

## The mediating role of organizational commitment in the relationship between job motivation and organizational entrepreneurship

Fardin foroghi sooha<sup>1</sup>, Hajar vatanzad<sup>2</sup>, Masoume Hassanzadeh<sup>3</sup>

1 Elementary teacher, Ardabil Education, Ardabil.

2. Elementary teacher, Ardabil Education, Ardabil.

3. Elementary teacher, Ardabil Education, Ardabil.

\*Corresponding Author: fardin foroghi E-mail: : fardin.foroghi.2018@gmail.com

### **Abstract**

**Background and Aim:** One of the desirable mechanisms for organizations to respond quickly and appropriately to increasing environmental changes is the creation of entrepreneurial organizations. The purpose of this study is to determine the effect of job motivation on organizational entrepreneurship mediated by organizational commitment. The present study is descriptive-correlational in nature of the type of structural equation model and applied in terms of purpose

**Methods:** This is an applied research that has been done in a descriptive way. The statistical population included all the primary school teachers of Pakdasht city in the number of 800 people, and 260 people were selected for the study by stratified random sampling method and based on the Karjesi and Morgan table. The data collection tool was a questionnaire which its validity was reviewed and confirmed based on the collective opinion of experts and university professors. Also, its reliability was obtained using Cronbach's alpha test for different parts of the questionnaire from 0.74 to 0.94. Data analysis in this study was performed in two parts: descriptive statistics and inferential statistics using SPSS/22 software.

**Results:** The collected data were analyzed by Spss, lisrel software. The results show that the direct effect of job motivation and organizational commitment on organizational entrepreneurship is 0.18 and 0.82, respectively. Also, the indirect effect of job motivation on organizational entrepreneurship mediated by organizational commitment was 0.47. Given the role of organizational entrepreneurship in achieving the goals of the organization and its impact on job motivation and organizational commitment, managers in organizations should support the field to promote entrepreneurial culture in the organization.

**Conclusion:** : Given the role of organizational entrepreneurship in achieving the goals of the organization and its impact on job motivation and organizational commitment, managers in organizations should support the field to promote entrepreneurial culture in the organization..

**Keywords:** Job passion, Organizational commitment, Organizational entrepreneurship

**DOI:** 10.22098/pbeo.2023.10584.1001

**Received:** 2023/06/03

**Accepted:** 2023/06/19

## بررسی نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در رابطه بین اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: منطقه نمین)

فردین فروغی سوها<sup>۱</sup>، هاجر وطن‌زاد سوها<sup>۲\*</sup>، معصومه حسن‌زاده<sup>۳</sup>

۱. معلم ابتدایی آموزش و پرورش اردبیل اردبیل

۲. معلم ابتدایی آموزش و پرورش اردبیل اردبیل

۳. معلم ابتدایی آموزش و پرورش اردبیل اردبیل

\* نویسنده مسئول: فردین فروغی سوها، رایانامه: [E-mail: fardin.foroghi.2018@gmail.com](mailto:fardin.foroghi.2018@gmail.com)

### چکیده

**زمینه و هدف:** یکی از سازوکارهای مطلوب سازمان‌ها برای پاسخ سریع و مناسب به تغییر و تحولات روز افزون محیطی، ایجاد سازمان‌های کارآفرین است. هدف پژوهش حاضر تعیین تاثیر اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی می‌باشد.

**روش:** پژوهش حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را، معلمان شاغل به تدریس در دوره‌ی ابتدایی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ منطقه شهری و روستایی به تعداد ۱۳۴۰ نفر تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. همچنین با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۱۰ نفر (۲۲۳ نفر زن و ۸۷ نفر مرد) انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰)، و از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی بارینگر و بلودرن (۱۹۹۹) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با نرم افزار *Spss, lisrel* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت

**یافته‌ها:** نتایج حاکی از اثر مستقیم اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۰/۱۸ و ۰/۸۲ می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی ۰/۴۷ به دست آمد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش کارآفرینی سازمانی در تحقق اهداف سازمان و تاثیرپذیری آن از اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی شایسته است مدیران در سازمان‌ها زمینه را برای ارتقاء فرهنگ کارآفرینی در سازمان حمایت کنند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، کارآفرینی سازمانی

DOI: 10.22098/pbeo.2023.10584.1001

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۹

## مقدمه

مهم ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها افرادی هستند که در آن مشغول به کارند. اگر این افراد به اندازه کافی دارای اشتیاق باشند، استعدادها و مهارت خود را در خدمت به سازمان بکار می‌برند. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت‌نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد مطلوب و تجربیات کاری مثبت در کار توجه می‌کند. براساس این جنبش نه فقط پیامدهای منفی مانند فرسودگی، بدکاری و ضعف بلکه بر پدیده‌های مثبت در محیط کار شایستگی توجه و بررسی را دارند. با وجود دیدگاه‌ها و تعاریف متفاوت در مورد اشتیاق شغلی، ممکن است عوامل مختلفی مرتبط با اشتیاق شغلی باشد. اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکت کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن است. کارکنان مشتاق، با علاقه و با انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند (چنگ و ترینو، ۲۰۱۶). یکی از عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان آموزشی، خلاقیت است. کارکنان خلاق و دارای ایده‌های نو به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان از جایگاهی والا برخوردارند. در واقع راز و رمز پایداری جوامع انسانی را باید در خلاقیت و نوآوری آنها جستجو کرده و آنها را در ذهن انسان‌ها فراهم کرد. خلاقیت سازمانی به معنای ارائه ایده‌ها و برنامه‌های جدید برای توسعه و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان از جمله: افزایش سود، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش مخارج، تولیدات یا خدمات به روشی مؤثرتر، تولیدات یا خدمات تازه و سایر می‌باشد (سادات، صدیقی، ۲۰۱۰). همچنین سازمان‌ها برای انجام مأموریت‌ها و اهداف خود نیاز به نوآوری و تمرین کارآفرینی سازمانی دارند، که می‌تواند در محصولات، خدمات و یا در فرآیندها رخ دهد (مقدم، خوراکیان، مهارتی، ۲۰۱۵). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که طی آن یک سازمان به بررسی دانش جدید می‌پردازد و با استفاده از دانش موجود به دنبال کسب و کار جدید می‌رود (هایتون، ۲۰۰۵). کارآفرینی سازمانی انقلابی در درون سازمان‌ها است که برای تغییر و نوسازی از درون سیستم مبارزه می‌کند. این امر ممکن است منجر به تضادهایی درون سازمان‌ها شود، بنابراین احترام گذاشتن یک اصل ضروری به منظور هدایت این تضادها و تبدیل آنها به جنبه‌های مثبت برای سازمان می‌باشد (زینویا و مایر، ۲۰۱۱). کارآفرینی سازمانی یک فرآیند احیای عملکرد سازمانی است، که از مزایای آن می‌توان به نوآوری در طراحی محصول و خدمات، نوآوری در فرآیندهای سازمان، بهبود عملکرد سازمانی، کارآیی و اثربخشی اشاره کرد (زارع مهر، ۱۳۸۸). کارآفرینی سازمانی بعنوان یک عنصر مهم در توسعه اقتصاد و ایجاد ثروت نقش دارد، پژوهشگران از واژه‌های متعددی برای اشاره به کارآفرینی سازمانی استفاده می‌کنند مثل کارآفرینی درون سازمانی، سرمایه‌گذاری شرکتی، کارآفرینی شرکتی داخلی، مدیریت سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذاری‌های جدید و جسارت شرکت داخلی (زهیر و همکاران، ۲۰۱۲). کارآفرینی سازمانی شکل قابل توجهی از نوآوری سازمانی می‌باشد و فرآیندی است که تلاش‌های شرکت را برای نوآوری مداوم و موثر، به هنگام رقابت در بازارهای جهانی تسهیل می‌کند (کراتکو و همکاران، ۲۰۱۴).

---

<sup>1</sup> chang, and Tharenou<sup>2</sup> Hayton

Zenovia &amp; Maier

Zahir and et al.,

Kuratko and et al

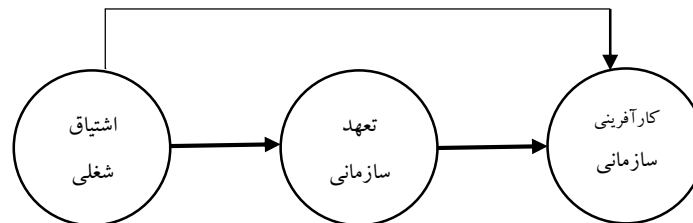
سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. وجود نیروی انسانی متعهد در سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است و می تواند مزیت رقابتی و موقعیت برتر استراتژیک برای سازمان محسوب شود. بسیاری از تحقیقات، عملکرد بالا، افزایش بهره وری، کاهش ترک خدمت و جابه جایی کارکنان را نتیجه افزایش تعهد سازمانی کارکنان سازمان دانسته اند (کیری و احمدی، ۱۳۸۶). در دهه های اخیر تعهد سازمانی به علت تاثیر آن بر تلاش و رفتار کارکنان نسبت به شغل مورد توجه بوده است (آلن و مایر، ۱۹۹۰). تعهد سازمانی از موضوعات مهم مدیریت، به ویژه رفتار سازمانی است که محققان زیادی به بررسی آن پرداخته اند (دیویلی و روبرت، ۲۰۰۵). تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امری مهم است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و هدف های سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیم های سازمان، توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد (باقری و طلوعی، ۱۳۸۹). از آنجایی که یکی از ابعاد رفتار کارکنان در هر سازمان مربوط به تعهد سازمانی می باشد، در حقیقت، دستیابی به فرهنگ توانمندسازی سازمانی در گرو به وجود آمدن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به سازمان ها می باشد. در صورت استقبال نکردن از کارکنان مستعد و فعال و بی توجهی به تخصص و استعداد های بالقوه آنها، زمینه کاهش تعهد انسانی به وجود می آید و منشا مشکلات بسیاری در ابعاد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در سازمان می گردد و بهره وری سازمانی کاهش می یابد. بنابراین، شناسایی عواملی که تعهد سازمانی را متاثر می سازد، از اهمیت ویژه ای برخوردار هستند (زارعی، ۱۳۸۰). همچنین تعهد و پایداری از فرآیندهای موثر در کارایی سازمان است که می تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی تر برای حفظ سازمان منجر شود (پاگلیس، گرین، ۲۰۰۲).

بهرامی (۱۳۹۷) در مطالعه تاثیر جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی بر کارآفرینی که در اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام داد به این نتایج دست یافته است اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. و هر چه کارکنان نسبت به کاری که انجام می دهند اشتیاق داشته باشند به رفتارهای خلاقانه و نوآورانه دست خواهند زد. فوکس (۲۰۰۸) در تحقیقی رابطه بین کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی را با توسعه دانشگاهی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی پایه ای برای ملاک های اقتصادی و غیراقتصادی توسعه سازمان هاست. نتایج پژوهش سید حسینی و کلاته سیفری (۱۳۸۹) با عنوان "اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان مازندران" نشان داد که کارآفرینی سازمانی بر جامعه پذیری و تعهد سازمانی سازمانی اثر گذار است و بصورت کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در تعیین تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دارد. ظهیر و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که بین کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی و نیز بین کارآفرینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به مفاهیم بالا و تاثیری که متغیرهای پژوهش بر هم دارند محقق در نظر با توجه به مدل مفهومی زیر به

---

<sup>1</sup> Allen, Meyer<sup>2</sup> Dawely, Robert

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه اشتیاق شغلی با کارآفرینی سازمانی در منطقه نمین پردازد. و به این سوال اساسی که آیا مدل مفهومی ارائه شده با داده های گردآوری شده برازش مناسب دارد؟ پاسخ دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه های فرعی تحقیق عبارتند از:

اشتیاق شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.

اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی تاثیر دارد.

### روش

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را، معلمان شاغل در دوره ی ابتدایی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ منطقه شهری و روستایی نمین به تعداد ۱۳۴۰ نفر تشکیل می دهند. روش نمونه گیری به کار گرفته شده، روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای است. همچنین با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۳۱۰ نفر (۲۲۳ نفر زن و ۸۷ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه های کتبی جمع آوری می شود که مشخصات پرسشنامه های بکار برده شده به شرح ذیل می باشد:

**پرسشنامه اشتیاق شغلی:** برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه با ۱۷ گویه به بررسی اشتیاق شغلی معلمان در قالب سه مولفه جذب (گویه های ۱-۶)، نیرومندی (گویه های ۷-۱۲) و وقف خود (گویه های ۱۳-۱۷) می پردازد. پاسخ در تمام گویه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده اند. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. خسروی (۱۳۸۹) ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کرده است و همچنین پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، ۰/۹۲ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد.

**پرسشنامه کارآفرینی سازمانی:** پرسشنامه کارآفرینی سازمانی توسط بارینگر و بلودرن (۱۹۹۹) طراحی و اعتباریابی شده و شامل ۱۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) می باشد،

پرسشنامه سه بعد نوآوری (گویه های ۱-۴)، ریسک پذیری (گویه های ۵-۷) و پیشگامی (۸-۱۱) را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط سلیمانی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد.

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** جهت بررسی میزان تعهد کارکنان به سازمان طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۴ سوال دارد و به صورت طیف لیکرت می باشد (۱=هیچ وقت، ۲=بندرت، ۳=گاهی اوقات، ۴=اکثر اوقات، ۵=تقریباً همیشه). این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی (سوالات ۸ تا ۱۱)، بعد مستمر (سوالات ۹ تا ۱۶) و بعد هنجاری (سوالات ۱۷ تا ۲۴) است. در مطالعه ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت با تاکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ اعتبار هر یک از خرده مقیاس های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می باشد. ضرایب اعتبار بدست آمده با تاکید بر ویژگی های روان سنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می گیرد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). پایایی این ابزار در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

**یافته‌ها**

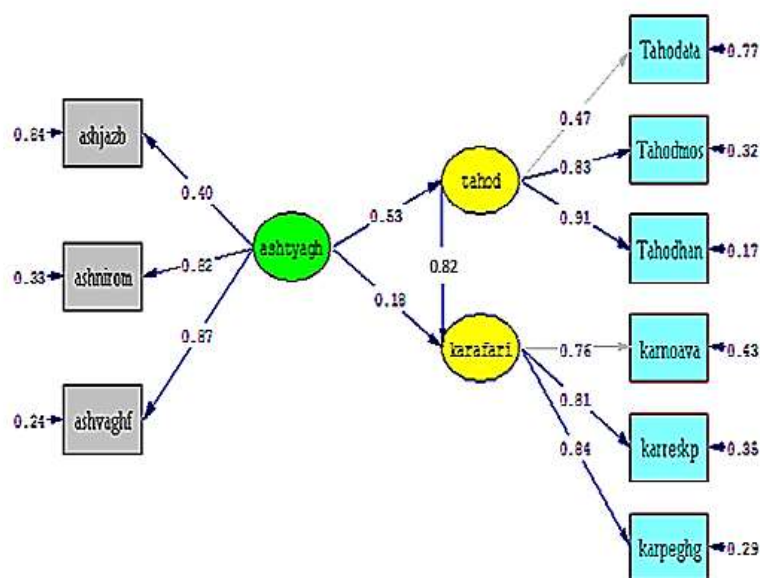
آمار توصیفی:

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۲۲۳ نفر (۷۲ درصد) از پاسخگویان زن و ۸۷ نفر (۲۸ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۱۰ نفر (۳/۲ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۵ نفر (۴/۸ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۲۰۴ نفر (۶۵/۸ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۷۶ نفر (۲۴/۵ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۵ نفر (۱/۶ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۲۵۴ نفر (۸۱/۹ درصد) بصورت رسمی، ۱۶ نفر (۵/۲ درصد) قراردادی، ۱۲ نفر (۳/۹ درصد) حق التدریس و ۲۸ نفر (۹/۰ درصد) سایر (پیمانی، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۸۳ نفر (۲۶/۷ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۰ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

بررسی نرمال بودن داده ها: در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرهای می پردازیم. در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰,۰۵، فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توزیع داده ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از ۰,۰۵ باشد فرض صفر را می پذیریم و توزیع داده ها نرمال است. که در جدول (۱) نتایج حاکی از نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی است.

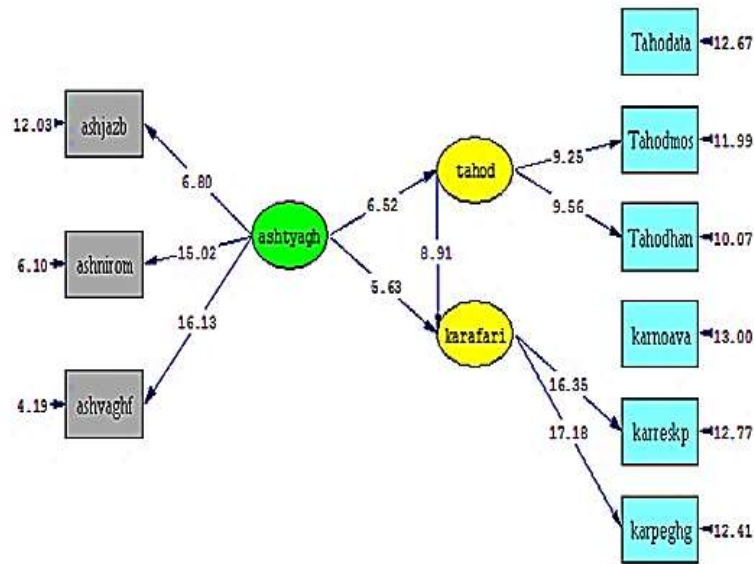
**جدول (۱): نتایج آزمون کولمگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق**

متغیر	اشتیاق شغلی	تعهد سازمانی	کارآفرینی سازمانی
میانگین	۷۲/۲۵	۹۱/۱۴	۴۲/۶۹
انحراف معیار	۸/۳۹	۱۳/۶۷	۷/۸۴
مقدار Z کولموگروف-	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۰۶
اسمیرنوف			
سطح معنی داری	۰/۰۶	۰/۰۵۳	۰/۰۵۵



Chi-Square=70.07, df=43, P-value=0.00565, RMSEA=0.061

شکل (۲): ضرایب مسیر



Chi-Square=70.07, df=43, P-value=0.00565, RMSEA=0.061

شکل (۳): ضرایب معناداری

جدول (۲): برآورد ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره	سطح معنی داری
<b>اثر مستقیم به روی کارآفرینی سازمانی از</b>				
اشتیاق شغلی	۰/۱۸	۰/۰۳	۶/۹۳	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۰/۸۲	۰/۰۲	۸/۹۱	۰/۰۰۰
<b>اثر غیرمستقیم به روی کارآفرینی سازمانی از</b>				
اشتیاق شغلی	۰/۴۷	۱/۶	۹/۰۸	۰/۰۰۰

یکی از ویژگی های روش مدل یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم حاصل ضرب اثرات مستقیم در هم می باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. با توجه به شکل (۲) اثر مستقیم اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۰/۱۸ و ۰/۸۲ به دست آمده است. همچنین در جدول (۲) اثر غیر مستقیم اشتیاق شغلی



بر کارآفرینی سازمانی ۰/۴۷ با مقدار تی (۹/۰۸) به دست آمده است که در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد. یکی دیگر از مشخصه های مدل یابی معادلات ساختاری، محاسبه اثرات کل می باشد که مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم می باشد. البته در پژوهش حاضر تمامی متغیرها، فقط اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر دارند. بنابراین با توجه به اینکه در جداول بالا اثرات مستقیم و غیر مستقیم گزارش شده اند، از ارائه آن ها خودداری شده است. از دیگر ویژگی های مدل یابی معادلات ساختاری مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با غیر مستقیم و همچنین اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده ی هر کدام از متغیرهای درونزا توسط مدل است. جدول (۳) مربوط به ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها می باشد.

جدول (۳): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی کارآفرینی سازمانی از				
اشتقاق شغلی	۰/۱۸	۰/۴۷	۰/۶۵	۰/۷۳
تعهد سازمانی	۰/۸۲		۰/۸۲	

با توجه به جدول (۳)، اشتقاق شغلی و تعهد سازمانی ۰/۷۳ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی را تبیین می کنند. در جدول (۴) شاخص های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول (۴): شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X <sup>2</sup>	DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۷۰۹/۰۷	۸۶	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

در جدول (۵) نتایج بررسی فرضیه های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه های پژوهش ارائه می شود.

جدول (۵) بررسی فرضیه های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	P	نتیجه
۱	اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۱۸	۶/۶۳	۰/۰۰۱	تائید
۲	تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۸۲	۸/۹۱	۰/۰۰۱	تائید
۳	اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۴۷	-	۰/۰۰۱	تائید

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه اشتیاق شغلی با کارآفرینی سازمانی بود. این پژوهش دیدگاهی برای مدیران و رهبران آموزشی فراهم می سازد که در محیط های آموزشی زمینه را برای ارتقاء اشتیاق کاری فراهم آورده و کارکنان را به خلاقیت در سازمان تشویق نمایند. نتایج بدست آمده حاکی از تایید فرض اول مبنی بر تاثیر اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی است. که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش خالق خواه و همکاران (۱۳۹۶) و بهرامی (۱۳۹۷) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان اشاره کرد که کارآفرینی سازمانی پدیده ای پیچیده و چند بعدی است و تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد. بنابراین، درونی ساختن و بکار بستن آن در سازمان ها مستلزم رویکردی واقع گرایانه و بلند مدت است. کارآفرینی سازمانی فعالیت های سازمانی را به سمت خلاقیت و نوآوری و پیشتازی سوق می دهد و در تعادل با محیط اتفاق می افتد. بیشتر صاحب نظران کار آفرینی را شرط بقاء و توسعه سازمان در نظر می گیرند. همچنین نتایج به دست آمده حاکی از تایید فرض دوم مبنی بر تاثیر تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی می باشد. این نتایج بیانگر این است مدیران می توانند با کارآفرینی سازمانی، محیط کسب و کار خوب ایجاد کنند. این امر می تواند بر کارکنان تاثیر بگذارد. و از نوآوری و ایده های آنان حمایت کند. برای دست یابی به این کارآفرینی به نیروهای انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی و متمایل برای باقی ماندن به عنوان یکی از اعضای سازمان نیاز است. این موضوع نشان دهنده آن است که ارتقای تعهد کارکنان به سازمان باعث افزایش کارآفرینی سازمانی در سازمان ها می شود. این نتایج با یافته های هاشمی، ناد، حسینی و رضوانفر (۱۳۹۲) و با نتایج بدست آمده از پژوهش عاطف دوست و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. همچنین نتایج بدست آمده حاکی از آن است که تاثیر اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی مثبت و معنادار

است. که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش نظری و همکاران تحت عنوان بررسی تاثیر اشتیاق شغلی بر خلاقیت کارکنان همسو است بعبارتی کارکنانی که نسبت به کار خود اشتیاق و دلبستگی داشته و به سازمان خود متعهد هستند از خلاقیت و نوآوری بیشتر برخوردار هستند.

### منابع

- الوانی، سید مهدی؛ کهن هوش نژاد، رضا، صفری، سعید؛ خدامرادی، سعید (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی با تبیین نقش نهادهای سازی کارآفرینی. مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۳ (۷۰): ۲۴-۱.
- امیر کبیری، علیرضا؛ و امیراحمدی، اعظم. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۲ (۷)، ۲۵۶-۲۴۰.
- عاطف دوست، علیرضا؛ خائف الهی، احمدعلی؛ فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسین. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر بازاریابی داخلی بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای واسطه‌ای تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی. مدیریت کسب و کار. ۵ (۴): ۲۱-۴۲.
- Dawely, David D., Stephens Robert D. and Stephens David B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of vocational behavior*, 67, pp: 511-525.
- Fox, Julie M. (2008). Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension. (Dissertation). Ohio state university. pp: 40-59.
- Hayton, J.C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15, 21-41.
- Hosseini Bar MO, Koed B, Salarzahi H, Mohammad Poor S. Examining the relationship between staff psychological empowerment and delivering service quality according Sirqual's Model (case study: Zahedan municipality). *Periodical of evaluation knowledge*. 2013; 5(6): 70-91.
- Moghaddam. J.Y, Khorakian. A & Maharati . Y (2015). Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, pp.75 – 87
- Paglis, L. and Green, S (2002). "Leadership self- efficacy and manager, motivation for leading change". *Journal of organizational behavior*, 23, pp:215-235
- Zehir, C.; Muceldili, B. & Zehir, S. (2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 924 – 9