

مطالعه تاثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر ظرفیت یادگیری سازمانی در صنایع لاستیک کشور (مورد مطالعه: آرتاویل تایر)

The Impact of Entrepreneurial Organizational Culture on Organizational Learning Capacity in the Rubber Industry of Iran (Case Study: Artaville Tire)

چکیده:

فرهنگ سازمانی عاملی اصلی در صحنه مدیریت دانش است و تعاملات می تواند موجب یادگیری و دانش آفرینی نیروی انسانی شود به شرطی که فرهنگ این محیط به سمت سازمان یادگیرنده جهت گیری کند. هدف پژوهش حاضر، تعیین میزات تاثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر ظرفیت یادگیری در شرکت آرتاویل تایر است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی- همبستگی می باشد. برای انجام تجزیه و تحلیل از نرم افزار PLS و SPSS استفاده شد. براین اساس به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان می دهد که روابط همخطی بین متغیرها مورد تایید قرار گرفته است و بر اساس پژوهش حاضر می توان پیشنهاد کرد که سازمانی می تواند به موفقیت برسد که دارای کارکنان و مدیرانی دارای فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ظرفیت یادگیری سازمانی باشد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، ظرفیت یادگیری سازمانی، کارآفرینی

نوع مقاله: پژوهشی

امیررضا علیزاده مجد^{۱*}، نرگس سقزاده^۲، عارفه داودی^۳

- ۱- دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرند، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، پرند، ایران، شماره تماس: ۰۹۱۲۸۱۳۱۰۹۹
- ۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت صنعتی گرایش تحقیق در عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران، شماره تماس: ۰۹۱۲۸۳۰۱۸۵۱
- ۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت صنعتی گرایش تولید، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران، شماره تماس: ۰۹۱۲۵۱۱۰۸۲۴

* عهده دار مکاتبات:

1- *majd.amirreza@gmail.com

2- mnsaghazadeh@gmail.com

3- arefeh21r71@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴

مقدمه

مفهوم گرایش کارآفرینانه، مساوی با کارآفرین بودن یا توسط یک کارآفرین هدایت شدن نیست، بلکه فرآیندی سازمانی است که با عنوان فعالیت‌های کارآفرینانه تبیین می‌شود. گرایش کارآفرینانه دریچه‌ای به سوی بهره‌برداری از مزایای رقابتی ماندگار، نوآوری و پیشگامی برای سازمان‌ها قلمداد می‌شود. از سوی دیگر، در محیط رقابتی، کارکنان شایسته مهم‌ترین عامل موفقیت هر سازمان است [۱۵].

پویایی‌های رقابت جهانی، پیشرفت‌های تکنولوژیکی، ساختاربندی مجدد شرکت و شرایط اقتصادی بی‌ثبات همگی تغییراتی هستند که تجارت را تحت پوشش قرار داده‌اند و آن را برای سازمان‌ها، مهم‌تر از سایر موارد جلوه داده‌اند. تغییر سازمانی به سبب نیروها و فشارهایی مانند تغییر و حرکت سیاسی جهان سازی به سمت نئولیبرالیسم، به یک پدیده فراگیر در سازمان‌های خدمات انسانی و کسب‌وکار تبدیل شده است. پدیده تغییر، همواره به‌عنوان چالشی عمده و اساسی که بر افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها اثر می‌گذارد مطرح و مورد توجه محققان مختلف بوده است. سازمان‌ها از طریق مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت فراگیر، کوچک، سازی، ادغام مالکیت، تغییرات فرهنگی، تجدید ساختار و سازمان‌دهی مجدد، توسعه نرم‌افزاری، توسعه فناوری و دیگر مداخلات در سازمان‌ها سرمایه‌گذاری کرده‌اند تا بتوانند تغییرات موفق را ایجاد کنند. در چنین شرایطی، استفاده از الگوی قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارآیی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چندبخشی شده است، چاره‌ساز نیست. و مرکزیت الگوی جدید و مشوق بستر تغییر، یادگیری است. پژوهشگران بارها اشاره کرده‌اند که یادگیری، جوهر موفقیت در فرآیند تغییر سازمانی است. شین^(۱) (۱۹۹۳) عقیده دارد سازمان‌هایی که سریع‌تر یاد می‌گیرند، قادرند خود را سریع‌تر با تغییر وفق دهند. یادگیری، شرط لازم برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر تغییر است. یادگیری نه تنها شانس بقای سازمان را افزایش می‌دهد، بلکه یک مزیت رقابتی پایدار را فراهم می‌آورد.

به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمان یادگیرنده، پدیده‌ای است که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شد. علت پدیدار شدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیط‌های سازمانی پیش از این دهه بوده است؛ به‌گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاشی گسترده را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آن‌که بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خویش حفظ کنند، می‌بایست از چارچوب‌های ناپویا، خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند، یعنی در ساختار و اساس خود دگرگونی‌هایی ژرف ایجاد کنند. از دیگر عوامل مهمی که می‌توان در این تحقیق به آن اشاره کرد، ظرفیت یادگیری سازمانی است.

ظرفیت یادگیری سازمان به توانایی سازمان برای اجرای اقدامات مدیریتی، ساختار، خط‌مشی‌ها و رویه‌های مناسبی دلالت دارد که یادگیری را تسهیل می‌کند و آن را توسعه می‌دهد. این توانایی به فرآیند یادگیری سازمانی منجر می‌شود. سازمان‌ها از طریق استقرار عواملی که فرآیند یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کنند و یا از طریق اجازه دادن به سازمان که یادگیرنده باشد، چنین ظرفیتی را ایجاد می‌کنند. ظرفیت یادگیری سازمانی باید قادر به ایجاد، کسب، انتقال و یکپارچگی دانش جدید باشد و همچنین به اصلاح رفتارهای فعلی برای استفاده از دانش جدید با تأکید بر بهبود عملکرد منجر شود. بر اساس تعریف رابینز از یادگیری، یادگیری عبارت است از هر نوع تغییر در رفتار به‌صورت نسبتاً دائمی، که در نتیجه تجربه رخ می‌دهد.

انجام فعالیت‌های کارآفرینانه برای سازمان‌ها در محیط پویای رقابت جهانی امروز که تغییرات سریعی را در خود می‌بیند، ضروری است. از این رو در موقعیت کنونی، یکی از مهم‌ترین موضوعات برای برون‌رفت سازمان‌ها از وضع موجود، توجه ویژه آن‌ها به خلاقیت و کارآفرینی است. زیرا در این صورت هم افراد به منافع اقتصادی خود دست می‌یابند و هم سازمان‌ها می‌توانند رشدی فزاینده را در

1. Schein

پیش بگیرند و هم اعتلای خود را به گوش جهانیان برسانند.

صنعت لاستیک‌سازی

اختراع لاستیک ۱۶۰۰ سال قبل از میلاد توسط قوم مایا صورت گرفت. قوم مایا از لاتکس برای ساخت توپ‌های لاستیکی، پیکره‌ها و کاربردهای دیگر استفاده می‌کردند. در سال ۱۷۸۰ میلادی تایر برای نخستین بار به صورت حلقه‌های چوبی با پوششی از کائوچوی طبیعی به بازار عرضه شد. در سال ۱۹۴۵ نخستین تایر بادی توسط رابرت ویلیام تامسون تولید شد. در طی سال‌های بعد تایرهای توپر، تایرهای بدون تیوب و تایرهای تسمه دار در ادامه روند تکامل تایر تولید شدند و موفقیت بزرگ این صنعت با تولید تایرهای رادیال توسط شرکت میشلن فرانسه به وقوع پیوست. در سال‌های اخیر نیز متناسب با پیشرفت سریع صنایع خودروسازی فرآورده‌های جدید صنعت تایر مانند تایرهای دوقلوی سواری، تایرهای پنچررو و ... از سوی شرکت‌های معتبر صنایع لاستیک‌سازی روانه بازار شده است [۹] لذا این تحقیق با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر ظرفیت یادگیری سازمانی در صنایع لاستیک کشور مورد بررسی قرار گرفته است.

ادبیات تحقیق فرهنگ

تاکنون تعاریف متعدد و گوناگونی از فرهنگ ارائه شده اما بی‌شک مهم‌ترین تعاریف مربوط به شین و هافسند است. شین (۱۹۸۵) بیان می‌کند که فرهنگ الگویی از مفروضات اساسی است که یک گروه معین در هنگام رویارویی با مسائل ناشی از انطباق با محیط بیرونی و ایجاد انسجام در محیط درونی آن‌ها را ابداع یا، کشف می‌کند یا توسعه می‌دهد. این الگوها به دلیل کارآمدی در حل مسائل و مشکلات گروه ارزشمند شمرده شده و از این رو به عنوان شیوه‌های درست ادراک، تفکر و احساس در رابطه با آن مسائل، به افراد تازه‌وارد آموخته می‌شود. هافسند (۲۰۰۱) بیان می‌دارد

که فرهنگ، الگوی تفکر و احساس است که اعضای یک گروه را از دیگران متمایز می‌کند. فرهنگ عمیقاً ریشه‌دار، ناخودآگاه و تحت تأثیر ارزش‌های نهادهای سیاسی و نظام‌های فنی است که همه هم‌زمان ارزش‌ها و اعتقادات را تقویت می‌کنند. عموماً ارزش‌های فرهنگی در سال‌های اولیه زندگی فرد شکل می‌گیرند و در الگوهای رفتاری افراد متناسب با محیط فرهنگی، ظاهر می‌شوند و در طول زمان پایدار باقی می‌مانند [۱۹].

فرهنگ حاکم بر سازمان مقوله ساده‌ای نیست. فرهنگ‌سازمانی چیزی بیش از فرهنگ ملی است. اگرچه در زمان کنونی اثرات فرهنگ ملی یک موضوع پذیرفته‌شده است، ولی هنوز این مسئله روشن نشده است که آیا عامل فرهنگی در شکل‌گیری و نوع فعالیت سازمان می‌تواند (نسبت به سایر عوامل) برتری داشته باشد یا خیر. چنین به نظر می‌رسد که اگر کارهای یک سازمان به صورت یکنواخت و تکراری باشد و از تکنولوژی استاندارد استفاده شود، اثرات عوامل فرهنگی کمتر می‌شود [۱۴].

فرهنگ‌سازمانی

فرهنگ‌سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین می‌کند و حال و هوایی است که هر تازه‌واردی در سازمان آن را حس می‌کند و آن قدر قوی است که ناخودآگاه در وجودش رخنه می‌کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد. مطالعات بیان می‌دارند که فرهنگ می‌تواند یک دارایی و سرمایه یا یک بدهی باشد. فرهنگ یک دارایی است زیرا باورهای مشترک به سهولت و صرفه‌جویی ارتباطات منجر می‌شود و تصمیم‌گیری را آسان می‌کند. همچنین به ایجاد نگرش هماهنگی و تعهد منجر می‌گردد و در این صورت عملکردی بهتر و اثربخش در سازمان را در پی دارد. اما، باوجوداین، فرهنگ قوی ممکن

هستند [۱۹] فرهنگ‌سازمانی دارای ابعادی نظیر توجه به جزئیات، فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، خطرپذیری، تطبیق‌پذیری، نوآوری، فردمحوری، تیم‌محوری، نتیجه‌محوری، انسجام و نگرش کوتاه‌مدت در مقابل بلندمدت است [۲۰].

فرهنگ‌سازمانی عاملی اصلی در صحنه مدیریت دانش است. فرهنگ‌سازمانی ضعیف مانع از آن می‌شود که افراد در تلاش برای نگهداشت پایگاه قدرت شخصی و کارایی خویش، دانسته‌های خود را تسهیم و منتشر کنند. در واقع فرهنگ‌سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌دهد و بر رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی، سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها و استراتژی‌ها و... تأثیر می‌گذارد [۱]. در شرکت‌های خانوادگی، فرهنگ‌سازمانی از طریق فرآیند پویای تعامل بین نسلی تکامل می‌یابد. تحقیقات قبلی پیوند بین فرهنگ‌سازمانی خانواده و جهت‌گیری کارآفرینانه (EO) را مورد بررسی قرار داده است، اما نقش واسطه‌ای که مشارکت نسلی می‌تواند در این رابطه بازی کند را نادیده گرفته است [۲۴]. رابینز (۱۳۷۴) فرهنگ‌سازمانی را سامانه‌ای از استنباط مشترکی می‌داند که اعضا نسبت به سازمان دارند و موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. فرهنگ‌سازمانی شامل مفروضات مشترک، ارزش‌ها و هنجارهای درون‌سازمانی است [۲۲].

فرهنگ کارآفرینانه

در سی سال اخیر، فرهنگ کارآفرینانه مفهومی بوده است که اغلب در ادبیات کارآفرینی و مدیریت نمود پیدا کرده است. که در طول زمان معانی متفاوتی را در خویش جای داده است. به عبارتی به معنای فرهنگی است که نوآور، خلاق، ریسک‌پذیر است و وضع موجود را به چالش می‌کشد. فرهنگ کارآفرینانه در مقابل سازمان‌های اداری محور و بوروکراتیک بیان شده است و همچنین در سطح ملی برای توصیف ارزش‌های اجتماعی کشور

است به افزایش کارایی در زمینه بهره‌برداری از منابع منجر شود و در عین حال غیر اثربخش باشد، زیرا اعتقادات و ارزش‌ها با نیازهای سازمان، اعضاء و سایر مؤسسان انطباق ندارد و در نتیجه تبدیل به یک بدهی می‌شود. بنابراین ماهیت و محتوای ارزش‌ها عامل اصلی در تأثیر فرهنگ بر اثربخشی سازمان است. اگر ارزش‌های غالب، هدف و استراتژی‌های سازمانی را حمایت کند، فرهنگ یک سرمایه مهم است و برعکس، ارزش‌های غلط فرهنگ را به یک بدهی اصلی تبدیل می‌کند. یکی از مسائل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی از جمله هافستید به آن توجه کرده‌اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ‌سازمانی بر رفتار کارکنان است. یافته اصلی بررسی هافستید آن است که سازمان‌ها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند. این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می‌گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت‌آمیز نظریه‌های سازمانی و سبک مدیریت از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (جزایری و همکاران ۱۳۸۸). فرهنگ‌سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ‌سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است. امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر این در حالی است که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی دنیا مبدل شده است. هواداران نظریه کیفیت زندگی کاری در شخصی غیر کاری تأکید می‌شد جستجوی نظام‌هایی نوین برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند [۱۰]. فرهنگ‌سازمانی در مرکز اثربخشی سازمانی است و عملکرد با توجه به بافت دولتی افزایش پاسخگویی و کارایی، و رهبران بازیگران کلیدی در ایجاد فرهنگ در آژانس‌های خود

تجهیز شوند و برای چالش‌های جدید آماده شوند. سازمان‌ها از طریق یادگیری می‌توانند همواره وضعیت خود را نسبت به تغییرات محیطی پویاتر کنند و در مقابل ایجاد تغییر مهیاتر باشند. پژوهشگران و دست‌اندرکاران به‌طور یکسان بر نیاز سازمان‌ها به عاملی تحت عنوان سازمان‌های یادگیرنده، برای پرورش محیطی که در آن تمام اعضا به‌طور مداوم یاد می‌گیرند، و اقدام به افزایش دانش اعضای سازمان به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی، تأکید می‌کنند. سازمان یادگیرنده را می‌توان به‌عنوان یک سازمان که دارای آرمان‌های والا، فعال، مربوط به آینده، راهبردی، زنده و سازگار بیان کرد. همچنین، سازمان یادگیرنده نظام‌هایی فراهم آورده است که ظرفیت کلی سازمان برای رشد و یادگیری مداوم را می‌افزاید سطوح یادگیری در سازمان یادگیرنده ادغام تمام سطوح یادگیری فردی، تیمی و سازمانی است که هدف از آن بهبود و توسعه عملکرد سازمان می‌باشد به شکلی که بتوانند خود را با محیط ناپایدار منطبق سازند. سازمان‌های متعددی با ضرورت تغییر مواجه‌اند سازمان‌های دولتی، غیردولتی، انتفاعی و غیرانتفاعی، همگی با تغییرات شگرفی مواجه‌اند که ذی‌نفعان گوناگون آن‌ها، انتظار آن را دارند [۲۹].

یادگیری سازمانی دربرگیرنده روش‌هایی است که شرکت‌ها، دانش را ایجاد، تکمیل و سازمان می‌دهند و با رواج آن در فرهنگ و فعالیت‌های سازمانی، مهارت‌های کارکنان بهبود و کارایی سازمانی توسعه می‌یابد. یادگیری سازمانی فرایند پویای مبتنی بر دانش است که بر حرکت بین سطوح مختلف عمل، از سطح فردی به سطح گروهی و سپس به سطح سازمانی و بالعکس دلالت دارد [۱۳].

سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد توانایی‌های خود را به‌طور مستمر توسعه می‌دهند و همه باهم یاد می‌گیرند که چگونه یاد بگیرند. نوناکا سازمان دانش آفرین یا یادگیرنده

و نگرش نسبت به کارآفرینی کاربرد دارد. این نوع فرهنگ در دو سطح اجتماعی و سازمانی تحلیل می‌شود و به‌صورت گسترده‌تر مفهومی هنجاری و توصیفی است تا یک مفهوم نظریه‌ای. فرهنگ کارآفرینانه با توجه به ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها، فرضیات و هنجارها و رفتارهای مرتبط کارآفرینی مفهومی مبهم می‌تواند باشد. فرهنگ کارآفرینانه مفهومی است که از حوزه گسترده فرهنگ سازمانی برخاسته است و برای حمایت از قهرمانان کارآفرین، ویژگی‌های آن تعیین شده است. فرهنگ سازمانی بر مبنای نظر شین (۱۹۹۶)، سامانه‌ای زمینه‌ای از ارزش‌های مشترک، فرضیات و رفتارهای نفوذ در کل سازمان است. بدین ترتیب فرهنگ کارآفرینانه بر طبق نظرات اندیشمندی چون هورنسی، کوراتکو (۱۹۹۰) نیرویی قوی در درون سازمان‌ها برای ارتقای توانایی‌های نوآورانه کارکنان و منبع سوختی برای بقا است. فرهنگ کارآفرینانه دارای ویژگی‌هایی است که با عملکرد ارتباطی مستقیم دارد. در مدل‌های مفهومی گسترده‌تر، فرهنگ کارآفرینانه جزئی اساسی از ساختار و معماری شرکت است که برای پیشبرد موفقیت‌آمیز راهبرد سازمان ضروری محسوب می‌شود [۱۹].

نظریه‌های فرهنگ کارآفرینانه: نظریه‌پردازان بسیاری درباره فرهنگ کارآفرینانه، نظریه‌هایی را ارائه کرده‌اند. بالکین و کومز مجیا (۱۹۸۷) بیان می‌دارند که در صنایع با فناوری بالا، فرهنگ کارآفرینانه این تفکر را پرورش می‌دهد که پاداش‌ها بهتر است دقیقاً بستگی به عملکرد داشته باشند و اهداف، مشوق و انگیزه دهنده برای اندازه‌گیری و ارزیابی دستاورد و موفقیت‌های فردی باشد [۱۹].

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی، فعالیت بلندمدتی است که شرایط را به شرایط سودمند رقابتی تبدیل می‌سازد. سازمان‌ها در سرعت‌بالای تغییر در بازار امروز در حال رویارویی با نیاز به داشتن کارکنانی هستند که می‌دانند چگونه یاد بگیرند و می‌توانند به‌سرعت مجدداً

به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند [۲۱].

قابلیت یادگیری سازمانی

قابلیت یادگیری سازمانی^(۱) به توانایی سازمان برای اجرای اقدامات مدیریتی، ساختار، خط‌مشی‌ها و رویه‌های مناسبی دلالت دارد که یادگیری را آسان می‌کند و آن را توسعه می‌دهد. این توانایی به فرآیند یادگیری سازمانی منجر می‌شود. سازمان‌ها از طریق استقرار عواملی که فرآیند یادگیری سازمانی را آسان می‌کنند و یا از طریق اجازه دادن به سازمان که یادگیرنده باشد، چنین قابلیت‌هایی را ایجاد می‌کنند. قابلیت یادگیری سازمانی باید قادر به ایجاد، کسب، انتقال و یکپارچگی دانش جدید باشد و همچنین به اصلاح رفتارهای فعلی برای استفاده از دانش جدید با تأکید بر بهبود عملکرد منجر شود [۲۱]. قابلیت یادگیری سازمانی، بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده‌ها به‌طور مؤثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی، از طریق ابتکارات و شیوه‌های مدیریتی ویژه است. بر اساس یافته‌های بونتیس، کروسان و هالند ارتقای قابلیت یادگیری در سازمان‌ها می‌تواند قابلیت نوآوری‌های سازمانی را ارتقا دهد و مزیت رقابتی را در محیط‌های تجاری متغیر، حفظ کرده و ارتقا بخشد [۱۸]. مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی نیز بر تلفیق یادگیری در سطح فردی و سازمانی تأکید می‌کند. استفاده مؤثر از این دانش باعث ایجاد و توسعه هوش و خلاقیت سازمانی می‌شود. به عبارتی در سطح فردی، مدیریت دانش موجب می‌شود مهارت‌ها و تجربیات کارکنان به اشتراک گذاشته‌شده و رشد حرفه‌ای آن‌ها با سرعت بیشتری انجام پذیرد. ارتقاء سطح کارکنان به‌نوبه خود می‌تواند موجب ارتقاء سطح عملکرد و توانمندی‌های سازمان شود [۵].

پیشینه تحقیق

گاجانجا و همکاران^(۲) در سال ۲۰۲۰ در پژوهشی تحت عنوان تأثیر یادگیری سازمان بر تولید نوآوری در شرکت‌های تولیدی در

را سازمانی می‌داند که در آن دانش آموختن یک فعالیت عام و همگانی و نوعی رفتار هرروزه محسوب می‌شود که همه‌ی اعضای سازمان را به کارکنان دانشی تبدیل می‌کند. در سازمان یادگیرنده افراد باهم ارتباط برقرار می‌کنند و دانش‌های ضمنی و آشکار را از یکدیگر می‌آموزند. سازمان یادگیرنده از شیوه حل مسئله برای یادگیری بهره می‌گیرد. بدین ترتیب که در آغاز مسئله را تعریف می‌کند و به فرضیه‌سازی برای حل آن می‌پردازد و سپس با فرضیه آزمایشی به راه‌حل می‌رسد. راه‌حل‌ها در عمل تجربیات جدیدی را برای سازمان به وجود می‌آورند که با استفاده از آن‌ها می‌توان مسائل پیش رو را رفع کرد. سازمان یادگیرنده از تجربه‌های قبلی خود و از تجربیات دیگران بهره می‌برد و با الگویی از بهترین‌ها به ذخایر دانش و تجربه خود می‌افزاید. سازمان یادگیرنده از تجربه‌های موفق و ناموفق خود به نتایج گران‌بهایی دست می‌یابد و همان‌گونه که نادلر گفته، سازمان یادگیرنده حتی از شکست‌های خود نیز به بهره‌وری می‌رسد. یادگیری تغییر همیشگی در تجربه و نتایج رفتارهای تکراری است که به عملکرد بهتر و انجام سریع‌تر وظایف منجر می‌شود. قبل از اینکه سازمان به ایجاد تغییر مبادرت کند، باید مدیران ارشد بدانند که چگونه آن تغییر در راهبرد کلی سازمان سهم دارد و از آن رضایت داشته باشند [۴].

ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده

گری دسلر (۱۹۹۱) معتقد است که سازمان یادگیرنده سازمانی است که در امر ایجاد و کسب دانش، جامه عمل پوشانیدن به آن و نیز تغییر رفتار برای منعکس نمودن دیدگاه‌ها و دانش جدید از مهارت لازم برخوردار است. به‌زعم کاروین سازمان یادگیرنده سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خود را چنان تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. مارکوات سازمانی را یادگیرنده قلمداد می‌کند که با قدرت و به‌صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خود را به‌گونه‌ای تغییر می‌دهد که بتواند باهدف موفقیت مجموعه‌سازمانی،

1. Organizational Learning Capability 2. Gachanja etal 2020

فشار اصلی در درون مرزهای سازمانی بر این استوار است که روحیه کارآفرینانه در درون مرزهای سازمان پرورش یافته می یابد تا جو نوآوری در آن بالا رود [۲۳]. جعفری و کالانکی^(۵) در سال ۲۰۰۸ در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میان ابعاد سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر به این نتیجه رسید که وجود رابطه میان ابعاد سازمان یادگیرنده و آماده برای تغییر می باشد [۲۸]. کرانتن^(۶) در سال ۲۰۰۴ در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میان محیط کارآفرینانه و رفتار کارآفرینانه به این نتیجه رسیدند که محیط می تواند از طریق تأثیرگذاری بر نیت کارآفرینانه اثر زیادی بگذارد [۲۵].

فایده‌جویی و همکاران در سال ۱۳۹۸ در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رابطه هویت ملی و پایبندی به فرهنگ شهروندی (مورد مطالعه: کلان‌شهر شیراز) یکی از ابعاد مهم شهروندی، فرهنگ شهروندی است. ایجاد، گسترش و تعمیق فرهنگ و اخلاقیات شهروندی می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مسائل شهری و اجتماعی باشد که کشورهای در حال توسعه با آن مواجه‌اند. در این راستا هدف این پژوهش بررسی ارتباط هویت ملی و فرهنگ شهروندی است [۱۲]. گرشاسپی و همکاران در سال ۱۳۹۵ در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در ادارات دولتی شهر کرج نتایج حاصل از این پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر با ضریب همبستگی ۷۲٪ و در سطح معنی‌داری ۱٪ می‌باشد. یعنی انواع چهارگانه فرهنگ سازمانی شامل: مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی با مدیریت تغییر رابطه معناداری وجود دارد [۱۶]. لگزریان و ملک‌زاده در سال ۱۳۸۹ در پژوهش شناسایی رابطه میان آمادگی برای تغییر و ابعاد سازمان یادگیرنده نشان دادند از بالاترین سطح از ادراک یک سازمان یادگیرنده، تأمین راهبردی است [۱۷]. شهرکی پور و همکاران در سال ۱۳۸۹ به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان پرداختند و یافته‌های

کنیا یافته‌ها حاکی از آن است که OL در IO تأثیر معنی‌داری دارد. توصیه می‌شود برای بهبود خلاقیت، یادگیری مادام‌العمر، پشتیبانی مدیریتی و تحمل ریسک ترغیب شود. خلاقیت بالا در افزایش ظرفیت ادغام دانش داخلی و خارجی برای سطوح بیشتر ضریب هوشی مهم است. تحقیقات بیشتری باید انجام شود تا دریابیم که چگونه می‌توان از اطلاعات مشتریان و تهیه‌کنندگان برای غنی‌سازی OL استفاده کرد [۲۷]. اکنو همکاران^(۱) در سال ۲۰۲۰ در پژوهشی تحت عنوان یک ابزار آموخته‌شده برای یادگیری سازمانی در ساخت‌وساز است نتایج نشان دادند که LinCTool با اختصاص چند کاربر دارای مسئولیت‌ها / نقش‌های مختلف در فرایند یادگیری، طبقه‌بندی دروس آموخته‌شده با استفاده از یک طبقه‌بندی و بازبانی درسی که با توجه به شباهت‌های پروژه آموخته‌شده است، می‌تواند یادگیری سازمانی را در شرکت‌ها تقویت کند [۲۶]. ویتو^(۲) در سال ۲۰۱۹ در تحقیقی تحت عنوان تغییرات اساسی در فرهنگ سازمانی و نفوذ رهبری؛ یک مقایسه بین سه موسسه بهداشت روانی و رفاه کودکان نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی از اهمیت اساسی برخوردار است. با توجه به شرایط افزایش دولت، اثربخشی سازمانی و عملکرد پاسخگویی و کارایی، و رهبران بازیگران اصلی در ایجاد فرهنگ در درون خود هستند [۳۰]. چرچم^(۳) در سال ۲۰۱۷ در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی، جهت‌گیری در شرکت‌های خانوادگی: آیا دخالت نسلی اهمیت دارد؟ نتایج نشان می‌دهد که هیچ مسیر فرهنگی واحد برای توسعه و نگهداری از شرکت‌های خانوادگی بلندمدت وجود ندارد. جهت‌گیری کارآفرینی که وقتی در فرهنگ قبیله فقط یک نسل درگیر است، سطح بالاتر EO را تقویت می‌کند، وقتی چندین نسل به طور هم‌زمان درگیر شوند این فرهنگ سلسله‌مراتبی است که سطوح بالاتر EO را تقویت می‌کند [۲۴]. آتینزا^(۴) در سال ۲۰۱۵ در پژوهشی تحت عنوان اهمیت ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی برای کارآفرینی درون‌سازمانی،

1. Eken et al 2020 2. vito 2019 3. cherchem 2017 4. Atienza 2015 5. Jafari, kalanaki 2012 6. Cranten 2004

انطباق و رسالت مناسبی برخوردار نمی باشند. همچنین شاخص سازگاری به عنوان مهمترین شاخص در واحدهای ستادی بانک سپه مطرح است.

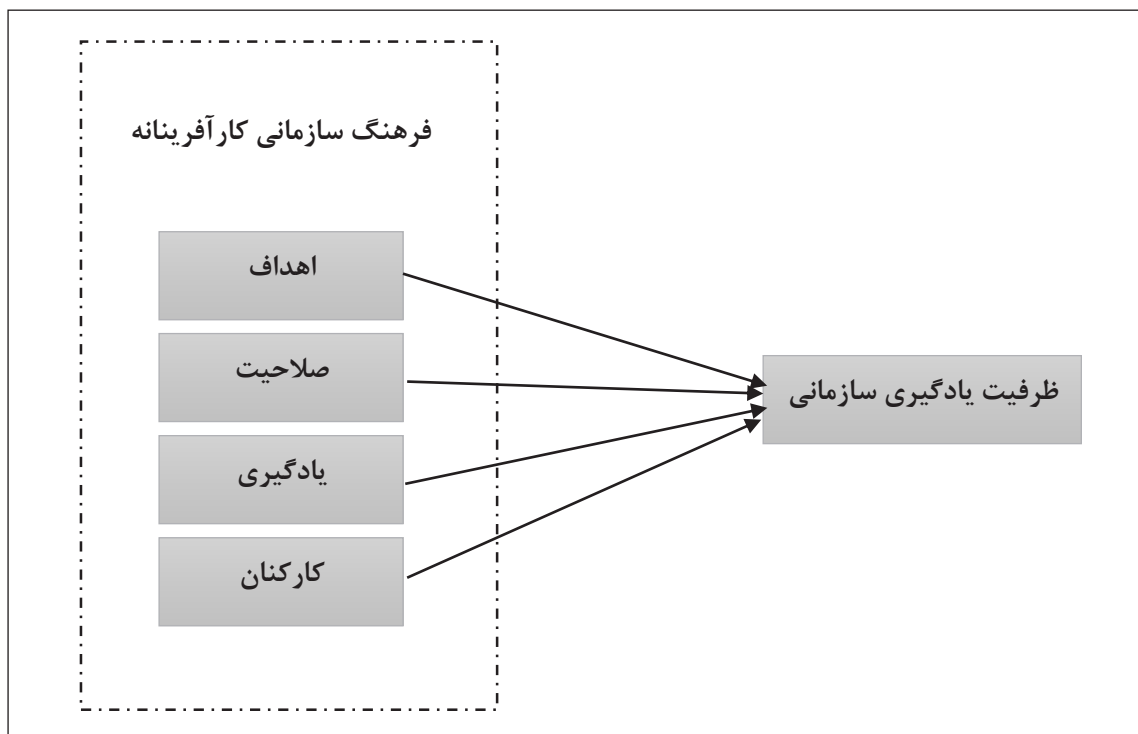
تجربی

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش توصیفی همبستگی است. اطلاعات به دست آمده در این تحقیق از طریق پرسشنامه و مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های میدانی در صنعت مربوطه به دست آمده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق شامل ۳۱ سؤال می‌باشد. برای طراحی سؤالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است که یکی از رایج‌ترین مقایسه‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۰ نفر از مدیران و کارکنان خیره شرکت لاستیک آرتاویل تایر بوده است روش نمونه‌گیری انتخاب شده برای این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که زیرمجموعه‌ای از روش‌های احتمالی می‌باشد، جدول مورگان یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. برای تعیین نمونه مورد نظر از فرمول آماری استفاده شده که در آن سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای برآوردی ۵٪ لحاظ شده است، حجم نمونه آماری این تحقیق ۶۶ نفر به دست آمده است. هر پژوهش میدانی به مدل تحقیق نیاز دارد که در قالب ابزار تحلیلی مناسب، متغیرها و روابط بین آن‌ها را نشان می‌دهد.

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف آمار توصیفی، استنباطی و روش حداقل مربعات جزئی، به وسیله نرم‌افزارهای SPSS ۲۲ و SmartPLS 2 استفاده شده است. در آمار تحلیلی این تحقیق به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

پژوهش نشان داد که بین سه شاخص اصلی فرهنگ‌سازمانی شامل یکپارچگی و انسجام، حمایت مدیریت و نظام پاداش با شاخص‌های کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۸]. رهنورد آهن و همکاران در سال ۱۳۸۹ در پژوهش تبیین رابطه بین فناوری اطلاعات و درجه تحقق سازمان یادگیرنده دریافتند بین فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود ندارد. از سوی دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و دو بعد سازمان یادگیرنده از میان هفت بعد رابطه معنادار وجود دارد [۶]. کردنائیچ و همکاران ۱۳۸۸ بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران نتایج تحقیق نشان دادند که بین تمامی ابعاد ده‌گانه فرهنگ‌سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه به جز ریسک‌پذیری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد [۱۴]. سلطانی تیرانی در سال ۱۳۷۶ در پروژه تبیین الگوی مناسب نهادی کردن بهبود و نوآوری در صنایع بیان داشتند که با به‌کارگیری آن شرکت‌های صنعتی می‌توانند موجبات استمرار و فراگیری بهبود و نوآوری را در شرکت‌های خود فراهم و در پرتو تغییری مستمر فرآورده و فرآیند تولید، توان رقابت در صحنه‌های بین‌المللی را پیدا کنند [۷]. حسینی و حاجی‌پور در سال ۱۳۸۷ تبیین ارتباط ذهنیت مشترک ظرفیت جذب دانش و نوآوری و انعطاف‌پذیری در سازمان نتایج حاصل حاکی از تأثیر معنادار ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش است. بخش دیگر نتایج بیانگر وجود تأثیر ظرفیت جذب دانش بر دو متغیر مذکور است. این نتایج نشان می‌دهد مدل تحقیق از توان تبیین بالایی برای تبیین ظرفیت جذب دانش، عوامل مؤثر بر آن و نتایج آن برخوردار است [۳]. نانچیان در سال ۱۳۸۷ به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و نوآوری در واحدهای ستادی بانک سپه پرداخته و نتیجه به دست آمده حاکی از آن است که بین متغیرهای فرهنگ‌سازمانی و نوآوری در واحدهای ستادی بانک سپه رابطه معنی‌داری وجود دارد و واحدهای ستادی بانک سپه از میزان درگیر شده در کار، سازگاری،



شکل ۱ مدل تحقیق برگرفته از Jeffrey & Baron ۱۹۹۹

نتیجه‌ها و بحث

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا می‌پردازیم.

• سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

• آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی: با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است مطابق با یافته‌های جدول ذیل می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی

پژوهش را تأیید کرد.

• روایی همگرا: با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE برابر ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول این معیار در مورد متغیرهای پنهان مقدار مناسبی را اتخاذ کرده اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

• روایی واگرا: برای بررسی روایی واگرا، مقایسه‌ی جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها بررسی می‌شود. همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر) بیشتر بوده است و این مطلب نشان دهنده‌ی قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌هاست.

جدول ۱ سنجش بارهای عاملی

سؤال	سؤالات	بار عاملی	سطح پذیرش
۱	کارکنان هنگام ارائه ایده‌های جدید، مورد تشویق و حمایت قرار می‌گیرند.	۰,۴۰۸	۰/۴
۲	ابتکارات کارکنان از سوی سازمان مورد پذیرش قرار می‌گیرد.	۰,۶۷۹	۰/۴
۳	افراد در این سازمان تشویق می‌شوند که ریسک‌پذیر باشند.	۰,۷۹۸	۰/۴
۴	افراد در این سازمان در حوزه‌های ناشناخته سرمایه‌گذاری می‌کنند.	۰,۶۵۲	۰/۴
۵	جمع‌آوری و گزارش اطلاعات درباره آنچه در محیط سازمان در حال رخ داده است، بخشی از کار همه کارکنان است.	۰,۷۳۴	۰/۴
۶	سامانه‌ها و رویه‌هایی برای دریافت و تسهیم اطلاعات از خارج از سازمان وجود دارد.	۰,۶۴۲	۰/۴
۷	افراد تشویق می‌شوند تا با رقبای، مشتریان، نهادهای فنی، دانشگاه‌ها، عرضه‌کنندگان و... در تعامل باشند.	۰,۵۳۳	۰/۴
۸	کارکنان تشویق می‌شوند تا باهم ارتباط برقرار کنند.	۰,۶۱۴	۰/۴
۹	در داخل گروه کاری ارتباطات باز و آزاد وجود دارد.	۰,۴۹۷	۰/۴
۱۰	مدیران، ارتباطات را آسان می‌کنند.	۰,۵۸۳	۰/۴
۱۱	در این سازمان، گروه‌های کاری چندوظیفه‌ای وجود دارد.	۰,۷۰۸	۰/۴
۱۲	مدیران سازمان، غالباً کارکنان را در تصمیمات مهم مشارکت می‌دهند.	۰,۷۲۴	۰/۴
۱۳	نگرش‌های کارکنان بر سیاست‌ها اثرگذار است.	۰,۵۴۹	۰/۴
۱۴	کارکنان احساس می‌کنند در تصمیمات مهم مشارکت داده می‌شوند.	۰,۶۰۳	۰/۴
۱۵	سازمان برای تبدیل شدن یا باقی ماندن در یک راهبرد کارآفرینانه سعی و کوشش می‌کند.	۰,۵۹۲	۰/۴
۱۶	اهداف مالی اساسی و پایه‌ای هستند؛ و علاوه بر آن، بر نوآوری، فرآورده‌ها و فرآیندهای جدید، فرصت‌ها و خطرپذیری تأکید می‌شود.	۰,۸۳۰	۰/۴
۱۷	آیین‌ها، شعائر و رسم‌های سازمانی، از رفتارهای کارآفرینانه افراد حمایت می‌کنند	۰,۷۵۵	۰/۴
۱۸	اخلاقیات سازمانی با کارآفرینی همخوانی و سازگاری دارند.	۰,۶۳۸	۰/۴
۱۹	سازمان دارای صلاحیت و موفقیت است، زیرا دارای ویژگی کارآفرینانه است.	۰,۸۳۶	۰/۴
۲۰	سازمان به علت آنکه فرآیندهای داخلی جدیدی را به اجرا درمی‌آورد، دارای شایستگی است.	۰,۹۰۶	۰/۴
۲۱	سمبل‌ها، قهرمانان و سرگذشت‌های موجود در سازمان، از شایستگی‌های کارآفرینانه حمایت می‌کنند.	۰,۷۷۴	۰/۴
۲۲	فرهنگ‌های متنوع کارآفرینانه، از شایستگی سازمان حمایت می‌کنند.	۰,۴۲۴	۰/۴
۲۳	در این سازمان یک فرضیه اساسی وجود دارد که از مفهوم خاصی از آنچه سازمان و کارکنان آن انجام می‌دهند، به وجود آمده است.	۰,۵۵۲	۰/۴
۲۴	مدیریت سازمان، رهبری و بینش کارآفرینانه‌ای را در سازمان ایجاد کرده است.	۰,۴۳۷	۰/۴
۲۵	کارکنان سازمان با استفاده از یک فرهنگ کارآفرینانه در دستیابی به باورهای مرتبط با فرآورده / خدمت و بازار مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.	۰,۷۵۴	۰/۴
۲۶	باورهای مرتبط با فرآورده / خدمت و بازار، در وضعیت فعلی سازمان محرک کارآفرینی هستند.	۰,۸۶۴	۰/۴
۲۷	کارکنان سازمان توانمند شده‌اند.	۰,۶۸۶	۰/۴
۲۸	کارکنان کلید موفقیت سازمان هستند.	۰,۸۵۱	۰/۴

جدول ۲ آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سطح پذیرش
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۸۸	۰,۹۰	۰/۷
اهداف	۰,۸۲	۰,۷۹	۰/۷
صلاحیت تمایز	۰,۷۷	۰,۸۲	۰/۷
یادگیری	۰,۸۴	۰,۷۹	۰/۷
کارکنان	۰,۹۳	۰,۷۴	۰/۷

جدول ۳ میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	میانگین واریانس استخراجی	سطح پذیرش
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۶۹	۰/۵
اهداف	۰,۵۱	۰/۵
صلاحیت تمایز	۰,۵۶	۰/۵
یادگیری	۰,۶۵	۰/۵
کارکنان	۰,۵۹	۰/۵

جدول ۴ روایی واگرا

متغیرها	ظرفیت یادگیری سازمانی	اهداف	صلاحیت تمایز	یادگیری	کارکنان
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۸۳				
اهداف	۰,۷۰	۰,۷۱			
صلاحیت تمایز	۰,۵۶	۰,۵۷	۰,۷۴		
یادگیری	۰,۲۵	۰,۲۰	۰,۵۰	۰,۸۰	
کارکنان	۰,۱۴	۰,۱۶	۰,۳۱	۰,۲۲	۰,۷۶

برازش مدل ساختاری

برازش بخش ساختاری مدل از طریق بررسی مقادیر R^2 (واریانس تبیین شده) و مقادیر Q^2 (قدرت پیش‌بینی مدل) صورت می‌پذیرد.

• معیار R^2 : R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، قوی بودن برازش مدل ساختاری تأیید می‌شود.

جدول ۵ واریانس تبیین شده

متغیرها	R^2
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۶۲

• معیار Q^2 : در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول نشان از قدرت پیش‌بینی قوی

مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

برازش مدل کلی

• معیار Gof : توسط این معیار، پژوهشگر پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل می‌کند که سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی شده است. با توجه به مقدار به دست آمده برای Gof به میزان $0/462$ برازش مناسب (متوسط) مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

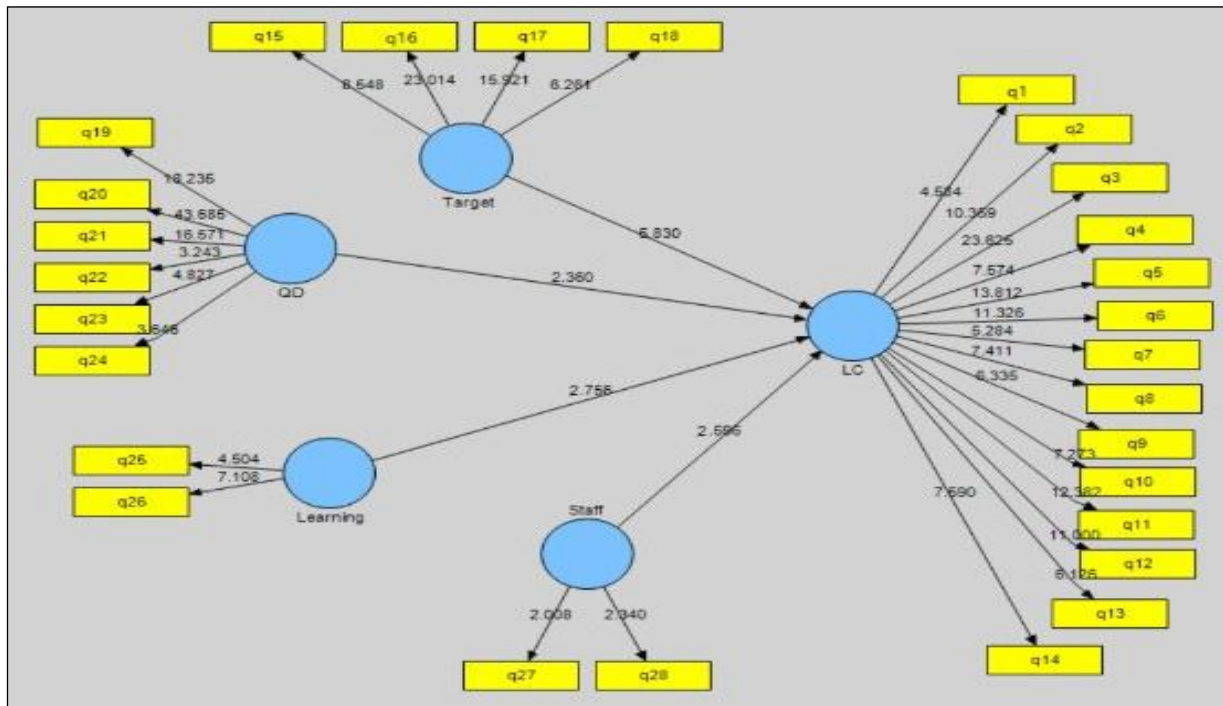
در این بخش به آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روش حداقل مربعات جزئی پرداخته شده‌است. اندازه ضریب مسیر نشان دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است و برای معنادار بودن ضریب مسیر لازم است مقدار آماره تی هر مسیر از عدد $1/96$ بیشتر باشد.

جدول ۶ قدرت پیش‌بینی مدل

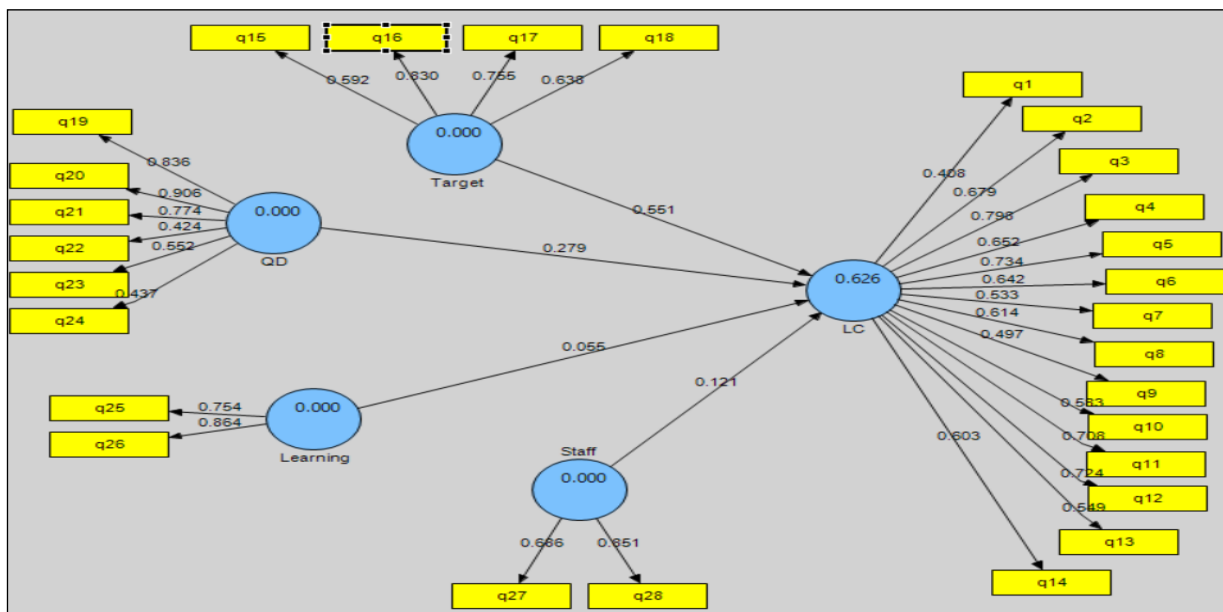
متغیرها	SSO	SSE	$1 - SSE/SSO = Q^2$
ظرفیت یادگیری سازمانی	۹۲۴,۰۰۰۰۰۰	۷۸۶,۳۴۱۹۱۵	۰,۳۲۴۷۳۸

جدول ۷ معیار Gof

متغیرها	R^2	Communalities
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۶۲	۰,۶۹
اهداف	-	۰,۵۱
صلاحیت تمایز	-	۰,۵۶
یادگیری	-	۰,۶۵
کارکنان	-	۰,۵۹
میانگین	۰,۶۲	۰,۶
gof		۰,۶۱



شکل ۲ آماره نئی



شکل ۳ ضریب مسیر

فرضیه ۴- کارکنان بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد. مطابق نمایه‌های ۳۰۲ مقدار ضریب مسیر برای متغیر ۰.۱۲۱ و مقدار آماره تی ۲.۵۹۵ به دست آمده است که بیشتر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین فرضیه ۳ تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌های فراوان از ادبیات گذشته در ارتباط با متغیرهای فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ظرفیت یادگیری سازمانی پژوهشی یافت نشد که این متغیرها را مورد بررسی قرار داده باشد. در ادامه با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روابط بین متغیرها به صورت همخطی می‌باشد از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

فرضیه ۱- اهداف بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد. مطابق نمایه‌های ۳۰۲، مقدار ضریب مسیر برای متغیر ۰/۵۵۱ و مقدار آماره تی ۵.۸۳۰ به دست آمده است که بیشتر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین فرضیه ۱ تأیید می‌شود. فرضیه ۲- صلاحیت تمایز بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد. مطابق نمایه‌های ۳ و ۲ مقدار ضریب مسیر برای متغیر ۰/۲۷۹ و مقدار آماره تی ۲.۳۶۰ به دست آمده است که بیشتر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین فرضیه ۲ تأیید می‌شود. فرضیه ۳- یادگیری بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد. مطابق نمایه‌های ۳۰۲ مقدار ضریب مسیر برای متغیر ۰/۵۵۱ و مقدار آماره تی ۲.۷۵۶ به دست آمده است که بیشتر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین فرضیه ۳ تأیید می‌شود.

جدول ۸. فرضیه ۱

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی (<1/96)	نتیجه
اهداف <---> ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۵۵۱	۵,۸۳۰	پذیرش

جدول ۹. فرضیه ۲

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی (<1/96)	نتیجه
صلاحیت تمایز <---> ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۲۷۹	۲,۳۶۰	پذیرش

جدول ۱۰. فرضیه ۳

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی (<1/96)	نتیجه
یادگیری <---> ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۵۵۱	۲,۷۵۶	پذیرش

جدول ۱۱. فرضیه ۳

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی (<1/96)	نتیجه
کارکنان <---> ظرفیت یادگیری سازمانی	۰,۱۲۱	۲,۵۹۵	پذیرش

در ارائه خدمات بهتر از رقبای خود پیشی بگیرند. مدیران ارشد سازمان، فضایی مناسب را فراهم کنند تا در رویارویی با فرصت‌های جدید تصمیم‌گیری و عملکرد بی‌باکانه به تأخیر نیفتد و ایده‌های خوب به سرعت عملی شوند. در خصوص تحمل خلاقیت، باید به کارکنان اجازه داده شود تا در مورد مسائل و مشکلات کنونی سازمان راهکارهای متفاوتی ارائه دهند و برای تغییر و بهبود قوانین تشویق شوند. از آنجا که رویکرد رقابتی و سلطه جویانه ارزش زیادی برای حفظ بقای شرکت دارد، پیشی گرفتن از رقبای در زمینه تأمین امکانات و منابع دولتی، ثبت اختراعات بیشتر نسبت به رقبای و کسب برتری نسبت به سایر شرکت‌ها می‌تواند تأثیر شایانی در افزایش عملکرد شرکت و توسعه کارآفرینی شرکت داشته باشد. به منظور ارتقاء سطح یادگیری سازمانی، نقش مؤثر فرهنگ سازمان یادگیرنده از سوی مدیریت سازمان مورد بازنگری جدی و عمیق قرار گیرد، چرا که سازمان‌ها با درک اهمیت دانش در پی راه‌های خلق آن بوده‌اند. در این راستا توصیه می‌شود به منظور افزایش ظرفیت‌های دانشی خود در تحقیق، توسعه، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های مهارت‌آموزی سرمایه‌گذاری کند و همزمان در جهت ایجاد فرهنگی با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده بکوشد، زیرا دانش برای خلق و تسهیم نیاز به زمینه مناسب دارد که پیشنهاد می‌شود این زمینه مناسب از طریق ایجاد تعاملات حمایت‌کننده اعتماد و مشارکت بین نیروی انسانی، در جهت تقویت شبکه‌های علمی فراهم شود. در چنین محیطی متخصصین و صاحب‌نظران از طریق تعاملات سازنده بهتر می‌توانند دانش خود را با دانش‌های موجود ترکیب کنند و دانش‌آفرینی را در سازمان رواج دهند. امروزه سازمان‌ها به منظور دستیابی به کارایی و اثربخشی در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه نیازمند کارکنانی توانمند و اثربخش می‌باشند، که تبادل دانش و اطلاعات در محیطی با فرهنگ پشتیبان در خلق، حفظ و کاربرد بهینه دانش از مهمترین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان و سازمان می‌باشد. از لحاظ یادگیری می‌بایست جایگاه راهبردی خود را در تحقق سازمان یادگیرنده و خلق دانش نوین در

روش Smart PLS برای برازش و ارزیابی روایی مدل‌های معادلات ساختاری، سه بخش را تحت پوشش قرار می‌دهد: بخش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و بخش کلی مدل. همچنین از نرم‌افزار spss برای بدست آوردن نتیجه کمک گرفته شد.

نتایج نشان داد که :

مهارت‌های برقراری ارتباط بر اعتماد سازمانی اثر می‌گذارد همانطور که در پژوهش قره و رئیسی به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. در فرضیه بعدی رفتار کارآفرینانه بر اعتماد سازمانی اثر دارد همانطور که در پژوهش رحمانی و همکاران به این نتیجه رسیده شده است که این دو متغیر تأثیر مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. و در فرضیه آخر مهارت‌های برقراری ارتباط بر رفتار کارآفرینانه اثر دارد همانطور که در پژوهش نعمتی و همکاران به آن اشاره شده است. نتایج حاکی از آن است که بین میانگین‌های مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و خوارزمی، تفاوت معنادار وجود نداشته و علاوه بر آن بین مهارت‌های ارتباطی با مهارت‌های کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مدل و نتایجی که از فرضیات پژوهش بدست آمد که نشان دهنده تایید هر ۴ فرضیه می‌باشد پیشنهادات ذیل ارائه شده است. شرکت باید در پی فرصت‌هایی باشد که هنوز مشتریان به آن فکر نکرده‌اند و این تفکر که نوآوری راهکار مناسبی برای حل مشکلات است، تقویت شود. به مدیران و رؤسای شرکت پیشنهاد می‌شود که شرایطی فراهم کنند تا کارکنان در تمامی سطوح، به انجام خطرپذیری منطقی در راستای پرورش ایده‌های جدید تشویق شوند و خطرپذیری امری مثبت تلقی شود. شرکت عدم موفقیت و اشتباه‌ها در مسیر نوآوری، را امری اجتناب‌ناپذیر بداند و این‌گونه شکست‌ها را بپذیرد تا به موفقیت‌های بیشتر دست یابد. پیشنهاد می‌شود مدیران با دیدی واقع‌بینانه رقبای خود را بشناسند، نسبت به آن‌ها محتاط و هوشیار باشند و تلاش کنند

سپاسگزاری

توليدات، خدمات و بهبود سامانه های تولید لاستیک پیدا و حرکت

به سمت سازمان های یادگیرنده را آغاز کند.

نویسندگان از حمایت‌های شرکت آرتاویل تایر صمیمانه تشکر

می‌کنند IRM

مراجع

- [۱] بهمنی چوببستی ، اکبر، بیگرخانی ، امین، فلاحی نیا، غلامحسین، شیرانی ، فاطمه (۱۳۹۶). ارتباط فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش در بیمارستان‌های آموزشی درمانی (بیمارستان‌های آموزشی-درمانی شهر همدان در سال ۹۶)، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان.
- [۲] جزایری، سید حسین، کرمی، پروین (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و تعلق سازمانی شرکت آب و فاضلاب لرستان، طرح جهاد دانشگاهی واحد استان لرستان.
- [۳] حسینی، سید محمود، حاجی پور ، بهمن (۱۳۸۷). تبیین ارتباط ذهنیت مشترک ظرفیت جذب دانش و نوآوری و انعطاف‌پذیری در سازمان ، دانشگاه تربیت مدرس، دوره ۱۲، شماره ۴، ۱۵۵-۱۷۶ صص
- [۴] حقیقی نسب، منیژه، قدرت‌آبادی، لیلیا، شفیع، شکوفه (۱۳۹۸): تأثیر تعهد مدیران ارشد، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر سرمایه مشتری ، فصلنامه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۲۷۴-۲۵۷.
- [۵] خان عزیز، محمد، طالع پسند، سیاوش (۱۳۹۶). رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت‌های یادگیری فردی و سازمانی، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، شماره ۳۷، تابستان.
- [۶] رهنورد آهن، فرج اله، زارع پور نصیرآبادی، فضل اله، حافظی، شهرام (۱۳۸۹). تبیین رابطه بین فناوری اطلاعات و درجه تحقق سازمان یادگیرنده، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، تابستان، دوره ۱، شماره ۲، صص ۷۹-۹۲
- [۷] سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۷۶)، تبیین الگوی مناسب نهایی کردن بهبود و نوآوری در صنایع، پایان‌نامه مدیریت دولتی ، دانشگاه تهران، دانشکده علوم.
- [۸] شهرکی پور، حسن، ندری، خدیجه، شیرمحمدی، رحمان (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، تابستان، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱۰۹-۱۳۶.
- [۹] عتابی، فریده، قدمیان، حسین، خدادادی، محمد (۱۳۸۷)، شبیه‌سازی و مدل‌سازی انرژی به‌منظور بهینه‌سازی مصرف انرژی در صنعت لاستیک، فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط‌زیست، دوره دهم، شماره سه ، پاییز.
- [۱۰] علی پور، سکینه ، اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۷). نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان فرهنگ‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن ، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه ، سال نهم، شماره نخست، بهار.
- [۱۱] فایده‌گیوی، فرود، حقیقتیان، منصور و بهیان، شاپور (۱۳۹۸)، تحلیل رابطه هویت ملی و پایبندی به فرهنگ شهروندی (مورد مطالعه: کلان‌شهر شیراز)
- [۱۲] فایده‌گیوی، فرود، حقیقتیان، منصور، بهیان، شاپور (۱۳۹۸). تحلیل رابطه هویت ملی و پایبندی به فرهنگ شهروندی (مورد مطالعه: کلان‌شهر شیراز)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان، نشریه مطالعات ملی، دوره ۲۰، شماره ۱ (۷۷)، صص ۷۹-۱۰۴
- [۱۳] کاظمی، مجتبی، رحیمیان ، حمید و عباس پور ، عباس (۱۳۹۶): طراحی آموزش مبتنی بر سازمان یادگیرنده، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم ، شماره ۳، پاییز.
- [۱۴] کردنائیچ ، اسداله، مقیمی، سید محمد، قناتی، سوسن و یزدانی ، حمیدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پائیز و زمستان، صص ۱۱۹-۱۳۴.
- [۱۵] کریمی، اصف، رضایی، روح اله، احمد پور داریانی ، محمود، انصاری، محسن (۱۳۹۲)، تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر گرایش کارآفرینانه، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ششم، شماره سوم، پاییز، صص ۱۸۲-۱۶۳
- [۱۶] زما گرشاسبی، مژگان، ساعی ارسى ، ایرج، بیگدلی، لیلیا و لهراسبی، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با مدیریت تغییر

- در ادارات دولتی شهر کرج، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۱۲۷-۱۴۷
- [۱۷] لگزین، محمد، ملک زاده، غلامرضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان آمادگی برای تغییر و ابعاد سازمان یادگیرنده، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال اول، زمستان، شماره ۴.
- [۱۸] محقر، علی، آتشین پنجه، شایان (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری از مسیر قابلیت یادگیری سازمانی در صنعت بانکداری: فصلنامه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۴۰۳-۴۱۴
- [۱۹] محمد رفعتی، سولماز (۱۳۹۶)، تأثیر فرهنگ کارآفرینانه بر کارآفرینی سازمانی صنعت بانکداری، پایان‌نامه ارشد، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.
- [۲۰] مصدق راد، علی‌محمد، سخنور، مبین (۱۳۹۸). فرهنگ‌سازمانی بخش‌های پرستاری بیمارستان‌های شهر تهران، نشریه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی.
- [۲۱] مطهری نژاد، حسین (۱۳۹۶)، نقش ظرفیت یادگیری سازمانی در پذیرش فن‌آوری اطلاعات (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های آموزشی)، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۲
- [۲۲] هادیان نسب، علی، ابراهیم پور، مصطفی، نوع پسند اصیل، سید محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی (اداره کل بندرها و دریانوردی استان گیلان). فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۱، بهار. صص ۱۱۷-۱۴۸

[23] Atienza, C (2015). Organizational Culture as a Key Enabler of Intrapreneurship: A Critical Review of Literature.

[24] Cherchem, Naima (2017), the relationship between organizational culture and entrepreneurial orientation in family firms: Does generational involvement matter? Journal of Family Business Strategy

[25] Cranten, (2004), International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, emerald.

[26] Eken, Gorkem, Bilgin, Gozde, Dikmen, irem, Birgonul, talat (2020). A lessons-learned tool for organizational learning in construction, Automation in Construction, volume 110. February.

[27] Gachanja, Isaac muiruri, kiganane, lucy maina (2020). Influence of organization learning on innovation output in manufacturing firms in Kenya, International Journal of Innovation Studies.

[28] Jafari, parivash, kalanaki, mostafa (2012). Relationship between the Dimensions of Learning Organization and Readiness-to-Change. Procedia - Social and Behavioral Sciences

[29] Shihab, M., Wismiarsi, T. and Sine, K. (2011). Relationship between organizational culture and entrepreneurial orientation: Indonesian SMEs context. Proceeding of 2nd International Conference on Business, Economics and Tourism Management, IPEDR, Vol. 24 (2011), IACSIT Press, Singapore, pp. 93- 97.

[30] Vito, Rosemary (2019). Key Variations in Organizational Culture and Leadership Influence: A Comparison between Three Children's Mental Health and Child Welfare Agencies, Children and youth services review.

The Impact of Entrepreneurial Organizational Culture on Organizational Learning Capacity in the Rubber Industry of Iran (Case Study: Artaville Tire)

A.R Alizadeh Majd^{1,*}, N. Saghazadeh², A. Davoudi³

1. PhD, Islamic Azad University, Parand Branch, Young and Elite Researchers Club, Parand, Iran, Contact Number:09128131099
2. Graduate student, Industrial Management, Operations Research, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran, Contact Number:09128301851
3. Graduate of Industrial Management, Production Orientation, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran, Contact Number:09125110824

*Corresponding author Email: 1- * majd.amirreza@gmail.com. 2- mnsaghazadeh@gmail.com. 3- arefeh21r71@gmail.com

Abstract: Organizational culture is a key factor in the field of knowledge management, and interactions can lead to learning and knowledge creation of human resources as long as the culture of this environment shifts towards the learning organization. The purpose of this study was to determine the impact of entrepreneurial organizational culture on learning capacity at Artaville Tire. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlative in nature and method. PLS and SPSS software were used for analysis. Therefore, to evaluate the reliability of the research measurement model, factor loadings coefficients, Cronbach's alpha coefficients and composite reliability, convergent validity and divergent validity were used. The results show that the correlational relationships between the variables have been confirmed and based on the present study it can be suggested that an organization can succeed with employees and managers with entrepreneurial organizational culture and organizational learning capacity.

Keywords: Entrepreneurial organizational culture, organizational learning capacity, entrepreneurship