

## بررسی تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شهرک های صنعتی استان اردبیل)

نقی باقری سولا<sup>۱</sup>، مجتبی جلالی قهرمانلو<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی مقدس اردبیلی، [naghi.bagheri757@gmail.com](mailto:naghi.bagheri757@gmail.com)

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی مقدس اردبیلی، [jalali.mojtaba@tamin.ir](mailto:jalali.mojtaba@tamin.ir)

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرک های صنعتی اردبیل می باشد که از نظر هدف کاربردی و از روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری پژوهش شامل مدیران شرکت های فعال در شهرک های صنعتی اردبیل می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۲۱۰ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. به منظور اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی توسط هیل (۱۹۹۶) و هوش سازمانی توسط آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL انجام گرفت. نتایج نشان داد هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معناداری دارد.

کلیدواژه ها: هوش سازمانی، کارآفرینی، سازمان، شهرک های صنعتی

#### مقدمه

در محیط رقابتی امروز، شرکت‌ها به طور مداوم در حال تغییر و مشارکت در فعالیت‌های کارآفرینی می‌باشند. انعطاف‌ناپذیری، عدم ریسک‌پذیری و بیرغبندی که در میان شرکت‌های صنعتی برجسته‌تر است، مانع توسعه فعالیت‌های کارآفرینی می‌شود. بنابراین چنین وضعیتی مناسب رقابت نیست. از طرفی، سازمان‌های کارآفرین که تغییر نگرش دارند و ریسک‌پذیر می‌باشند و به نوآوری اهمیت می‌دهند، محبوبیت بیشتری به دست می‌آورند (کانتور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). کارآفرینی اصطلاحی است که در سطح فردی، گروهی و سازمانی به کار برده می‌شود (لومپکین و دس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است. کارآفرینی سازمانی به عنوان سیستمی تعریف می‌شود که ظرفیت خلاقانه مدیران و کل نیروی کار در سازمان را، افزایش داده و کاملاً قابل بهره‌برداری سازد (زیویار و همکاران، ۱۳۹۶). فرض اساسی تفکر کارآفرینی آن است که کارآفرینی یک پدیده‌ای رفتاری است و تمامی سازمان‌ها را می‌توان در طول یک طیف قرار داد. این طیف از بسیار محافظه‌کار شروع شده و با بسیار کارآفرین به پایان می‌رسد. سازمان‌ها از یکسو بایستی قادر به خلق شرایط، پیش‌زمینه‌ها و مکانیسم‌هایی در جهت‌گیری فرآیندهای خود به سمت نوآوری و تغییر باشند و از سوی دیگر زمینه را برای موفقیت نهایی ایده‌های ارائه شده و دستیابی به مفهوم کارآفرینی فراهم آورند (احمدپور داریانی، ۱۳۹۸). عوامل متعددی بر کارآفرینی سازمانی<sup>۵</sup> تاثیر دارند. یکی از متغیرهای موثر بر کارآفرینی سازمانی، هوش سازمانی<sup>۶</sup> است. چنانچه تاج‌پور و حسینی (۱۳۹۹) در تحقیق خود تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی را تایید کرده‌اند. همچنین باقری و همکاران (۱۳۹۸)، هادوی و همکاران (۱۳۹۷)، تیموری و همکاران (۱۳۹۶) ارتباط بین هوش سازمانی با کارآفرینی در سازمان را بررسی و تایید کرده‌اند. آلبرخت<sup>۷</sup> هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی‌های هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. این ظرفیت تلفیقی از توانایی‌های فنی و انسانی است که از آن‌ها به عنوان هوش انسانی و هوش رایانه‌ای نشان می‌دهد، هوش فنی توانایی سازمان را برای پردازش دانش و اطلاعات رانشان می‌دهد، که این امر تاثیر زیادی در تبادلات سازمان‌های امروزی دارد، اما هوش انسانی بسیار مهم‌تر از هوش فنی در نظر گرفته می‌شود، زیرا استفاده موفق از، فن‌آوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت‌های فکری دارد (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۵). اهمیت هوش سازمانی در کسب و کارها و مؤسسات فناور از این امر ناشی می‌شود که هوش فردی به تنهایی توانایی چیرگی برمسائل پیش رو را ندارد. لذا، برای غلبه بر مشکلات نیاز به ایجاد هوش جمعی در درون سازمان به عنوان یک ضرورت اهمیت پیدا می‌کند (ماریس و اسکارتل، ۲۰۱۱) به علاوه، هم‌زمان با تعیین اهداف سازمانی و انطباق با تغییرات محیطی، هوش سازمانی در بهبود تصمیمات مدیریتی نقشی اساسی دارد (ویلنسکی، ۱۹۶۹) این امر می‌تواند مزایای بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد که از جمله‌ی آنها افزایش توان رقابتی سازمان در بازار جهانی و بهبود عملکرد جمعی، به عنوان عاملی حیاتی در توسعه‌ی سازمانی است (مصلح و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۱). شرکت‌های صنعتی موجود در بازارهای نوظهور با شرایط رقابتی بسیار شدید و نامطلوب به همراه فشار بیشتر برای ارائه نوآوری و کارآفرینی، مواجه هستند. همان‌طور که تاجودین و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۴)، پیشنهاد داده‌اند، کارآفرینی سازمانی، رقابت‌پذیری شرکت‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به آنها کمک می‌کند تا در محیط‌های گذرا و ناامن موفق شوند. از سوی دیگر، تکنیک‌ها و شیوه‌هایی سازمانی پیشنهاد شده است تا از بخش‌های توسعه یافته به نقاط

3 . Kantur

4 . Lumpkin and Dess

5 . Organizational entrepreneurship

6 organizational intelligence

7 . Albrecht

8 . Tajudin et al

کمتز توسعه یافته جهان، انتقال یابد(آریاس و گویلن<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸). همان طور که این ایده ها و شیوه ها در حال نهادینه شدن هستند، برخی از مشکلات و ناسازگاری ها، اجتناب ناپذیر هستند که نشان می دهد شیوه های کارآفرینی در سطح سازمانی، در شرایط مختلف متفاوت است (کانتور، ۲۰۱۲). به این ترتیب اخیرا تمرکز بیشتر بر ارتباط بین کارآفرینی سطح شرکت ها و عملکرد آنان در اقتصادهای نوظهور می باشد(چاستون و اسکوت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲؛ کای و همکاران، 2014؛ یئو و لئو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹؛ اوربان، ۲۰۱۲، نقل از پیرایش و همکاران، ۱۳۹۹).

در سال ۱۳۶۲ پس از ایجاد تغییرات در نظام صنعتی کشور، سازمان صنایع کوچک و نواحی صنعتی ایران با کلیه وظایف در وزارت صنایع ادغام گردید و به منظور ایجاد هماهنگی و استفاده مطلوب از امکانات شهرکهای صنعتی و ایجاد هر چه بیشتر امکانات زیربنایی و ارائه خدمات ضروری برای متقاضیان ایجاد واحدهای صنعتی، قانون "شرکت شهرکهای صنعتی ایران" به تصویب رسید. با توجه به ضرورت توجه به کارآفرینی در شرکت های صنعتی و تجاری، شرکت شهرک های صنعتی نقش مهم و موثری در ترویج فرهنگ کارآفرینی و حمایت از کارآفرینی در این شرکت ها دارد. در بیان دلیل اصلی تمرکز بر موضوع مورد مطالعه باید گفت که در سال های اخیر، شرکتهای کوچک و متوسط فعال در شهرکهای صنعتی استان اردبیل برای توسعه و بهبود کیفیت خدمات، توجه به شاخص های کارآفرینی سازمانی، به تقویت شاخص های هوش سازمانی، به عنوان یکی از متغیرهای موثر بر کارآفرینی سازمانی اقدام نموده اند. بنابراین آنچه بر اساس هدف تعیین شده در تحقیق مدنظر است، پاسخ به این سوال است که آیا هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرکهای صنعتی اردبیل تاثیر معناداری دارد؟

مبانی نظری

### کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی فرایندی است که در آن محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از طریق القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تاسیس شده به ظهور می رسد یا به عبارت دیگر مجموعه فعالیت هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار است (صمدآقایی، ۱۳۹۸). کارآفرینی به فرایند شناسایی فرصتهای جدید و ایجاد کسب و کار در سازمانهای جدید یا رشدیافته، برای بهره برداری از فرصتهای شناسایی شده گفته میشود که در نتیجه آن کالها و خدمات جدیدی به جامعه عرضه شود (احمدپور داریانی، عزیزی، ۱۳۹۵). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن، محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از راه القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تاسیس شده به ظهور میرسد یا به بیان دیگر، مجموعه فعالیتهایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار است (نخعی و همکاران، ۱۳۹۸). کارآفرینی سازمانی فعالیت هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار می شود (فوکس ژولی، ۲۰۰۸). در بخش کارآفرینی سازمانی حمایت مدیریت، پاداش و تقویت، توانمندی، ریسک پذیری، حمایت مدیریتی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی عواملی مهم برای فعالیت های کارآفرینانه به شمار می روند (زایوار، ۱۳ و همکاران، ۲۰۱۷). به هر حال برای دستیابی به نوآوری و رشد، حفظ یا استقرار روحیه کارآفرینی در یک سازمان مهم می باشد. روحیه کارآفرینی می تواند مزیت رقابتی

<sup>9</sup> . Arias and Guillen

<sup>10</sup> . Chaston and Scott

<sup>11</sup> . Yiu and Lau

12 . Fox Julie

13 . Ziviar

ارزشمندی باشد بویژه برای شرکت هایی که از منابع انسانی توانمندی برخوردار بوده و توانایی تشویق و گسترش آن را در سازمان دارند. گسترش این روحیه در سازمان مستلزم آن است که سازمان ها استقلال و آزادی لازم را به کارآفرینان واگذار کنند. از طریق توسعه روحیه کارآفرینی در درون سازمان که کارآفرینی نامیده می شود می توان بر موانع موجود بر سر راه انعطاف پذیری، رشد و نوآوری فائق آمد. به طور کلی مهم ترین عواملی که باعث افزایش توجه به کارآفرینی شده انواع فشارهای اجتماعی، فرهنگی و رقابت است (ناظم و مهدی نیا، ۱۳۹۹).

### هوش سازمانی

آلبرخت هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت هایش تعریف کرده است. این ظرفیت تلفیقی از توانایی های فنی و انسانی است که از آن ها به عنوان هوش انسانی و هوش رایانه ای نشان می دهد، هوش فنی توانایی سازمان را برای پردازش دانش و اطلاعات رانشان می دهد، که این امر تأثیر زیادی در تبادلات سازمان های امروزی دارد، اما هوش انسانی بسیار مهمتر از هوش فنی در نظر گرفته می شود، زیرا استفاده موفق از، فن آوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت های فکری دارد. مک مستر هوش سازمانی را قابلیت جهت یابی، معقول بودن و عمل به شیوه های انعطاف پذیر، خلاق و انطباقی تعریف کرده است (حمیدی و همکاران، ۱۴۰۰). لیوویتس نیز تعریف خود را این گونه بیان می دارد: مجموعه تمام هوشمندی های یک سازمان که به منظور ایجاد دیدگاه مشترک، فرایند بازرنگری و بازبینی و هدایت کل سازمان مورد استفاده قرار می گیرد (ستاری قهفرخی، ۱۳۹۶). فرایند هوش سازمانی براساس نظر ماتسودا به ۵ جزء تقسیم می شود: شناخت سازمانی، حافظه سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباط سازمانی و تعقل سازمانی. این ۵ فرایند فرعی، ابزار قدرتمندی برای تحلیل و پیشرفت فرایندهای اتخاذ تصمیم در سازمان است. ماشینی یاد می کنند (عزیزی، ۱۳۹۶). آنگون و همکارانش در تحقیق خود سه رویکرد را برای هوش سازمانی مطرح کردند :

رویکرد ادراکی: تاکید رویکرد ادراکی بر استفاده از توانایی های محاسباتی و فکری در تصمیم گیری ها می باشد. اجزاء هوش سازمانی در این رویکرد، ایجاد توانایی ها و ظرفیت های پردازش اطلاعات مانند توانایی و ظرفیت به دست آوردن اطلاعات، تفسیر و بیان آن، توزیع و ذخیره سازی و بالاخره به کارگیری اطلاعات می باشد. رویکرد رفتاری: براساس این رویکرد، سازمان هوش و توانایی خود را در واکنش به تغییرات محیطی و مشکلات و پیامدهای دیگر و چگونگی سازگاری با آن ها از طریق اصلاح رفتارشان، نشان می دهد. اجزای هوش سازمانی در رویکرد رفتاری، ایجاد ظرفیت و توانایی سازگاری مانند چندانگنی، افزونگی و پیوند میان اعضاء می باشد. رویکرد اجتماعی/هیجانی: تاکید این رویکرد، توانایی انجام وظایف درون فردی یا توانایی درک و برقراری ارتباط با دیگران است. اجزا هوش سازمانی در رویکرد اجتماعی/هیجانی، ایجاد ظرفیت عاطفی سازمان مانند مهارت، تطبیق، تشخیص، تشویق، آزادی، عمل و سرزندگی عاطفی می باشد (ماریا، ۲۰۲۱).

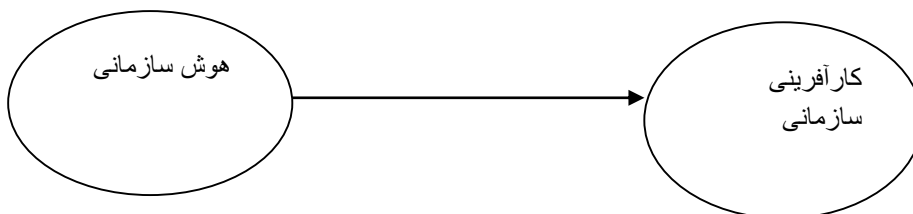
### پیشینه تحقیق

مهدویان (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان نقش مولفه های هوش سازمانی در پیش بینی کارآفرینی در سازمان های غیر دولتی انجام داده است. بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق، متغیرهای سرنوشت یکسان، دیدگاه راهبردی، نگرش به تحولات سازمانی، اتحاد بین کارکنان، روحیه کارکنان نقش معنی داری در پیش بینی کارآفرینی در سازمان دارند. شیرازی و حمودی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان راهبردهای بازاریابی آنلاین بر کارآفرینی درون سازمانی انجام دادند. در این تحقیق مشخص شد که استفاده از شیوه های بازاریابی آنلاین، شاخص های مربوط به کارآفرینی درون سازمانی را بهبود می بخشد. تاج پور و حسینی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شرکت گاز شیراز انجام داده اند. نتایج به دست آمده نشان داد که هر دو عامل فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی تاثیر مستقیم و معنی داری بر متغیر کارآفرینی سازمانی دارند. باقری و نصیری ولیک (۱۳۹۸) در مقاله ای به مطالعه همبستگی مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی پرداخته است و بر اساس یافته های تحقیق اشاره می کند که ارتباط معنی داری میان متغیر هوش سازمانی و همچنین متغیر مدیریت استعداد با

متغیر تمایل به کارآفرینی برقرار است. تایمون و ساها (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان هوش سازمانی و تاثیر آن بر راهبردهای کارآفرینی در صنایع تولیدی انجام دادند. بر اساس نتایج تحقیق هوش سازمانی بر راهبردهای کارآفرینی شامل دیدگاه شخصی، انطباق نهادی، مدیریت کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه تاثیر معنی داری دارد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر کاربردی و از نظر روش مورد استفاده برای انجام تحقیق، توصیفی و همبستگی می باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر میدانی است. مدیران شرکتهای فعال در شهرکهای صنعتی استان اردبیل به عنوان جامعه آماری تحقیق حاضر مطرح هستند تعداد آنها ۴۶۰ نفر (مرکز آمار شرکت شهرکهای صنعتی اردبیل) می باشد. با استفاده از جدول مورگان نمونه آماری برابر ۲۱۰ نفر بدست آمد. روش مورد استفاده برای نمونه گیری نیز، تصادفی ساده می باشد. برای جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای، از منابع اطلاعاتی متعدد همچون مقالات، کتب و پایان نامه ها استفاده شد و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هیل (۱۹۹۶)، پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده شده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شده است و برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۷۷، برای و برای پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ۰/۸۶ بدست آمد و با توجه به بالا بودن پایایی توزیع پرسشنامه ها ادامه یافت و در مرحله نهایی نیز آلفای کرونباخ برای تعداد کل پرسشنامه محاسبه شد. برای تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری با نرم افزار آماری Lisrel استفاده شد. برای تحلیل فرضیه های تحقیق ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف توزیع داده ها آزمون شد و با توجه به نرمال بودن توزیع نمرات از تحلیل عامل تاییدی، برازش مدل و معادلات ساختاری استفاده شد. مدل پژوهشی به شرح ذیل می باشد:



شکل ۱- منبع : یونسی و همکاران (۱۳۹۳)

### یافته ها

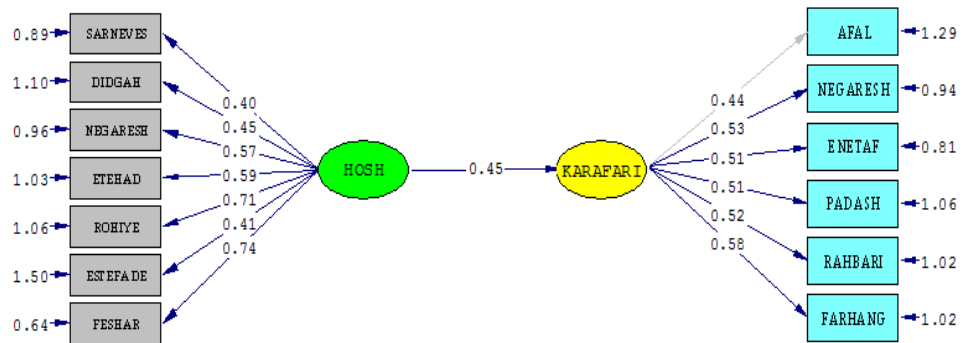
طبق نتایج جدول ۱ و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال است و جهت تحلیل فرضیات می توان از آزمون های پارامتریک (معادلات ساختاری) استفاده کرد.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن متغیرهای تحقیق

آماره	هوش سازمانی	کارآفرینی سازمانی
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۱/۲۲	۰/۹۰

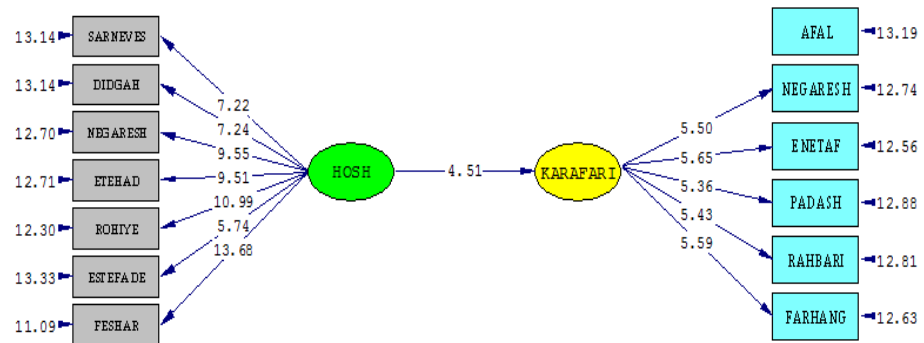
۰/۲۱	۰/۰۷	سطح معنی داری
------	------	---------------

همانطور که در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر اثر متغیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی معادل ۴۵ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t = 4.51$  تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می‌توان بیان نمود که هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری می‌باشد و اگر هوش سازمانی افزایش یابد کارآفرینی سازمانی نیز افزایش می‌یابد و اگر هوش سازمانی ضعیف شود طبیعتاً کارآفرینی سازمانی نیز کاهش می‌یابد. لذا فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.



Chi-Square=67.99, df=87, P-value=0.80000, RMSEA=0.018

نمودار ۱- بارهای عاملی مربوط به فرضیه



Chi-Square=67.99, df=87, P-value=0.80000, RMSEA=0.018

نمودار ۲- مقدار T-Value

جدول ۲- نتایج برازش مدل

نتیجه	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	شاخص	معیارهای برازش مدل
برازش مناسب	کمتر از ۳	۰/۷۸	K2/df	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	کمتر از ۱	۰/۰۱	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات
برازش مناسب	نزدیک صفر	۰/۰۸۲	RMR	ریشه مجذور مانده ها
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	NFI	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	NNFI	شاخص نرم برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	CFI	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	IFI	شاخص برازش اضافی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	RFI	شاخص برازش نسبی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	GFI	شاخص برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته

با توجه به نتایج، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار خی دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خی دو به درجه آزادی در همه مدل های اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخص های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

### نتیجه گیری و پیشنهادات

طبق نتایج تحقیق فرضیه تایید می شود و هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت معنی داری دارد. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق تیموری و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. چون در تحقیق یاد شده، همچون تحقیق حاضر نتایج نشان می دهد که ارتباط مستقیم و معنی داری میان متغیر هوش سازمانی و متغیر کارآفرینی سازمانی برقرار است. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق مهدویان (۱۴۰۰) همخوانی دارد. چون در تحقیق یاد شده، همچون تحقیق حاضر نتایج نشان می دهد که متغیرهای سرنوشت یکسان، دیدگاه راهبردی، نگرش به تحولات سازمانی، اتحاد بین کارکنان، روحیه کارکنان نقش معنی داری در پیش بینی کارآفرینی در سازمان دارند. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق تاپمون و ساها (۲۰۱۸) همخوانی دارد. چون در تحقیق یاد شده، همچون تحقیق حاضر نتایج نشان می دهد که هوش سازمانی بر راهبردهای کارآفرینی شامل

دیدگاه شخصی، انطباق نهادی، مدیریت کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه تاثیر معنی داری دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق هادوی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. چون در تحقیق یاد شده، همچون تحقیق حاضر نتایج نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و مولفه های آن و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی دار وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق فرزی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. چون در تحقیق یاد شده، همچون تحقیق حاضر نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار است. بنابراین موارد زیر جهت بهبود کارآفرینی سازمانی با تاکید بر شاخص‌های هوش سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- به مدیران توصیه می‌شود در راستای بهبود کارآفرینی سازمانی شاخص‌های مربوط به هوش سازمانی را در جلسات با کارکنان مطرح نمایند و به آنها بیش تر اهمیت بدهند و از نظرات و پیشنهادات مفید کارکنان در جهت بهبود کارآفرینی سازمانی بهره مند شوند.
- به مدیران پیشنهاد می‌شود تا برای کارکنان دوره‌های آموزشی هوش سازمانی در نظر گرفته شود که در این دوره‌ها از اساتید و صاحب نظران این حیطه‌ها بهره مند شوند تا به ارتقای این مهارتها منجر شود تا زمینه‌های بهبود کارآفرینی سازمانی فراهم شود.
- مدیران تلاش کنند تا با تفکر و عمل مدیریت، کل سیستم را تحت تاثیر قرار دهند و کارکنان خود را بطور مستقیم در تصمیم گیری دخالت دهند و در این فرآیند نقش تسهیل کننده ذی نفوذ را در سازمان ایفا نمایند.

## فهرست منابع

- احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۹۸). کارآفرینی: تعاریف با نظریات، الگوها، تهران: انتشارات شرکت پردیس.
- احمد پورداریانی، م. عزیزی، م. (۱۳۹۵). کارآفرینی. چاپ چهاردهم. تهران. انتشارات محراب قلم و سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش - باقری، محیا؛ نصیری ولیک، بنی فخرالسادات (۱۳۹۸). بررسی همبستگی مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی، نشریه مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۱۹۳-۱۷۳.
- پیرایش، رضا؛ امیری، وحید؛ جعفری، ملیحه و ایمانی برندرق، محمد. بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت های صنعتی استان زنجان. مدیریت بهره وری، سال چهاردهم، شماره ۵۲، بهار ۱۳۹۹، صص ۲۳-۴۵
- جعفری، پروش، فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). میزان مولفه های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، شماره ۲۳، ص ۴
- تاج پور، مهدی و حسینی، الهه (۱۳۹۹). تاثیر هوش و فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شرکت گاز شیراز، نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۲، شماره ۴۵، صص ۳۳۵-۳۵۴.
- حمیدی، فریده؛ ساکی، رضا؛ موحدی نسب، عباس و محب زاده زینب (۱۴۰۰). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۲، صص ۵۷-۳۵.
- زیویار، فرزاد؛ فراهانی، ابوالفضل؛ کشاورز، لقمان (۱۳۹۶). بررسی و نقد کارآفرینی سازمانی با تاکید بر شناسایی محورها و موانع کارآفرینی سازمانی. پژوهش نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی سال هفدهم، شماره ششم، ۹۱-۱۱۵.
- ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه خوراسگان.
- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۹۸). سازمان های کارآفرین. مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.



- مصلح، عبدالمجید، بحرینی زاده، منیجه، اله یاری بوزنجانی، احمد. (۱۳۹۲). تاثیر بازاریابی درونی بر هوش سازمانی در موسسات فناور. دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال پنجم، شماره ۲، صص ۳۱-۵۲
- عزیززی، علیرضا. (۱۳۹۶). هوش سازمانی و رابطه آن با توسعه مدیریت دانش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- هادوی، سیده فریده؛ طالب پور، مهدی؛ فراهانی، ابوالفضل و نخعی نیازی، اعظم (۱۳۹۷). بررسی ارتباط میان ابعاد کارآفرینی سازمانی و هوش سازمانی در راستای شناسایی فرصتهای سازمانی بر مبنای تکنیک دیماتل فازی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان). نشریه پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۴، شماره ۲۸، صص ۲۵-۴۴.
- یونسی فر، محمد؛ محقر، علی و یونسی فر، سید عزیز. فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، سال ۵، شماره ۳، پائیز ۱۳۹۳، صص ۲۸۰-۲۷۵
- ناظم، فتاح، مهدی نیا، افسانه. (۱۳۹۹). بررسی فرهنگی سازمانی و تعهد کاری مدیران با کارآفرینی آنان در سازمان ملی جوانان. فصلنامه مدیریت دولتی، سال دوم، شماره ۱۱، صص ۱۳۰-۱۲۵.
- Maries, I., & Scarlat, E. (2011). Enhancing the Computational Collective Intelligence within Communities of Practice Using Trust and Reputation Models. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 74-95.
- Fox Julie M. Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension (dissertation), The Ohio State University. 2008.
- Ziviar F, Farahani A, Keshavarz L. Identification of Structural Obstacles to Organizational Entrepreneurship in the Ministry of Sport and Youth, Organizational Culture Management. 2017; 15(1): 187-205. [Persian].
- Kantur, D. (۲۰۱۶). Strategic Entrepreneurship: Mediating the Entrepreneurial Orientation Performance Link. Management Decision, ۵۴(۱), ۴۳-۲۴
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. Academy of Management Review, 21(1), 135-172.
- Tajudin, A. A., Mahmood, R. A., & Abdullah, M. H. (2014). The Relationship between Entrepreneurial Orientation and Business Performance of SMEs in Malaysia. International Journal of Management Excellence, 2(3), 221-236
- Chaston, I., & Scott, G. J. (2012). Entrepreneurship and Open Innovation in an Emerging Economy. Management Decision, 50(7), 1161-1177.