) بالاتر از میانگین است اما میانگین مؤلفه سرمایه رابطه‌ای بالاتر از میانگین نشده است؛ بین هوش سازمانی (کلی) با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) رابطه‌ای معنادار و از بین مؤلفه‌ها نیز مؤلفه تمایل به تغییر بیشترین رابطه و مؤلفه جرأت و شهامت و اتحاد و توافق هیچ گونه رابطه‌ای با قابلیت‌های کارآفرینی دانش نداشته است؛ بین سرمایه فکری (کلی) با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) در اعضای هیأت علمی رابطه معناداری وجود دارد و نهایتاً این که ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد با هوش سازمانی و سرمایه فکری توضیح داده می‌شود.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، سرمایه فکری، قابلیت، کارآفرینی دانش، اعضای هیأت علمی، دانشگاه شهرکرد.

مقدمه

همکاران^{۱، ۲}، (۲۰۰۴). در این میان در وظایف دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز تحولی شگرف به وجود آمده است و آن این که دانشگاه‌ها تنها به انجام وظایف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی توجه ندارند و وظیفه کارآفرینی را نیز بر عهده دارند (سیگل و همکاران^۳، ۲۰۰۳). با توجه به کارکرد مهم دانشگاه‌ها در تولید و اشاعه دانش و با توجه به کارکرد جدید آنها در انجام فعالیت‌های کارآفرینی سه نوع فعالیت کارآفرینانه در دانشگاه‌ها وجود دارد، کارآفرینی برای تولید دانش، کارآفرینی برای اشاعه دانش،

همچنان که در عصر حاضر، اقتصاد از حالت صنعتی فراتر رفته و به اقتصاد دانشی تبدیل شده است، کارآفرینی نیز که از آن به عنوان موتور محرکه اقتصادی یاد شده، از حالت تجربی عبور کرده و کارآفرینی دانشی شده است (میشلین^۱، ۲۰۰۸). در واقع با سیر جوامع از عصر صنعتی به عصر اطلاعات، امروزه شاهد پدیداری اقتصادی هستیم که در آن دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه مالی و فیزیکی شده است (چن و

2. Chen et al
3. Siegel et al

1. Michelin

توانمند بوده و می‌توانند ایجادکننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده از دانش نیز باشند. با توجه به این که یکی از ویژگی‌های اساسی دانشگاه‌ها وابستگی به دانش، اطلاعات و یادگیری است، لذا دانشگاه‌هایی می‌توانند در زمینه کارآفرینی دانش پیش‌تاز باشند که بتوانند کارآفرینی را به سمت اقتصاد دانشی سوق دهند. در اقتصاد دانشی که سرمایه فکری جزو مهم‌ترین دارایی‌های ناملموس سازمانی محسوب می‌شود، دانشگاه‌ها به دنبال به کارگیری رویکردی هستند که از این دارایی‌های فکری بهره‌برداری بیش‌تری کنند. سنگز^۸ (۲۰۰۷) معتقد است که بر فرایند کارآفرینی دانش در دانشگاه‌ها متغیرهای متعددی همچون ویژگی‌های فردی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی، یادگیری سازمانی و سرمایه فکری می‌توانند اثرگذار باشند (سنگز، ۲۰۰۷)، در واقع سرمایه فکری برای سازمان‌ها منبعی پر ارزش در رشد کارآفرینی و نوآوری به حساب می‌آید (میشلسکی و جاویر^۹، ۲۰۰۸).

شواهد جدید همچنین این نکته را بیان می‌کند که هوش و ویژگی‌های فردی افراد نیز نقش مهمی در منشاء کارآفرینی آنان دارد (هرمان و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۷). در این میان هوش سازمانی که گرد هم آمدن همه هوش‌هایی است که افراد در جهت ایجاد بینش مشترک در سازمان مشارکت دارند (لایبویتز^{۱۱}، ۲۰۰۰)، در تجزیه و تحلیل عملکرد مؤثر دانش و پردازش اطلاعات نقش مؤثری دارد و قابلیت است که نیروی مغزی کارآفرینان دانش را بسیج نموده و آن را برای دستیابی به اهداف سازمانی بسیج می‌کنند.

با توجه به نقشی که هوش سازمانی و سرمایه فکری در توسعه ویژگی‌های کارآفرینان دانش و همچنین فرایند کارآفرینی دانش ایفا می‌کنند، اما تاکنون هیچ‌گونه تحقیقی در کشور که در آن به طور همزمان رابطه میان هوش سازمانی و سرمایه فکری با کارآفرینی دانش مورد بررسی قرار گرفته باشد، انجام نشده است، لذا در این مقاله قصد داریم تا به تبیین رابطه میان هوش سازمانی، سرمایه فکری با کارآفرینی دانش بپردازیم.

کارآفرینی برای بهره‌برداری از دانش (عرفانی، ۱۳۸۶). علاوه بر این نوع دیگری از کارآفرینی در دانشگاه‌ها وجود دارد که کارآفرینی دانش نام دارد که آن را فرایند تبدیل سرمایه فکری به فرصت (بار^۴، ۲۰۱۳)، قابلیت برای ایجاد فرصت در محصولات یا فعالیت‌های دانشی (هاروی و نایت^۵، ۱۹۹۶) و فرایند بهره‌برداری حداکثر از طریق فعالیت‌های کارآفرینانه (میشلین، ۲۰۰۸) تعریف کرده‌اند.

نگاه سنتی به وظایف دانشگاه در قبال مقوله کارآفرینی بیانگر این موضوع است که دانشگاه‌ها فقط باید در زمینه کارآفرینی تولید و اشاعه دانش فعالیت کنند و بهره‌برداری از دانش موجود را به عهده مؤسسات و بنگاه‌های تجاری و اقتصادی واگذارند. انواع کارآفرینی‌های دانش‌محور اثر متقابل بر هم دارند و در کنش متقابل موجب توسعه اقتصادی می‌شوند. توسعه فعالیت‌های کارآفرینی و مبتنی بر بازار به معنای تضعیف ماموریت‌های سنتی دانشگاه‌ها نیست. بین ماموریت‌های جدید و سنتی دانشگاه‌ها پیوستگی وجود دارد. بین افزایش فعالیت‌های کارآفرینی و ارزش‌های آکادمیک تضادی وجود ندارد به طوری که به طور همزمان و با همزیستی کامل و به صورت ترکیبی می‌توانند در یک دانشگاه وجود داشته باشند (عرفانی، ۱۳۸۷). دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین مرجع تولید و اشاعه دانش، می‌توانند کارآفرین‌دانش تربیت کنند، تا با توجه به فناوری‌هایی که توسعه می‌دهند شرکت‌های جدیدی را بنیان‌گذاری کنند (مک دونالد^۶، ۲۰۰۲).

کارآفرین‌دانش فردی است که در ایجاد و استفاده از دارایی‌های فکری توانایی داشته و به ایجاد ثروت شخصی گرایش دارد. آن‌ها کارآفرینانی هستند که اطلاعات و دانش را خلق و توسعه داده و در آن سهم می‌شوند (اسکرزکی^۷، ۲۰۰۶). کارآفرینان دانش در عرصه دانشگاه و کسب و کارهای دانش‌محور اقدام به نوآوری می‌کنند و آن چه را که در دانشگاه‌ها به عنوان کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها یاد می‌شود توسط کارآفرینان دانشی صورت می‌گیرد (مک دونالد، ۲۰۰۲). در دانشگاه‌ها دانشجویان و اساتید می‌توانند کارآفرینان دانش باشند، آن‌ها ضمن برخورداری از توانایی‌های ذهنی بالا در اداره دانش نیز

8. Senges
9. Michalski & Javier
10. Hermann et al
11. Liebowits

4. Barr
5. Harvey & Knight
6. Mc Donald
7. Skrzyszewski

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

با توجه به این که موضوع مقاله حاضر بررسی تأثیر هوش سازمانی، سرمایه فکری بر کارآفرینی دانش است، در ادامه به تشریح سه مقوله ذکر شده می‌پردازیم.

• هوش سازمانی

هوش سازمانی^{۱۲} به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. منظور از همه عوامل یعنی اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرایندهای سازمانی (مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه و...) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیم‌های مدیریتی در سازمان می‌گذارد هوش سازمانی است (شوسک^{۱۳}، ۱۹۹۶).

هوش سازمانی در تجزیه و تحلیل عملکرد مؤثر دانش سازمانی نقش به‌سزایی داشته و نیروی مغزی کارآفرین را برای دستیابی به اهداف سازمانی بسیج می‌کند، از نظر آلبرشت (۲۰۰۳) هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه است، که عبارتند از:

- ۱- بینش راهبردی^{۱۴}: قابلیت خلق، استنتاج و بیان اهداف سازمان؛
- ۲- سرنوشت مشترک^{۱۵}: درگیر شدن در کار سازمان، دانستن رسالت و مأموریت سازمانی، احساس داشتن هدف مشترک و درک موفقیت سازمان؛
- ۳- تمایل به تغییر^{۱۶}: تمایل به کسب تجارب جدید و مهیج؛
- ۴- روحیه^{۱۷}: میل به اعطای بیش از حد استاندارد؛
- ۵- همسویی و هم‌آهنگی^{۱۸}: سازماندهی برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، تقسیم مسئولیت‌ها و مشاغل و وضع قوانینی برای برخورد و ارتباط با همکاران و رویارویی با موقعیت‌های بیرون از سازمان؛
- ۶- کاربرد دانش^{۱۹}: استفاده از دانش در موقعیت‌های کاربردی سازمان و بیرون از سازمان؛

۷- فشار عملکرد^{۲۰}: داشتن موضع اجرایی خاص و توجه به خود تحمیلی (آلبرشت^{۲۱}، ۲۰۰۳).

• سرمایه فکری

سرمایه فکری^{۲۲} مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). روز و بارونز (۲۰۰۵) سرمایه فکری را جمع دانش اعضاء سازمان و کاربرد دانش آن‌ها تعریف کرده‌اند (روز و بارونز^{۲۳}، ۲۰۰۵). استوارت (۱۹۹۷) معتقد است سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربیاتی است که می‌تواند برای ثروت آفرینی مورد استفاده واقع شود (استوارت^{۲۴}، ۲۰۰۶) و دارای سه بعد است:

- ۱- سرمایه انسانی^{۲۵}: نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است. کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری‌شان ایجاد می‌کنند. این سرمایه شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری است؛
- ۲- سرمایه ساختاری^{۲۶}: شامل دارایی‌های زیر ساختاری مثل فناوری، فرایندها و روش‌های کاری، و نیز شامل دارایی‌های فکری، مثل دانش فنی، مارک‌های تجاری و حق ثبت و بهره‌برداری می‌شود؛
- ۳- سرمایه رابطه‌ای^{۲۷}: موضوع اصلی این سرمایه، دانش موجود در کانال‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است. سرمایه رابطه‌ای، عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه باعث ارتقای عملکرد سازمان است (گلمن^{۲۸}، ۱۹۹۰؛ استوارت، ۲۰۰۶).

• کارآفرینی دانش

بار (۲۰۱۳) و زیائی و محمد (۲۰۱۱) کارآفرینی دانش را به عنوان توانایی افراد کارآفرین برای پاسخ دادن به یادگیری

20 . Performance pressure

21 . Albrecht

22 . Intellectual Capital

23 . Rose and Barons

24 . Stewart

25 . Human Capital

26 . Structural Capital

27 . Relational Capital

28 . Coleman

12. Organizational Intelligence

13. Schusk

14 . Strategic vision

15 . Shared fate

16 . Appetite for change

17 . Sprit

18 . Alignment and congruence

19 . Knowledge deployment

داشته و ابعاد مختلف یادگیری سازمانی بر فرایند کارآفرینی دانش تأثیرگذار است (مک دونالد، ۲۰۰۲). سیگل و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقی نشان داده‌اند که مدیریت غیر اثربخش دارائی و سرمایه‌های فکری دانشگاه از موانع مهم تجاری‌سازی یافته‌های پژوهشی و کارآفرینی دانش دانشگاه است، آن‌ها نشان داده‌اند که مدیریت رسمی دارائی‌ها و سرمایه‌های فکری دانشگاه پدیده‌ای نسبتاً جدید بوده و روند انتقال تکنولوژی دانشگاه‌ها به سایر بخش‌ها با رشدی فزاینده مواجه شده است. پیچیدگی‌های به وجود آمده نیز به چالش‌هایی در حوزه کارآفرینی دانش منجر شده است (سیگل و همکاران، ۲۰۰۳).

کولین کالسون^{۳۴} (۲۰۰۳) که در کارگاه‌ها آموزشی متعددی از اصطلاح کارآفرینی دانش استفاده نموده است، کتابی تحت عنوان "کارآفرین‌دانش" نوشت. گرچه این کتاب، یک کتاب دانشگاهی نیست، با این حال حاوی برخی از مفاهیم اولیه کارآفرینی دانش است که در آن به توصیف فرصت‌های مبتنی بر منابع دانش به عنوان وجه تمایز کننده از فرصت‌های منابع کلاسیک پرداخته شده است. کولین کالسون (۲۰۰۳) به فهرستی از قابلیت‌هایی که یک کارآفرین دانش برای انجام فعالیت‌های کارآفرینی دانش نیاز دارد، اشاره نمود، که عبارتند از: توانایی به دست آوردن، توسعه دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، مدیریت و بهره‌برداری از اطلاعات، دانش و فهم، توانایی رهبری و مدیریت کارکنان دانش، توانایی سازمان‌دهی شبکه‌ای و گرایش به تیم‌های مجازی (کولین کالسون، ۲۰۰۳).

استن اسکرزسکی (۲۰۰۶) کتابی تحت عنوان "کارآفرینی دانش" نوشت، عنوان این کتاب در ابتدا "کتابدارکارآفرین" بود، که بعدها اسکرزسکی (۲۰۰۶) نام آن را "کارآفرینی دانش" گذاشت. اسکرزسکی (۲۰۰۶) در این کتاب به توصیف راهکارهای عملی برای پذیرش الگوی کارآفرینی دانش در حرفه کتابداری پرداخته است. او بیان می‌کند که "یک کارآفرین دانش کسی است که در ایجاد و استفاده از دارایی‌های فکری برای توسعه سرمایه‌گذاری جدید و یا خدمات جدید توانایی داشته و به ایجاد ثروت شخصی و جمعی و حتی بهبود خدمات و افزایش مهارت گرایش دارد. کارآفرین دانش باید از سرمایه کافی دانش شخصی که او را قادر به ایجاد ارزش و یا ثروت می‌نماید، برخوردار باشد. اسکرزسکی (۲۰۰۶) به اهمیت سرمایه‌های فکری در ایجاد ثروت و یا بهبود خدمات و همچنین کاربرد فناوری اطلاعات (به عنوان سرمایه ساختاری) در

و تبدیل سرمایه به فرصت و همچنین برای متمرکز شدن بر فرصت یا حمایت در برابر تهدیدات از طریق سازگار شدن با نوآوری‌ها، تعریف کرده‌اند (بار^{۲۹}، ۲۰۱۳؛ زیائی و محمد^{۳۰}، ۲۰۱۱). هاروی و نایت (۱۹۹۶) کارآفرینی دانش را به عنوان توانایی و قابلیت افراد در بازشناسی یا خلق فرصت در محصول یا فعالیت‌های دانشی نوآورانه تعریف کرده‌اند و آن را از کارآفرینی سنتی که به دنبال به دست آوردن سود مالی است، متمایز ساخته و معتقدند که کارآفرینی دانش بر فرصت‌هایی که با هدف بهبود محصولات پژوهشی (که از طریق دانش به دست می‌آید)، توجه دارد (هاروی و نایت، ۱۹۹۶). به نظر میشلین (۲۰۰۸) کارآفرینی دانش به دنبال پیدا کردن مزیت رقابتی استفاده از دانش به عنوان ابزاری برای توسعه منابع سازمانی است، در واقع کارآفرینی دانش به دنبال بهره‌برداری حداکثر از دانش از طریق فرایند نوآوری است (میشلین، ۲۰۰۸).

راولی^{۳۱} (۲۰۰۰) در پژوهشی که به تبیین رابطه میان پذیرش سازمان یادگیرنده با کارآفرین دانش پرداخت، نشان داد که سیستم‌های یادگیری سازمانی و همچنین میزان پذیرش سازمان یادگیرنده با میزان کارآفرینی دانش ارتباط معناداری دارند (روالی، ۲۰۰۰).

دموس تینک^{۳۲} (۲۰۰۱) گزارشی تحت عنوان: "کارآفرینی دانش در بریتانیا" منتشر کرد که حاوی مجموعه‌ای از مطالعات موردی است که به کاربرد کارآفرینی دانش در صنایع مبتنی بر فناوری‌های اطلاعاتی و رایانه‌ای (همانند بازی و انیمیشن) در بریتانیا پرداخته است، او نشان داد که فعالیت‌های کارآفرین‌دانش در واقع شروع یک سرمایه‌گذاری است که مبتنی بر کار دانشی است (لد بتر و اوکلی^{۳۳}، ۲۰۰۱).

یکی دیگر از کارهای تحقیقاتی که در خصوص کارآفرینی دانش انجام گرفته است، رساله مقطع دکتری مک دونالد (۲۰۰۲) است، که در آن به تبیین رابطه یادگیری سازمانی و کارآفرینی دانش "پرداخته است، ایشان نشان داد که متغیر یادگیری سازمانی با کارآفرینی دانش ارتباط

29 . Barr

30 . Ziyae and Mohamad

31 . Rowley

32 . Demos Think-Tank

33 . Leadbetter and Oakley

34 . Colin Coulson

و آشکار از طریق فرایندهای درونی سازی، برونی سازی و ترکیب نیز است.

فولر^{۳۹} (۲۰۰۶) در تحقیقی نشان داد برای توسعه کارآفرینی دانش بایستی سرمایه فکری، انسانی (از طریق آموزش) و دانشی (از طریق تحقیق) با یکدیگر توسعه و تعامل داشته باشند (فولر، ۲۰۰۶).

تول و سیزارنیزکی^{۴۰} (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داده‌اند که توجه به دارائی‌ها و سرمایه‌های فکری در دانشگاه به کارآفرینی دانش منجر خواهد شد، همچنین آن‌ها نشان داده‌اند که تجاری‌سازی سرمایه‌های فکری گام مهمی در توسعه و پیشبرد فعالیت‌های کارآفرینی دانش است (تول و سیزارنیزکی، ۲۰۰۷). سنگز (۲۰۰۷) بر اساس مدل مک دونالد (۲۰۰۲) مدلی ارائه داد که در آن عوامل متعددی چون ویژگی‌های فردی (پیشرفت طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام و ...) ارتباطات سازمانی، حمایت از پروژه‌های جدید، سبک رهبری، ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز)، فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری بر فرایند کارآفرینی دانش اثرگذار هستند (سنگز، ۲۰۰۷).

سینگ و ماگون^{۴۱} (۲۰۰۹) ضمن بررسی فعالیت‌های کارآفرینان دانش در هند، کارآفرینی دانش را حوزه‌ای از کارآفرینی تعریف کرده که به دنبال درک و شرح نوآوری‌ها و محصولات جدید است و با دارائی‌ها و سرمایه‌های فکری ارتباط نزدیکی دارد، ایشان با بهره‌گیری از مدل فولر (۲۰۰۶) سرمایه فکری را از عوامل مؤثر بر فرایند کارآفرینی دانش می‌دانند و معتقد است که مؤسسات حرفه‌ای هندوستان نقش عمده‌ای در توسعه کارآفرینی دانش آن کشور داشته‌اند (سینگ و ماگون، ۲۰۰۹). تحقیقاتی نیز این نکته را تأیید می‌کنند که بین هوش سازمانی با کارآفرینی افراد همبستگی مثبتی وجود دارد، که از جمله آن‌ها می‌توان به تحقیقات ستاری (۱۳۸۹)؛ بخشیان و همکاران (۱۳۹۰) و مرادی و همکاران (۱۳۹۱)، که نشان داده‌اند هوش سازمانی بر قابلیت‌های کارآفرینی اثرگذار است. تحقیق دیگری نیز نشان داد که ۵۲ درصد از تغییرات مربوط به قابلیت‌های کارآفرینی افراد به هوش سازمانی آنان بستگی دارد (رحیمی و وظیفه، ۱۳۸۹).

علاوه بر این، تحقیقاتی دیگری نیز به بررسی و تبیین رابطه بین سرمایه فکری با کارآفرینی پرداخته‌اند، داو

فعالیت‌های کارآفرینی دانش کتابداران اشاره می‌کند (اسکرزکی، ۲۰۰۶).

اسکرزکی (۲۰۰۶) معتقد است که برای توسعه کارآفرینان رقابتی بایستی آن‌ها را با دانش رقابتی مجهز نمود (این دانش رقابتی در واقع ویژگی کارآفرینان دانش را تشکیل می‌دهد) و عبارتند از:

۱- توانایی اداره دانش^{۳۵}: کارآفرین دانش باید توانایی مدیریت دانش ضمنی و صریحی را که در سازمانش وجود دارد را دارا باشد. کارآفرین دانش به طور ویژه باید در تشکیل ذهنیت مناسب همکاران، توسعه دانش سازمانی، تجربیات و همچنین توسعه و پیشرفت رسالت سازمانی مؤثر باشد. علاوه بر این توانایی مدیریت دانش در برگیرنده توانایی افراد در خلق دانش، کسب دانش، سازمان دانش، ذخیره دانش، اشاعه دانش و به کارگیری دانش نیز است.

۲- توانایی ذهنی^{۳۶}: کارآفرین دانش بایستی از توانایی ارائه آموزش و تدریس برخوردار باشد. توانایی‌های دیگر عبارتند از: خودآگاهی، تجربه آموزی، دانایی، شایستگی‌های اصلی و حرفه‌ای، باور و اعتقادات مذهبی و عملی است.

۳- توانایی یادگیری پیوسته و مادام العمر^{۳۷}: یادگیری پیوسته و مادام العمر که بخشی از آموزه‌های اسلامی را تشکیل می‌دهد، پیشنهاد می‌کند که دانش امروز بایستی از دانش دیروز و دانش فردا نیز از دانش امروز بیش‌تر باشد، بر این اساس کارآفرین دانش مدام در حال خلق دانش است. علاوه بر این، این ویژگی در برگیرنده قابلیت‌های فردی کارکنان، قابلیت‌های پردازش اطلاعاتی و غنی‌سازی انگیزش نیز می‌باشد.

۴- ایجاد کننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده از دانش^{۳۸}: کارآفرینان دانش کسانی هستند که می‌توانند برای سازمان سودمند بوده و در جریان توسعه هوش تجاری، افزایش قابلیت‌های ذهنی، دستیابی به بینش و سلاقی مشتریان یا آگاه از تنوع منافع دیگر دانش باشند. علاوه بر این، این ویژگی در برگیرنده افزایش دانش ضمنی

35 . Knowledge Management

36 . Intellectual Ability

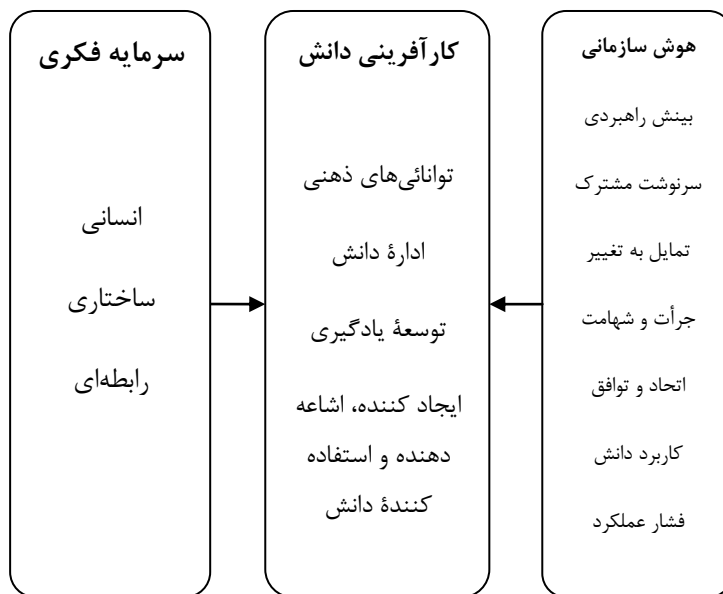
37 . Continues Learning

38 . Knowledge Workers and Knowledge Exploitation

39 . Fuller

40 . Toole and Czarnitzki

41 . Colin Singh & Magon



شکل ۱: مدل مفهومی

هوش سازمانی، سرمایه فکری با کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد استفاده شده است.

روش شناسی

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ طرح تحقیقی نیز در زمره طرح‌های توصیفی به شمار می‌آید و با توجه به اینکه هدف آن تبیین رابطه بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با کارآفرینی دانش است از نوع همبستگی است.

جامعه تحقیق را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد تشکیل می‌دهد، که از میان آن‌ها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۱۸۹ نفر از گروه‌های مختلف آموزشی انتخاب شده است.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز علاوه بر اطلاعات کتابخانه‌ای، در مرحله میدانی و به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳)، سرمایه فکری استوارت (۲۰۰۸) و پرسشنامه محقق ساخته کارآفرینی دانش که روایی صوری و محتوایی هر سه پرسشنامه توسط تعدادی از خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفته، استفاده شده است. پایایی کرنباخ به دست آمده بر روی تعداد ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه و برای

پورت و پروساک^{۴۲} (۱۹۹۸) به بررسی رابطه بین میزان سرمایه‌گذاری در فناوری‌های اطلاعاتی با فعالیت‌های کارآفرینانه؛ وو و همکاران^{۴۳} (۲۰۰۸) و مهدی وند و زالی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه میان سرمایه فکری با گرایش‌های کارآفرینانه در کسب و کارهای نانو؛ هو و فانگ^{۴۴} (۲۰۰۹) و نگا و ابراهیم^{۴۵} (۲۰۰۹) به بررسی نقش سرمایه فکری در ایجاد دانش و نوآوری سازمانی پرداخته‌اند. اگر نگاهی به تحقیقات انجام گرفته بیندازیم در خواهیم یافت که پژوهشی که در آن رابطه میان هوش سازمانی و سرمایه فکری با کارآفرینی دانش را در دانشگاه مورد بررسی قرار داده باشد، انجام نشده است، که در این مقاله سعی شده است تا رابطه هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به ادبیات نظری و تحقیقات انجام گرفته پیرامون موضوع از مدل مفهومی زیر جهت تبیین رابطه میان

42 . Davenport and Prusak

43 . Wu et al

44 . Hsu and Fang

45 . Ngah, R. & Ibrahim, A.R

سازمانی بالاتر از میانگین است و از میان مؤلفه‌ها نیز میانگین مؤلفه تمایل به تغییر نسبت به مؤلفه‌های دیگر بالاتر است، بنابراین فرضیه ۱ با توجه به کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: سرمایه فکری دانشگاه شهرکرد از دیدگاه اعضای هیأت علمی آن بالاتر از میانگین است. برای سنجش سرمایه فکری سه بعد (متغیر) در نظر گرفته شده است و نمره معیار نیز از طریق محاسبه نمره متوسط (میانگین تجربی) در هر متغیر به دست آمد (جدول ۲). نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره کلی سرمایه فکری دانشگاه شهرکرد ۶۳/۹۶ است که از میزان متوسط نمره معیار (میانگین فرضی) ۶۰ بالاتر و این مقدار معنادار است، بنابراین سرمایه فکری (کلی) دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است. ضمناً نتایج نشان می‌دهد که تنها میانگین سرمایه رابطه‌ای بالاتر از میانگین نشده اما میانگین سرمایه انسانی و ساختاری بالاتر از میانگین شده‌اند، بنابراین فرضیه ۲ با توجه به سرمایه ساختاری و انسانی تأیید و با توجه به سرمایه رابطه‌ای رد می‌شود.

متغیرهای هوش سازمانی، سرمایه فکری و کارآفرینی دانش به ترتیب برابر ۹۳/۹۰، ۸۷ و ۸۷ / به دست آمد، که بر اساس منابع موجود پایایی قابل قبولی است.

یافته‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های تحقیقی از آزمون T، همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. در ادامه فرضیه‌های تحقیق مورد تحلیل و آزمون قرار گرفته است. فرضیه ۱: هوش سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است.

برای سنجش هوش سازمانی در دانشگاه شهرکرد هفت مؤلفه (متغیر) در نظر گرفته شد و نمره معیار نیز از طریق محاسبه نمره متوسط (میانگین تجربی) در هر متغیر به دست آمد (جدول ۱). نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره کلی هوش سازمانی ۱۶۲/۵۸ است که از میزان متوسط نمره معیار (میانگین فرضی) ۱۴۷ بالاتر و این مقدار معنادار است، بنابراین هوش سازمانی (کلی) اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است. ضمناً نتایج نشان می‌دهد که میانگین کلیه مؤلفه‌های هوش

جدول ۱: نتایج آزمون T هوش سازمانی در دانشگاه شهرکرد

نتیجه	معناداری	T	نمره معیار	میانگین	متغیر
بالا	۰/۰۰۰	۷۸/۰۶	۱۴۷	۱۶۲/۵۸	هوش سازمانی (نمره کلی)
بالا	۰/۰۰۰	۵۹/۵۰	۲۱	۲۱/۰۵	بینش راهبردی
بالا	۰/۰۰۰	۷۸/۷۷	۲۱	۲۴/۳۸	سرنوشت مشترک
بالا	۰/۰۰۰	۸۱/۷۲	۲۱	۲۵/۰۳	تمایل به تغییر
بالا	۰/۰۰۰	۸۷/۳۷	۲۱	۲۲/۹۸	جرات و شهامت
بالا	۰/۰۰۰	۶۵/۹۶	۲۱	۲۲/۶۴	اتحاد و توافق
بالا	۰/۰۰۰	۷۵/۵۱	۲۱	۲۴/۶۴	کاربرد دانش
بالا	۰/۰۰۰	۶۲/۷۲	۲۱	۲۱/۸۳	فشار عملکرد

جدول ۲: نتایج آزمون T سرمایه فکری در دانشگاه شهرکرد

متغیر	میانگین	نمره معیار	T	معنی داری	نتیجه
سرمایه فکری (نمره کلی)	۶۳/۹۶	۶۰	۷۲/۶۱	۰/۰۰۰	بالا
انسانی	۲۷/۱۳	۲۷	۶۵/۰۸	۰/۰۴۸	بالا
ساختاری	۲۰/۳۸	۱۸	۵۰/۶۹	۰/۰۰۰	بالا
رابطه ای	۱۳/۴۴	۱۵	۶۵/۶۸	۰/۱۶۶	پائین

جدول ۳: نتایج آزمون T قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد

متغیر	میانگین	نمره معیار	T	معنی داری	نتیجه
کارآفرینی دانش (نمره کلی)	۹۱/۵۸	۸۴	۶۷/۹۳	۰/۰۰۰	بالا
توانایی‌های ذهنی	۲۸/۹۱	۲۷	۸۴/۱۷	۰/۰۰۰	بالا
اداره دانش	۳۴/۱۳	۳۳	۵۵/۱۴	۰/۰۰۰	بالا
توسعه یادگیری	۱۷/۵۴	۱۵	۵۳/۸۴	۰/۰۰۰	بالا
ایجاد کننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده دانش	۱۰/۹۸	۹	۴۹/۰۹	۰/۰۰۰	بالا

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی بین هوش سازمانی با قابلیت‌های کارآفرینی دانش

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	معنی داری	نتیجه
هوش سازمانی (نمره کلی)	کارآفرینی دانش	/۶۱	/۰۰۰	تأیید فرضیه
بیش راهبردی	کارآفرینی دانش	/۶۷	/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرنوشت مشترک	کارآفرینی دانش	/۶۰	/۰۰۰	تأیید فرضیه
تمایل به تغییر	کارآفرینی دانش	/۷۲	/۰۰۰	تأیید فرضیه
جرات و شهامت	کارآفرینی دانش	/۱۴	/۰۵۹	رد فرضیه
اتحاد و توافق	کارآفرینی دانش	/۱۱	/۱۱۸	رد فرضیه
کاربرد دانش	کارآفرینی دانش	/۶۰	/۰۰۰	تأیید فرضیه
فشار عملکرد	کارآفرینی دانش	/۵۶	/۰۰۰	تأیید فرضیه

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی بین سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی دانش

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	معنی داری	نتیجه
سرمایه فکری (نمره کلی)	کارآفرینی دانش	۰/۶۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه انسانی	کارآفرینی دانش	۰/۶۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه ساختاری	کارآفرینی دانش	۰/۷۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه رابطه‌ای	کارآفرینی دانش	۰/۵۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

فرضیه ۳: قابلیت‌های کارآفرینی دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است.

برای سنجش قابلیت‌های کارآفرینی دانش در اعضای هیأت علمی چهار مؤلفه (توانائی‌های ذهنی، اداره دانش، توسعه یادگیری، ایجاد کننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده دانش) در نظر گرفته شده است و نمره معیار نیز از طریق محاسبه نمره متوسط (میانگین تجربی) در هر متغیر به دست آمد (جدول ۳). نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره کلی قابلیت کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد ۹۱/۵۸ است که از میزان متوسط نمره معیار (میانگین فرضی) ۸۴ بالاتر و این مقدار معنادار است، بنابراین کارآفرینی دانش (کلی) در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است. ضمناً نتایج نشان می‌دهد که میانگین توانائی‌های ذهنی، اداره دانش، توسعه یادگیری و ایجاد، اشاعه و استفاده از دانش بالاتر از میانگین است، بنابراین فرضیه ۳ با توجه به کلیه قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد تأیید می‌شود.

فرضیه ۴: بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با قابلیت‌های کارآفرینی دانش رابطه معناداری وجود دارد.

ضریب همبستگی (۰/۶۱) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به دست آمده نشان دهنده رابطه معنادار میان دو متغیر در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ است و این فرضیه که بین هوش سازمانی (کلی) با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) رابطه معناداری از لحاظ آماری وجود دارد، پذیرفته می‌شود.

ضمناً نتایج نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه تمایل به تغییر بیش‌ترین رابطه را با قابلیت‌های کارآفرینی دانش داشته، اما مؤلفه‌های جرأت و شهامت و اتحاد و توافق هیچ‌گونه رابطه‌ای با آن نداشته است. (جدول ۴)

فرضیه ۵: بین سرمایه فکری و ابعاد آن با قابلیت‌های کارآفرینی دانش رابطه معناداری وجود دارد.

ضریب همبستگی (۰/۶۷) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به دست آمده نشان دهنده رابطه معنادار میان دو متغیر در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ است و این فرضیه که بین سرمایه فکری (کلی) دانشگاه شهرکرد با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد، پذیرفته می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای با قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی معنادار شده و بیش‌ترین رابطه را با قابلیت‌های کارآفرینی دانش، سرمایه ساختاری دارد. (جدول ۵)

فرضیه ۶: هوش سازمانی و سرمایه فکری بر قابلیت‌های کارآفرینی دانش تأثیر معناداری دارند.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است، در جدول ۶ خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی اثر متغیرهای مستقل بر کارآفرینی دانش آمده است. همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهد ضریب تعیین^{۴۶} ۰/۴۱ است که ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به قابلیت‌های

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی متغیرها

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب Beta	T	معناداری
(ثابت)	/۶۴۱	/۴۱		۴۰/۱۹۷	۰/۰۰۰
هوش سازمانی			/۵۴۲	۶/۶۹	۰/۰۰۰
سرمایه فکری			/۶۲۳	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰

تمایل به تغییر نسبت به مؤلفه‌های دیگر بالاتر است، بنابراین فرضیه ۱ تأیید شده است.

در رابطه با فرضیه دوم نتایج نشان داد که سرمایه فکری (کلی) در دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است و تنها میانگین سرمایه رابطه‌ای بالاتر از میانگین نشده اما میانگین سرمایه انسانی و ساختاری بالاتر از میانگین شده‌اند، بنابراین فرضیه ۲ با توجه به سرمایه ساختاری و انسانی تأیید و با توجه به سرمایه رابطه‌ای رد شده است.

در رابطه با فرضیه سوم نتایج نشان داد که قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است و میانگین توانایی‌های ذهنی، اداره دانش، توسعه یادگیری و ایجاد، اشاعه و استفاده دانش بالاتر از میانگین است، بنابراین فرضیه ۳ با توجه به کلیه قابلیت‌های کارآفرینی دانش تأیید شده است. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات کولین کالسون (۲۰۰۳) که نشان داد توانایی به دست آوردن، توسعه دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، مدیریت و بهره‌برداری از اطلاعات، دانش و فهم، توانایی رهبری و مدیریت کارکنان دانش، توانایی سازمان‌دهی شبکه‌ای و گرایش به تیم‌های مجازی از قابلیت‌های کارآفرینان دانش است، همخوانی داشته و هم جهت است و نتیجه تحقیق ایشان را تأیید می‌کند.

در رابطه با فرضیه چهارم نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی (کلی) با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) رابطه معناداری از لحاظ آماری وجود دارد. ضمناً از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تمایل به تغییر بیش‌ترین رابطه و جرأت و شهامت و اتحاد و توافق هیچ‌گونه رابطه‌ای با قابلیت‌های کارآفرینی دانش نداشته‌اند. بنابراین فرضیه ۴

کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد با هوش سازمانی و سرمایه فکری توضیح داده می‌شود و بقیه تغییرات به متغیرهای دیگری خارج از این تحقیق ربط دارد.

در جدول ۶ همچنین ضرایب رگرسیونی متغیرها آمده است، با توجه به ستون معنیاداری ملاحظه می‌شود که تأثیر متغیر هوش سازمانی و سرمایه فکری بر کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد معنادار شده است.

نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین مراجع تولید و اشاعه دانش، می‌توانند کارآفرین دانش تربیت کنند، تا با توجه به فناوری‌هایی که توسعه می‌دهند کسب و کارهایی مبتنی بر دانش را بنیان‌گذاری کنند. کارآفرینان دانش که قابلیت ایجاد فرصت در محصولات یا فعالیت‌های دانشی و همچنین توانایی بهره‌برداری از فعالیت‌های کارآفرینانه را در دانشگاه‌ها دارند، نقش بسزایی در فرایند کارآفرینی دانش ایفا می‌کنند. در این میان اساتید دانشگاه می‌توانند با توسعه این قابلیت‌ها به کارآفرینان دانش تبدیل شوند. در این مقاله به بررسی مهم‌ترین قابلیت‌های کارآفرینان دانش پرداخته و سعی شد تا ضمن بررسی میزان قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد رابطه این قابلیت‌ها را با هوش سازمانی و سرمایه فکری آنان مورد بررسی قرار دهند. بر این اساس شش فرضیه مطرح و مورد آزمون قرار گرفت، که در ادامه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق ارائه می‌شود.

در رابطه با فرضیه اول نتایج نشان داد که هوش سازمانی (کلی) اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد بالاتر از میانگین است و میانگین کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی اعضای هیأت علمی بالاتر از میانگین است و از میان مؤلفه‌ها نیز میانگین مؤلفه

همچنین تحقیقات داون پورت و پروساک (۱۹۹۸)، وو و همکاران (۲۰۰۸)، هو و فانگ (۲۰۰۹)، نگا و ابراهیم (۲۰۰۹)، سینگ و ماگون (۲۰۰۹) و مهدی وند و زالی (۱۳۹۰) که نشان داده‌اند بین میزان سرمایه فکری و به ویژه سرمایه‌گذاری در فناوری‌های اطلاعاتی با فعالیت‌های کارآفرینانه رابطه وجود دارد، همخوانی داشته و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند.

در رابطه با فرضیه ۶ نتایج نشان داد که ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی با هوش سازمانی و سرمایه فکری آن‌ها توضیح داده می‌شود و بقیه تغییرات مربوط به آن به متغیرهای دیگری خارج از این تحقیق ربط دارد، بنابراین فرضیه ۶ تأیید شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق و با توجه به این که تحقیق نشان داده است هوش سازمانی و سرمایه فکری در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی تأثیر دارند، لذا پیشنهادهای زیر به منظور ارتقای قابلیت‌های کارآفرینی دانش در اعضای هیأت علمی ارائه می‌شود:

- با توجه به این که کارآفرینان دانش باید توانایی مدیریت دانش داشته باشند، لذا اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی در تشکیل ذهنیت مناسب در همکاران، توسعه دانش سازمانی، توسعه و انتقال تجربه‌ها و همچنین توسعه و پیشرفت رسالت سازمانی دانشگاه مؤثر باشند. علاوه بر این توانایی خلق و ایجاد دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، اشاعه و به کارگیری دانش را به دست آورند.

- اعضای هیأت علمی دانشگاه لازم است در راستای ارتقای توانایی‌های آموزشی و تدریس، خودآگاهی، انتقال تجربه، دانایی، باور و اعتقادات مذهبی و عملی خود اقدام نمایند.

- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی برای دانشگاه افراد سودمندی بوده و به دنبال توسعه هوش تجاری، افزایش قابلیت‌های ذهنی، دستیابی به بینش و انتظارات دانشجویان و آگاهی از منافع دانش دانشگاه باشند.

- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی ایجاد کننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده دانش باشند.

- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی در بازنگری استراتژی‌های دانشگاه نقش داشته باشند.

تأیید شده است. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات هرمان و همکاران (۲۰۰۷) که نشان داده‌اند هوش و ویژگی‌های فردی افراد نقش مهمی در منشاء کارآفرینی آنان دارند و همچنین لایبویز (۲۰۰۰) که نشان داد هوش سازمانی قابلیت است که نیروی مغزی کارآفرینان دانش را بسیج نموده و آن را برای دستیابی به اهداف سازمانی بسیج می‌کنند، با نتایج تحقیقات ستاری (۱۳۸۹)؛ بخشیان و همکاران (۱۳۹۰) و مرادی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان داده‌اند بین هوش سازمانی با کارآفرینی افراد همبستگی مثبتی وجود دارد و همچنین تحقیق رحیمی و وظیفه (۱۳۸۹) که نشان داده‌اند ۵۲ درصد از تغییرات مربوط به گرایش‌های کارآفرینی افراد به هوش سازمانی آنان بستگی دارد، همخوانی داشته و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند.

در رابطه با فرضیه پنجم نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری (کلی) در دانشگاه شهرکرد با قابلیت‌های کارآفرینی دانش (کلی) اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. ضمناً بیش‌ترین رابطه را با قابلیت‌های کارآفرینی دانش، سرمایه ساختاری دارد. بنابراین فرضیه ۵ تأیید شده است. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات سیگل و همکاران (۲۰۰۳) که نشان داده‌اند مدیریت غیر اثربخش دارائی و سرمایه‌های فکری دانشگاه از موانع مهم در تجاری‌سازی دانشگاه‌ها است و نتایج حاصل از تحقیقات سنگز (۲۰۰۷) که نشان داد سرمایه فکری با فرایند کارآفرینی دانش رابطه دارد و منبعی پر ارزش در رشد کارآفرینی و نوآوری است، با نتایج تحقیقات استن اسکرزسکی (۲۰۰۶) که معتقد بود "یک کارآفرین دانش کسی است که در ایجاد و استفاده از دارائی‌های فکری برای توسعه سرمایه‌گذاری جدید و یا خدمات جدید توانایی داشته و به ایجاد ثروت شخصی و جمعی و حتی بهبود خدمات و افزایش مهارت گرایش دارد و کاربرد فناوری اطلاعات (به عنوان سرمایه ساختاری) در فعالیت‌های کارآفرینی دانش نقش دارد و نتایج تحقیقات فولر (۲۰۰۶) که نشان داد سرمایه فکری از عوامل مؤثر بر فرایند کارآفرینی دانش است و با نتایج تحقیق تول و سیزارنیزکی (۲۰۰۷) که نشان داده‌اند توجه به دارائی‌ها و سرمایه‌های فکری در دانشگاه به کارآفرینی دانش منجر خواهد شد و تجاری‌سازی سرمایه‌های فکری گام مهمی در توسعه و پیشبرد فعالیت‌های کارآفرینی دانش است و

- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی در دانشگاه روابط مداوم و پایداری با یکدیگر داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی در برنامه‌ها و دستاوردهای دانشگاه سهیم باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی به یادگیری و رشد حرفه‌ای خود توجه ویژه‌ای داشته باشند.
- بایستی در دانشگاه فرهنگ سهیم شدن در دانش و توسعه تقویت شود.
- در دانشگاه بایستی ارتقاء اعضای هیأت علمی بر اساس شایستگی‌های آن‌ها صورت گیرد.
- در دانشگاه بایستی فعالیت‌های نوآورانه مورد تشویق قرار گیرد.
- یادگیری اعضای هیأت علمی دانشگاه از یکدیگر و ارتقای مهارت‌های آنان به طور مستمر صورت گیرد.
- در دانشگاه بایستی فرهنگ و جو سازمانی حمایت کننده و تسهیل کننده و تسهیم کننده ایده‌های عالی بین اعضای هیأت علمی وجود داشته باشد.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی به اشتراک‌گذاری دانش فنی و غیر فنی خود با سایر همکارانشان را داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی بایستی قادر باشند از دانش فنی خود در موقعیت‌های مختلف، در درون دانشگاه و بیرون از دانشگاه استفاده نمایند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی توسعه اهداف و مأموریت‌های دانشگاه را داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی به انجام پژوهش‌های دانشگاهی و غیر دانشگاهی علاقمند شوند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی بهره‌گیری از تجربه‌های خود و دیگران (افراد موفق و یا کارآفرینان موفق) را داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی بهره‌گیری و استفاده از یافته‌های پژوهشی برای مقاصد آموزشی و غیر آموزشی خود را داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی در ایجاد و استفاده از دارایی‌های ذهنی (برای توسعه کسب و کارهای جدید و یا تولید محصولات و خدمات جدید) مهارت خود را ارتقاء دهند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی سرمایه دانشی کافی برای خلق و ایجاد چیزهای ارزشمند (خدمات و محصولات) در اختیار داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی یادگیری از هر موقعیتی را داشته باشند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی قادر باشند فرصت‌هایی را که در اختیار دارند به سرمایه تبدیل کنند.
- اعضای هیأت علمی دانشگاه بایستی توانایی راه اندازی کسب و کاری متناسب با دانش تخصصی خود را داشته باشند.

منابع

۱. رحیمی، غلامرضا و وظیفه، قادر (۱۳۸۹). بررسی تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان کشت و صنعت و دامپروری مغان. *اولین کنفرانس ملی مدیریت و نوآوری*. تهران.
۲. ستاری، مهدی (۱۳۸۹). تاثیر هوش سازمانی بر گرایش به کارآفرینی سازمانی در شرکت های صنعتی شرق مازندران. *اولین کنفرانس ملی مدیریت و نوآوری*. تهران.
۳. عرفانی، علیرضا (۱۳۸۶). کارآفرینی دانش محور. مجموعه مقالات همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی. جلد دوم: ۲۳۵-۲۴۶.
۴. عرفانی، علیرضا (۱۳۸۷). اقتصاد دانش محور. مجموعه مقالات همایش ملی کارآفرینی. دانشگاه سمنان.
۵. قلیچ لی، بهروز، مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان، مطالعه دو شرکت خودروسازی. *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره ۱۲۵: ۷۵-۱۴۷.
۶. مرادی پردنجانی، حجت الله؛ جعفری، پیروش (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان هوش اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و هیجانی با گرایش های کارآفرینی (مورد مطالعه: مدیران کسب و کارهای کوچک ایران). *طرح پژوهشی خاتمه یافته*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد.
۷. مهدی وند، میرحسین و زالی، محمدرضا (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در کسب و کارهای نانو. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*. سال چهارم. شماره ۱۴: ۴۷-۶۶.

8. Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment. *Journal Institute of Management*: 1-7.
9. Bakhshian, A, Hamidi, F, Ezati, M. (2011). Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers. *The Journal of Mathematics and Computer Science*. Vol. 3 No.4 (2011) 413 – 421.
10. Barr, Nikos, Stelios (2013). *Exploring the characteristics of Knowledge-Based Entrepreneurship in Greek high-technology sectors*. DRUID Academy Conference.
11. Chen, J., Zhu, Z., and Xie, Y.H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*. Vol.5. No.1: 195 - 212.
12. Michalski, M & Javier Vazquez, F. (2008). *The Importance of Intellectual Capital for the Entrepreneurial Firm*. Master Thesis in Business and Administration, Mälardalen University, Västerås, Sweden. Colin Coulson.
13. Golman D (1990). What Makes A Leader? *Harvard Business Review*. N: 76, PP: 63-102.
14. Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press. Boston, MA.
15. Fuller, S. (2006). What makes universities unique? Updating the ideal for an entrepreneurial age. *Higher Education Management and Policy*. Vol. 19, No. 3: 27-50.
16. Harvey, L. & Knight, P. (1996). *Transforming higher education*. Buckingham [England]; Bristol, Pa.: Society for Research into Higher Education: Open University Press.
17. eermann, F, Manfred, L, Christian, K (2007). The Significance of Personality in Business Start-up Intentions, Start-up Realization and Business Success. *Entrepreneurship and Regional Development*. N: 3. 227–251.
18. Hsu, Y-H, & Fang. W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting & Social Change*. Vol. 76: 664-677.
19. Leadbetter, C., & Oakley, K. (2001). *Surfing the Long Wave: Knowledge Entrepreneurship in Britain*: Demos.
20. Liebowitz, J., (2005). Entrepreneurship: Next Century, University Funding Will Come Mostly From Successful Entrepreneur Alumni. We Should Plan for than Now Management Review. *Journal of Operational Research*. Vole: 84. N: 147: 128-136.
21. McDonald, R. E. (2002). *Knowledge entrepreneurship: linking organisational learning and innovation*. University of Connecticut
22. Michelini, Rinaldo, C. (2008). *Knowledge entrepreneurship and sustainable growth*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
23. Ngah, R. & Ibrahim, A.R (2009). The Relationship of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Performance: a Preliminary Study in Malaysian SMEs. *International Journal of Management Innovation Systems*, ISSN 1943-1384. Vol. 1, No. 1.

24. Rose and Barrons, (2005). *The Effect of Disclosing Intellectual Capital (The Core Asset for the Third Millennium Economic entities) on the Internal and External Financial Statements*. Users.
25. Rowley, J. (2000). From learning organization to knowledge entrepreneur. *Journal of Knowledge Management*. 4(1), 7-15.
26. Schusk, G., (۱۹۹۶). *Intelligent Technology for the High-tech Workplace*. In "How Organizations Learn". (Edited by Ken Starkey). International Thompson Business Press, London.
27. Siegel, D.S., Waldman, D., Link, A. (2003). Assessing the impact of organizational practices on the productivity of university technology transfer offices: an exploratory study. *Research Policy*. 32 (1), 27-48.
28. Senge (2007). *Knowledge entrepreneurship in universities: Practice and strategy in the case of internet based innovation appropriation*.
29. Singh, Dharm, Bir & Maggon, Mohita (2009). Knowledge Entrepreneurship in India. *Management Insight*. Vol. V, No. 1:21-29.
30. Skrzyszewski, Stan (2006). *The Knowledge Entrepreneur*. The Scarecrow Press, Inc.
31. Swart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Doubleday, New York, NY.
32. Swart, T. A. (2006). Intellectual capital: disentangling an enigma concept. *Journal of Intellectual Capital*. 7(2): 136-159.
33. Czarnitzki, Dirk & Toole, Andrew (2007). Business R&D and the Interplay of R&D Subsidies and Product Market Uncertainty. *Review of Industrial Organization*. Springer, vol. 31(3): 169-181.
34. Wu, W.Y. et al (2008). Promoting innovation through the accumulation of intellectual capital, social capital, and entrepreneurial Orientation. *Journal of R&D Management*. Vol. 38. No.3: 265-277
35. Ziyae, Babak and Mohamad, Zainal Abidin (2011). *Knowledge Entrepreneurship: A new wave for Manufacturing Companies*. School of Management in Putra Malaysia University.