

رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان کارخانه سیمان لامرد با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی

^۱ مریم طاهری ، ^۲ سید مسعود سیدی

^۱ رشته مدیریت صنعتی ، گرایش تولید ، دانشگاه آزاد اسلامی ، شیراز ، ایران
^۲ دانشیار ، گروه مدیریت ، واحد شیراز ، دانشگاه آزاد اسلامی ، شیراز ، ایران

تاریخ انتشار : ۱۴۰۲/۰۳/۲۱

تاریخ پذیرش : ۱۴۰۲/۰۳/۲۱

تاریخ دریافت : ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

The relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship of Lamard cement factory employees Considering the mediating role of organizational commitment

Maryam Taheri, Seyyed Masoud Seyedi

Industrial Management, Production Orientation, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Abstract

The present research was conducted in ۲۰۱۷ with the aim of the relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship with regard to the mediating role of organizational commitment. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection. The statistical population of this research includes ۱۱۸ employees working in the cement factory, and ۹۰ employees were selected as a random sample using Cochran's formula, and its validity was confirmed by ۵ professors using a researcher-made questionnaire. And its reliability has been confirmed using Cronbach's alpha test. In this research, the research hypotheses have been tested using the structural equation modeling method and using the Smart pls software. The results of the research show that there is a significant relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship with regard to the mediating role of organizational commitment. The results of this research are a valuable scientific source for manufacturing, marketing and service companies.

Keywords: relationship between organizational intelligence, organizational entrepreneurship, organizational commitment.

KeyWords: Organizational intelligence, Samani

چکیده

این پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۷ با هدف رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهدسازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل ۱۱۸ نفر از کارمندان فعال در کارخانه سیمان در نظر گرفته شده که با استفاده از فرمول کوکران ۹۰ نفر از کارمندان به عنوان نمونه تصادفی انتخاب شده‌اند همچنین با به‌کارگیری پرسشنامه محقق ساخته روایی آن توسط ۵ تن از اساتید مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده است. در این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با به‌کارگیری نرم‌افزار Smart pls فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفته شده است. نتایج حاصل از انجام پژوهش بیانگر این امر است که بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش منبع علمی باارزشی برای شرکت‌های تولیدی، بازاریابی و خدماتی است.

کلمه کلیدی : هوش سازمانی، تعهد سازمانی

۱. مقدمه

جهان امروز جهان تغییر و تحول است، تغییراتی که با شتاب روی می‌دهند. نحوه رقابت تغییر کرده است در واقع دنیایی پر از آشوب را در برابر جهانیان قرار داده است. کارآفرینی قابلیت است که می‌تواند نظام‌های امروزی را در این برهه حساس نجات داده و بقای آنرا تضمین کند. کارآفرین شتاب دهنده تغییرات در جهان تجارت است او اندیشمندی مستقل است که جرأت می‌کند در محیطی از رویدادهای متداول، متفاوت باشد. به همین دلیل بسیاری از کشورهای جهان، گفته "شومپیتر"^۱ مبنی بر اینکه کارآفرینی موتور توسعه را پذیرفته‌اند چرا که کارآفرینی نقش اجتناب ناپذیری را در بهبود و ارتقای رشد اقتصادی دارد (سالارزهی و هاشمی، ۱۳۸۶). واژه کارآفرینی سازمانی را به کار برد و در آن زمان به کارآفرینان سازمانهای بزرگ، کارآفرینی سازمانی اطلاق می‌شده است. اما با گسترش روزافزون کارآفرینی در سازمان و پیشرفت های شگرف سازمان ها به دلیل اجرایی کردن کارآفرینی، مفاهیم و تعاریف آن نیز دستخوش تغییرات شده و به مرحله‌ای از بلوغ و تکامل دست یافت تا جاییکه زاهرا^۲ کارآفرینی سازمانی را فرایند ایجاد تجارب جدید می‌داند که از سوی سازمان‌هایی که سود، وضعیت رقابتی و راهبرد تجارب فعلی را بهبود می‌بخشد، تولید می‌شود. در همین زمینه، بورگلمن^۳ معتقد بود کارآفرینی سازمانی به عنوان توسعه حدود سازمان از لحاظ صلاحیت و تطبیق فرصت برای تولیدات داخلی از ترکیبات منابع جدید (این همان نوآوری شومپیتر است) می‌باشد و در نتیجه کارآفرینان ارزشها را تغییر می‌دهند و ماهیت آن را دچار تحول می‌کنند (ناهدی، ۱۳۸۸). شارما و چریسمان^۴ کارآفرینی سازمانی را فرایندی که به وسیله آن فرد یا گروهی از افراد ضمن همکاری با سازمان موجود یک سازمان جدید یا نوآوری جدیدی را در سطح سازمان ایجاد می‌کنند، تعریف کرده‌اند. این تعریف سه طبقه عمومی برای نتایج بالقوه ارائه می‌کند: ایجاد یک کار جدید در سازمان (مخاطره پذیری سازمان)^۵، تغییرات اساسی در ساختار یا استراتژی کار (تجدید استراتژی)^۶ و نوآوری. در این طبقه بندی، نوآوری طبقه‌ای

است که گروهی یا همه فعالیت‌هایی را که به وسیله دو طبقه اول شناخته نشده‌اند را مشخص می‌کند. نوآوری بر این امر دلالت می‌کند که معرفی یک چیز جدید به صنعت لزوماً مستلزم ایجاد یک سازمان جدید یا ایجاد تغییرات اساسی در سازمان موجود نیست (ام گرین^۷، ۲۰۰۴). یکی از متغیرهای دیگر که می‌تواند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر بگذارد هوش سازمانی می‌باشد. شواهد جدید این نکته را بیان می‌کند که هوش و ویژگی های فردی افراد نقش مهمی در منشأ کارآفرینی آنان دارد. 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 را بسیج می‌کند و آنرا برای دستیابی به اهداف سازمانی بسیج می‌کنند (مرادی و سیادت، ۱۳۹۳). اولین بار هوش سازمانی در سال ۱۹۹۲ توسط ماتسودا^۸ در مقاله‌ای با عنوان هوش سازمانی، اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فرآورده مطرح شده است. ماتسودا هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند و به پنج جزء تقسیم می‌نماید: شناخت سازمانی، حافظه سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباط سازمانی و تعقل سازمانی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۱). هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصتهای ناشناخته را شکار می‌کند (لfter و همکاران^۹، ۲۰۰۷). هوش سازمانی مجموعه‌ای از فناوری‌ها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می‌دهد تا داده‌ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، امکان کسب سود، تفاهم و انسجام را از تجربیات شرکت ایجاد می‌کند. هوش سازمانی شامل کلیت و تمامیت اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (علیپور و مرزبان مقدم، ۱۳۹۲). از سوی دیگر تعهد سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که باعث چندین نتیجه شغلی مثبت مانند کاهش غیبت و جابه‌جایی، رفتار شهروندی، تلاش

^۱ - Schampeter

^۲ - Zahra

^۳ - Burgelman

^۴ - Sharma and Chrisman

^۵ - corporate venturing

^۶ - strategic renewal

^۷ - M Green

^۸ - Matsuda

^۹ - Lefter, etal

۲. تعاریف نظری

هوش سازمانی: استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان (آلبرشت، ۲۰۰۳).
بینش استراتژیک به معنای توانایی ساخت و ارائه اهداف موردنظر در یک سازمان است (آلبرشت، ۲۰۰۳).
سرنوشت مشترک: برای رسیدن به اهداف مشترک همه ارکان یک سازمان، از عوامل اجرایی گرفته تا ذینفعان، تأمین‌کنندگان، شرکا و حتی مشتریان فصلی، باید اعتقاد داشت باشند که بدون هم‌افزایی یکدیگر نمی‌توانند در مسیر رسیدن به آن اهداف موفق شوند (آلبرشت، ۲۰۰۳).
میل به تغییر: هرگونه تغییری باید به صورت یک رویداد مثبت که دربرگیرنده تحولات مثبت است، تلقی شود. رخوت و سستی و فرار از تغییر باید با به استقبال رفتن تغییر و درگیر شدن با چالش‌های تغییر جدید محو شود. توانمند بودن و بزرگ شدن در یک سازمان شرط لازم برای بقاست، بقایی که تداوم حیات سازمان را در پی دارد (آلبرشت، ۲۰۰۳).

روحیه: به معنای احساس خوب کار کردن در یک سازمان و اشتیاق به انجام دادن وظیفه شغلی است و اینکه افراد با علاقه‌مندی تکالیف سازمانی خود را ادا کنند و در حال مسائل و مشکلات پیش روی سازمان مبادرت ورزند. درواقع، روحیه همان حس خوبی است که به انسان‌ها خوش‌باوری و احساس خوشبختی را تزریق می‌کند (آلبرشت، ۲۰۰۳).
فشار عملکرد: بعد فشار عملکرد تبیین‌کننده شناخت خودآگاهانه افراد یک سازمان از عملکرد خود است. درواقع، بعد فشار عملکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا الگوی خودکنترلی مبتنی بر عملکرد سازمانی افراد خود را تدوین و مطالعه کند (آلبرشت، ۲۰۰۳).
کاربرد دانش: در این بعد تأکید بر انسان‌شناختی دانش برای هم‌افزایی هرچه بیشتر است (آلبرشت، ۲۰۰۳).
اتحاد و توافق: توافق بر سر تعامل و تعادل در رفتارهای سازمانی برای رسیدن به اهداف ازجمله ابعاد متمایز گروه‌های انسانی است (آلبرشت، ۲۰۰۳).

کاری و بهبود عملکرد شغلی می‌شود. تعهد سازمانی به نیرومندی هویت افراد در درگیر شدن در یک سازمان مخصوص اشاره می‌کند (اله توکلی و همکاران، ۱۳۸۸).
جامعه امروزی جامعه‌سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به‌وسیله سازمانی‌ها به شکل‌های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازمان‌دهی می‌شود، اما بدون تردید همه آن‌ها بر پایه تلاش‌های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شوند به عبارتی دیگر به‌طور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمانی نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فرد می‌گردد (بهرامی و همکاران، ۱۳۸۹). از آنجایی که سازمانی رفتار مدار هست و به‌سوی تعالی گام برمی‌دارد، نقش رفتارهای سازمانی را در حد قابل‌توجهی در درون خود می‌بیند. با توجه به مشکلات امروزه کارخانه سیمان لامرد که شامل اتوماسیون اداری منسوخ و ناکارآمد، عدم ایجاد تغییرات سازمانی بروز، عدم بکارگیری نیروی انسانی متخصص، یکنواختی در سیستم اداری و عدم ایجاد نوآوری و همگام شدن با تغییرات به روز جهانی و عدم همراستایی با سازمان‌های که در این راستا عمل می‌کنند انجام پژوهش حاضر را بر خود لازم دیده‌ایم تا با ایجاد نوآوری برگرفته از خلاقیت و کاربردی کردن آن در قالب کارآفرینی سازمانی که بیش از هر چیز به هوش سازمانی نیازمند است و با به کارگیری که تعهدی که سبب می‌گردد کارمند یا سایر افراد به خود بقبولانند که من تعهد دارم باید از هوشم کمک بگیرم و کاری را بیافرینم به همین منظور سعی بر آن است که رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی را در بخش اداری شرکت سیمان لامرد بررسی می‌کنیم تا با به کارگیری هوش سازمانی و ایجاد کارآفرینی در کارمندان و متعهد ساختن آنها مشکل پیش رو را حل کنیم.

کارآفرینی سازمانی: یک فرآیند چندبعدی با بسیاری از نیروهایی که با هماهنگی هم عمل می‌کنند تا به اجرای ایده نوآورانه‌ای منجر شوند (هیل، ۲۰۰۳).

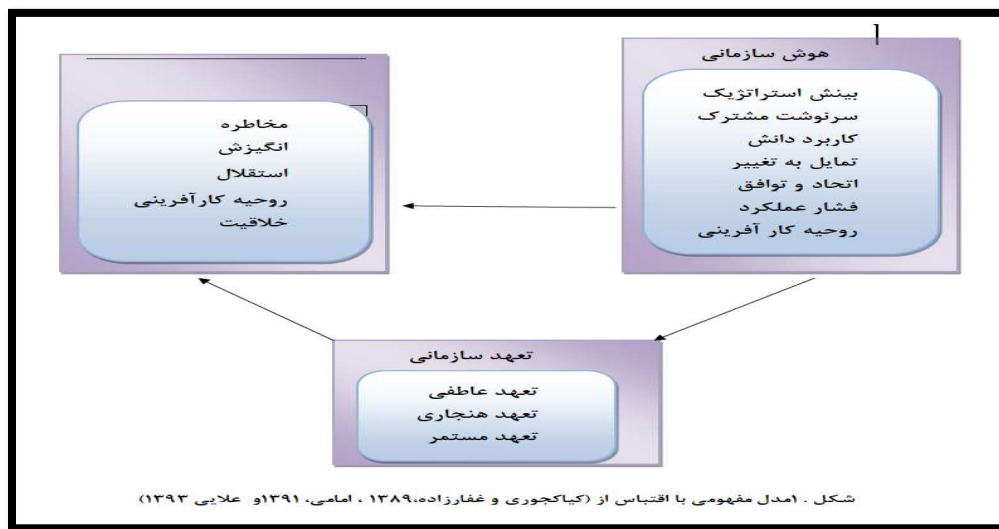
۳. پیشینه پژوهش

سازمانی را می‌رساند که شامل سه بخش می‌شود: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان سازمان یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه

ردیف	نام نویسنده	سال انتشار	نام مقاله	نتیجه
۱	حسینی زاده شهری و همکاران	۱۳۹۴	ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی	بین تمام سازه‌های هوش هیجانی، همبستگی بسیار قوی و مثبتی با تعهد عاطفی وجود دارد.
۲	هادوی و همکاران	۱۳۹۴	مدل ارتباطی هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران	هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز نشان داد بین سابقه خدمت با کارآفرینی سازمانی و هوش سازمانی برخلاف سن و سطح تحصیلات ارتباط معناداری وجود ندارد.
۳	مرادی و سیادت	۱۳۹۳	تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری بر قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد	بین هوش سازمانی با قابلیت‌های کارآفرینی دانش رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به قابلیت‌های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهر کرد با هوش سازمانی و سرمایه فکری توضیح داده می‌شود
۴	فیروزجانی، بخشیان و نصیری	۱۳۹۳	معادلات ساختاری هوش سازمانی و کارآفرینی (با تأکید بر خلاقیت)	رابطه مثبت بالایی بین همه ابعاد هوش سازمانی و خلاقیت وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین همه ابعاد هوش سازمانی، چشم‌انداز استراتژیک بیشترین تأثیر را بر خلاقیت و نوآوری دارد.
۵	احمدی و رنجبری	۱۳۹۲	تأثیر هوش سازمانی بر توسعه کارآفرینی (مطالعه موردی) انجام دادند	رابطه مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین ابعاد هوش سازمانی در کمپانی کرمان موتور به وسیله آزمون فریدمن رتبه‌بندی گردید. نتایج نشان داد که بالاترین رتبه مربوط به کاربرد دانش است.
۶	دهار	۲۰۱۵	کیفیت خدمات و آموزش کارکنان: نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی	ارتباط قوی بین آموزش کارکنان و کیفیت خدمات توسط کارکنان در هتل‌های توریستی با وجود تعهد بسیار برای گردشگران و مهمانان وجود داشته است.
	کایا	۲۰۱۵	کارآفرینی سازمانی، استراتژی‌های رقابتی عمومی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط	کارآفرینی سازمانی در عملکرد SMEها تمایز مثبتی را در استراتژی‌های رقابتی در سطح یک فرهنگ خاص دارد

۴. مدل مفهومی



۵. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

- بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی در سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین بینش استراتژیک و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد ارتباط معناداری وجود دارد.
۳. بین سرنوشت مشترک و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین تمایل به تغییر و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین روحیه کارآفرینی بر هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.
۶. بین فشار عملکرد و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۸. بین اتحاد و توافق و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۹. بین کارآفرینی سازمانی و پیش‌بینی خلاقیت کارآفرینی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.
۱۰. بین کارآفرینی سازمانی و روحیه روانشناختی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۱۱. بین کارآفرینی سازمانی و مخاطره در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۱۲. بین کارآفرینی سازمانی و انگیزش در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۱۳. بین کارآفرینی سازمانی و استقلال در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۱۴. بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
۱۵. بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.
۱۶. بین تعهد سازمانی و تعهد عاطفی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.
۱۷. بین تعهد سازمانی و تعهد هنجاری در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.
۱۸. بین تعهد سازمانی و تعهد مستمر در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.

۷. بررسی فرضیه‌های برازش خطی

نتایج کلی متغیرهای پژوهش

ردیف	سازه	T-value
۱	بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
۲	بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۲/۴۳
۳	بین بینش استراتژیک و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۴/۹۵
۴	بین سرنوشت مشترک و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۸/۳۴
۵	بین تمایل به تغییر و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۵/۹۶
۶	روحیه کارآفرینی بر هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.	۲/۹۴
۷	بین فشار عملکرد و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۳/۹۰
۸	بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۴/۳۱
۹	بین اتحاد و توافق و هوش سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۳/۴۴
۱۰	بین کارآفرینی و پیش‌بینی خلاقیت کارآفرینی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد .	۲۸/۴۱
۱۱	بین کارآفرینی سازمانی و روحیه روانشناختی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۱۴/۳۸
۱۲	بین کارآفرینی سازمانی و مخاطره در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۴۲/۲۷
۱۳	بین کارآفرینی سازمانی و انگیزش در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۳۳/۵۷
۱۴	بین کارآفرینی سازمانی و استقلال در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.	۱۱۷/۵۷
۱۵	بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.	۲/۴۳
۱۶	بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارد.	۱/۹۷
۱۷	بین تعهد سازمانی و تعهد عاطفی در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارند.	۴۰/۵۲
۱۸	بین تعهد سازمانی و تعهد هنجاری در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارند.	۳۱/۲۸
۱۹	بین تعهد سازمانی و تعهد مستمر در شرکت سیمان لامرد رابطه معناداری دارند.	۲۷/۸۸

۸. تعیین شدت اثر تعدیلگر (F۲)

پس از پی بردن به این مطلب که یک متغیر رابطه میان دو متغیر را تعدیل می‌کند، نوبت به بررسی شدت این اثر می‌رسد. به عبارت دیگر در صورت معنادار بودن اثر تعدیل

در پژوهش، پژوهش‌گر باید شدت میزان تعدیل را بیان کند و اینکه میزان تعدیل به چه اندازه قوی و یا متوسط بوده است. هنسler و فاسوت (۲۰۱۰، ص ۷۳۲) بیان می‌کنند که با استفاده از فرمول اندازه تأثیر کوهن می‌توان شدت اثر تعدیلی را سنجید:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ Model with moderator} - R^2 \text{ Model with out moderator}}{1 - R^2 \text{ Model with moderator}}$$

تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). ابتدا مدل را با حذف متغیر هوش

این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ ترتیب نشان از شدت

سازمانی بین دو متغیر تعهد سازمانی و کارآفرینی شدن محاسبه شده است.

$$\text{در حالت حذف هوش سازمانی} = 0/0027 = \frac{0/0021}{0/984} \quad f^2 = \frac{0/016 - 0/010}{1 - 0/016}$$

در حالت حذف تعهد سازمانی = 0/0014

$$f^2 = \frac{0/016 - 0/0152}{1 - 0/016}$$

باتوجه به حاصل شدن مقادیر و 0/0027 و 0/0014 برای اندازه تأثیر دو متغیر هوش سازمانی و تعهد سازمانی بر متغیر درون زای کارآفرینی تأثیر دو متغیر برون زا و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش تأیید می‌گردد.

۹. پیشنهادهای کاربردی بر اساس فرضیه‌های

پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از انجام این پژوهش پیشنهاد می‌شود که به موضوع کارآفرینی بیشتر توجه شود.

شناسایی عوامل مؤثر که منجر به ارتقای کارآفرینی در زمینه توسعه صادرات می‌گردد در کارخانه سیمان لامرد می‌شود. توجه به استعدادها و نظرات کارمندان که منجر به ایجاد ایده‌ای تازه می‌شود.

ایجاد بستر مناسب جهت دسترسی سریع و آسان به مهمترین فن آوری های روز دنیا

توجه به هوش سازمانی در کارخانه سیمان لامرد استفاده کردن از نظرات افراد نخبه و دانش آموخته جهت انجام امور اداری کارخانه

به کارگیری نیروی انسانی متعهد جهت انجام امور بازاریابی و فروش

آموزش کارمندان و مدیران و ترویج دانش در میان آن‌ها آموزش دادن به کارمندان برای اینکه با تغییرات سازمانی مخالفت نکنند زیرا تغییرات همیشه تأثیر منفی بر سازمان نمی‌گذارند و گاهی باعث ایجاد کارآفرینی و پیشرفت در سازمان می‌شوند.

با توجه به اولویت بالای تنوع محصول برای خریداران، تولیدکنندگان داخلی می‌توانند از این فرصت استفاده کرده و با ارائه محصولات باکیفیت و قیمت پایین و تنوع بالا به نفوذ در بازار بپردازند.

انجام کارهایی که کم ریسک همراه با امکان موفقیت

بالا

به کارگیری دانش و اطلاعات کارمندان و استفاده کردن از استعدادهایی که منجر به ایجاد نوآوری در سازمان می‌شوند.

منابع

- اردلان، م. ر.، اسکندری، ا.، گیلانی، م.، عطایی، ن. (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با " دوره ۷، شماره ۳۱، ص ۳۵-۷۲.
- بهرامی، م. ا.؛ امام رضایی، ا.؛ ستار، ا.؛ عزت آبادی، م. و دهقانی تفتی، ع (۱۳۸۹). "بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد". فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، شماره ۲-۳، صص ۴۵-۷۸
- توکلی، اله؛ عابدی، ز. و صالح نیا، م (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی". چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۳۳، صص ۶۸-۹۶
- حسین زاده شهری، م.؛ فخریان، س. و باغچه سرایی، م (۱۳۹۴). "بررسی رابطه ابعاد هوش هیجان با تعهد سازمانی". فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. شماره ۱، ص ۱۹-۳۷.
- حسینی، سید یعقوب و چلی سریل، نینا (۱۳۹۲). "تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان". فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود تحول)، شماره ۷۱، ص ۱۵۹-۱۳۱.
- حقیقی، م. ع.؛ جزئی، ن. و قاسمی، م (۱۳۸۹). "طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی". چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۵۵-۴۱.
- سالارزهی، ح. و هاشمی، خ (۱۳۸۶). "عوامل محیطی اثرگذار بر کارآفرینی و ارائه مدلی برای آن". کنفرانس ملی کارآفرینی، خاقیت و سازمانهای آینده. شماره ۱۰-صص ۱۵-۱۷۴
- عسگری، م. ر (۱۳۸۱). "تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی". انتشار بصیرت، سال ۱۱، شماره ۳۲ و ۳۳، ص ۲۵۲.
- علیپور، ح. ر. و مرزبان مقدم، ع (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی در شرکتهای تولیدی استان کیا کجوری، داوود؛ پورعلی، محمدرضا و شعبان زاده، راضیه (۱۳۹۲) "بررسی رابطه تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان". دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین. چاپ ۵-صص ۳۲۱-۳۶۳
- مدهوشی، م.؛ تازی، غ (۱۳۹۰). راهبردهای توسعه صادرات غیرنفتی استان مازندران، پژوهشنامه بازرگانی، ۴۴(۱)، ۱۹۵-۲۳۳.
- مرادی، ح سیادت، س ع (۱۳۹۳). "تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری بر قابلیت های کارآفرینی دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهرکرد". دو فصلنامه نوآوری و ارش آفرینی، سال دوم، شماره ۵، صص ۹۸-۸۵

Albersht, K. (۲۰۰۳). Organizational intelligence survey.
Australian Institute of Management. ۵(۱۹): ۷۸-۸۱

Albrecht K . The power of minds at work .
Organizational Intelligence in Action ۲۰۰۲:
۲۸-۳۲.

Albrecht, K. (۲۰۰۳). " Organizational intelligence and
knowledge management: Thinking outside the
silos". The executive perspective retrieved, PP: ۱-
۱۷۰.

Allen Broyles, S. (۲۰۰۹). Loyalty's influence on
satisfaction in cross-cultural settings. *Journal of
Product & Brand Management*, ۱۸(۶), ۴۱۴ - ۴۲۴.

Allen NJ, Meyer JP .Commitment in
workplace .Thousand Oaks CA :Sage
Publications ۱۹۹۷.

Hill, M. E. (۲۰۰۳). The Development of an
Instrument to Measure Intrapreneurship:
Entrepreneurship within the Corporate Setting.
Full thesis submitted in fulfillment of the
requirements for the degree Master of Arts
(MA) in Industrial Psychology . Department of
Psychology Rhodes University. Grahams

Lefter, V; Prejmerean, M & Vasilache, S. (۲۰۰۷).
The dimension of organizational intelligence in
romanian companies- A human capital perspective,
Academy of Economic Studies, Bucharest.

M.Green, K. (۲۰۰۴). Learning and Knowledge
Management in Corporate Entrepreneurship,
Portfolio_Level Determinants Of Launch in
Continuous New Product Development.