

Original Article

Designing an Entrepreneurial Model Using Organizational Learning and Structural Equation Modeling: A Case Study of the Iran Health Insurance Organization

Shahrzad Inanloo¹, PhD Student; Ali Mehdizadeh Ashrafi^{2*}, PhD; Majid Jahangirfard², PhD

¹PhD Student; Department of Management, Firoozkooch Branch, Islamic Azad University, Firoozkooch, Iran

²Assistant Professor, Department of Management, Firoozkooch Branch, Islamic Azad University, Firoozkooch, Iran

Article Information

Article History:

Received: May 10, 2023

Accepted: June 21, 2023

*Corresponding Author:

Ali Mehdizadeh Ashrafi,
Assistant Professor, Department of
Management, Firoozkooch Branch,
Islamic Azad University,
Firoozkooch, Iran
Email: Mehdizadeh297@yahoo.com

Abstract

Introduction: This study aimed to develop a learning-based model of organizational entrepreneurship, utilizing structural equation modeling, within the context of Iran's health insurance organization.

Methods: The study's statistical population consisted of all managers and employees of the Iran Health Insurance Organization, estimated to be 500 individuals. Using the Cochran equation, 217 individuals were randomly selected as a statistical sample. Data was collected via a researcher-made questionnaire consisting of 86 items. Thirty experts confirmed the questionnaire's face and content validity, and its reliability exceeded 0.7 in a preliminary test with 30 subjects across all variables under investigation. Descriptive statistics methods were employed for data analysis using SPSS version 22 software, while inferential statistics were conducted using structural equation modeling in Smart PLS version 2 software.

Results: The study's findings showed that causal factors significantly influence the central phenomenon and that the background factors, the central phenomenon, and intervening factors all impact the strategies employed. Furthermore, these organizational strategies influence the consequences. Specifically, an increase of 1 unit in strategies results in an increase of 0.919 in consequences.

Conclusion: Based on the results obtained, it can be inferred that organizational learning enhances creativity and fosters the generation of knowledge and new ideas. Therefore, it is crucial to consider the impact of causal factors on the central phenomenon, the role of contextual factors, and the influence of intervening factors on strategies, which subsequently affect the consequences.

Keywords: Causal factors, Contextual factors, Mediation analysis, Entrepreneurship, Latent class analysis

Please cite this article as:

Inanloo S, Mehdizadeh Ashrafi A, Jahangirfard M. Designing an Entrepreneurial Model Using Organizational Learning and Structural Equation Modeling: A Case Study of the Iran Health Insurance Organization. Sadra Med. Sci. J. 2024; 12(2): 275-286.



مقاله پژوهشی

طراحی مدل کارآفرینی مبتنی بر یادگیری سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری
(مطالعه موردی: سازمان بیمه سلامت ایران)

شهرزاد اینانلو^۱، علی مهدیزاده اشرفی^{۲*}، مجید جهانگیرفرد^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

نویسنده مسئول:

علی مهدیزاده اشرفی،

استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی،

فیروزکوه، ایران

پست الکترونیکی: Meh dizadeh297@yahoo.com

مقدمه: هدف این مطالعه، ارائه مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر یادگیری بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری در سازمان بیمه سلامت ایران بود.

مواد و روش ها: جامعه آماری شامل تمام مدیران و کارکنان سازمان بیمه سلامت ایران با ۵۰۰ نفر بود که از میان آن ها با استفاده از معادله کوکران، ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه آماری به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات با پرسشنامه محقق ساخته که مشتمل بر ۸۶ گویه بود انجام شد و روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۳۰ تن از متخصصان رسید و پایایی آن در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی برای تمامی متغیرهای مورد بررسی بالاتر از ۰/۷ به دست آمد. تحلیل داده ها با روش های آمار توصیفی تحت نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و برای آمار استنباطی از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار Smart PLS2 استفاده شد.

یافته ها: نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل علی بر پدیده محوری اثر می گذارد و عوامل زمینه ای، پدیده محوری و عوامل مداخله گر بر راهبردهای آن تأثیرگذار هستند. از سوی دیگر، راهبردهای سازمانی بر پیامدهای آن اثرگذار است. به عبارتی اگر راهبردها به میزان ۱ واحد زیاد شود، مقدار پیامدها به میزان ۰/۹۱۹ واحد افزایش می یابد.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج به دست آمده می توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی باعث تقویت خلاقیت، ایجاد دانش و ایده های جدید می شود. بنابراین برای توسعه آن باید به تأثیر عوامل علی بر پدیده محوری، عوامل زمینه ای، و تأثیر عوامل مداخله گر بر راهبردها و متعاقب آن به پیامدها توجه کرد.

کلمات کلیدی: عوامل علی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، تحلیل میانجیگری، کارآفرینی، تجزیه و تحلیل کلاس پنهان

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

اینانلو ش، مهدیزاده اشرفی ع، جهانگیرفرد م. طراحی مدل کارآفرینی مبتنی بر یادگیری سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (مطالعه موردی: سازمان بیمه سلامت ایران). مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۲، شماره ۲، بهار ۱۴۰۳، صفحات ۲۷۵-۲۸۶.

هستند. صاحب‌نظران مختلف چارچوب‌های متعددی برای ایجاد سازمانی کارآفرین ارائه نموده‌اند. در مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن^۳ رویکرد مدیریت استراتژیک (۵) و در مدل کارآفرینی سازمانی اکهلز و نک^۴ تأثیر رفتارهای فردی مبتنی بر کارآفرینی و ساختار سازمانی منتج به کارآفرینی بررسی شده است (۶).

با توجه به اینکه کشور ایران جزو کشورهای در حال توسعه و وضعیت حاکم در سازمان‌های دولتی در آن تقریباً سنتی و غیر کارآفرین است، می‌توان مهمترین دلایل ضعف عملکردی سازمان‌های دولتی ایران از جمله سازمان بیمه سلامت ایران را ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی دانست. نپرداختن به الگوهای کاربردی مناسب با شرایط این سازمان که مبتنی بر تحقیقات علمی باشد، از دلایل عدم تحول این بخش است. از این‌رو، تحقیق حاضر برای پاسخگویی به این سؤال که از چه مدلی می‌توان برای ارتقای کارآفرینی مبتنی بر یادگیری سازمانی در سازمان بیمه سلامت ایران استفاده کرد، طراحی شده است. (شکل ۱) نشان‌دهنده مدل مفهومی محقق ساخته این مطالعه است.

مواد و روش‌ها

نوع مطالعه

تحقیق حاضر با روش مقطعی تحلیلی به منظور ارزیابی نگرش، احساسات، باورها، رفتارهای گذشته، رفتارهای ثبت شده و همچنین شناخت خصوصیات شخصی مؤثر در فرایندهای سازمانی اجرا شده است.

جامعه آماری پژوهش

تمام مدیران و کارکنان سازمان بیمه سلامت ایران در شهر تهران بودند که با توجه به نسبت کارکنان شاغل در شعب مختلف از این سازمان افراد به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده، انتخاب گردیدند.

معیارهای ورود و خروج

معیار ورود به این مطالعه شامل اشتغال به کار در سازمان بیمه سلامت و داشتن سابقه کاری بالای ۵ سال و مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بود و معیار خروج شامل عدم رضایت مبتنی بر حضور در مطالعه و داشتن مدرک تحصیلی کمتر از کارشناسی و سابقه کمتر از ۵ سال بود.

امروزه سازمان‌های کارآفرین نقش مهمی در نوآوری محصولات بازار ایفا می‌کنند و اغلب به کسب‌وکار پرخطری دست می‌زنند. با توجه به تعریف میلر^۱ کارآفرینی سازمانی از سه بعد میزان نوآوری، ریسک‌پذیری و فعالیت (رهبری) تشکیل یافته است (۱). سازمان کارآفرین، سازمانی است که علاوه بر توجه به رشد و اجرای استراتژی، بر فعالیت‌های نوآورانه، توسعه خدمات، فناوری و تولیدات جدید متمرکز است. ایرلند و همکاران^۲ در تحقیقات مختلف در عرصه کارآفرینی سازمانی و اجتماعی به سه دسته از عوامل، شامل عوامل ساختاری (ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم کنترل و نظارت، سیستم مالی، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم اطلاعاتی، فرآیندها و روش‌ها، امکانات فیزیکی و سیستم منابع انسانی)؛ رفتاری (مانند فرهنگ سازمانی، انگیزش نیروی انسانی، سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، مدیران، آموزش و ارتباطات)؛ زمینه‌ای یا محیطی (همچون ارتباط با ارباب‌رجوع، محیط‌های فنی-اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی، سیاسی-قانونی، اداری و محیط بین‌المللی) اشاره کرده‌اند (۲).

پرهیزگار و همکاران معتقدند تقریباً تمام سازمان‌ها و اتحادیه‌های بین‌المللی تلاش می‌کنند تا از فرصت‌های بالقوه بازار از طریق خلاقیت بهره ببرند و به همین دلیل بدون داشتن اندیشه و رفتار مبتنی بر کارآفرینی، قادر به دستیابی به موفقیت نخواهند بود (۳). کارآفرینی در عصر حاضر، استفاده از دانش علاوه بر سایر عوامل کلاسیک تولید، نظیر زمین، نیروی کار و سرمایه در نظر گرفته می‌شود، ترکیبی از دانش و یادگیری سازمانی می‌تواند گامی مثبت در این زمینه و رویکردی جامع برای ایجاد نوآوری در سازمان باشد. یادگیری به رشد، عملکرد و بقای سازمان کمک می‌کند و با توجه به مزایای حاصله، درک چگونگی آن نیازمند مطالعات دقیق در این زمینه است. بنابراین، یادگیری سازمانی دربرگیرنده مکانیزمی برای یادگیری از تجربه دیگران و انتقال دانش در سراسر سازمان است (۴).

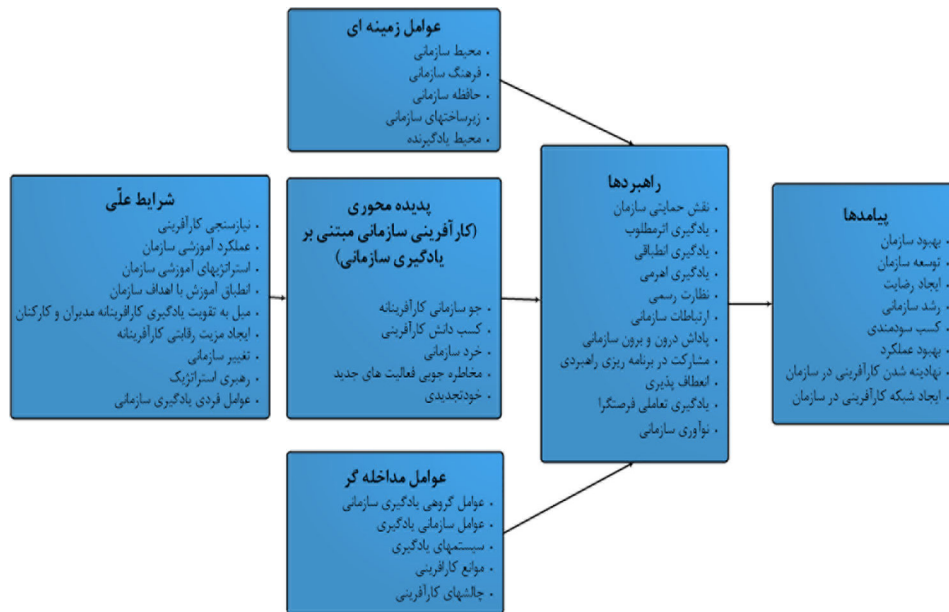
عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینی به سه دسته ساختاری، رفتاری و محیطی تقسیم می‌شود که در آن ساختار سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم‌های مالی، امکانات فیزیکی، خدمات اجتماعی و فرهنگی و فرهنگ سازمانی و انگیزشی بر آن مؤثر

3. Cornwall & Perlman

4. Echols & Neck

1. Miller

2. Ireland et al.



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته بر مبنای نظری مطالعات موجود

به طور کامل پاسخ بدهند. در نهایت با به کارگیری نرم افزارهای آماری مناسب (SPSS و Smart PLS) و آزمون فرضیه‌هایی که از پیش بر اساس شواهد و اطلاعات ارائه شد، به تحلیل اطلاعات پرداختیم.

روش آنالیز آماری

برای آنالیز آماری از شاخص‌های آمار توصیفی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و از شاخص‌های آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون^۵، تحلیل عاملی تأییدی^۶ و آزمون‌های تی^۷ تک نمونه‌ای و تی گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس^۸ و آزمون رتبه‌بندی فریدمن^۹ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و SMART PLS-2 استفاده گردید.

ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزه کوه با عنوان «طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه سازمان بیمه سلامت ایران)» است و از دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزه کوه نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۰۸/۳۰/۸۲۳۸ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۱۹ دریافت نموده است و هیچ‌گونه حامی مالی سازمانی نداشته است.

5. Pearson
6. Confirmatory factor analysis
7. T test
8. Analysis of variance
9. Friedman's rating test

ابزارهای پژوهش

نمونه‌های آماری با استفاده از معادله کوکران، به طور تصادفی ساده انتخاب شدند که در زیر رابطه کوکران و پارامترهای آن شرح داده شده است:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{\varepsilon^2 (N-1) + t^2 pq} \quad (1)$$

مقادیر متغیرها در این رابطه شامل:

n: حداقل حجم نمونه / N: حجم جامعه آماری / t: مقدار متغیر نرمال واحد متنظر با سطح اطمینان ۱-α، که ۱٫۹۶ در نظر گرفته می‌شود / میزان اشتباه مجاز، معادل p = ۰/۰۵ و برآورد نسبت صفت متغیر و ۱-q: p هستند.

در این تحقیق، تعداد جامعه آماری ۵۰۰ نفر بود که با استفاده از معادله کوکران، تعداد افراد نمونه برابر با ۲۱۷ نفر و به صورت کاملاً تصادفی از میان جامعه آماری انتخاب شدند:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{\varepsilon^2 (N-1) + t^2 pq} = \frac{500 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (500-1) + (1.96 \times 0.5 \times 0.5)} = 217 \quad (2)$$

روش جمع‌آوری اطلاعات

با تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات نظیر ارسال الکترونیکی پرسشنامه، مصاحبه حضوری و بررسی اسناد و مدارک، اطلاعات لازم از نمونه آماری مورد نظر تهیه و در اختیار مدیران و کارکنان سازمان بیمه سلامت ایران قرار داده شد تا به سؤالات مطرح شده

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ی آماری

متغیر جمعیت شناختی	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۸	۲۶/۷
	۴۰ تا ۵۰ سال	۱۰۵	۴۸/۴
	بالای ۵۰ سال	۵۴	۲۴/۹
جنسیت	مرد	۷۳	۳۳/۶
	زن	۱۴۴	۶۶/۴
میزان تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۵۴	۷۱
	دکتری و بالاتر	۶۳	۲۹
سابقه کار	بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۴	۲۵
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۸	۴۰
	۲۰ سال و بالاتر	۷۵	۳۵

جدول ۲. نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	مقدار آزمون	سطح معناداری
پدیده محوری	۰/۱۰۰	۰/۶۱۵
عوامل علی	۰/۱۱۷	۰/۲۵۷
عوامل زمینهای	۰/۱۵۲	۰/۴۰۸
عوامل مداخله‌گر	۰/۱۳۵	۰/۳۰۷
راهبردها	۰/۱۷۳	۰/۸۷۹
پیامدها	۰/۱۶۱	۰/۵۹۲

یافته‌ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^{۱۰}

برای بررسی توزیع نرمال از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد (۷). نتایج آزمون نشان می‌دهد که توزیع متغیرهای مورد بررسی نرمال است (جدول ۲).

آزمون مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش، از نرم‌افزار Smart PLS، در دو مرحله کلی «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیات» استفاده شد. مراحل آزمون فرضیات با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^{۱۱} با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS در (جدول ۳) ارائه شده است.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری در (جدول ۱) ارائه شده است.

نتایج آنالیز آماره‌های توصیفی نشان داد که سن بیشتر افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال بوده و از نظر جنسیت مردان با تعداد ۷۳ نفر ۳۳/۶ درصد از نمونه‌ها را تشکیل داده و میزان تحصیلات ۷۱ درصد افراد پاسخگو فوق لیسانس و ۲۹ درصد افراد پاسخگو دکترا و بالاتر بوده است. همچنین با توجه به نتایج می‌توان دریافت که مدرک بیشتر افراد مورد بررسی، کارشناسی ارشد بوده و میزان سابقه کار ۲۵ درصد افراد پاسخگو بین ۵ تا ۱۰ سال و سابقه کاری اکثر افراد مورد بررسی بین ۱۰ تا ۲۰ سال بوده است.

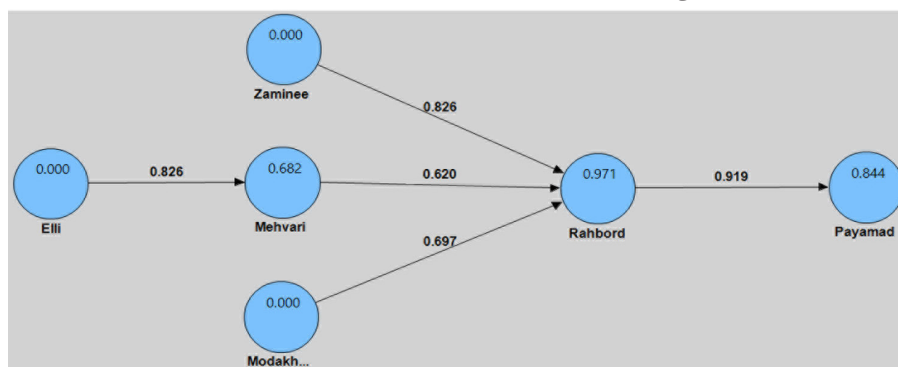
10. Kolmogorov-Smirnov test

11. SEM

جدول ۳. مراحل آزمون فرضیات با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS

مرحله	ارزیابی	معیار
	مدل‌های اندازه‌گیری	روایی همگرا: AVE
		روایی واگرا: بار عاملی متقابل، فورنل و لاکر
بررسی برازش مدل	مدل ساختاری	ضرایب معناداری (مقادیر T-values) معیار R ² معیار Q ²
	مدل کلی	معیار GOF
آزمون فرضیه‌ها	-	بررسی ضرایب معناداری (مقادیر T-values) مربوط به فرضیه‌ها

AVE: شاخص روایی همگرا؛ GOF: شاخص نکویی برازش



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد بار عاملی

جدول ۴. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
پدیده محوری	۰/۷۴۴	۰/۸۱۳	۰/۵۰۷
شرایط علی	۰/۷۷۸	۰/۸۱۳	۰/۵۸۶
شرایط زمینه‌ای	۰/۸۸۶	۰/۹۰۳	۰/۵۳۵
شرایط مداخله‌ای	۰/۸۹۴	۰/۹۱۰	۰/۴۹۵
راهبردها	۰/۹۰۶	۰/۹۱۸	۰/۵۱۴
پیامدها	۰/۸۳۲	۰/۸۷۳	۰/۷۲۴

هستند که این مورد به معنی روایی واگرایی (افتراقی) قابل قبول مدل است.

ارزیابی مدل ساختاری

مدل ساختاری یا مدل بیرونی نشان‌دهنده روابط میان متغیرهای پنهان (مکنون) مدل است. در واقع در این بخش، به سؤالات (شاخص‌ها) توجه نمی‌شود و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ارزیابی مدل ساختاری از چند

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون نشان داد که تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها بالای ۰/۴ هستند و بار عاملی شاخص‌ها، مطلوب است (شکل ۲).

طبق (جدول ۴)، مقدار AVE همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و این مورد به معنی تائید روایی همگرایی مدل است.

همان‌طور که در (جدول ۵) مشاهده می‌شود، همه اعداد قطر اصلی از اعداد ستون زیرین خود بیشتر

جدول ۵. روایی و آگرایی مدل

شرایط علی	شرایط زمینه‌ای	شرایط مداخله‌ای	پدیده محوری	راهبردها	پیامدها
شرایط علی	۰/۷۶۵				
شرایط زمینه‌ای	۰/۶۶۵	۰/۷۳۲			
شرایط مداخله‌ای	۰/۶۲۱	۰/۷۵۹	۰/۷۰۳		
پدیده محوری	۰/۶۴۴	۰/۵۸۳	۰/۷۱۲		
راهبردها	۰/۶۱۴	۰/۶۴۰	۰/۶۱۸	۰/۷۱۷	
پیامدها	۰/۶۳۶	۰/۵۹۵	۰/۵۶۷	۰/۵۸۲	۰/۸۵۱

جدول ۶. مقدار R^2 و Q^2 متغیر وابسته‌ی مدل

متغیرهای وابسته	مقدار R^2	مقدار Q^2
پدیده محوری	۰/۶۸۲	۰/۵۸۲
راهبردها	۰/۹۷۱	۰/۳۸۹
پیامدها	۰/۸۴۴	۰/۵۱۸

R^2 : متغیرهای وابسته؛ Q^2 : شدت قدرت پیش‌بینی مدل

ارزیابی مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای برازش کلی مدل تنها یک معیار به‌عنوان GoF^{13} (شاخص نیکویی برازش) مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه این شاخص تا حدی به متوسط اشتراکی (Commonality) وابسته است، پس به لحاظ مفهومی از این شاخص وقتی می‌توان استفاده نمود که مدل اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد (۸). این معیار توسط تننهاوس و همکاران^{۱۴} (۹) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$GoF = \sqrt{(Communalities \times R^2)} \quad (۳)$$

به‌طوری‌که از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مستقل و وابسته‌ی مدل به دست می‌آید و نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سوالات) توسط متغیر مرتبط با خود تبیین می‌شود. نیز میانگین مقادیر R^2 متغیر وابسته‌ی مدل است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی شده است. به این معنی که در صورت محاسبه‌ی مقدار ۰/۰۱ و نزدیک

معیار استفاده می‌شود که در ذیل به هرکدام از آن‌ها پرداخته شده است.

چین^{۱۲} سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی نموده است.

اگر ساختارهای یک مدل مسیر داخلی معین، یک متغیر مکنون درون‌زا (متغیر وابسته) را با تعداد معدودی (یک یا دو) متغیر مکنون برون‌زا شرح دهد، R^2 در سطح متوسط قابل پذیرش است، اما اگر متغیر مکنون درون‌زا متکی به چند متغیر مکنون برون‌زا باشد، متغیر R^2 حداقل باید در سطح قابل توجه قرار داشته باشد. (جدول ۶)، مقدار R^2 متغیرهای وابسته تحقیق را نشان می‌دهد که از (شکل ۲) استخراج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر R^2 پدیده محوری ۰/۶۸۲، راهبردها ۰/۹۷۱ و پیامدها ۰/۸۴۴ است که مقدار قوی R^2 دارد (۱).

در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل (مقدار Q^2)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین شده است که به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل در قبال آن متغیر است. با توجه به مقدار Q^2 به‌دست‌آمده برای متغیرهای وابسته مدل که در (جدول ۶) نشان داده شده، مشخص است که قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای وابسته در سطح قوی قرار دارد.

13. Tenenhaus et al.

14. Tenenhaus et al.

12. Chin

جدول ۷. مقادیر اشتراکی و R^2 متغیرهای وابسته‌ی مدل

متغیر	مقدار R^2	مقادیر اشتراکی
شرایط علی	-	۰/۵۸۶
شرایط زمینه‌ای	-	۰/۵۳۵
شرایط مداخله‌ای	-	۰/۴۹۵
پدیده محوری	۰/۶۸۲	۰/۵۰۷
راهبردها	۰/۹۷۱	۰/۵۱۴
پیامدها	۰/۸۴۴	۰/۷۲۴
میانگین	۰/۸۳۲	۰/۵۶۰

R^2 : متغیرهای وابسته

از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی، با بررسی ضرایب معناداری T هریک از مسیرها و نیز ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرها فرضیه‌های تحقیق آزموده می‌شوند. در صورتی که مقدار ضریب معناداری هریک از مسیرها بیش از ۱/۹۶ باشد، مسیر مربوطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار و فرضیه مرتبط با آن تأیید می‌شود. نتایج مربوط به مقادیر بار عاملی (شکل ۲) و ضریب معناداری (شکل ۳) مدل مفهومی پژوهش در (جدول ۸) ارائه شده است. به منظور ارزیابی فرضیه اول یعنی «عوامل علی بر پدیده محوری تأثیرگذار است.» از بار عاملی و ضریب معناداری به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به ضریب مسیر مربوط به این فرضیه، این نتیجه حاصل می‌شود که عوامل علی به میزان ۰/۸۲۶ بر پدیده محوری باز اثر دارد. یعنی اگر عوامل علی به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار پدیده محوری به میزان ۰/۸۲۶ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۵ درصد دارند.

به آن برای GOF یک مدل، می‌توان نتیجه گرفت که برازش کلی آن مدل در حد ضعیفی است و باید به اصلاح روابط بین سازه‌های مدل پرداخت. برای مقادیر ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برازش کلی مدل در سطح قابل قبول قرار دارد (۱۰). با توجه به توضیحات داده شده، مقادیر اشتراکی (Communality) و R^2 متغیر وابسته‌ی مدل و نیز میانگین این دو معیار به صورت (جدول ۷) ارائه می‌گردد.

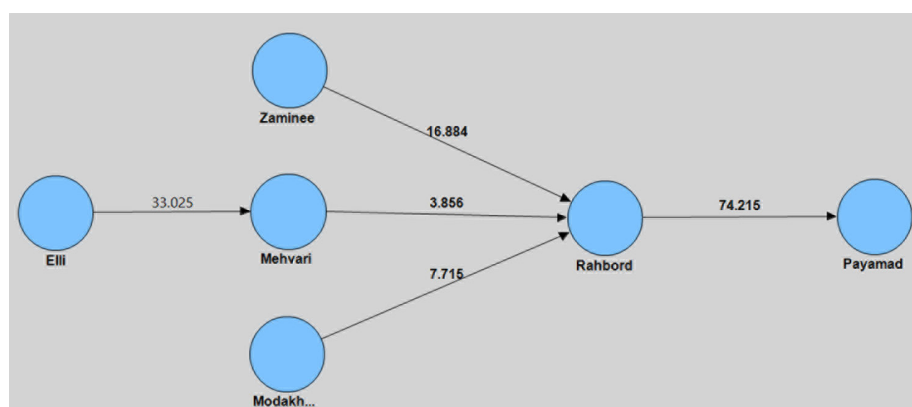
با توجه به (جدول ۷)، مقدار GoF به صورت زیر قابل محاسبه است:

$$GoF = \sqrt{(Communalities \times R^2)} = \sqrt{0.560 \times 0.832} = 0.682 \quad (۴)$$

مقدار GOF برای مدل این پژوهش برابر با ۰/۶۸۲ محاسبه شده که نشان از برازش کلی قوی و بسیار مناسب مدل دارد. با توجه به برازش قوی مدل کلی، حال می‌توان به بررسی فرضیات تحقیق پرداخت.

بررسی فرضیات پژوهش

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، پس



شکل ۳. مدل ساختاری روابط میان متغیرهای پنهان

جدول ۸. مقادیر بار عاملی (شکل ۲) و ضریب معناداری (شکل ۳) مدل مفهومی پژوهش

ردیف	متغیرهای مستقل	متغیرهای وابسته	بار عاملی	ضریب معناداری	جهت رابطه	نتیجه
۱	عوامل علی	پدیده محوری	۰/۸۲۶	۳۳/۰۲۵	+	پذیرفته می‌شود
۲	عوامل زمینه‌ای	راهبردهای	۰/۸۲۶	۱۶/۸۴۴	+	پذیرفته می‌شود
۳	پدیده محوری	راهبردهای	۰/۶۲۰	۳/۸۵۸	+	پذیرفته می‌شود
۴	عوامل مداخله‌گر	راهبردهای	۰/۶۹۷	۷/۷۱۵	+	پذیرفته می‌شود
۵	راهبردهای	پیامدهای	۰/۹۱۹	۷۴/۲۱۵	+	پذیرفته می‌شود

با ۳/۸۵۸ به دست آمده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از معنی‌دار بودن پدیده محوری بر راهبردهای است.

به منظور ارزیابی فرضیه چهارم که می‌گوید «عوامل مداخله‌گر بر راهبردهای آن تأثیرگذار است»، از بار عاملی و ضریب معناداری به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که عوامل مداخله‌گر به میزان ۰/۶۹۷ بر راهبردهای باز اثر دارد. یعنی اگر عوامل مداخله‌گر به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار راهبردهای به میزان ۰/۶۹۷ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۵ درصد دارند. از سوی دیگر، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای عوامل مداخله‌گر و راهبردهای در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۷/۷۱۵ و اختلافی معنی‌دار دارد.

به منظور ارزیابی فرضیه «راهبردها بر پیامدهای آن تأثیرگذار است» نیز با توجه به ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که راهبردهای به میزان ۰/۹۱۹ بر پیامدهای باز اثر دارد. یعنی اگر راهبردها به میزان ۱ واحد افزایش یابد، مقدار پیامدهای به میزان ۰/۹۱۹ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۵ درصد دارند. از سوی دیگر، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای راهبردهای و پیامدهای در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۷۴/۲۱۵ و اختلافی معنی‌دار دارد.

بحث

یادگیری سازمانی باعث تقویت خلاقیت، ایجاد دانش

از سوی دیگر، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای عوامل علی و پدیده محوری در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۳۳/۰۲۵ به دست آمده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد نشان‌دهنده معنی‌دار بودن عوامل علی بر پدیده محوری است.

به منظور ارزیابی فرضیه دوم مبنی بر اینکه «عوامل زمینه‌ای بر راهبردهای آن تأثیرگذار است»، از بار عاملی و ضریب معناداری به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که عوامل زمینه‌ای به میزان ۰/۸۲۶ بر راهبردهای باز اثر دارد. یعنی اگر عوامل زمینه‌ای به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار راهبردهای به میزان ۰/۸۲۶ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۵ درصد دارند. از سوی دیگر، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای عوامل زمینه‌ای و راهبردهای در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱۶/۸۴۴ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از معنی‌دار بودن عوامل زمینه‌ای بر راهبردهای سازمانی است.

به منظور ارزیابی فرضیه سوم «پدیده محوری بر راهبردهای آن تأثیرگذار است»، از بار عاملی و ضریب معناداری به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که پدیده محوری به میزان ۰/۶۲۰ بر راهبردهای باز اثر دارد. یعنی اگر پدیده محوری به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار راهبردهای به میزان ۰/۶۲۰ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۵ درصد دارند. از سوی دیگر، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای پدیده محوری و راهبردهای در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر

نتیجه همچنین در پژوهش اکبر پور و رستمی (۱۹)، خنک خان و همکاران (۲۰)، زمانی و گروسی مختار زاده (۲۱)، مورد تأیید قرار گرفته است. اسکندری و الهی (۲۲) نیز در پژوهش خود دریافتند که یادگیری سازمانی می‌تواند پیشگوی مناسبی برای کارآفرینی سازمانی به حساب بیاید. مطابق پژوهش صفامنش و همکاران (۲۳)، یادگیری مداوم و یادگیری تیمی به ترتیب مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در تبیین عملکرد کارآفرینانه کارکنان هستند که همگی با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا است.

نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌ها شامل عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای کارآفرینی سازمانی مبتنی بر یادگیری سازمانی بودند. از سوی دیگر، در این مطالعه شرایط علی شامل شاخص‌های عملکرد سازمانی، مزیت رقابتی، تغییر سازمانی، رهبری استراتژیک، عوامل فردی یادگیری سازمانی؛ عوامل زمینه‌ای شامل محیط سازمانی و زیرساخت‌های سازمانی؛ عوامل مداخله‌گر شامل شاخص‌های عوامل گروهی یادگیری سازمانی، عوامل سازمانی یادگیری و سیستم‌های یادگیری؛ پدیده محوری شامل شاخص‌های فرهنگ کارآفرینی و خرد سازمانی؛ راهبردها شامل شاخص‌های تقویت نقش حمایتی سازمان و تقویت نوآوری سازمانی و پیامدها شامل شاخص‌های بهبود سازمان و توسعه سازمان است.

محدودیت‌های پژوهش

کمبود یا فقدان منابع علمی قابل دسترس و قابل استفاده، و محدود بودن زمان استفاده از اینترنت، فقدان بودجه لازم برای انجام و پیشبرد کار و عدم همکاری مناسب ادارات و نهادهای اجرایی و نیز مسئولان باعث ایجاد محدودیت شد، همچنین عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها و مفقود شدن آن‌ها که باعث تکرار فرایند توزیع پرسشنامه‌ها می‌شد، بسیار وقت‌گیر و زمان‌بر بود.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر می‌توان گفت هر سازمانی باید ساختاری را توسعه دهد که بهترین تناسب را با نیروی انسانی، پیشینه، مهارت، فناوری، مأموریت و فرهنگ سازمانی خود داشته باشد و بر اساس آن سبک و ساختار یادگیری مناسب را

و ایده‌های جدید می‌شود. به عقیده مولینا و کالاهان^{۱۵} کارآفرینان سازمانی تنها منبع پایدار توسعه مزیت رقابتی در بلندمدت هستند. به اعتقاد آن‌ها میان کارآفرینی سازمانی و یادگیری در سطوح فردی و سازمانی تأثیر متقابل وجود دارد (۱۱). به عبارت دیگر، کارآفرینان سازمانی در مرحله اول یاد می‌گیرند و در ادامه این دانش را با تیم‌هایشان به اشتراک می‌گذارند. تیم‌ها قادرند کارآفرینی سازمانی را به‌طور مشخص در یک چشم‌انداز راهبردی به‌منظور پشتیبانی از اهداف شرکت‌ها بکار گیرند (۱۲) که با پژوهش حاضر همسو است.

تمایز دیگر کارآفرینان سازمانی، نگرش مثبتشان به فرایندهای جدید یادگیری است. سازمانی که کارآفرینی را ترویج می‌دهد، در زمینه یادگیری، خلاقیت و تأثیر بر محیط توانمند است. همچنین می‌توان گفت رفتار مبتنی بر کارآفرینی در یک چارچوب یادگیری به وجود می‌آید و شامل فعالیت ملموسی نظیر یادگیری می‌شود که با سازمان گره خورده است (۱۳). یادگیری سازمانی موجب می‌شود الگوهای ذهنی جدید و گسترده‌ای پرورش یابد و افراد دائماً یاد بگیرند که چطور باید به همراه یکدیگر بیاموزند. کارآفرینان نیز با ترکیب کردن ابزارها، فناوری‌ها، منابع و فرصت‌های جدید به‌دست‌آمده از طریق یادگیری، می‌توانند به‌طور مداوم ارزش افزوده جدید خلق کنند (۱۴). که بیانگر اهمیت یادگیری سازمانی در کارآفرینی است.

بورگمن-هلمن‌چن^{۱۶} بیان می‌کند که اگر سازمانی تمایل داشته باشد که ساختار مناسب کارآفرینی ایجاد کند، باید این فرصت‌ها را کشف و از آن‌ها به‌خوبی بهره‌برداری نماید و برای این بهره‌برداری به فرایندهای یادگیری سازمانی جدیدی نیاز خواهد بود. این دانش و یادگیری عواملی را شکل می‌دهد که کارآفرینان می‌توانند با آن‌ها خود را از دیگر رقبا متمایز کنند (۱۵). هولکمب و همکاران^{۱۷} (۱۶) و ایرلند و همکاران^{۱۸} (۲) نیز یادگیری سازمانی را به‌عنوان مکانیزمی در روند کارآفرینی بکار گرفته‌اند. شریعت‌نژاد و همکاران (۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ژرف‌نگری و دوراندیشی در یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر کارآفرینی در شرکت‌های خانوادگی دارد. پژوهش واسکونسلو و همکاران^{۱۹} (۱۸) نیز بین کارآفرینی و یادگیری سازمانی ارتباط معناداری کشف کرده‌اند. این

15. Molina and Callahan

16. Burger-Helmchen

17. Holcomb et al

18. Ireland et al.

19. Vasconcelo et al

سازمانی است. چنین رویکردی به بخش بیمه سلامت کمک می‌کند تا با بهره‌گیری از یادگیری سازمانی، کارآفرینی را در بین کارکنان تقویت نمایند و از این طریق ضعف عملکردی موجود را کاهش دهند و موجب بهره‌وری بالاتر کارکنان گردند. امید است نتایج پژوهش حاضر مورد استفاده سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور در راستای توسعه وضعیت حاکم قرار گیرد.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافع وجود ندارد.

بین کارکنان گسترش دهد. بسیاری از افراد شاغل در سازمان‌ها نسبت به آنچه انجام می‌دهند و نسبت به آنچه باید انجام دهند متعهدند. این تعهدات از طریق علایق فردی افراد شاغل در سازمان تعدیل می‌شوند. به همین دلیل مدیران به‌ویژه در سطوح بالا باید برای کارمندان‌شان دلایل قابل فهمی ارائه کنند تا بین علائق فردی و سازمانی تعادل ایجاد شود. بسترسازی و زمینه‌سازی یادگیری و آموزش کارکنان با سرعت بیشتر از رقبا می‌تواند به سازمان کمک کند تا در راه کارآفرینی مؤثر سریع‌تر گام بردارند، بنابراین گرایش به سمت یادگیری سازمانی اساس بقا و بهبود عملکرد

منابع

- Chen Y, Wang Y, Nevo S, Benitez-Amado J, Kou G. IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. *Information & Management*. 2015;52(6):643-57.
- Ireland RD, Covin JG, Kuratko DF. Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship theory and practice*. 2009;33(1):19-46.
- Parhezgar M, Aghajaniafrozi A, Dareni M. Modeling of Barriers to Organizational Entrepreneurship in Refah Banks of Mazandaran Province. *Social Development & Welfare Planning*. 2012;3(13):191-222.
- Zappa P, Robins G. Organizational learning across multi-level networks. *Social Networks*. 2016;44:295-306.
- Cornwall JR, Perlman B. *Organizational Entrepreneurship*. Boston: Irwin; 1990.
- Echols AE, Neck CP. The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success. *Journal of managerial psychology*. 1998;13(1/2):38-46.
- Khaki GHR. *Research method with an approach to thesis writing*. Tehran: Amir Kabir Library (Municipality Cultural and Artistic Organization); 2018.
- Azar A, Khosravani F, Jalali R. *Research in soft operations*. Tehran: Industrial Management Organization Publications; 2012.
- Tenenhaus M, Vinzi VE, Chatelin Y-M, Lauro C. PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*. 2005;48(1):159-205.
- Wetzels R, Matzke D, Lee MD, Rouder JN, Iverson GJ, Wagenmakers EJ. Statistical Evidence in Experimental Psychology: An Empirical Comparison Using 855 t Tests. *Perspect Psychol Sci*. 2011;6(3):291-8.
- Molina C, Callahan JL. Fostering organizational performance: The role of learning and intrapreneurship. *Journal of European Industrial Training*. 2009;33(5):388-400.
- Teimouri H, Shaemi A, Zarei M. Study of The Relationship Between Dimensions of Organizational Intelligence and Organizational Entrepreneurship. *Management Studies in Development and Evolution*. 2017;25(83):115-34.
- Rajakumar CS, Banumathi M, editors. The mediating effect of organizational learning capability on high performance work system and corporate entrepreneurship relationship. *International Conference on Literature, History, Humanities and Social Sciences (LHHSS-17)* Jan; 2017.
- Sajjadi SA, Razavi SMH, Kordalo H. The effect of organizational learning capabilities on organizational entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth of Iran. *Journal of sports management and movement behavior*. 2018;15(30):241-55. [In Persian].
- Burger-Helmchen T. Plural-entrepreneurial activity for a single start-up: A case study. *The Journal of High Technology Management Research*. 2008;19(2):94-102.
- Holcomb TR, Ireland RD, Holmes Jr RM, Hitt MA. Architecture of entrepreneurial learning: Exploring the link among heuristics, knowledge, and action. *Entrepreneurship*

- theory and practice. 2009;33(1):167-92.
17. Shariat Nejad A, Amrae F, Saedi A. The effect of innovation strategies in organizational entrepreneurship development: Moderating effect of organizational learning capacity. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2015;8(2):313-32.
 18. Vasconcelos VNdSA, Silveira A, Bizarrias FS. The relations between entrepreneurial orientation, organizational learning and organizational performance of small enterprises. *International Journal of Professional Business Review*. 2016;1(2):1-14.
 19. Akbarpour Z, Rostami MR. Investigating the relationship between organizational learning and organizational entrepreneurship (case study: Khorasan province organizations). Ramsar: National Business Management Conference focusing on: entrepreneurial businesses and knowledge-based economy; 2012.
 20. Khonk Khan B, Najari R, Shafizadeh R. The relationship between organizational learning and organizational entrepreneurship (case study: Safa rolling and pipe company in Saveh city). Gorgan: The second national conference of modern management sciences; 2012.
 21. Zamani M, Grossi Mokhtarzadeh N. Technological corporate entrepreneurship, organizational learning, innovation and firm performance: testing a model in pharmaceutical companies. *Management and Development Process*. 2014;28(4):91-108. [In Persian].
 22. Eskandari I, Elahi A. learning as a prediction for entrepreneurship. *Journal of Development & Evolution Mnagement*. 2019;11(38):23-9.
 23. Safamanesh P, Hosseini S, Oladian M. The effect of learning organization components on entrepreneurial performance of an insurance company employees. *Iranian Journal of Insurance Research*. 2014;4(1):58-75.