

بررسی وضعیت سرمایه‌ی فکری، یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند

Investigating the Status of Intellectual Capital, Lifelong Learning, and Entrepreneurship Characteristics of the Employees of the Kiver Tire Factory in Birjand

چکیده:

کارآفرینی محور توسعه‌ی اقتصادی‌ست و کارآفرینان با تخریب روش‌های کهن و ناکارآمد پیشین و جایگزینی آن‌ها با شیوه‌های کارآمد و نوین، به‌نظام اقتصادی پویایی و حیات می‌بخشند. از عواملی که در کارآفرینی دخیل‌اند، مسئله‌ی سرمایه‌ی فکری و یادگیری مادام‌العمر است. از این‌رو، هدف این پژوهش بررسی وضعیت سرمایه‌ی فکری، یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند است. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و جامعه‌ی آماری شامل کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند است (۱۶۰ نفر)، که از بین آن‌ها ۲۹۱ نفر به‌منزله‌ی نمونه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی ویژگی‌های کارآفرینی نگ ننه [۲۰۱۱] با آلفای کرونباخ ۰٫۷۴، سرمایه‌ی فکری بونتیس [۱۹۹۸] با آلفای کرونباخ ۰٫۹۰ و یادگیری مادام‌العمر ویلکویچ و میوویزن [۲۰۱۴] با آلفای کرونباخ ۰٫۸۲ استفاده شده است. نتیجه‌های پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن، سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن و یادگیری مادام‌العمر در سطح مطلوبی قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌ی فکری، یادگیری مادام‌العمر، ویژگی‌های کارآفرینی

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه:

است. افراد خلاق، نوآور و مبتکر به‌عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده‌اند و از آن‌ها نیز به‌عنوان قهرمانان ملی یاد می‌شود. چرخ‌های توسعه‌ی اقتصادی همواره با توسعه‌ی کارآفرینی به حرکت درمی‌آید. همان‌طور که اقتصاد بیشتر به سمت دانش و دانایی در حرکت است، پارامترهای رشد اقتصادی نیز، از

امروزه کارآفرینی به‌عنوان یکی از مباحث مهم در زمینه‌ی اقتصادی کشورها مطرح است. در ایران نیز در چند سال اخیر، کارآفرینی هم به لحاظ ایجاد اشتغال و هم به لحاظ نقش آن در توسعه‌ی اقتصادی کشور و همچنین به خاطر بحث خصوصی‌سازی و مدیریت بهینه‌ی منابع کشور موردتوجه قرار گرفته

راضیه نصراللهی^(۱) و علی عسگری^(۲)
 ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی
 دانشگاه بیرجند
 ۲- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بیرجند

* عهده دار مکاتبات:

ali.asgari@birjand.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۸

یکی از ضروری‌ترین و مهم‌ترین مکان‌هایی که نیازمند مصرف این علم و دانش‌اند صنایع هستند.

پژوهش حاضر درصدد این است که به بررسی وضعیت سرمایه‌ی فکری، یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی در میان کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند بپردازد.

مروری بر ادبیات موضوع

پیشرفت‌های سریع در علم و فناوری، تحول‌ها و دگرگونی‌های زیادی در نظام‌های اجتماعی-اقتصادی به وجود آورده و موجب رویارویی سازمان‌ها با تحول‌های گسترده‌ی شده است. این تحول‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را پدید آورده که مواجهه با آن‌ها نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه است [ناظم، ۱۳۸۶]. کارآفرینی قابلیت‌ست که می‌تواند نظام‌های امروزی را در این برهه‌ی حساس نجات داده و بقای آن‌ها را تضمین کند [پرداختچی و شفیع‌زاده، ۱۳۸۵]. امروزه توسعه‌ی اقتصادی متکی بر وجود منابع طبیعی فراوان، نخایر زیرزمینی و نظام سیاسی و اجتماعی خاصی نیست و گواه این ادعا، کشورهای کمتر توسعه‌یافته‌ی هستند که صاحبان منابع غنی‌اند ولی در توسعه‌ی اقتصادی گامی برداشته‌اند. تحقق هدف‌های توسعه‌ی کنونی درگرو کارآفرینان است و نه طبیعت که منابع اصلی را فراهم می‌سازد. عامل اصلی همه‌ی توسعه‌ها از ذهن انسان کارآفرین و خلاق برمی‌خیزد [الوانی، ۱۳۹۰]. کارآفرین فردی‌ست پیشرو که خود را عامل و مسئول اتفاق‌ها می‌داند و می‌تواند راه‌های جدید پیشنهاد کند. او هرگونه مخاطره در فرایندهای کاری را مدیریت می‌کند [جهانگیری و ثقفی، ۱۳۸۷]. کارآفرینان در اجتماع سبب پویایی و افزایش بهره‌وری شده، ارزش کار را افزایش می‌دهند و روحیه‌ی تلاش را در بدنه‌ی جامعه بالا می‌برند. آنان موجب تشویق جامعه به کارهای خلاق و کارآفرینانه می‌شوند و همین امر سبب رشد اجتماع می‌شود [سعیدی کیا، ۱۳۸۸].

مدیریت کارایی به‌سوی مدیریت دانش در تغییرند، از این‌رو، به‌منظور مدیریت اثربخش سازمان‌ها در محیط امروزی، نیاز به به‌کارگیری سرمایه‌ی فکری بیش‌ازپیش احساس می‌شود. مدیریت سرمایه‌ی فکری برای رسیدن به اهداف عملکرد سازمانی (بهره‌وری بالا) و حفظ سطح بالای رتبه‌ی سازمان برای رقابت بهتر با رقبا، لازم و ضروری‌ست؛ بنابراین به رسمیت شناختن نقش سرمایه‌ی فکری در فرآیند ایجاد ارزش برای سازمان و دیدن آن به‌عنوان یک منبع نامشهود برای سازمان امری ضروری‌ست. به‌علاوه، سرمایه‌ی فکری یکی از ارزش‌گذارترین منابع شرکت‌ها و سرمایه‌ی کلیدی در رشد کارآفرینی‌ست. افراد واحدهای تشکیل‌دهنده‌ی تیم‌ها و سازمان‌ها هستند. یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه‌ی قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همگان برای آینده‌ی نامشخص ضروری‌ست، بنابراین توجه به یادگیری مداوم کارکنان برای توسعه و پیشرفت سازمان امری لازم است.

شرکت کویرتایر به‌عنوان بزرگ‌ترین واحد صنعتی و تولیدی استان خراسان جنوبی زمینه‌ی اشتغال مستقیم و تمام‌وقت ۱۱۶۰ نفر و اشتغال غیرمستقیم ۲۰۰۰ نفر را فراهم کرده است، به این دلیل برای تحقیق و بررسی انتخاب‌شده است. از سوی دیگر لزوم و ضرورت ارتباطی مستمر و محکم میان صنعت و دانشگاه در هر جامعه‌ای احساس می‌شود. صنایع کشور در صورتی به رشد و توسعه‌ی واقعی دست خواهند یافت که از طرح‌های تخصصی و مبتکرانه‌ی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها به‌طور جدی استفاده کنند و از دانشگاه‌ها در راه تولید صنعتی خود یاری گیرند. دانشگاه‌ها نیز وقتی در راه توسعه و پویایی قرار می‌گیرند که دانش و تخصص خود را در تولید صنعتی صنایع متجلی سازند و در راه تحقیق و پژوهش برای پاسخگویی به نیازهای صنایع و نیازهای جامعه گام‌هایی جدی بردارند. اساساً دانشگاه‌ها جایگاه تولید علم و دانش‌اند و این علم باید درجایی به مصرف برسد.

طی سال‌های اخیر، پژوهش‌های فراوانی در حوزه‌ی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان در داخل و خارج کشور انجام شده است که برخی از آنان عبارت است از:

کردنائیج، زالی، هومن و شمس در تحقیقی بانام سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان در پنج منطقه‌ی شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب تهران در سال ۱۳۸۶، قادر گشتند پنج ویژگی اصلی کانون کنترل درونی، انگیزه‌ی پیشرفت، خلاقیت زیاد، ریسک‌پذیری متعادل و تحمل ابهام را به‌عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیتی کارآفرینان شناسایی کنند. همچنین در پژوهشی دیگر، به بررسی ویژگی‌های کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه‌های ترکیه پرداخته شد که نتایج پژوهش نشان داد که دانشجویانی که تمایل خود را برای راه‌اندازی کسب‌وکار مستقل نشان داده بودند، در همه‌ی ویژگی‌های کارآفرینی به‌جز تحمل ابهام و اعتمادبه‌نفس، نمره‌هایی بالاتر داشتند [یونگا و نورای، ۲۰۰۰]. لیتون در پژوهشی تحت عنوان کارآفرینی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان در سال ۲۰۰۰، ویژگی‌های کارآفرینی را شامل توانایی خطرپذیری، نوآوری، اشتراک مساعی، دانش فنی، بازار و بازاریابی، مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار، نگرش مثبت به کسب‌وکار و توانایی برای شکار فرصت‌ها شناسایی کرده است. همچنین در تحقیق دیگری که با نام توسعه‌ی قابلیت‌های کارآفرینی در جوانان در سال [۲۰۰۸] توسط هوارد انجام شد، نتایج نشان داد که رابطه‌ی مستقیمی میان پرورش ویژگی‌های استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه‌ی پیشرفت، کنترل درونی، اعتمادبه‌نفس، جسارت و خلاقیت با توسعه‌ی قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی وجود دارد.

رشد شتابنده‌ی تغییرات و رقابت در عرصه‌ی جهانی در هزاره‌ی جدید عنصری نیست که بتوان به‌راحتی از آن چشم‌پوشی و از کنار آن گذر کرد. تنها زمانی سازمان‌ها و ارگان‌های جامعه می‌توانند به حیات و بقای خود ادامه دهند

تقریباً همه‌ی نویسندگانی که درباره‌ی کارآفرینی و کارآفرینان قلم‌زده‌اند اذعان داشته‌اند که کارآفرینان ویژگی‌های خاصی دارند که آن‌ها را از بقیه متمایز می‌سازد ازجمله:

۱. خلاقیت: شامل توانایی خلق ایده‌ها و پاسخ‌های جدید و غیرعادی است [فورنهام و بچتیر، ۲۰۰۸].

۲. کانون کنترل: عبارت است از عقیده‌ی فرد نسبت به این‌که رویدادها و وقایع زندگی‌اش، نتیجه‌ی مهارت‌ها، ویژگی‌ها و رفتارهای خودش است و نه عوامل محیطی همچون شانس و تقدیر [ارسلان، دیلماک و هامارتا، ۲۰۰۹].

۳. تحمل ابهام: به معنای پذیرفتن عدم قطعیت به‌عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه‌ی حیات بادانشی ناقص از محیط و تمایل به آغاز فعالیت‌های مستقل بدون اطمینان از موفقیت است [احمدپور و عزیز، ۱۳۸۳].

۴. ریسک‌پذیری: به تمایل فرد در نشان دادن ریسک یا دوری از ریسک هنگام مواجهه با موقعیت‌های ریسکی اشاره دارد [گریول و اتسن، ۲۰۰۶].

۵. توفیق‌طلبی: توفیق‌طلبی به معنای تمایل به انجام کار در سطح استانداردهای عالی و قصد و جهت موفقیت در موقعیت رقابتی است [مک کلند، ۱۹۶۲].

۶. فرصت‌طلبی: کارآفرینان فرصت‌ها را به‌راحتی شناسایی می‌کنند و سبب وقوع آن‌ها می‌شوند [حسینی خواه، ۱۳۸۷].

۷. رهبری: رهبری کارآفرینی را به معنای خلق چشم‌انداز و انگیزه‌های کارآفرینی در یک گروه می‌دانند که به انجام عملکرد و سرعت بالا در شرایط نامشخص منجر می‌گردد [گرین برگ و بارون، ۲۰۰۰].

۸. تعهد، عزم و اراده: به این معناست که وقتی کارآفرینان تصمیم می‌گیرند کاری را انجام دهند، بلافاصله و در نخستین فرصت ممکن آن را انجام دهند [اپلیگیت و کولارا، ۲۰۰۰].

و ادعای برتری کنند که توان بهره‌برداری از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های یادگیری در سازمان خود را داشته باشند. از این رو مدیران در هزاره‌ی جدید، باید سازمان‌هایی طراحی کنند که اعضای آن پیوسته یاد بگیرند و به مشکلات فراروی سازمان و مهم‌تر از همه حل آن بپردازند [ابزری و عباسی، ۱۳۸۴]. در چنین سازمانی است که در آن هر فردی خلاق و کارآفرین است. در واقع استعدادهای خلاق و کارآفرین، در محیط‌های مطلوب شکوفا و متبلور می‌شود، بنابراین یکی از الزام‌ها و روش‌های مهم متبلور کردن کارآفرینی، به وجود آوردن سازمانی پویا و مستعد است [سعیدی کیا، ۱۳۸۸].

با افزایش اطلاعات و همراستایی آن با تغییرات گسترده و سریع، اتکا به انباشته‌های دانش و اطلاعات نوری مشخصی از زندگی با عنوان نوری آموزش رسمی برای گذراندن مابقی عمر کافی نیست و نبود یادگیری پیوسته و تطبیق فعال آموخته‌ها با شرایط پویای زندگی، موجب غیر روزآمد شدن سریع داده‌های موجود خواهد شد. در چنین شرایطی تأکید از نظام آموزش رسمی به یادگیری مادام‌العمر در کل چرخه‌ی زندگی فرد از گهواره تاگور تغییر یافته است [افضل نیا، اشکوه وکلوی، ۱۳۸۹].

یادگیری مادام‌العمر، فرایندی است که طی آن افراد از طریق فرصت‌های یادگیری، دانش، مهارت‌ها و علاقه‌های خود را در زندگی توسعه می‌دهند [محمدی‌مهر، ملکی، عباس‌پور و خوش‌دل، ۱۳۹۰]. در یادگیری مادام‌العمر، شخص پیوسته در حال یادگیری است و مسئولیت مدیریت یادگیری به عهده‌ی وی محول شده است [کروثر، ۲۰۰۴]. نوآوری در فکر و عمل که امروز در مکن کار و توسط محل کار، شامل هر محل کاری اتفاق می‌افتد، نشان‌دهنده‌ی یادگیری مادام‌العمر است. هر سازمانی که تلاش برای ارزش‌گذاری، استقلال، ترغیب و توسعه‌ی یادگیری نکند، شکست می‌خورد [بیات، قلی‌پور و پور عزت، ۱۳۹۲].

مفهوم دانش با رویکردهای مختلفی در یک سازمان به‌کاربرده می‌شود. در مطالعات انجام‌شده، منابع دانشی سازمان به‌عنوان

سرمایه‌ی فکری آن سازمان شناخته می‌شود [اندرسون، ۲۰۰۷]. سرمایه‌ی فکری نوعی سرمایه‌ی ارزشمند است که دارای نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود [استوارت، ۱۹۹۷]. اگر در گذشته بیشتر دارایی‌های سازمان‌ها مشهود بوده‌اند امروزه قسمت اعظم دارایی‌های سازمان‌ها نامشهود هستند [سالیون و سالیون، ۲۰۰۰]. سرمایه‌ی فکری مجموعه‌ی از دارایی‌های دانش‌محور است که به یک سازمان اختصاص دارد و به بهبود وضعیت رقابتی سازمان کمک می‌کند، همچنین هر فرآیندی که از قدرت بشری، دانش، اطلاعات، تجربه، نوآوری، توانایی یادگیری سازمانی، ارتباط با مشتریان و ساختار سازمانی ریشه می‌گیرد، می‌تواند به‌عنوان سرمایه‌ی فکری طبقه‌بندی شود، به شرط آنکه بتواند دانش را در آینده نخبه‌سازی یا ارزش‌گذاری کند یا دانش ضمنی کارکنان را به دانش صریح ترجمه کند. نکته‌ی اخیر به این موضوع اشاره دارد که سرمایه‌ی فکری حرکت از دانش به سمت استفاده از دانش است، یعنی روابط و فرآیندها برای این‌که به‌عنوان سرمایه‌ی فکری محسوب گردند باید دانش را به محصول یا خدمتی تبدیل کنند که برای سازمان ارزشمند باشد [نورعلی زاد و رضایی، ۱۳۹۳]. اندازه‌گیری و مدیریت سرمایه‌ی فکری به مدیران سازمان‌ها اجازه‌ی خلق، پرورش، کنترل یک منبع مستحکم مزیت رقابتی را می‌دهد، چیزی که به‌سادگی به تصرف رقبا در نخواهد آمد. این در حالی است که صاحب‌نظران، سرمایه‌ی فکری را به سه حوزه تقسیم می‌کنند:

۱. سرمایه‌ی انسانی:

کارکنان سرمایه‌ی فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری‌شان ایجاد می‌کنند، مهم‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده‌ی سرمایه‌ی انسانی سازمان، مجموعه‌ی مهارت‌های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه‌ی آن‌هاست. سرمایه‌ی انسانی می‌تواند به‌منزله‌ی روح و فکر سرمایه‌ی فکری باشد. این سرمایه در پایان روز کاری با ترک سازمان از سوی کارکنان از شرکت

خارج می‌شود [روس و روس، ۱۹۹۷].

۲. سرمایه‌ی ساختاری:

شامل همه‌ی مخازن دانش غیرانسانی در یک سازمان است که دربرگیرنده‌ی پایگاه داده‌ها، چارت‌های سازمانی و فرآیندها و استراتژی‌ها و ... است که به سازمان ارزشی فراتر از مواد آن می‌دهد، به‌طورکلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد [مهرمنش و امینی، ۱۳۹۱].

۳. سرمایه‌ی ارتباطی:

شامل همه‌ی روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمان‌ها می‌توانند شامل مشتریان، واسطه‌های کارکنان، تأمین‌کنندگان، مقام‌های قانونی، جامعه‌ی اعتباردهندگان و سرمایه‌گذاران باشد [روس و روس، ۱۹۹۷].

به‌طورکلی، می‌توان گفت که مهم‌ترین جزء اصلی و اساسی سرمایه‌ی فکری، سرمایه‌ی انسانی است و دو سرمایه‌ی دیگر تابعی از سرمایه‌ی انسانی هستند. درواقع بدون سرمایه‌ی انسانی امکان رشد و توسعه‌ی آن‌ها محدود است [چن و همکاران، ۲۰۰۴].

ابوالحسنی، عنابستانی و صفری [۱۳۹۱] در بررسی رابطه‌ی سرمایه فکری و کارآفرینی درون‌سازمانی در سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران نشان دادند با سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی فکری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ی، کارآفرینی سازمان می‌تواند بهبود یابد. همچنین در مطالعه‌ی، آثار سرمایه‌ی فکری بر بهبود کارآفرینی سازمانی اداری کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارمحال و بختیاری را بررسی کردند. بر اساس نتایج، سرمایه‌ی فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت دارد [طالبی و بهامیر، ۲۰۱۲]. در پژوهشی ایرنا وگیدری [۲۰۱۱] تأثیر سرمایه‌ی فکری را بر کارآفرینی مطالعه

کردند. بر اساس نتایج هر سه مؤلفه‌ی ساختاری، انسانی و رابطه‌ی، سرمایه‌ی فکری تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی دارد. همچنین در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی سرمایه‌ی فکری و راهبرد و کارآفرینی که توسط سادودین و قداق [۲۰۱۱] انجام شد نتایج نشان داد بین کارآفرینی شرکتی در بنگاه‌های صنعتی یوگسلاوی با ابعاد سرمایه‌ی فکری می‌تواند رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشته باشد.

بنابراین، با توجه به اینکه یکی از عوامل مهم و مؤثر در سرعت بخشی و اثربخشی تحقق هدف‌های سازمان‌ها وجود نیروهای کارآمد و خلاق است، برای این‌که سازمان نسبت به موفقیت خود اطمینان حاصل کند لازم است که اختیار تصمیم‌گیری را به‌دست افرادی بسپارد که به نتایج موفقیت‌آمیز در کارهایشان نائل می‌شوند و با متحمل شدن ریسک‌های حساب‌شده، بیشتر در پی کسب نتیجه‌ی موفقیت‌آمیز هستند. این‌ها ویژگی‌های یک کارآفرین موفق است، درواقع سازمان باید به دنبال افرادی باروحيه‌ی کارآفرینی باشد تا به هدف‌های خود برسد [ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۱]. همچنین، یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به‌منظور نیل به هدف‌های سازمانی است؛ بنابراین سازمان‌ها باید بستر و زمینه‌ی یادگیری را فراهم کنند تا نسبت به رقبا سریع‌تر و بهتر گام بردارند. از طرف دیگر، امروزه بیش از هر زمان دیگری ضرورت دارد تا سازمان‌ها از طریق دارایی‌های نامشهود خود بتوانند خود را متمایز کنند. بدین لحاظ سرمایه‌ی فکری مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و هدف‌ها را آماده ساخته، یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. با توجه به مطالب یاد شده در بخش‌های پیشین و در قالب هدف اصلی پژوهش، وضعیت سرمایه‌ی فکری و یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند موردبررسی قرار گرفته است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-همبستگی به حساب می‌آید. جامعه آماری موردنظر در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان کارخانه کویرتایر شهر بیرجند است که در سال ۱۳۹۵ در کارخانه اشتغال داشته‌اند. برابر آمار موجود، در زمان پژوهش، مجموع این کارکنان ۱۱۶۰ نفر بوده است. حجم نمونه‌ی مورد مطالعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر بوده است. از بین این تعداد از نمونه، ۷٪ آفت آزمودنی داشته و پرسشنامه‌های ناقص (۲۰ عدد) بودند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود، بدین صورت که افرادی انتخاب شدند که سطح تحصیلات آن‌ها دیپلم به بالا باشد T تا درک درستی از پرسشنامه داشته باشند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی ویژگی‌های کارآفرینی نگ ننه [۲۰۱۱] دارای ۳۷ پرسش با مقیاس پنج درجه‌ی لیکرت و آلفای کرونباخ ۰٫۷۴، سرمایه‌ی فکری بونتیس [۱۹۹۸] دارای ۴۲ پرسش با مقیاس پنج درجه‌ی لیکرت و آلفای کرونباخ ۰٫۹۰، و یادگیری مادام‌العمر ویلکوچ و میووین [۲۰۱۴] دارای ۱۶ پرسش با مقیاس پنج درجه‌ی لیکرت و آلفای کرونباخ ۰٫۸۲ استفاده شده است.

یافته‌ها

متغیرهای مطالعه شده در این پژوهش شامل سرمایه‌ی فکری، یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی است که تحلیل‌های آماری بر مبنای آن‌ها انجام شده و از این طریق به پرسش‌های پژوهشی پاسخ داده می‌شود. پرسش اول پژوهش: وضعیت ویژگی‌های کارآفرینی در میان کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر بیرجند چگونه است؟ جدول (۱)، وضعیت میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. بر اساس جدول

فوق، مؤلفه‌ی خلاقیت با میانگین ۳٫۹۱ بیشترین و مؤلفه‌ی رهبری با میانگین ۳٫۴۶ کمترین میانگین را احراز کرده است. برای مقایسه‌ی میانگین نمرات ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن با میانگین نظری ۳، از آزمون تی تک نمونه‌ی استفاده شده است. همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده شده است، نتیجه‌ی این آزمون معنادار است؛ یعنی اختلاف معناداری بین میانگین نظری و میانگین محاسبه شده برای ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن وجود دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که میانگین ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط است و در وضعیت مطلوب قرار دارد.

جدول ۱- آمار توصیفی مربوط به میزان ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
ویژگی‌های کارآفرینی	۲۷۱	۳٫۶۶	۰٫۲۸	۰٫۱۷
توفیق طلبی	۲۷۱	۳٫۶۳	۰٫۴۳	۰٫۲۶
کانون کنترل	۲۷۱	۳٫۶۲	۰٫۳۸	۰٫۲۳
رهبری	۲۷۱	۳٫۴۶	۰٫۲۸	۰٫۱۷
تحمل ابهام	۲۷۱	۳٫۷۰	۰٫۴۸	۰٫۲۹
خلاقیت	۲۷۱	۳٫۹۱	۰٫۴۷	۰٫۲۹
فرصت طلبی	۲۷۱	۳٫۷۳	۰٫۶۰	۰٫۳۷

جدول ۲- آزمون تی تک نمونه‌ی ویژگی‌های کارآفرینی و مؤلفه‌های آن

نام متغیر	مقدار t	درجه آزادی df	سطح معناداری sig	تفاوت میانگین		حدود اطمینان ۰٫۹۵	
				پایین	بالا	پایین	بالا
ویژگی‌های کارآفرینی	۳۸٫۹۵	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۶۶	۰٫۶۳	۰٫۶۹	۰٫۶۹
توفیق طلبی	۲۳٫۷۴	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۶۳	۰٫۵۷	۰٫۶۷	۰٫۶۷
کانون کنترل	۲۶٫۴۱	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۶۲	۰٫۵۷	۰٫۶۶	۰٫۶۶
رهبری	۲۶٫۲۷	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۴۶	۰٫۴۲	۰٫۵۰	۰٫۵۰
تحمل ابهام	۲۴٫۰۶	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۷۰	۰٫۶۴	۰٫۷۶	۰٫۷۶
خلاقیت	۳۱٫۹۰	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۹۱	۰٫۸۵	۰٫۹۷	۰٫۹۷
فرصت طلبی	۱۹٫۷۰	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۷۳	۰٫۶۵	۰٫۸۰	۰٫۸۰

پرسش سوم پژوهش: وضعیت یادگیری مادام‌العمر در میان کارکنان کارخانهی کویرتایر شهر بیرجند چگونه است؟ با توجه به جدول (۵)، میانگین محاسبه‌شده برای یادگیری مادام‌العمر ۳٫۱۸ است. در جدول (۶)، نتایج آزمون تی تک نمونه‌یی برای متغیر یادگیری مادام‌العمر ارائه‌شده است. بر اساس این جدول که با میانگین نظری ۳ مقایسه شده است، میزان آزمون معنادار بوده، یعنی تفاوت معناداری بین میانگین نظری و مقدار محاسبه شده برای متغیر یادگیری مادام‌العمر وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری مادام‌العمر در وضعیت مطلوب قرار دارد.

جدول ۵- شاخص‌های توصیفی یادگیری مادام‌العمر

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
یادگیری مادام‌العمر	۲۷۱	۳٫۱۸	۰٫۴۳	۰٫۲۶

جدول ۶- آزمون تی تک نمونه‌یی یادگیری مادام‌العمر

نام متغیر	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین		حدود اطمینان
				پایین	بالا	
یادگیری مادام‌العمر	۶٫۸۳	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۱۸	۰٫۱۳	۰٫۲۳

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر کنونی، برای آنکه سازمان‌ها بتوانند در اقتصاد دانش‌محور امروزی به حیات خود ادامه دهند، باید به کارآفرینی به‌منزلهی راهبردی ضروری، به‌طور ویژه توجه کنند و برای تقویت و توسعهی آن، عوامل و مؤلفه‌های مختلف تأثیرگذار بر آن را شناسایی و واکاوی دقیق نمایند. در این میان با توجه به افزایش روزافزون نقش دانش و سرمایه‌های دانشی، سازمان‌ها

پرسش دوم پژوهش: وضعیت سرمایه‌ی فکری در میان کارکنان کارخانهی کویرتایر شهر بیرجند چگونه است؟ جدول (۳)، وضعیت میانگین و انحراف معیار سرمایه‌ی فکری سازمان و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. طبق این جدول، سرمایه‌ی انسانی با میانگین ۳٫۹۲ به‌طور معناداری از بقیه مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری بالاتر است. بعداز آن سرمایه‌ی ارتباطی با میانگین ۲٫۹۰ و در انتها سرمایه‌ی ساختاری با میانگین ۲٫۴۰ قرار دارد. برای مقایسهی میانگین نمرات سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن با میانگین نظری ۳ از آزمون تی تک نمونه‌یی استفاده‌شده است. همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده‌شده است، نتیجهی آزمون معنادار است یعنی، سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن از میانگین بالاتری نسبت به میانگین نظری برخوردارند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن در وضعیت مطلوب قرار دارد.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
سرمایه‌ی فکری	۲۷۱	۳٫۷۹	۰٫۳۶	۰٫۲۲
سرمایه‌ی ساختاری	۲۷۱	۳٫۴۰	۰٫۵۸	۰٫۳۵
سرمایه‌ی انسانی	۲۷۱	۳٫۹۲	۰٫۴۸	۰٫۲۹
سرمایه‌ی ارتباطی	۲۷۱	۳٫۹۰	۰٫۴۳	۰٫۲۶

جدول ۴- آزمون تی تک نمونه‌یی سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن

نام متغیر	مقدار t	درجه آزادی df	سطح معناداری sig	تفاوت میانگین		حدود اطمینان
				پایین	بالا	
سرمایه‌ی فکری	۳۶٫۵۰	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۷۹	۰٫۷۴	۰٫۸۳
سرمایه‌ی ساختاری	۱۱٫۵۱	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۴۰	۰٫۳۳	۰٫۴۷
سرمایه‌ی انسانی	۳۱٫۲۴	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۹۲	۰٫۸۶	۰٫۹۸
سرمایه‌ی ارتباطی	۳۴٫۷۰	۲۷۰	۰٫۰۰۱	۰٫۹۰	۰٫۸۵	۰٫۹۵

هماهنگی دارد. از طرف دیگر نتایج پژوهش نشان می‌دهد میانگین سرمایه‌ی فکری و تمام مؤلفه‌های آن و همچنین میانگین یادگیری مادام‌العمر کارکنان نیز از میانگین نظری بالاتر و در وضعیت مطلوب قرار دارد.

پیشنه‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهشی و مبانی نظری، پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

۱- ویژگی‌های مرتبط با کارآفرینی بسیار زیاد و متنوع‌اند. پیشنهاد می‌شود علاوه بر ویژگی‌هایی که در این پژوهش مطالعه شده، قابلیت‌های دیگری نیز شناسایی و بررسی شود.

۲- به دلیل اینکه کارآفرینی یک مقوله‌ی فردی و از راه تجربه و انتقال آن قابل یادگیری و آموزش است، افزایش مهارت، تخصص و توان فردی افراد سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزش کارآفرینی و ارائه‌ی آموزش‌ها لازم متناسب با نیازها، می‌تواند در درجه‌ی اول به تقویت کارآفرینی و در ادامه به تسهیل و به‌کارگیری ویژگی‌های آن در سازمان منجر شود.

۳- با انجام دادن پژوهش‌های بیشتر و گسترده‌تر، می‌توان مدلی جامع و بومی به منظور سنجش قابلیت‌های کارآفرینی در ایران ارائه کرد

کرم IRM

به‌خوبی دریافته‌اند سرمایه‌گذاری و تأکید بر سرمایه‌های مالی و فیزیکی به‌تنهایی مفید نیست، بلکه بر مبنای رویکردی جدید در توسعه‌ی کارآفرینی و در نتیجه تضمین بقای خود، باید بر سرمایه‌ی فکری به‌عنوان یکی از ارزش‌افزاترین منابع سازمانی و شاخص کلیدی در ایجاد مزیت نسبی برای سازمان‌ها تمرکز کنند. از سوی دیگر، افراد، واحدهای تشکیل‌دهنده‌ی سازمان‌ها هستند. یادگیری مداوم کارکنان برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه‌ی قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همگان برای آینده‌ی نامشخص ضروری‌ست. با در نظر گرفتن اهمیت موضوع؛ این پژوهش باهدف اصلی بررسی وضعیت سرمایه‌ی فکری و یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر شهر بیرجند انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد در گروه نمونه، میانگین ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان و تمام مؤلفه‌های آن بالاتر از سطح میانگین نظری قرار دارد؛ بنابراین ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان کارخانه‌ی کویرتایر در وضعیت مطلوب قرار دارد. بالا بودن میانگین ویژگی‌های کارآفرینی در کارخانه ممکن است به علت فعالیت‌های دقیق و برنامه‌ریزی‌شده، استفاده از فرصت‌های موجود، استقبال و پذیرش تغییر، مسئولیت‌پذیری در حل مشکلات، تمایل به انجام کارهای سخت و غیره باشد. این نتایج با پژوهش آراستی و همکاران (۱۳۹۲) و محمدی و همکاران (۱۳۹۰)

مراجع

- ۱- ابزری، مهدی و عباس، عباسی. (۱۳۸۴). تحلیلی بر سازمان‌های نوین هزاره‌ی سوم (سازمان‌های یادگیرنده و یاد دهنده). سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ۱-۱۱.
- ۲- ابوالحسنی رنجبر، احمد؛ عنابستانی، مینا و شریعت جعفری، اسماعیل. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی درون‌سازمانی (مطالعه‌ی موردی: کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران). نخستین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، مازندران، ۱-۱۸.
- ۳- احمد پور داریانی، محمود و عزیز، محمد. (۱۳۸۳). کارآفرینی. تهران: محراب قلم.
- ۴- احمد پور داریانی، محمود. (۱۳۸۷). کارآفرینی تعاریف، نظریات، الگوها. تهران: جاچرمی.

- ۵- افضل نیا، محمدرضا؛ اشکوه، حسین و کلوی، آیلار. (۱۳۸۹). بررسی جایگاه آموزش رسمی، غیررسمی و یادگیری مادام‌العمر در عصر ناپایداری اطلاعات. فصلنامه‌ی آموزش مهندسی ایران، ۱۲(۴۵)، ۶۸-۵۷.
- ۶- آراستی، زهرا؛ کنعانی، احمد؛ سیدقاسمی، نفیسه سادات (۱۳۹۲). انگیزه‌های کارآفرینی زنان و مردان در بخش صنعت شباهت‌ها و تفاوت‌ها، نشریه‌ی زن در توسعه و سیاست، ۱(۸۳)، ۱۰۰-۸۳.
- ۷- آقاجان زاده، حمید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و سرمایه‌ی فکری در شرکت سهامی بیمه‌ی آسیا شهر تهران (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد). دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران، ایران.
- ۸- الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- ۹- بیات، سوده؛ قلی‌پور، آرین و پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری شهر یادگیرنده در منطقه‌ی ۶ شهرداری تهران. دو فصلنامه‌ی مدیریت شهری، ۳۱(۳۱)، ۱۵۶-۱۳۹.
- ۱۰- پرباختچی، محمدرحیم و شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمانی (چاپ اول) تهران: ارسباران.
- ۱۱- جهانگیری، علی و کلانتری ثقفی، ربابه. (۱۳۸۷). بررسی و سنجش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران. فصلنامه‌ی توسعه‌ی کارآفرینی، ۱(۱)، ۸۷-۱۱۰.
- ۱۲- حسینی خواه، علی. (۱۳۸۷). امکان و ضرورت آموزش کارآفرینی در مدارس. فصلنامه‌ی مطالعات برنامه درسی، ۳(۱۱)، ۹۴-۶۶.
- ۱۳- سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۸۸). اصول و مبانی کارآفرینی. چاپ سیزدهم، تهران: کیا.
- ۱۴- قلیچ‌لی، بهروز و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). نقش سرمایه‌ی فکری در ایجاد سرمایه‌ی فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروسازی ایرانی). فصلنامه‌ی دانش مدیریت، ۷۵(۷۵)، ۱۴۷-۱۲۵.
- ۱۵- کردنائیچ، اسدالله؛ زالی، محمدرضا؛ هومن، حیدر علی و شمس، شهاب‌الدین. (۱۳۸۸). ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۶- محمدی، حمیدرضا، احمدی، عبادالله و دیگران (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، فصلنامه‌ی جامعه‌شناسی زنان، ۱(۱)، ۱۱۹-۹۹.
- ۱۷- محمدی‌مهر، مژگان؛ ملکی، حسن؛ عباس پور، عباس و خوش‌دل، علیرضا. (۱۳۹۰). شایستگی‌های مورد نیاز یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان پزشکی عمومی. مجله‌ی ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۸)، ۹۶۰-۹۷۵.
- ۱۸- محمودی، سودابه. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه‌ی فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیرکبیر (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد). دانشکده‌ی اقتصاد و مدیریت دانشگاه سمنان، ایران.
- ۱۹- مهرمنش، حسن و امینی، محمد. (اربدیبهشت ۱۳۹۱). سرمایه فکری. ماهنامه‌ی داخلی بانک اقتصاد نوین، ۳(۳۹)، ۳۰-۶۴.
- ۲۰- ناظم، فتاح. (۱۳۸۶). کارآفرینی مدیران و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه‌ی اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۲(۲)، ۱۱-۳۳.
- ۲۱- نورعلی زاد، رحمان و رضایی، علی‌محمد. (۱۳۹۳). سرمایه‌ی فکری در سازمان. نشریه‌ی تخصصی مدیریت، ۳(۳۰)، ۳۶-۴۲.

22. Anderson, R M. (2007). Accounting for creation of value.

23. Applegate, L.M & Collura, M. (2000). Emerging Business Models, lessons from the field: Harvard Business school press.

24. Arslan, C, Dilmac, B & Hamarta, E. (2009). Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: a study with Turkish university students. Social behavior and personality, 37(6), 791-800.

25. Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and Models, Management Decision, 36(2), 63-76.

26. Brooking, A. (1996). Intellectual Capital. International Thompson Business Press, London.
27. Candy, P.C, Crebert R.G, O'Leary J.O. (1994). Developing lifelong learners through undergraduate education. Canberra, Australia, National Board of Employment, Education and Training.
28. Chen, J. Zhu, Z. & Xie, Y.H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. Journal of Intellectual capital, 5(1), 85-100.
29. Crowther, J. (2004). In and Against Lifelong Learning: Flexibility and the Corrosion of Character, International Journal of Lifelong Education, 23(2), 125- 136.
30. Demirel M. (2009). Lifelong learning and schools in the twenty-first century. Procedia Social and Behavioral Sciences. 1(1): 1709-16.
31. Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. Personality and Individual Differences, 45 (7), 613-617.
32. Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). Behavior in organizations. Prenticehall. Inc. _ Gurol, Y. & Atsan, N. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship education and training in Turkey, Education & Training, 48(1), 25-38.
33. Howard, S. (2008), Developing Entrepreneurial potential in youth: The effects of entrepreneurial education and venture creation, University of south florida report.
34. Irena, M. & Giedre, A. (2011). The evaluation of intellectual capital influence on entrepreneurship. Journal of Economics and Management, 16 (1), 558- 566.
35. Littunen, Annu. (2000). Entrepreneurship and the characteristics of entrepreneurial personality, International journal of entrepreneurial behavior research, 6(6).
36. McClelland, D. (1962). Business Drive and National Achievement. Harvard Business Review, 40, 89.
37. McGill, Terrene P. (2006). Harnessing Intellectual Capital: A Study of Organizational Knowledge Transfer.
38. NENEH. (2011). The Impact of Entrepreneurial Characteristics and Business Practices on the Long Term SURVIVAL OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs) Brownhilder Ngek.
39. Roos, G. & Roos, J. (1997). Measuring Your Company's Intellectual Performance, Long Range Planning, 30(3), 413-426.
40. Sadudin, I. & Gadaf, R. (2011). The link between intellectual capital, strategy and entrepreneurship. Research Report, Social Science Research Network.
41. Stewart, T. (1997). Intellectual Capital: The New Wealth of Nations. Doubleday Dell Publishing Group, New York, NY.
42. Sullivan J. P. H. & Sullivan S. P. H. (2000). Valuing intangible companies: an intellectual capital approach, Journal of Intellectual capital, 1 (4), 328-340.
43. Talebi, K. & Bahamir, A. (2012). Identification of intellectual capital effects on promoting organizational entrepreneur (Charmahale-Bakhtiari Department of Cooperatives, Labors and Social Welfare). Journal of Business Economics & Management Research, 2 (6), 131- 142.
44. Wielkiewicz, R, and Meuwissen, A. S. (2014). A Lifelong Learning Scale for Research and Evaluation of Teaching and Curricular Effectiveness. Society for the Teaching of Psychology, 41(3), 220-227.
45. Yonca G. & Nuray A. (2000). Entrepreneurship College Students Profils Sampling Comparative analysis Education & Training, 48, 25- 38.

Investigating the Status of Intellectual Capital, Lifelong Learning, and Entrepreneurship Characteristics of the Employees of the Kiver Tire Factory in Birjand

R. Nasrollahi¹, A. Asgari^{2,*}

1. Master Student in Educational Management, University of Birjand
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Birjand

*Corresponding author Email: ali.asgari@birjand.ac.ir

Recieved: May 2017, Accepted: August 2017

Abstract: Entrepreneurship is the centerpiece of economic development, and the entrepreneurs, through the destruction of the old and inefficient methods of the past and replacing them with efficient and modern methods, give rise to economic system, dynamism and life. Among the factors involved in entrepreneurship is the issue of intellectual capital and lifelong learning. Therefore, the purpose of this study was to investigate the status of intellectual capital, lifelong learning and entrepreneurial characteristics of the employees of the Kavir Tire factory in Birjand city. The research method was descriptive-correlational and the statistical population consisted of employees of the Kavir Tire factory in Birjand city (1160 people), 291 of them were selected as a sample by purposeful sampling. Data were gathered by using three questionnaires; entrepreneurial characteristics of Neg Neneh (2011) with Cronbach's alpha of 0.77, Intellectual Capital of Bontis (1998) with Cronbach's alpha of 0.90, and life-long learning of Wielkiewicz and Meuwissen (2014) with Cronbach's alpha of 0.82. The results of the research show that the status of entrepreneurial characteristics and its components, intellectual capital and its components, and lifelong learning are in a desirable level.

Keywords: Intellectual capital, Lifelong learning, Entrepreneurial characteristics.