



## مطالعه هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت های کارآفرینی

امید صفری\*<sup>۱</sup>، غلامرضا صفری<sup>۲</sup>، سید وحید دهقانی<sup>۳</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف از این تحقیق، مطالعه هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت از نوع توصیفی و همبستگی و از نظر اجرا میدانی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۷۶ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳)، هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) و سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۲) بود. میزان روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصین حوزه مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی، هوش سازمانی و سرمایه فکری ۰/۷۸ و ۰/۹۵ و ۰/۸۴ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین هوش سازمانی و سرمایه فکری قابلیت پیش بین معنادار قابلیت‌های کارآفرینی آزمودنی‌ها را دارد. (<math>P \leq 0/01</math>). در نتیجه شایسته است که در این سازمان، مدیران فرصت‌های برای ارتقاء سطح کارآفرینی از طریق هوش سازمانی و سرمایه فکری برای معلمان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آنها قرار دهند و به امر شفاف سازی در سازمان بهای بیشتری داده شود تا کارایی و اثربخشی افزایش چشمگیری یابد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۶</p>
هوش سازمانی، سرمایه فکری، قابلیت‌های کارآفرینی، معلمان تربیت بدنی.	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس

ایمیل: omidsafari11@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: امید صفری

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول) omidsafari11@yahoo.com

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

## مقدمه

امروزه در عصر حاضر، اقتصاد از حالت صنعتی فراتر رفته و به اقتصاد دانشی تبدیل شده است، کارآفرینی که از آن به عنوان موتور محرکه اقتصاد یاد شده از حالت تجربی عبور کرده و کارآفرینی دانشی شده است. در واقع از سیر جوامع از عصر صنعتی به عصر اطلاعات، امروزه شاهد پدیدار اقتصادی هستیم که در آن دانش به عنوان مهمترین سرمایه، جایگزین سرمایه مالی و فیزیکی شده است (چن و همکاران، ۲۰۱۵). در این میان در وظایف آموزش و پرورش و دیگر مراکز آموزشی نیز تحولی شگرف به وجود آمده است و آن این است که این مراکز آموزشی تنها به انجام وظایف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی توجه ندارند و وظیفه کارآفرینی را نیز برعهده دارند (سیگل و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به کارکرد مهم آموزش و پرورش در تولید و اشاعه دانش و با توجه به کارکرد جدید آن در انجام فعالیت‌های کارآفرینی، یک نوع از کارآفرینی که در این مراکز آموزشی بسیار مهم می‌باشد عبارت است از کارآفرینی دانشی که آن را فرایند تبدیل سرمایه فکری به فرصت، قابلیت برای ایجاد فرصت در محصولات یا فعالیت‌های دانشی و فرایند بهره برداری حداکثر از طریق فعالیت‌های کار آ، رینانه تعریف کرده‌اند. نگاه سنتی به وظایف آموزش و پرورش در قبال مقوله کارآفرینی بیانگر این موضوع است که این سازمان آموزشی فقط باید زمینه کارآفرینی تولید و اشاعه دانش فعالیت کند و بهره برداری از دانش موجود را به عهده مؤسسات و بنگاه‌های تجاری و اقتصادی واگذار کند. کارآفرینان دانش فردی است که در ایجاد و استفاده از دارایی‌های فکری توانایی دارد. در آموزش و پرورش دانش آموزان و معلمان می‌توانند کارآفرینان دانش باشند، آن‌ها ضمن برخورداری از توانایی‌های ذهنی بالا در اداره دانش نیز توانمند بوده و می‌توانند ایجاد کننده، اشاعه دهنده و استفاده کننده از دانش نیز باشند. با توجه به این که یکی از ویژگی‌های اساسی در آموزش و پرورش وابستگی به دانش، اطلاعات و یادگیری است لذا این سازمان می‌تواند در زمینه کارآفرینی دانش پیشتاز باشد تا بتواند کارآفرینی را به سمت اقتصاد دانشی سوق دهند. در اقتصاد دانشی که سرمایه فکری جزء مهم‌ترین مهم‌ترین دارایی‌های ناملموس سازمانی محسوب می‌شود آموزش و پرورش به دنبال بکار گیری رویکردی است که از این دارایی‌های فکری بهره برداری بیشتری کند. در واقع سرمایه فکری برای سازمان‌ها منبعی پر ارزش در رشد کارآفرینی و نوآوری به حساب می‌آید. شواهد جدید همچنین این نکته را بیان می‌کند که هوش و ویژگی‌های فردی افراد نیز نقش مهمی در منشأ کارآفرینی افراد دارد (مرادی و سادات، ۱۳۹۳). در این میان هوش سازمانی که گرد هم آمدن همه هوش‌هایی است که افراد در جهت ایجاد بینش مشترک در سازمان مشارکت دارند، 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 می‌کند و از آنجا که متاسفانه در سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های ممسنی و رستم و به‌ویژه در بین معلمان تربیت بدنی اشاعه و گسترش روح کارآفرینی دانشی و اشتغال زایی ورزشی تقریباً از بین رفته است و احتمالاً این مساله ممکن است به دلیل بی توجهی مسئولین امر در نادیده گرفتن هوش سازمانی و دارایی‌های فکری این قشر زحمت کش باشد و اگر این بی توجهی تدام داشته باشد در سال‌های نه چندان دور می‌تواند تأثیر منفی بر نظام تعیم و تربیت و ورزش کشور بر جای گذارد. امروزه تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها و خصوصاً سازمان‌های آموزشی امری اجتناب ناپذیر است. همان طور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسات دیگر بستگی دارد رشد و بقاء آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. و از آنجا که امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورند تا همه افراد از چنین روحیه کارآفرینانه برخوردار شوند و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند. کارآفرینی فرایندی است که عناصر خلاقیت و نوآوری از اجزاء اصلی آن محسوب شده و در تکامل آن نقش اساسی دارد. از دیدگاه سازمانی، کارآفرینی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت و یا کیفیت فعالیت سازمان مانند ارائه محصولات جدید، افزایش بهره وری، تولید و خدمات جدید (تیموری و همکاران، ۱۳۹۶). با توسعه

<sup>1</sup> Chen and Etal 2015

<sup>2</sup> Siegel and Etal, 2003

روحیه کارآفرینی در سازمان‌های آموزشی می‌توان سطح انعطاف‌پذیری، رشد و نوآوری را بالا برد. پرورش افراد کارآفرین در سازمان مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است (فرزی و همکاران، ۱۳۹۴). از آنجا که انسان‌ها به عنوان پایه گذاران و اساس شکل‌گیری سازمان‌ها از ابتدایی‌ترین شکل سازمان تا پیچیده‌ترین اشکال آن سالهاست کانون توجه پژوهشگران قرار دارند و کارآفرینی از طریق هوش سازمانی و داریی‌های فکری در سازمانهای آموزشی، راهبردی برای توسعه اقتصادی محسوب می‌شود و سازمان‌ها این استراتژی را در پاسخ به سه نیازی که بر آنها تحمیل گردیده است، بکار می‌گیرند که عبارتند از: افزایش سریع رقبای جدید، ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمان‌های آموزشی، خروج بهترین نیروهای کار از سازمان‌ها و اقدام آنان برای کارآفرینی مستقل که این موارد موجب شده است تا حیات این سازمان‌ها هر چه بیشتر در معرض خطر قرار گیرد و مدیران سازمان‌ها دائماً به فکر یافتن راه حلی برای رهایی از این مشکلات باشند تا بتوانند با تطبیق هرچه بیشتر با شرایط متغییر اقتصادی و پذیرش ریسک‌ها و اعمال نوآوری در محصولات و خدمات، سودهای کلانی را عاید سازمان خود سازند. از این رو است هر چه زمان می‌گذرد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمان‌های آموزشی نمود بیشتری پیدا می‌یابد، افرادی که به وجود آورنده پروسه نوآوری در عرصه رقابت می‌باشند که با خلق ایده‌های نوین و شناسایی بازارهای جدید برای سرمایه‌گذاری منجر به ارتقای کیفیت زندگی افراد جامعه و رونق بخشیدن به ساختار اقتصادی کشور می‌شوند. پس لازم است تا مدیران سازمان‌های آموزشی ارزیابی دقیق و جامعی از اجرای این استراتژی در این سازمان‌ها داشته باشند تا بتوانند به سرعت به تغییرات نامطلوب محیطی واکنش نشان دهند و با موفقیت از بحران‌های پیش روی خویش عبور نموده و به عنوان یک سازمان پیشرو و کارآفرین معرفی گردند. به طور کلی می‌توان گفت، که ضرورت انجام چنین پژوهشی در اداره آموزش و پرورش شهرستان‌های ممسنی و رستم و ر بین معلمین تربیت بدنی به خاطر ایجاد مدیران، معلمین و نیروهای کارآفرین در این سازمان است که به ایجاد یک محیط شاد و با ذهن خلاق، روحیه تهاجمی و داشتن چشم اندازی روشن همراه با خوش بینی و ریسک‌پذیری و با سخت‌کارکردن در شرایط تنش‌زا آینده ایده آلی را برای موفقیت سازمان خویش به تصویر بکشاند. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش به دنبال بررسی این چالش و پاسخ به این سؤال است که آیا بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم ارتباط معناداری وجود دارد یا خیر؟

### روش پژوهش

در این پژوهش، روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت از نوع توصیفی و همبستگی و از نظر اجرا میدانی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۷۶ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد ۱۸ سوالی سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۲) در ۳ بعد سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای، ۴۹ سوالی هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) در ۷ بعد بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد و پرسشنامه ۴۸ سوالی کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی از نظر مناسب بودن سؤالات، نگارشی، املائی و غیره تأیید شد. میزان روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصین حوزه مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی، هوش سازمانی و سرمایه فکری ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۸ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین در نرم افزار SPSS استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در قالب جداول زیر بیان شده است:  
 نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمامی متغیرها بیشتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی بیشتر از  $\alpha=0/01$ )، لذا توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌گردد.

جدول (۱) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها

شاخص	میانگین	انحراف استاندارد	Z	Sig
هوش سازمانی	۳/۵۹	۰/۸۹	۱/۰۹	۰/۲۱
سرمایه فکری	۳/۳۴۹	۰/۷۸	۱/۲۷	۰/۱۳
قابلیت کارآفرینی	۳/۷۹	۰/۶۶	۱/۲۹	۰/۱۵

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر هوش سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن به جز جرات و شهامت و اتحاد و توافق با متغیر قابلیت‌های کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های با قابلیت کارآفرینی

متغیرها	هوش سازمانی	بینش راهبردی	سرنوشت مشترک	تمایل به تغییر	جرات و شهامت	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد
r	۰/۵۱	۰/۴۷	۰/۵۰	۰/۵۳	۰/۱۳	۰/۱۰	۰/۴۳	۰/۵۸
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۵۹	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	رد فرضیه	رد فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر سرمایه فکری و تمام مؤلفه‌های آن با متغیر قابلیت‌های کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با قابلیت کارآفرینی

متغیرها	سرمایه فکری	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه‌ای
r	۰/۴۷	۰/۴۹۲	۰/۳۴۱	۰/۳۸۶
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که هوش سازمانی توانایی پیش‌بینی قابلیت کارآفرینی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در هوش سازمانی، میزان قابلیت کارآفرینی (۰/۴۶) افزایش می‌یابد.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون خطی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد بتا	خطای استاندارد B	
۰/۰۰۱	۴/۷۱		۰/۱۵۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۶۷	۰/۴۶۰	۰/۰۶۰	هوش سازمانی

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که سرمایه فکری توانایی پیش بینی قابلیت کارآفرینی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در سرمایه فکری، میزان قابلیت کارآفرینی حدود (۰/۴۱) افزایش می‌یابد.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون خطی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد بتا	خطای استاندارد B	
۰/۰۰۱	۱۲/۷۵		۰/۱۷۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۹/۱۰	۰/۴۱	۰/۰۳۷	سرمایه فکری

### بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم انجام شد. و یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و ابعاد آن به جز جرات و شهامت و اتحاد و توافق با قابلیت‌های کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌ها می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که هوش سازمانی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات آدینه وند و همکاران (۱۴۰۰)، باقری و نصیری (۱۳۹۸)، نظام و همکاران (۱۳۹۷)، تیموری و همکاران (۱۳۹۶)، فرزی و همکاران (۱۳۹۴)، هادوی و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهش و کراهی مقدم (۱۳۹۴)، مردادی و سیادت (۱۳۹۳)، توان (۲۰۱۷) و کادا (۲۰۱۲) به جز در مؤلفه‌های جرات و شهامت و اتحاد و توافق همخوانی دارد. که شاید یکی از دلایل عدم همخوانی در این مؤلفه‌ها با کارآفرینی سازمانی مربوط به نوع جامعه آماری و شرایط و محیط کاری معلمان تربیت بدنی با جامعه‌های هدف باشد. هوش و کارآفرینی دو ویژگی برتری هستند که در هر یک از اعضای سازمان نهفته است.

طبق نظریه گلین هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود و خاستگاه آن ذهن است، خاستگاه برخی از مقدمات کارآفرینی همچون نوآوری و خلاقیت نیز ذهن است و تمرکز بر قدرت ذهنی افراد یکی از پیش نیازهای بروز کارآفرینی بوده و به شکوفایی آن کمک می‌کند، بنابراین ارتباط هوش سازمانی و کارآفرینی می‌تواند در منشأ و خاستگاه آنها دانست. در میان مؤلفه‌های هوش سازمانی فشار عملکردی در بالاترین میزان همبستگی با کارآفرینی سازمانی است. این امر شاید به این دلیل باشد که از آنجا که در یک سازمان هوشمند دارای فشار عملکردی، هر کس وظیفه خودش را انجام می‌دهد، به معتبر بودن اهداف خویش باور و اعتقاد دارد و این باعث می‌شود که بر خلاف وجود پست‌های سازمانی دارای ابهام و انجام چندین نقش سازمانی به طور همزمان، فرصت بیشتری برای پذیرش نظرات و عقاید جدید و نوآوری پیدا کرده و مقدمات توسعه کارآفرینی را مهیا سازد، اما این مساله نباید زمینه غفلت از سایر مؤلفه‌ها را فراهم سازد. بنابراین با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین متغیر هوش سازمانی و کارآفرینی در بین معلمان می‌توان چنین نتیجه گرفت که توجه به ارتقای مهارت‌های هوش سازمانی می‌تواند به افزایش کارآفرینی سازمانی کمک کند. در راستای نتایج حاصل از این تحقیق، توجه به نقشی که هوش سازمانی در کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند و اهمیت برخوردار مدیران و معلمان تربیت بدنی از ویژگی‌های کارآفرینی، به‌کارگیری هوش سازمانی می‌تواند در قالب سیاست‌های بخش منابع انسانی به عنوان شاخص اثر گذار در استخدام، ارزیابی عملکرد و ارتقای معلمان در نظر گرفته شود و از آنجا که هوش سازمانی یک قابلیت اکتسابی محسوب می‌شود نتایج این

پژوهش به نظام آموزش و پرورش شهرستان کمک خواهد کرد تا با اتخاذ راه کارهای مناسب، دوره‌های آموزشی مدون و مستمر و تخصصی در خصوص این نوع مهم هوش، زمینه ارتقای هوش سازمانی مدیران و معلمان و به تبع آن افزایش کار آفرینی سازمانی را فراهم نماید.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با قابلیت‌های کارآفرینی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۹)، ادری و رستمی (۱۳۹۵)، دهانی (۱۳۹۵)، مردادی و سیادت (۱۳۹۳) و صفری و همکاران (۱۳۹۳) همخوان بود. امروزه، در کشورهای مختلف توجه خاصی به قابلیت‌های کارآفرینی در سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های آموزشی می‌شود به طوری که توسعه قابلیت‌های کارآفرینی و ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه آن از ابزارهای رشد و پیشرفت هر سازمانی و به ویژه سازمان‌های در حال توسعه را فراهم می‌کند. بنابراین بدون شک باید گفت که قابلیت‌های کارآفرینی سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی هر سازمانی دارد. بسیاری از سیاست‌های سازمان‌ها که امروزه برای توسعه قابلیت‌های کارآفرینی تدوین می‌گردد با سرمایه فکری اثر بخش‌تر گشته و می‌تواند مزیت رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود ببخشد.

سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است و به عنوان دانش ترکیبی، مهارت، تجربه و توانایی افراد سازمان مطرح می‌باشد. این مؤلفه به عنوان مهم‌ترین مؤلفه سرمایه فکری در سازمان می‌باشد و شامل صلاحیت‌های فنی و دانش، سطح تجربه، قدرت خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، نگرش و انگیزش کارکنان می‌باشد که هر یک به روش مختلف می‌تواند بر کارآفرینی تأثیر گذار باشد. سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می‌باشد که شامل نرم افزارهای اختصاصی، برنامه‌های کامپیوتری، پایگاه داده، ساختار سازمانی می‌باشد که بهره‌وری در سازمان را حمایت می‌کند. و از آنجا که این سرمایه متکی به سرمایه انسانی است. بنابراین سرمایه انسانی می‌تواند عاملی در رشد و توسعه سرمایه ساختاری و مکم به رشد و ارتفاع سطح کارآفرینی در سازمان شود. و به طور کلی سرمایه ساختاری می‌تواند از طریق تسهیل و تسریع انتشار دانش و اطلاعات در سازمان، ایجاد پایگاه داده در سازمان و تسهیل در دسترسی به این پایگاه داده و اطلاعات، فراهم کردن جو حمایتی و مناسب برای تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری و ایجاد کارآفرینی، شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه و غیره می‌تواند نقش بسزایی در ایجاد قابلیت‌های کارآفرینانه در هر سازمانی داشته باشد. سرمایه ارتباطی ارزشی است که مشتریان سازمان برای آن سازمان قائل هستند. این ارزش به وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریان خود چه داخلی و چه خارجی شکل می‌گیرد. بنابراین اگر سازمان بتواند زمینه و بستر مناسب را برای این ارتباط با مشتریان خود فراهم کند قطعاً نقش بسزایی بر ایجاد قابلیت‌های کارآفرینان هم برای دانش آموزان و هم برای معلمان و سایر کارکنان ایجاد خواهد شد.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که هوش سازمانی بر قابلیت‌های کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات آدینه وند و همکاران (۱۴۰۰)، باقری و نصیری (۱۳۹۸)، نظام و همکاران (۱۳۹۷)، تیموری و همکاران (۱۳۹۶)، فرزی و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهش و کراهی مقدم (۱۳۹۴)، مردادی و سیادت (۱۳۹۳)، توان (۲۰۱۷) و کادا (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین بیان کرد که هوش سازمانی با داشتن ویژگی‌هایی همچون چشم انداز راهبری، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و توسعه دانش امری ضروری برای یک سازمان کارآفرین تلقی می‌شود زیرا که توجه ویژه به این ویژگی‌ها می‌تواند نقش بسزایی در ایجاد قابلیت‌های کارآفرینانه در هر سازمانی داشته باشد.

و در نهایت یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه فکری بر قابلیت‌های کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۹)، دهانی (۱۳۹۵)، مردادی و سیادت (۱۳۹۳) و صفری و همکاران (۱۳۹۳) همخوان بود. در تبیین این یافته می‌توان چنین اشاره کرد که کارآفرینی سازمانی فرایندی است که سازمان طی می‌کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های فردی و گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت به ثمر برسانند. در اقتصادهای نوین یکی از اساسی‌ترین سازو کارهای خلق مزیت رقابتی کارآفرینی

است. در دیدگاه‌های جدید کارآفرینی انعکاسی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش معرفی شده است. سرمایه فکری نیز به عنوان یکی از دارایی‌های دانشی سازمان می‌بایست بر کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثر بخش باشند لازم است که سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش گذاری نمایند. در محیط دانش محور کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهمترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌شود بلکه همچنین فراهم کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران نه تنها باید دانش خود را در زمینه سرمایه فکری افزایش داده بلکه باید از طریق مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند. سرمایه فکری نماینده مجموعه داری‌های ناملموسی است که همچنین به عنوان دارایی‌های دانش معروفاند که این دارایی‌ها به عنوان منبع کلیدی هر سازمانی در استراتژی‌های رقابتی اهمیت دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح کارآفرینی از طریق هوش سازمانی و سرمایه فکری در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- ۱) مدیران فرصت‌های برای ارتقاء سطح کارآفرینی از طریق هوش سازمانی و سرمایه فکری برای معلمان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آنها قرار دهند و به امر شفاف سازی در سازمان بهای بیشتری دهند.
- ۲) مدیران معلمان را به انجام خلاقیت و نوآوری در انجام کارها سوق دهند.
- ۳) مدیران تحمل شکست را داشته باشند و روحیه خطر پذیری را در معلمان تقویت کنند.
- ۴) مدیران برای توانمندسازی سرمایه‌های فکری و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن به معلمان قدرت تصمیم گیری و اختیار بدهند و در سازمان جوی توام با اعتماد ایجاد کنند. اعتماد و اطمینان کمک می‌کند تا تردید، عدم امنیت و ابهام در روابط مدیران و معلمان از بین برود و معلمان را برای مطرح کردن ایده‌های نو تشویق کند و از نوآوری حمایت و پشتیبانی کنند و معلمان را برای انجام کارهای تیمی و گروهی تشویق کند زیرا که در گروه‌ها و تیم‌ها بستر ایده‌ها و خلاقیت‌ها افزایش می‌یابد.
- ۵) معلمان تربیت بدنی باید در مدارس روابط پایدار و مداوم با هم داشته باشند.
- ۶) معلمان تربیت بدنی باید در دست آورد ها و برنامه‌های مدارس سهیم باشند.
- ۷) در مدارس باید ارتقای بر اساس شایستگی‌ها انجام شود.
- ۸) در مدارس باید فرهنگ و جو سازمانی حمایت کنند و تسهیل کننده و تسهیم کننده ایده‌های عالی بین معلمان وجود داشته باشد.
- ۹) معلمان باید قادر باشند از دانش فنی خود در موقعیت‌های مختلف در درون مدرسه و یا بیرون از مدرسه استفاده کنند.
- ۱۰) معلمان باید توانایی راه اندازی کسب و کاری متناسب با دانش تخصصی خود را داشته باشند.
- ۱۱) افزایش ارتباطات با درون و بیرون سازمان برای یافتن چالش‌ها و ایجاد کارآفرینی مناسب برای رفع چالش مربوطه

#### منابع:

- Adine Vand, Sadegh, Hosni, Fariba. Kocheh Intezir, Roya (2021), the relationship between organizational intelligence and entrepreneurship in employees of online businesses, Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations, first year, number 2. [in Persian] .
- Bagheri, Mahia and Nasiri, Fakhr al-Sadat (2018), investigating the correlation between talent management and organizational intelligence with the tendency to be an entrepreneur in educators, productivity management beyond management, 13(59), pp. 173-193. [in Persian]

- Dehani, Nasser (2015), the impact of intellectual capital on organizational entrepreneurship and economic growth, the first international conference on entrepreneurship, creativity and innovation - 2015[ in Persian] .
- 4.Chen, Y.; Wang, Y; Nevo, S.; Benitez-Amado, J.& Kou, G (2015). IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. *Information & Management* 52(6): 643-657.
- 5.Kada, Ali (2012).Managers' Emotional Intelligence and Entrepreneurial Orientation: The Context of Industrial Small an. Wednesday, 18 April 2012 22:50 - Last Updated Wednesday, 23 May2012 08:34
- 6.Safari, Saeed. Ahupai, Maryam. Shams, Fatemeh (2013). Investigating the role of intellectual capital and its dimensions in the development of organizational entrepreneurship, welfare planning and social development quarterly, number 19[ in Persian] .
7. Farzai, Hamed. Abbasi, Hodayun. Zarashtian, Shirin (2014). Explaining the relationship between organizational intelligence and organizational agility with organizational entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth of Iran, Sports Management, Volume 7, Number 5, pp. 729-713.[ in Persian] .
- 8.Mordadi, Hojjat Allah. Sadat, Seyyed Ali (2013). The effect of organizational intelligence and intellectual capital on knowledge entrepreneurship capabilities of faculty members of Shahr Kurd University, Innovation and Value Creation Quarterly, Year 2, Number 5, Spring and Summer 1993.[ in Persian] .
9. Nizam, Majid. Motahhian, Seyed Hadi. Bozorgi, Farshad (2017). The title of the role of organizational intelligence on the promotion of organizational entrepreneurship, the first national conference on entrepreneurship[ in Persian] ..
- 10.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.
11. Pajohesh, Samira and Karahi Moghadam, Siros (2014), investigating the relationship between organizational intelligence and creativity and entrepreneurship, National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting Sciences[ in Persian] .
12. Timuri, conductor. Shaimi, Ali. Zarei, Maryam (2016). The relationship between dimensions of organizational intelligence and organizational entrepreneurship, Management Studies (Improvement and Transformation), Year 25, Number 83, Spring 1996.[ in Persian] .
- 13.Taghvavi Yazdi, Maryam. Taghipour, Mohammad. Abdi, Jalal. Habibi Machini, Abutaleb (2019), the impact of intellectual capital on the organizational entrepreneurship of Mazandaran science and technology park managers, Educational Management Innovation Quarterly, Volume 15, Number 3.[ in Persian] .
- 14.Tuan, L. T. (2017). Organizational social capital as a moderator for the effect of entrepreneurial orientation on competitive intelligence. *Journal of Strategic Marketing*. Informa UK Limited, 25(4), 301-315.





مجله علمی

مدیریت نوآفرینی

Innovation  
management

## The Study of Organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities

Article Info	Abstract
<b>Article type:</b> Research Article	<p>The purpose of this research was to study organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. The research method was applied in terms of objective, descriptive and correlational in nature and field implementation. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities, numbering 87 people, of which 76 people cooperated with the researcher as a sample. Organizational intelligence was Albrecht (2003) and Bontis (2002) intellectual capital. The validity of the questionnaires was approved by experts in the field of sports management, and the reliability of these questionnaires was calculated using Cronbach's alpha, and the coefficients of organizational entrepreneurship, organizational intelligence and intellectual capital were 0.84, 0.95 and 78, respectively, which were all higher than 0.70 and were approved. Descriptive statistics methods were used to describe the data and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used for inferential analysis of the data in SPSS software. The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities, and also organizational intelligence and intellectual capital have the ability to significantly predict the entrepreneurial capabilities of subjects (<math>P \leq 0.01</math>). As a result, it is appropriate that in this organization, managers provide opportunities for improving the level of entrepreneurship through organizational intelligence and intellectual capital for teachers by holding short-term classes and courses and provide them with the required information and order Clarity in the organization should be given more value so that efficiency and effectiveness increase significantly.</p>
<b>Keywords</b>	Organizational intelligence, intellectual capital, entrepreneurial abilities, physical education teachers.

**Publisher:** Islamic Azad University Qods Branch

**Corresponding Author:**

**Email:** omidsafari11@yahoo.com