

## Research Paper

**Designing a structural model of organizational agility based on the drivers of organizational intelligence and entrepreneurship**Masoume Erfani Khangakhi<sup>1</sup> , Somayah Sadat Mostafaei Kangarshahi<sup>2</sup> 

1-Associate Professor, Department of Educational Management, Yadegar-e Imam Khomeini (RAH) Shahre Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2-Master's student of educational management, Islamic Azad University, Yadgar Imam Khomeini (RAH) Shahrari branch, Shahr Ray, Iran.

**Receive:**

03 Feb 2025

**Revise:**

18 Feb 2025

**Accept:**

05 Mar 2025

**Published online:**

20 Mar 2025




**Abstract**

The purpose of the present study was to investigate the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility of employees with the mediating role of organizational intelligence in water and wastewater departments of Qom province. The research method was descriptive-survey. The employees of water and wastewater departments of Qom province were 388 people. The sample size was 184 people based on the Krejci and Morgan table. The method was a relative stratified random sampling. The library and field methods were used to collect data. The data collection tools were the standard questionnaires of organizational agility by Sharifi and Zhang (2004), organizational intelligence by Albrecht (2002), and organizational entrepreneurship by Anderson (2006). Confirmatory factor analysis was used to determine the validity of the research tool. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the research tools. Descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the collected data. To test the research hypotheses, first the Kolmogorov-Smirnov test was used to examine the normality of the data distribution and the structural equation method was used to examine the effect of independent and mediating variables on the dependent variable using SPSS and LISREL statistical software. The research findings showed that there is a positive and significant relationship between organizational entrepreneurship and organizational intelligence and organizational agility. There is a positive and significant relationship between organizational intelligence and organizational agility. The research results also showed that organizational intelligence plays a mediating role in the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility.

**Keywords:**

organizational entrepreneurship, organizational agility, organizational intelligence.

Please cite this article as (APA): Erfani Khangakhi.M, Mostafaei Kangarshahi.S.(2025). Designing a structural model of organizational agility based on the drivers of organizational intelligence and entrepreneurship. *Journal of Governance studies & development managemen*, 1 (2) , 162-173..

Sponsored by: Institute of Somamos Publications	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2025.513309.1013">10.22034/jgsdm.2025.513309.1013</a>	
Corresponding Author: Masoume Erfani Khangakhi	<a href="https://orcid.org/0009-0009-5691-9394">https://orcid.org/0009-0009-5691-9394</a>	
Email: <a href="mailto:Me.khaneghai@iausr.ac.ir">Me.khaneghai@iausr.ac.ir</a>	This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</a> .	

## Extended Abstract

### Introduction

In today's complex, dynamic, and highly variable environment, companies need to design and adopt strategies that can help them improve their performance. Because in such a competitive environment, companies are able to survive if they do not get left behind by the competition and keep pace with the changing and dynamic conditions of the competitive market, and this has made the need for innovation and entrepreneurship inevitable for the survival of organizations (Atefat Doost et al, 2013). On the other hand, company managers can benefit from entrepreneurial opportunities by using innovation capabilities as well as new marketing strategies and capabilities, so entrepreneurship and marketing are highly dependent on each other (Bordbar & Khani, 2012). Organizational agility is an important factor that enables the manager to deal with changes correctly, quickly and more effectively, to make the best use of potential opportunities arising from change, to move towards improving and advancing the organization and meeting the organization's future goals and needs; and to provide high-quality products and services in a relatively short period of time (Nikpour & Selajqeh, 2019). Today, it can be claimed with complete confidence that identifying and using organizational intelligence can increase the competitiveness of an organization and differentiate it from other organizations. By utilizing organizational intelligence, the organization increases the effectiveness of using existing information structures in line with its goals, and information is developed from an operational and limited state to use in the executive layers of the organization for the use of managers (Louis & Wilson, 2025). Considering that managers operate in organizations that are affected by their internal and external environments and, like humans, require the power to learn in order to respond to their own issues and problems. Therefore, the issue of organizational intelligence can be of great help to managers in this regard and enable them to respond to needs and problems and react to environmental changes in a timely manner, considering their organizational memory. This research attempts to examine the effect of knowledge sharing on organizational agility with the mediating role of employees' organizational intelligence and to answer the question of whether there is a relationship between organizational entrepreneurship and employees' organizational agility with the mediating role of organizational intelligence in water and wastewater departments of Qom province.?

### Theoretical framework

#### Organizational Agility

Goldman et al. (1995) defined agility as the ability of a manufacturer to respond quickly to sudden and unpredictable changes. Goldman and Nagel (1995) defined agility as a proactive response to changes, and Naylor (1999) defined it as the exploitation of changes as inherent opportunities inherent in turbulent environments. The ability to survive and thrive in an environment with continuous and unpredictable changes. Agility has actually become a paradigm for engineering competitive enterprises. The need for this new paradigm is based on the increasing rate of change in the environment, which forces institutions to respond proactively to changes. Markets and customers want cheap products that are tailored to their tastes and have quick access to them (Bahrami et al, 2016).

#### Organizational Intelligence

The Japanese T. Matsuda is also one of the creators of the theory of organizational intelligence, who considers this term to be a combination of two factors: organizational intelligence and machine intelligence. Today, Matsuda's theory is discussed in many scientific

and academic circles around the world. The concept of organizational intelligence and its application in today's organizations is so important and valuable that many countries such as France, Japan, Sweden and the United States have made significant progress in using organizational intelligence systems. It is worth noting that many experts generally use the terms "organizational intelligence" and "competitive intelligence" interchangeably (Hamidi et al, 2017).

### **Organizational Entrepreneurship**

**Corporate Entrepreneurship:** Processes in which a company engages in internal development with diversity. Diversity requires a new combination of resources to expand the company's activities in unrelated or nearly related areas for its current range of competencies. **Organizational Entrepreneurs:** They are visionaries who take responsibility for creating innovation of any kind within the organization. They are the ones who articulate and justify the reason for starting an idea (Chou, 2018).

(Louis & Wilson, 2025) In an article titled Asymmetric Model of Organizational Agility, they examined the effects of creativity in organizational processes on organizational agility of employees. The results of the study showed that employee creativity, scientific literacy, and organizational efficiency play an effective role in increasing organizational agility of employees. (Taheri & Seydi, 2023) In their study, they examined the relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship of employees of Lamerd Cement Factory, considering the mediating role of organizational commitment, and concluded that there is a significant relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship, considering the mediating role of organizational commitment. (Safari et al, 2022) In a study they conducted on physical education teachers in the cities of Momsani, they concluded that there was a positive and significant relationship between organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities.

### **Research Methodology**

The research method is descriptive-survey in nature. The statistical population of the study consisted of 388 employees of the water and wastewater departments of Qom province. The sample size of this study was 184 people based on the Krejci and Morgan table. The stratified random sampling method was used. The library and field methods were used to collect data. The data collection tools were the standard questionnaires of organizational agility by Sharifi and Zhang (2004), organizational intelligence by Albrecht (2002), and organizational entrepreneurship by Anderson (2006). Confirmatory factor analysis was used to determine the validity of the research tool. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the research tools. Descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the collected data. To test the research hypotheses, first the Kolmogorov-Smirnov test was used to examine the normality of the data distribution and the structural equation method was used to examine the effect of independent and mediating variables on the dependent variable using SPSS and LISREL statistical software.

### **Research Findings**

Descriptive statistics related to demographic information showed that 62% of the sample size of employees were men and the remaining 38% were women. People between 31 and 40 years old made up the largest sample size with 52%. People between 51 and 60 years old made up the smallest sample size with 7%. People with a bachelor's degree made up the largest sample size with 49%. People with a diploma and associate's degree made up the smallest sample size with 16%. People with 11 to 20 years of work experience made up the largest sample size with 54% and people with less than 10 years of work experience made up the smallest sample size with 15%.

Inferential statistics showed that the strength of the relationship between organizational entrepreneurship and organizational intelligence was calculated to be 0.71, which indicates a favorable correlation. The t-test statistic was also obtained as 8.26, which is greater than the critical t-value at the

5% error level, i.e. 1.96, indicating that the observed correlation is significant. The strength of the relationship between organizational intelligence and organizational agility was calculated to be 0.80, indicating that the correlation is favorable. The t-test statistic was also obtained as 9.08, which is greater than the critical t-value at the 5% error level, i.e. 1.96, indicating that the observed correlation is significant. The strength of the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility was calculated to be 0.54, indicating that the correlation is favorable. The t-test statistic was also obtained as 6.71, which is greater than the critical t-value at the 5% error level, i.e. 1.96, indicating that the observed correlation is significant.

### Conclusion

Based on the test of the first hypothesis, the research findings showed that there is a significant relationship between organizational entrepreneurship and organizational intelligence. The result of the test of the first hypothesis is explained as follows: people in different work units help each other and freely share information and ideas, and most employees see their relationship with the organization as a long-term relationship. In such circumstances, there is a natural mechanism at different levels of the organization to support innovation, and employees are supported in finding better ways of doing things. In addition, employees at different levels are allowed to question the accepted ways of doing things. In such circumstances, the skills of the employees of the operational units are developed in the organization and the organization responds to the needs of the employees. The research findings related to the test of the second hypothesis indicate the relationship between organizational intelligence and the organizational agility of the employees. The result is explained as follows: people in different work units help each other and freely share information and ideas, and most employees see their relationship with the organization as a long-term relationship. In such circumstances, there is a natural mechanism to support innovation at different levels of the organization and employees are supported to find better ways of doing work. In addition, employees at different levels are allowed to question the accepted ways of doing things. The research findings related to the test of the third hypothesis indicate the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility. The result is explained as follows: knowledge gained from experience is shared among organizational employees, and the organization's top management uses an appropriate electronic system to store and exchange employee information. In addition, the organization attaches importance to modeling successful organizations and ministries, and the knowledge and experience of employees are used to carry out exceptional projects. Communication networks are also used to use the knowledge of experts outside the organization, and finally, meetings are held with employees of other organizations to exchange knowledge and experience. In such circumstances, the organization's top management responds to the needs of employees, and employees are satisfied with the services provided by the organization. The results of the fourth hypothesis showed that organizational intelligence plays a mediating role in the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility. The result is explained as follows: the managers of the operational units use the knowledge and experiences of the employees in similar projects and the knowledge gained from the employees' expertise is shared with other colleagues. In addition, periodic discussion and exchange meetings are held between the employees of different units. On the other hand, the regulations (instructions) in the organization have changed and the employees and the manager have the necessary flexibility in the organization. The changes required by the client are made at a high speed and the cost of implementing changes in the organization is reduced. The results of the hypothesis test are consistent with and supported by the research findings of (Safari et al, 2022) and (Taheri & Seydi, 2023) and (Azma et al, 2017) and (Kiani et a, 2016).



In this regard, the following practical suggestions can be made: Providing services to employees as soon as possible. Carrying out activities in the organization as soon as possible. Processing data and information in the organization as quickly as possible. The services provided in the organization should be of the required quality. Developing the skills of employees in the organization. Different work units in the organization should cooperate with each other. The employees of the organization should do the work that is very important to them through the purposefulness of their work unit's programs. The organization's programs should be designed in such a way that employees feel that work activities are meaningful to them. Employee training programs should be designed in such a way that they gain sufficient mastery of the skills required for their jobs.

## مقاله پژوهشی

## طراحی مدل ساختاری از چابکی سازمانی مبتنی بر پیشران های هوش و کارآفرینی سازمانی

معصومه عرفانی خانقاهی<sup>۱</sup> ID، سمیه سادات مصطفایی کنگرشاهی<sup>۲</sup> ID

۱-دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد یادگار امام خمینی(ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
۲-دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد یادگار امام خمینی(ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## چکیده




هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان با نقش میانجی هوش سازمانی در ادارات آب و فاضلاب استان قم بود. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود. کارکنان ادارات آب و فاضلاب استان قم به تعداد ۳۸۸ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۸۴ نفر بدست آمد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بود. جهت گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد چابکی سازمانی شریفی و ژانگ(۲۰۰۴)، هوش سازمانی آلبرخت(۲۰۰۲) و کارآفرینی سازمانی اندرسون(۲۰۰۶) بود. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گرد آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان هوش سازمانی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نیز نشان داد که هوش سازمانی در رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی نقش میانجی دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵  
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۵  
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

## کلیدواژه ها:

کارآفرینی سازمانی،  
چابکی سازمانی،  
هوش سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عرفانی خانقاهی، م؛ مصطفایی کنگرشاهی، س. (۱۴۰۳). طراحی مدل ساختاری از چابکی سازمانی مبتنی بر پیشران های هوش و کارآفرینی سازمانی. مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه، ۱(۲) ۱۶۲-۱۷۳.

	10.22034/jgsdm.2025.513309.1013	تحت حمایت: موسسه انتشاراتی سما موس
	https://orcid.org/0009-0009-5691-9394	نویسنده مسئول: معصومه عرفانی خانقاهی
	این مقاله تحت شرایط https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa قابل بازنشر است.	ایمیل: Me.khaneghai@iausr.ac.ir

## مقدمه

در محیط پیچیده، پویا و بسیار متغیر امروزی، شرکت‌ها نیازمند طراحی و اتخاذ استراتژی‌هایی هستند که بتوانند آنها را در بهبود روز افزون عملکردشان یاری رسانند. زیرا در چنین محیط رقابتی شرکت‌هایی قادر به بقا هستند که از گردونه رقابت جا نمانده و خود را با شرایط متغیر و پویای بازار رقابتی همگام نمایند و این موضوع نیاز به نوآوری و کارآفرینی را برای بقای سازمانها اجتناب ناپذیر کرده است (Atefat Doost et al, 2013). از سوی دیگر مدیران شرکتها با استفاده از قابلیت‌های نوآوری و همچنین استراتژی‌ها و قابلیت‌های بازاریابی نوین میتوانند از فرصت‌های کارآفرینی بهره ببرند، بنابراین کارآفرینی و بازاریابی به شدت به یکدیگر وابسته هستند (Bordbar & Khani, 2012). کارآفرینان مسئول نوآوری و خلاقیت در درون سازمان هستند و می‌کوشند یک ایده را به یک واقعیت سودآور تبدیل کنند. سازمان‌های کارآفرین سعی دارند موانع ارتباطی با محیط خارج را از بین ببرند و ایده‌ها و گرایش‌های مشتری را مورد توجه واحد تحقیق و توسعه خود قرار دهند و جوهر موفقیت‌های کارآفرینانه همان استراتژی‌هایی است که از طریق آن سازمان با محیط خارجی خود پیوند می‌خورد و با آن جفت می‌شود (Dehdashti & Abdol Ali, 2012).

چابکی عبارت از توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای مقابله با تهدیدات بیسابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصتها می‌باشد (Heydari et al, 2014). چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه تلقی میشود که متضمن موفقیت در سهم بازار و دستیابی به مشتریان انبوه است (Karimian et al, 2015). چابکی را می‌توان به صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر در صد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند (Felipe et al, 2016). چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیر را قادر می‌سازد برخورد صحیح، سریع و موثرتری با تغییرات داشته باشد، از فرصت‌های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کند؛ همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا و در مدت زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید (Nikpour & Selajqeh, 2019).

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمانها متمایز نماید. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود (Louis & Wilson, 2025). با توجه به این که مدیران در سازمانهایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسانها نیازمند قدرت یادگیری هستند. بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند. در این تحقیق تلاش می‌شود تا ضمن بررسی تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی کارکنان به این سوال پاسخ دهد که آیا میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان با نقش میانجی هوش سازمانی در ادارات آب و فاضلاب استان قم رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

## چابکی سازمانی

گلدمن<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۵) چابکی را توانایی های تولید کننده برای واکنش سریع به تغییرات ناگهانی و غیر قابل پیش بینی تعریف کرده اند. گلدمن و ناگل<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) چابکی را پاسخ پیش کنشی به تغییرات و نیلور<sup>۳</sup> (۱۹۹۹)، بهره گیری از تغییرات به عنوان فرصت های ذاتی نهفته در محیط های آشفته تعریف نموده اند. توانایی بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیر قابل پیش بینی. چابکی در واقع برای مهندسی بنگاه های رقابتی یک پارادایم شده است. نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش نرخ تغییر در محیط است که موسسات را وادار به پاسخ پیش کنشی<sup>۴</sup> به تغییرات می کند. بازارها و مشتریان خواهان محصولات ارزان، متناسب با سلائق خود و دسترسی سریع به آن هستند (Bahrami et al, 2016). چابکی پویا، در برگیرنده تغییرات، تهاجمی و رشد گراست. چابکی به دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار، و به دست آوردن مشتریان در بازارهای رقابتی است که بسیاری از کمپانی ها به علت اینکه این بازارها مراکز متلاطمی هستند از ورود به آن بازارها هراسان هستند. برای چابکی نهایی فرض نمی شود، و نقطه ای وجود ندارد که کمپانی یا یک شخص سفر به چابکی را کامل کرده باشد. کمپانی های چابک به صورت تهاجمی با تغییرات روبرو می شوند. برای رقبای چابک تغییر و عدم اطمینان منبع احیای فرصت ها از روش های موفق دائمی است. بنابراین، برای رویارویی با تغییرات بدون سابقه قبلی، چابکی متکی به ابتکار، مهارت، دانش انسانی، و دسترسی افراد به اطلاعات است. یک سازمان چابک دارای فرایندهای اداری و نوعی از ساختار سازمانی است که قادر به انتقال سریع و روان این ابتکار در اغنای فعالیت های تجاری مشتری است و در ایجاد فرصت برای سود و رشد به صورت تهاجمی عمل می کند (Bagherzadeh et al, 2016).

## هوش سازمانی

مفهوم هوش سازمانی از دهه ۱۹۸۰ جای خود را در محافل آکادمیک باز کرد. برخی از نویسندگان ادعا کرده اند که مایکل پورتر مفهوم «هوش سازمانی» و «هوشمندی رقابتی» را خلق کرده است. از سوی دیگر دکتر کارل آلبرخت نیز یکی از پیشگامان اصلی در زمینه طراحی هوش سازمانی است (Bagherzadeh & Akbari, 2016). تی ماتسودای ژاپنی هم یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمانی است که این اصطلاح را ترکیبی از دو عامل هوش سازمانی و هوش ماشینی می داند. امروزه نظریه ماتسودا در بسیاری از محافل علمی و آکادمیک دنیا مطرح است. مفهوم هوش سازمانی و کاربرد آن در سازمان های امروزی آن قدر مهم و باارزش است که بسیاری از کشورها نظیر فرانسه، ژاپن، سوئد و ایالات متحده در استفاده از سیستم های هوش سازمانی پیشرفت قابل ملاحظه ای داشته اند. نکته قابل ذکر اینجاست که بسیاری از متخصصان، واژه های «هوش سازمانی» و «هوشمندی رقابتی» را عموماً به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می دهند (Hamidi et al, 2017).

## کارآفرینی سازمانی

1- Goldman

2- Goldman, Najel, Besanet

3 Nilver

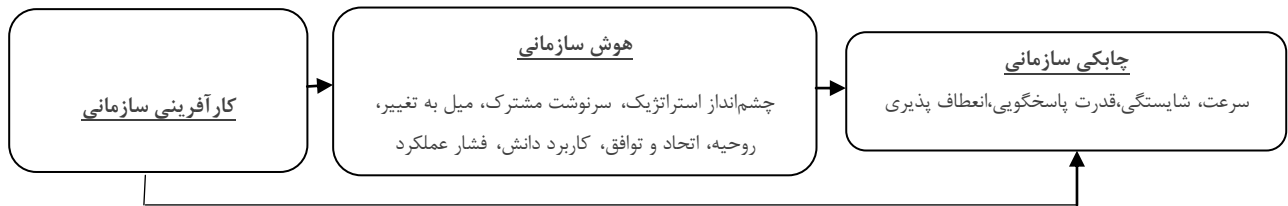
4- PROACTIVE

همانند مفهوم کارآفرینی در حالت عام، در مورد کارآفرینی در سازمان نیز تعاریف متعددی وجود دارد، ولی به نظر می‌رسد که پراکندگی و عدم توافق در این حوزه کمتر است: کارآفرینی داخلی: به همه فعالیت‌های کارآفرینانه فرموله شده در داخل سازمان‌های موجود اشاره می‌کند. منظور از فرموله کردن، شفاف سازی دستورات سازمانی و تعهد منابع برای دنبال کردن تلاش‌های نوآورانه شرکتی توسعه محصول جدید، بهبود محصول، روش‌ها و رویه‌های جدید است. کارآفرینی شرکتی: فرآیندهایی که شرکت با تنوع در توسعه داخلی درگیر است تنوع، به ترکیب جدید منابع نیاز دارد تا فعالیت‌های شرکت در حوزه‌های نامرتب یا تقریباً مرتبط را برای محدوده فعلی شایستگی‌هایش گسترش دهد. کارآفرینان سازمانی: رویا پردازانی هستند که مسؤلیت ایجاد نوآوری از هر نوعی را در داخل سازمان می‌پذیرند. آنها کسانی هستند که علت شروع یک ایده را بیان و توجیه می‌کنند (Chou, 2018).

### پیشینه پژوهش

(Louis & Wilson, 2025) در مقاله‌ای با عنوان مدل نامتقارن چابکی سازمانی به بررسی اثرات خلاقیت فرایندهای سازمانی بر چابکی سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که خلاقیت کارکنان و سطح سواد علمی و نیز کارایی سازمانی آنها نقش موثری در افزایش چابکی سازمانی کارکنان دارد. (Taheri & Seydi, 2023) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان کارخانه سیمان لامرد با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (Safari et al, 2022) در پژوهشی که بر روی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و سرمایه فکری با قابلیت‌های کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. (Ebrahimi, 2021) در پژوهش خود به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و سرمایه فکری در بیمارستان قدس اراک پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. (Ardalan et al, 2020) مطالعه‌ای با موضوع نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که متغیرهای مدیریت دانش و هوش سازمانی قادر به تبیین ۶۹٪ واریانس متغیر کارآفرینی سازمانی است. مقدار واریانس تبیین شده متغیر کارآفرینی سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۷/۷۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (Azma et al, 2017) تحقیقی با عنوان رابطه پذیرش فناوری اطلاعات و هوش سازمانی با چابکی سازمانی در ادارات برق مراکش انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد پذیرش فناوری اطلاعات و هوش سازمانی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. (Kiani et al, 2016)، تحقیقی با عنوان نقش میانجی یادگیری سازمانی در ارتباط میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی در کارکنان شرکتهای بورس اوراق بهادار در نروژ انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در ضمن یادگیری سازمانی در ارتباط میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی نقش میانجی داشته است.

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان هوش سازمانی با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. هوش سازمانی در رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی نقش میانجی دارد.

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات آب و فاضلاب استان قم به تعداد ۳۸۸ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه این تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۳ نفر بدست آمد. لازم به ذکر اینکه تعداد ۹ پرسشنامه مخدوش و یا کامل نبوده است که از مجموعه حذف شدند و در نهایت داده های ۱۸۴ نفر به عنوان نمونه نهایی تجزیه و تحلیل شد. همچنین از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شد. جهت گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۴)، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) و کارآفرینی سازمانی اندرسون (۲۰۰۶) بود. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گرد آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	سطح معناداری	مقدار K.S.
کارآفرینی سازمانی	۰.۸۱	۰/۱۸۱	۱/۱۰۰
سرعت	۰.۸۳	۰/۱۲۹	۱/۱۷۵
شایستگی	۰.۷۸	۰/۱۲۱	۱/۱۸۴
قدرت پاسخگویی	۰.۷۶	۰/۲۴۱	۱/۰۲۸
انعطاف پذیری سازمانی	۰.۷۴	۰/۶۶۳	۰/۷۲۹
چابکی سازمانی	۰.۸۰	۰/۹۶۱	۰/۵۰۵
چشم انداز استراتژیک	۰.۶۱	۰/۱۷۲	۱/۱۰۷

۱/۰۵۲	۰/۲۱۸	۰,۷۶	سرنوشت مشترک
۰/۸۸۳	۰/۴۱۷	۰,۷۲	میل به تغییر
۱/۱۵۶	۰/۱۳۸	۰,۷۵	روحیه
۱/۱۴۵	۰/۱۴۶	۰,۷۹	اتحاد و توافق
۱/۱۲۰	۰/۱۵۹	۰,۸۲	کاربرد دانش
۱/۱۷۰	۰/۱۳۲	۰,۸۱	فشار عملکرد
۰/۵۸۱	۰/۸۸۹	۰,۸۳	هوش سازمانی

با توجه به جدول (۱)، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش بیشتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

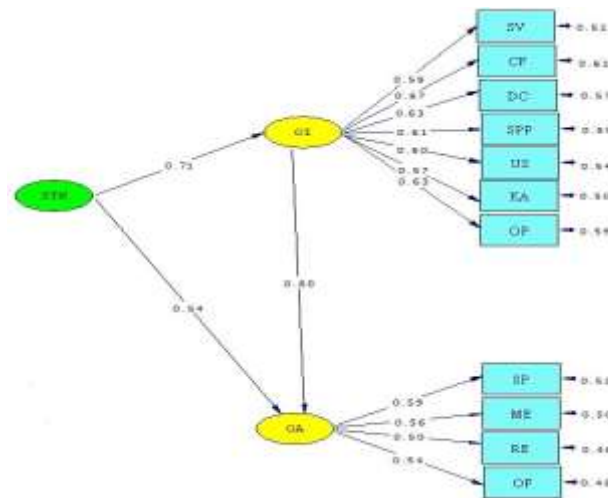
متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشی‌دگی
کارآفرینی سازمانی	۳/۹۹	۰/۴۵	۰/۲۰۶	-۰/۱۶۹	-۰/۴۰۷
سرعت	۳/۵۴	۰/۵۱	۰/۲۶۵	-۰/۳۲۷	-۰/۳۵۶
شایستگی	۳/۸۸	۰/۶۴	۰/۴۱۱	-۰/۴۹۷	-۰/۰۶۲
قدرت پاسخگویی	۳/۷۱	۰/۵۶	۰/۳۱۴	۰/۰۷۰	-۰/۱۸۰
انعطاف پذیری	۳/۵۰	۰/۶۱	۰/۳۷۴	-۰/۰۲۰	-۰/۲۲۸
چابکی سازمانی	۳/۶۵	۰/۳۶	۰/۱۲۸	۰/۰۸۵	۰/۱۷۳
چشم انداز استراتژیک	۳/۶۰	۰/۷۰	۰/۴۹۶	-۰/۴۰۵	۰/۱۰۲
سرنوشت مشترک	۳/۴۸	۰/۷۰	۰/۵۰۰	-۰/۱۹۱	-۰/۲۵۱
میل به تغییر	۳/۶۹	۰/۶۸	۰/۴۶۶	-۰/۱۶۸	-۰/۳۹۳
روحیه	۳/۵۶	۰/۶۴	۰/۴۱۰	-۰/۱۷۶	-۰/۳۹۸
اتحاد و توافق	۳/۷۳	۰/۶۸	۰/۴۷۱	-۰/۲۸۱	۰/۲۲۴
کاربرد دانش	۴/۰۷	۰/۶۶	۰/۴۴۰	-۰/۱۶۸۹	-۰/۱۱۷
فشار عملکرد	۴/۱۸	۰/۵۷	۰/۳۲۵	-۰/۵۰۴	-۰/۱۵۰
هوش سازمانی	۳/۷۶	۰/۳۸	۰/۱۴۵	۰/۰۳۸	-۰/۱۷۶

### یافته‌های پژوهش

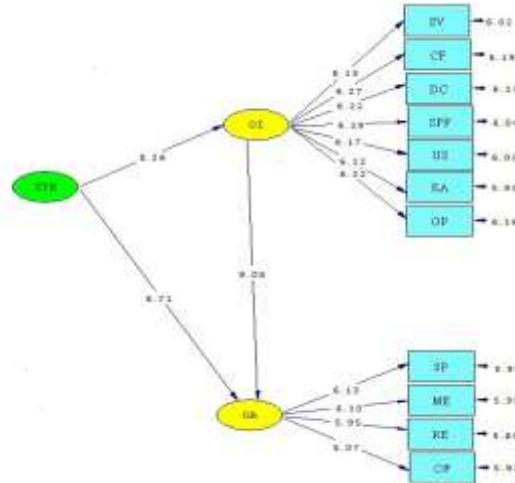
آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که ۶۲ درصد حجم نمونه کارکنان را مردان و ۳۸ درصد باقیمانده را زنان تشکیل می‌دهند. افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، با ۵۲ درصد بیش‌ترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد بین ۵۱ تا ۶۰ سال سن نیز با ۷ درصد، کمترین اعضای نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد دارای مدرک لیسانس با ۴۹ درصد بیش‌ترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد با مدرک دیپلم و فوق دیپلم نیز با ۱۶ درصد کمترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. افراد دارای سابقه کار ۱۱ تا ۲۰ سال، با ۵۴ درصد بیشترین حجم نمونه و افراد دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال با ۱۵ درصد کمترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند.

جدول ۳: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه

گزینه‌ها	زیرمؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۲۸	۱۵
	۱۱-۲۰ سال	۹۹	۵۴
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۷	۳۱
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۳۰	۱۶
	لیسانس	۹۰	۴۹
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۴	۳۵
جنسیت	مرد	۱۱۵	۶۲
	زن	۶۹	۳۸
سن	۲۰-۳۰	۱۹	۱۰
	۳۱-۴۰	۹۵	۵۲
	۴۱-۵۰	۵۷	۳۱
	۵۱-۶۰	۱۳	۷



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

شاخص خی-دو بهنجار برای این مدل عبارت است از:

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{1039.82}{539} = 1.92$$

همچنین از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر ۰/۴۸ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین سایر شاخص های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته اند که در جدول (۴-۱۰) آمده است.

جدول ۴: شاخص های نیکوئی برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه های پژوهش

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	مقادیر قابل قبول
۰,۹۵	۰,۹۲	۰,۹۳	۰,۹۱	۰,۹۸	۰,۰۴۸	مقادیر محاسبه شده

فرضیه اول: میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس اشکال (۲) و (۳) قدرت رابطه میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی برابر ۰/۷۱ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز ۸/۲۶ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: میان هوش سازمانی با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس اشکال (۲) و (۳) قدرت رابطه میان هوش سازمانی با چابکی سازمانی برابر ۰/۸۰ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز ۹/۰۸ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت میان هوش سازمانی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس اشکال (۲) و (۳) قدرت رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی برابر  $0/54$  محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره  $t$  آزمون نیز  $6/71$  بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای  $5\%$  یعنی  $1/96$  بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: هوش سازمانی در رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی نقش میانجی دارد. به منظور بررسی اثر میانجی هوش سازمانی در فرضیه مورد بحث، بایستی اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیر مستقیم در حالت دخیل ساختن متغیر میانجی مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر برابر  $0/54$  می‌باشد. اثر غیر مستقیم در صورت وجود متغیر میانجی هوش سازمانی عبارت است از:

$$0/71 \times 0/80 = 0/568$$

با توجه به کمتر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیر غیرمستقیم بنابراین وجود متغیر میانجی تاثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی هوش سازمانی در فرضیه حاضر مورد تایید واقع می‌شود.

### نتیجه‌گیری

#### - فرضیه اول:

براساس آزمون فرضیه اول، یافته‌های پژوهشی نشان داده که میان کارآفرینی سازمانی با هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول، بدین صورت تبیین می‌شود که افراد در واحدهای مختلف کاری به همدیگر کمک می‌کنند و اطلاعات و ایده‌ها را آزادانه با هم تسهیم می‌کنند و بیشتر کارکنان، رابطه خود با سازمان را یک رابطه بلند مدت می‌بینند. در چنین شرایطی در سطوح مختلف سازمان یک مکانیزم طبیعی جهت حمایت از نوآوری وجود دارد و از کارکنان جهت یافتن روش‌های بهتر انجام کار حمایت می‌شود. در ضمن به کارکنان در سطوح مختلف اجازه داده می‌شود تا روش‌های پذیرفته شده انجام کارها را زیر سوال ببرند. در چنین شرایطی در سازمان، مهارت‌های کارکنان واحدهای عملیاتی توسعه می‌یابد و سازمان به نیازهای کارکنان پاسخ می‌دهد. نتایج آزمون فرضیه اول با یافته‌های پژوهشی (Safari et al, 2022) و (Taheri & Seydi, 2023) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

#### - فرضیه دوم:

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه دوم بیانگر رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین شده است که افراد در واحدهای مختلف کاری به همدیگر کمک می‌کنند و اطلاعات و ایده‌ها را آزادانه با هم تسهیم می‌کنند و بیشتر کارکنان، رابطه خود با سازمان را یک رابطه بلند مدت می‌بینند. در چنین شرایطی در سطوح مختلف سازمان یک مکانیزم طبیعی جهت حمایت از نوآوری وجود دارد و از کارکنان جهت یافتن روش‌های بهتر انجام کار حمایت می‌شود. در ضمن به کارکنان در سطوح مختلف اجازه داده می‌شود تا روش‌های پذیرفته شده انجام کارها را زیر سوال ببرند. در چنین شرایطی در سازمان، مهارت‌های کارکنان واحدهای عملیاتی توسعه می‌یابد و سازمان به نیازهای کارکنان پاسخ می‌دهد. کارکنان نیز از خدمات ارائه شده سازمان رضایت دارند و این باعث می‌گردد که پاسخگویی به ارباب رجوع در تمام سطوح سازمان در سریع‌ترین زمان ممکن انجام گیرد. نتایج آزمون فرضیه دوم با یافته‌های پژوهشی (Azma et al, 2017) و (Kiani et al, 2016) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

**-فرضیه سوم:**

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه سوم بیانگر رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی می‌باشد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین شده است که دانش حاصل از تجربه میان کارکنان سازمانی تسهیم و به اشتراک گذاشته می‌شود و مدیریت عالی سازمان از سیستم الکترونیکی مناسب جهت ذخیره و تبادل اطلاعات کارکنان استفاده می‌نماید. در ضمن در سازمان به الگوبرداری از سازمانها و وزارتخانه‌های موفق اهمیت داده شده و از دانش و تجربه کارکنان در انجام پروژه‌های استثنایی استفاده می‌شود و نیز از شبکه‌های ارتباطی جهت استفاده از دانش کارشناسان بیرون سازمان استفاده شده و نهایتاً جلساتی با کارکنان دیگر سازمانها برای تبادل دانش و تجربه برگزار می‌شود. در چنین شرایطی مدیریت عالی سازمان به نیازهای کارکنان پاسخ می‌دهد و کارکنان از خدمات ارائه شده سازمان رضایت دارند. نتایج آزمون فرضیه سوم با یافته‌های پژوهشی (Ebrahimi, 2021) و (Louis & Wilson, 2025) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

**فرضیه چهارم:**

نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد که هوش سازمانی در رابطه میان کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی نقش میانجی دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که مدیران واحدهای عملیاتی از دانش و تجربیات کارکنان در پروژه‌های مشابه استفاده نموده و دانش حاصل از تخصص کارکنان با سایر همکاران تسهیم می‌شود. در ضمن جلسات بحث و تبادل نظر دوره‌ای بین کارکنان واحدهای مختلف برگزار می‌گردد. از طرفی آیین نامه (دستورالعمل‌ها) در سازمان تغییر یافته و در سازمان، کارکنان و مدیران از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار هستند. تغییرات مورد نیاز ارباب رجوع با سرعت بالایی انجام می‌گیرد و هزینه اعمال تغییرات، در سازمان کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی کارکنان، رابطه خود با سازمان را یک رابطه بلندمدت می‌بینند و مدیریت عالی سازمان نیز، جوگشودگی و پذیرش تغییر و تفکر درباره ارائه خدمات به روش‌های جدید را ترویج می‌دهد. کارکنان واحدهای کاری نیز از اینکه به سازمان تعلق دارند، به خود می‌بالند و تمایل دارند که برای موفق شدن سازمان و تحقق اهدافش، تلاش ویژه کنند و نهایتاً نسبت به فرصت‌های مسیر شغلی خوش بین هستند. نتایج آزمون فرضیه چهارم با یافته‌های پژوهشی (Safari et al, 2022) و (Ardalan et al, 2022) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

ارائه خدمات به کارکنان در اسرع وقت انجام گیرد. انجام فعالیتها در سازمان در اسرع وقت انجام گیرد. پردازش داده‌ها و اطلاعات در سازمان در سریع‌ترین زمان ممکن انجام گیرد. خدمات ارائه داده شده در سازمان از کیفیت لازم برخوردار باشد. در سازمان، مهارت‌های کارکنان توسعه یابد. واحد‌های مختلف کاری در سازمان، بایکدیگر همکاری کنند. کارکنان سازمان بواسطه هدفمندی برنامه‌های واحد کاری خود، کاری را که انجام دهند که برایشان بسیار مهم است. برنامه‌های سازمان بطوری طراحی شود که کارکنان احساس کنند فعالیت‌های کاری برایشان معنی دار است. برنامه‌های آموزش کارکنان بطوری طراحی شود که در مهارت‌های مورد نیاز شغل خود تسلط کافی پیدا نمایند.



## References

- Ardalan, M. R., afzali, A., majouni, H., & abdolmaleki, J. (2020). The Role of knowledge management in Organizational Entrepreneurship Through organizational intelligence mediation. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(43), 235-260. (In Persian).
- Atefat Doost, A, Khaef Elahi, A, Fani, A.A, Danaei Fard, H, (2013), Investigating the effect of internal marketing on organizational performance by considering the mediating variables of organizational commitment and organizational entrepreneurship, *Journal of Business Management*, Volume 5, Issue 4. (In Persian).
- Azma, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2017). Relationship of Information Technology Acceptance and Organizational Intelligence with Organizational Agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196.
- Bagherzadeh, M, Akbari, A, (2016), Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational agility in the Cultural Heritage - Tourism and Handicrafts Organization of East Azerbaijan Province, First Conference on Organizational Intelligence and Business Intelligence. (In Persian).
- Bagherzadeh, M, Hosseini, K, Dibavar, A, (2016), Explaining the relationship between organizational intelligence and organizational agility, *Business Management Quarterly*, No. 5, Year 2, (In Persian).
- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196. (In Persian).
- Bordbar, A, Khani, S, (2012), Entrepreneurial marketing processes and increasing sales share, National Conference on Entrepreneurship and Knowledge-Based Business Management. (In Persian).
- Chou, D. C. (2018). Applying design thinking method to social entrepreneurship project. *Computer Standards & Interfaces*, 55, 73-79.
- Dehdashti Sh, Abdol Ali, H, (2012), Social Entrepreneurship with a Strategic Marketing Approach, *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Work and Society*, No. 148. (In Persian).
- Ebrahimi, R. (2021). Investigating the effect of organizational intelligence on organizational entrepreneurship through the mediation of organizational learning and intellectual capital (case study: Qods Hospital, Arak). 8th International Conference on Management, Accounting and Economic Development. (In Persian).
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2016). An explanatory and predictive model for organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(10), 4624-4631.
- Hamidi, F, Saki Movahedi, A, Mohibzadeh, Z, (2017), The relationship between organizational intelligence and the performance of school principals in Yazd city, *Quarterly Scientific Research Journal of New Approaches in Educational Management*, Year 5, Issue 2, pp. 35-58. (In Persian).



- Heydari, M, Sayadat, S.A, Hoveida, R,Shahin, A, (2014) The relationship between organizational excellence enablers and organizational agility capabilities in public universities in Isfahan, Scientific Research Quarterly Journal of New Approaches in Educational Management, Year 5, Issue 1, pp. 21-38. (In Persian).
- Karimian, M,Sardari, A,Silavi, I, (2015), Studying the relationship between e-government orientation and organizational agility, Journal of Development and Transformation Management, Year 22, Volume 6, pp. 37-44. (In Persian).
- Kiani, M., & Ardabili, F. S. (2016),The role of the organizational learning mediator in the relationship between organizational intelligence and organizational agility. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 230, 142-149. (In Persian).
- Louis, P. B., & Wilson, D. (2025). Asymmetric model of organizational agility to investigate the effects of organizational process creativity on employee organizational agility. The Journal of Strategic Information Systems, 25(3), 211-226. (In Persian).
- Nikpour, A,Selajqeh, S, (2019), Investigating the relationship between organizational agility and employee job satisfaction. Management Research, 3.(7). (In Persian).
- Safari.O,Safari.Gh,Dehghani.S.V.(2022). Studying organizational intelligence and intellectual capital with entrepreneurial capabilities. Innovation Management,2(2),41-49. (In Persian).
- Taheri, M,Seydi, S.M. (2023). The relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship of employees of Lamerd Cement Factory with regard to the mediating role of organizational commitment. Management Science in Industry, 2(1), 258-266. (In Persian).