

بررسی رابطه بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان (با تأکید بر

نقش میانجی یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری)

مریم شاهدوستی^۱، سعید کریمی^۲

^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا؛ Maryam.Shahdousti@yahoo.com

^۲ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا؛ skarimi@basu.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش توصیفی-همبستگی بررسی رابطه گرایش کارآفرینانه و عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان بود. همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی و فردی و جهت‌گیری یادگیری بررسی شد. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۵۰ تن از مدیران که به روش تمام شماری انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری شد. روایی محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان مورد تایید قرار گرفت و روایی سازه و پایایی ابزار تحقیق نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی و تایید شد ($0.94 < \alpha < 0.97$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شد. نتایج نشان داد که گرایش کارآفرینانه با عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین بین جهت‌گیری یادگیری با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. اما رابطه بین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی معنی‌دار نیست. افزون بر این، اثر غیرمستقیم گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی از طریق جهت‌گیری یادگیری منتقل می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیران و رهبران سازمان می‌توانند در فرایند بهبود گرایش کارآفرینانه بر مکانیسم یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری تمرکز نمایند و از این طریق عملکرد سازمان را ارتقاء دهند.

واژگان کلیدی: گرایش کارآفرینانه، عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، جهت‌گیری یادگیری، جهاد کشاورزی

^۱ نویسنده مسئول: مریم شاهدوستی، تلفن: ۰۹۱۸۱۰۷۵۱۶۹، پست الکترونیکی: Maryam.Shahdousti@yahoo.com

Studying the relationship between entrepreneurial orientation and organizational performance in Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province: The mediating role of learning orientation and organizational learning

Maryam Shahdousti¹, Saeid Karimi²

¹ M.Sc. Graduate, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Iran, Maryam.Shahdousti@yahoo.com

² Assistance professor, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Iran, skarimi@basu.ac.ir

Abstract

Entrepreneurial orientation and organizational learning provide possible ways to address the need to encourage and manage strategic change continuously in order to achieve competitive advantage, ensure survival, and generate enhanced performance. As such, the purpose of this study was to investigate the relationship between entrepreneurial orientation and organizational performance in the Jihad-e-Agriculture organization in Hamedan Province. It also examined the mediating roles of learning orientation and organizational learning on entrepreneurial orientation-performance relationship. The study population included 50 managers that were selected through census method. Data was collected using a standardized self-administered questionnaire. The content validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts and its reliability was confirmed using Cronbach's alfa coefficient ($0.94 \geq \alpha \geq 0.70$). Data were then analyzed using partial least squares structural equation modelling by the help of SmartPLS 3.0 software. The results indicated that entrepreneurial orientation was significantly related to entrepreneurial orientation, learning orientation and organizational performance. There was also a significant relationship between learning orientation and organizational performance. In addition, the results of bootstrap procedure showed that learning orientation mediated the entrepreneurial orientation-organizational performance relationship. Based on the findings, it could be concluded that organizational managers and leaders could improve entrepreneurial orientation by focusing on learning orientation and organization learning and thereby increasing organizational performance.

Keywords: Entrepreneurial orientation, organizational performance, learning orientation, organizational learning, Agriculture Jihad Organization

مقدمه

در شرایط متغیر و رقابتی امروز، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه برای آن‌ها امری ضروری است. بیشتر محققین کارآفرینی معتقدند که سازمان‌ها با یک گرایش کارآفرینانه قوی به‌صورت کارآمدتری به اهداف خود دست می‌یابند (Dess & Lumpkin, 2005). براساس تحقیقات گسترده گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی دارد و باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود (Hughes & Morgan, 2007; Rauch et al., 2009). اما این رابطه نیاز به تحلیل گسترده‌تر گام‌ها و مراحل میانجی و فی‌مابین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمان دارد (Real et al., 2014). به‌عبارت‌دیگر، با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی، بهتر می‌توان رابطه میان گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمان را تشریح کرد (Lyon et al., 2000). از جمله این متغیرها، یادگیری سازمانی می‌باشد. بر اساس شواهد موجود، قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر گرایش کارآفرینانه دارد (Bell et al., 2002). علاوه بر این، نتایج برخی از پژوهش‌ها، ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمان را نشان می‌دهد (Perez Lopez et al., 2005). به‌عبارت‌دیگر، گرایش کارآفرینانه از طریق یادگیری سازمانی تأثیری غیرمستقیم بر عملکرد دارد. در واقع کارآفرینی می‌تواند موجب تسریع انتشار و انتقال دانش در درون سازمان شود و این امر در نهایت عملکرد را ارتقاء خواهد داد (کریمی و شاه‌دوستی، ۱۳۹۶). متغیر دیگری که می‌تواند بین عملکرد سازمان و گرایش کارآفرینانه نقش میانجی ایفا کند، جهت‌گیری یادگیری است. جهت‌گیری یادگیری یکی از ارزش‌های سازمانی است که بر تمایل به ایجاد و استفاده از دانش تأثیرگذار است (Sinkula et al., 1997) و چگونگی کسب، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش را در سازمان‌ها تعیین می‌کند (Kim, 1998). امروزه اصطلاح کارآفرینی در بخش‌های دولتی وارد شده که عمدتاً ناشی از اهمیت دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان‌های دولتی و بهبود عملکرد آن‌هاست (رحمانیان کوشکی و عباسی، ۱۳۹۲). این در حالی است که طی سه دهه اخیر در ایران تشکیلات حجیم و بیش‌ازحد بزرگ سازمان‌های دولتی از عملکرد و کارایی لازم برخوردار نبوده و از هدف اصلی خود یعنی خدمت‌رسانی به مردم دورمانده‌اند (عبیای و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران را فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی می‌باشد (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۶). در این میان، سازمان‌های دولتی فعال در بخش کشاورزی به دلایل مختلف وضعیت نامناسب‌تری داشته و عملکرد آن‌ها پایین‌تر از اهداف کمی مندرج در برنامه توسعه می‌باشد (خراسانی طرقي، ۱۳۹۱). در چنین شرایطی، ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمان‌ها از جمله سازمان جهاد کشاورزی به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تأثیرگذار بر آن پرداخته شود (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که گرایش کارآفرینانه با عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان چه رابطه‌ای دارد و دو متغیر یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری در این رابطه چه نقشی دارند؟

چارچوب نظری و فرضیه‌ها

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. به‌بیانی‌دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (Cascio, 1989). همواره در بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند (مقیم و همکاران، ۱۳۹۰). عملکرد سازمان ترکیبی از دریافتهای غیرملموس، (همانند افزایش دانش سازمانی) و دریافتهای عینی و ملموس، (مانند نتایج اقتصادی و مالی) می‌باشد. مدل‌های گوناگونی برای معرفی و ارزیابی عملکرد سازمانی وجود دارد. در این پژوهش از مدل عملکرد دریافت شده (Bontis et al., 2002) استفاده شد. این مدل، عملکرد سازمان را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی اندازه‌گیری می‌کند و می‌تواند جایگزین معقولی برای سنجش عینی عملکرد سازمان باشد. همچنین می‌تواند رابطه معنی‌داری با اهداف عینی عملکرد مالی داشته باشد (Venkatraman & Ramanujam, 1986). در این مطالعه، عملکرد سازمان شامل مسائلی مانند موفقیت سازمان، عملکرد گروه و رضایت کارکنان می‌باشد.

گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی

یکی از دیدگاه‌های مهمی که فرایند کارآفرینی را به استراتژی‌های سازمان پیوند می‌دهد، گرایش کارآفرینانه است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهشی که توسط Chavez et all (2017) انجام گرفت، نتایج نشان داد که گرایش کارآفرینانه بین هزینه‌ها و عملکرد سازمانی انعطاف‌پذیری ایجاد می‌کند. در واقع گرایش کارآفرینانه بر روی عملکرد تأثیرگذار است. نتایج مطالعه‌ی Adomako et all (2016) نشان داد در محیط‌های پویا رابطه بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد تقویت می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل Zehir et all (2016) بیانگر این است که گرایش کارآفرینانه، رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمان‌ها را به ارمغان می‌آورد. رضایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود نتیجه گرفتند تقویت گرایش کارآفرینانه به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود. بدین صورت، فرضیه اول پژوهش بدین شرح پیشنهاد می‌شود: ۱- گرایش کارآفرینانه با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

گرایش کارآفرینانه و یادگیری سازمانی

گرایش کارآفرینانه می‌تواند یک اقدام مهم درباره چگونگی بهره‌گیری سازمان‌ها از منابع مبتنی بر دانش برای کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های تازه باشد (Wiklund & Shepherd, 2003). بدین ترتیب، گرایش کارآفرینانه، سازمان را در اتخاذ رفتار نوآورانه تشویق می‌کند و باعث ارتقا روند یادگیری سازمانی می‌شود (Dess et all, 2003). مدلی توسط Zahra et all (1999) پیشنهاد شده که در آن تأثیر گرایش کارآفرینانه بر یادگیری سازمانی، سازوکاری برای ایجاد دانش جدید فراهم می‌کند. مطالعات مختلفی نشان می‌دهد که گرایش کارآفرینانه ارتباط مثبتی با یادگیری سازمانی دارد (Dada & Fogg, 2014). با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، فرضیه دوم ارائه می‌شود: ۲- گرایش کارآفرینانه با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

گرایش کارآفرینانه و جهت‌گیری یادگیری

جهت‌گیری یادگیری تلاشی است برای بالا بردن ارزش‌های سازمانی (یعنی تعهد به یادگیری، روشنفکری و دیدگاه مشترک) که بر تمایل سازمان در خلق و استفاده از دانش تأثیر می‌گذارد (Sinkula et al., 1997). گرایش کارآفرینانه یک محدوده برای یادگیری فراهم می‌کند. هر چه کارآفرینی در یک سازمان بالاتر باشد جهت‌گیری یادگیری در آن بیشتر است (Wang, 2008). با توجه به بحث فوق، فرضیه سوم پژوهش طرح می‌شود: ۳- گرایش کارآفرینانه با جهت‌گیری یادگیری رابطه مثبت و معنادار دارد.

جهت‌گیری یادگیری و یادگیری سازمانی

به اعتقاد Hardley & Mavondo (2000) یادگیری با ارزش‌ترین منبع سازمان برای حفظ مزیت رقابتی است. جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان یک نگرش اساسی به یادگیری تعریف شده است، یعنی نوعی ویژگی سازمانی و مدیریتی است که موجب تسهیل روند یادگیری سازمانی می‌شود و اجزای حیاتی سازمان یادگیرنده را تشکیل می‌دهد (Chiva & Alegre, 2009). از سوی دیگر، جهت‌گیری یادگیری احتمال ایجاد و استفاده از دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Sinkula et al., 1997). (Real et all, 2014). در پژوهش خود به وجود رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری سازمانی پی بردند. از این رو می‌توان فرضیه چهارم پژوهش را بدین صورت عنوان کرد: ۴- جهت‌گیری یادگیری با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی

امروزه در سازمان‌ها، یادگیری به قلب مدیریت و جوهر فعالیت‌ها تبدیل شده است. قابلیت یادگیری سازمانی را می‌توان به‌عنوان توانایی سازمان برای ایجاد، انتقال و ادغام دانش و تغییر رفتار با توجه به بهبود عملکرد آن تعریف کرد (Gomez et all., 2005). به این صورت که عملکرد بازخورد مهمی از کارایی و اثربخشی فرایند یادگیری را فراهم می‌کند (Mintzberg, 1990) و سازمان‌هایی که به‌طور مؤثرتری یاد می‌گیرند عملکرد بلندمدت بهتری از رقبای خود دارند (Inkpen & Crossan, 1995). در این باره، March (1991) نیز معتقد است که یادگیری جزء اصلی در بهبود عملکرد سازمان و تقویت مزیت رقابتی است. علامه و مقدمی (۱۳۸۹) اذعان کردند یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان‌های کنونی به‌شمار می‌آید. بر اساس یافته‌های تحقیق قبلی و همکاران (۱۳۹۵) مدیران

سازمان‌ها می‌توانند با تمرکز بر مکانیسم یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی را ارتقاء دهند. یافته‌های پژوهش قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد فرآیند یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش شمس و همکاران (۱۳۹۲) یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. از این رو، فرضیه بعدی ارائه می‌شود: ۵- عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

جهت‌گیری یادگیری و عملکرد سازمانی

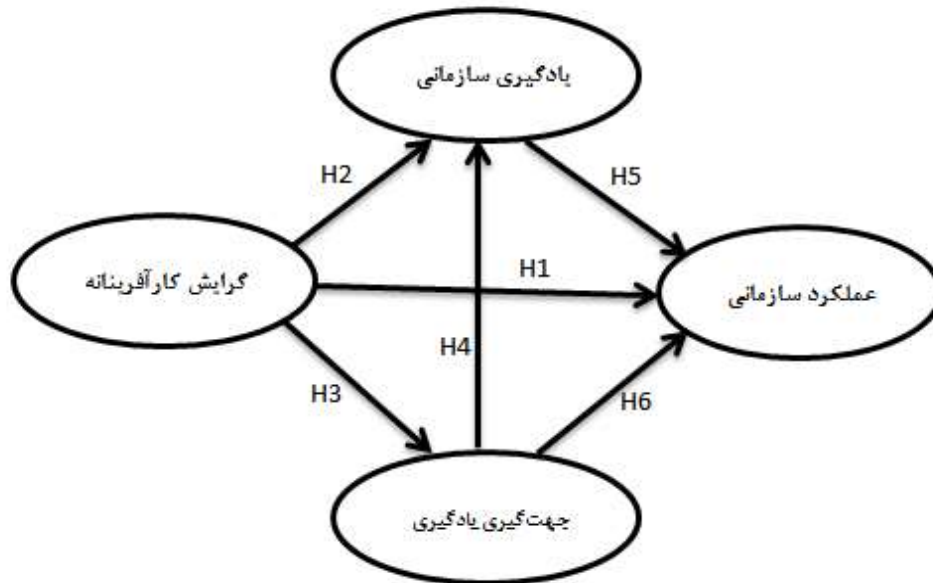
جهت‌گیری یادگیری باعث ایجاد منابع و مهارت‌های ضروری برای ارتقاء عملکرد سازمان می‌شود. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که جهت‌گیری یادگیری نه تنها برای نوآوری بلکه برای سایر فعالیت‌های سازمان نیز اهمیت دارد (Lukas et al., 1996). محققان مختلف مدت‌هاست به اهمیت جهت‌گیری یادگیری در عملکرد سازمانی اذعان کرده‌اند (Slater & Narver, 1994). به‌طور مشابه، مطالعات مختلفی نشان دادند جهت‌گیری یادگیری تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمان دارد (Vijande et al., 2005). بنابراین فرضیه ششم ارائه می‌شود: ۶- عملکرد سازمانی با جهت‌گیری یادگیری رابطه مثبت و معنادار دارد.

نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری

ادبیات تاکنون شواهدی را مبنی بر اینکه گرایش کارآفرینانه ارتباط مثبتی با عملکرد کسب‌وکار دارد، یافته است (Wiklund & Shepherd, 2003). گرچه بیشتر تحقیقات معتقدند که گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد، به نظر می‌رسد این رابطه مستقیم تجربه قطعی نباشد (Rauch et al., 2009). یک پیام مهم از یافته‌های گذشته این است که بررسی اثر مستقیم گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت تصویر ناقصی را فراهم می‌کند (Wang, 2008). با این حال، جهت‌گیری یادگیری پیوند گم‌شده در بررسی این رابطه است. یافته‌ها نشان می‌دهند که جهت‌گیری یادگیری باید در جهت به حداکثر رساندن اثر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد مورد استفاده قرار گیرد (همان). Real et al. (2014) معتقدند که گرایش کارآفرینانه به‌طور مثبت بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد و یادگیری سازمانی نیز به‌نوبه خود، تأثیری بالقوه بر عملکرد کسب‌وکار دارد. در نتیجه، افزایش گرایش کارآفرینانه می‌تواند توانایی یادگیری سازمانی را افزایش دهد و احتمال بهبود عملکرد شرکت را افزایش دهد. بنابراین، ما فرضیه‌های بعدی را مطرح کردیم: ۷- یادگیری سازمانی نقش میانجی بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. ۸- جهت‌گیری یادگیری نقش میانجی بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند.

روش تحقیق

روش انجام این پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان همدان به تعداد ۵۰ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت سرشماری بود، که در مجموع از بین پرسشنامه‌های گردآوری‌شده، تعداد ۴۶ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش جزء پرسشنامه‌های استاندارد محسوب می‌شوند. در این پژوهش از روایی ظاهری (مراجعه به اساتید و خبرگان) استفاده شد. برای پایایی هم از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین، از روش حداقل مربعات جزئی توسط نرم‌افزار PLS به منظور بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیات استفاده شده است. برای ارزیابی گرایش کارآفرینانه از پرسشنامه‌ی استاندارد Hughes & Morgan (2007) و Covin & Slevin (1989) استفاده شد. در سنجش متغیر یادگیری سازمانی از پرسشنامه‌ی استاندارد Chiva et al. (2007) بهره گرفته شد. متغیر جهت‌گیری یادگیری با استفاده از پرسشنامه‌ی استاندارد Sinkula et al. (1997) سنجیده شد. برای ارزیابی عملکرد سازمانی از پرسشنامه‌ی استاندارد Bontis et al. (2002) استفاده شد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق نشان داد که میانگین سن مدیران مورد مطالعه ۴۸/۶ سال بود. از نظر جنس، ۹۷/۷ درصد از پاسخگویان، مرد و ۲/۲ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل دادند. بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد که میانگین سابقه مدیریتی مدیران ۱۲/۳۳ سال بود. در خصوص سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی (۵۶/۵ درصد) متعلق به مدیرانی بود که از مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد برخوردار بودند. همچنین، مابقی پاسخگویان دارای تحصیلات دکتری و کارشناسی بودند که هرکدام ۲۱/۷ درصد از فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۷۶/۱ درصد از مدیران مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی در گرایش‌های مختلف کشاورزی و ۲۳/۹ درصد در گرایش‌های غیر کشاورزی بودند. همان‌گونه که در جدول ۲ آورده شده است میانگین نمره پاسخگویان در زمینه‌ی مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه، یادگیری سازمانی، جهت‌گیری یادگیری و عملکرد سازمانی در حد متوسط می‌باشد. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین گرایش کارآفرینانه با یادگیری سازمانی ($p < 0.01$; $r = 0.72$)، جهت‌گیری یادگیری ($p < 0.01$; $r = 0.65$) و عملکرد سازمانی ($p < 0.01$; $r = 0.77$)، بین یادگیری سازمانی با جهت‌گیری یادگیری ($p < 0.01$; $r = 0.55$)، عملکرد سازمانی ($p < 0.01$; $r = 0.61$)، بین جهت‌گیری یادگیری با عملکرد سازمانی با ضریب همبستگی مثبت ($p < 0.01$; $r = 0.58$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱- آلفای کرونباخ بخش‌های مختلف پرسشنامه

متغیر	ابعاد	آلفای کرونباخ
یادگیری سازمانی	تجربه‌اندوزی	۰/۸۷
	ریسک‌پذیری	۰/۷۰
	تعامل با محیط خارجی	۰/۷۲
	گفتگو	۰/۸۴
	تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۸۵
گرایش کارآفرینانه	کل	۰/۹۳
	ریسک‌پذیری	۰/۹۰
	نوآوری	۰/۸۸
	پیشگامی	۰/۸۰
	کل	۰/۹۴
جهت‌گیری یادگیری	تعهد به یادگیری	۰/۸۸
	دیدگاه مشترک	۰/۷۶
	روشن‌فکری	۰/۷۷
	کل	۰/۹۰
	فردی	۰/۸۳
عملکرد	گروهی	۰/۸۹
	سازمانی	۰/۷۶
	کل	۰/۹۰

ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا (Hulland, 1999). پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار موردسنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی. مطابق با Fornell & Larcker (1981) مقدار بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده‌شده باید بالاتر از ۰/۵ باشد. دومین معیاری که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به‌کاربرده می‌شود روایی همگرایی است. (Fornell & Larcker (1981) معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده‌اند. نتایج این معیار برای سازه‌های پژوهش در جدول ۲ نشان داده‌شده است. هم‌چنان که در جدول ۲ آورده شده است، ریشه مجذور AVE تمامی سازه‌ها بزرگ‌تر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است که نشان‌دهنده میزان قابل قبول روایی واگرایی سازه‌ها می‌باشد.

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی، معیارهای پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا

متغیر	میانگین	انحراف معیار	CR >0.7	AVE >0.5	۱	۲	۳	۴
گرایش	۳/۵۳	۰/۵۵	۰/۸۷۹	۰/۷۰۹	۱			
کارآفرینانه				۰/۸۵				
یادگیری	۳/۴۶	۰/۶۸	۰/۹۱۷	۰/۶۹۱	۰/۷۲**	۱		
سازمانی				۰/۷۰	۰/۸۳			
جهت‌گیری	۳/۶۰	۰/۶۰	۰/۸۹۴	۰/۷۳۹	۰/۶۵**	۰/۵۵**	۱	
یادگیری				۰/۶۵	۰/۵۹	۰/۸۶		
عملکرد	۳/۶۶	۰/۶۹	۰/۹۰۲	۰/۷۵۵	۰/۷۷**	۰/۶۱**	۰/۵۸**	۱
سازمانی				۰/۷۷	۰/۶۴	۰/۶۲	۰/۸۶	

**p<0.01

ارزیابی مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون، ارزیابی شد. برای برازش مدل ساختاری از معیارهای ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شد. مقادیر ضریب تعیین و ضریب پیش‌بینی برای مدل پژوهش در جدول ۳ آورده شده است. با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۳ نتایج برازش مدل ساختاری براساس مقادیر ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)

یادگیری سازمانی	جهت‌گیری یادگیری	عملکرد سازمانی
R^2	۰/۵۲	۰/۴۲
Q^2	۰/۲۹	۰/۲۸

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است که با تائید آن، بررسی برازش در یک مدل تائید می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش استفاده می‌شود:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

$$GOF = \sqrt{0.723 \times 0.52} = 0.613$$

با توجه به مقدار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش تائید می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

پس از تائید برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش بررسی و آزمون شدند. خروجی به‌دست‌آمده از اجرای مدل پژوهش در بردارنده‌ی ضریب‌های استاندارد شده در نگاره‌ی ۲ آمده است. بنابر نتایج به‌دست‌آمده، فرضیه‌های اول، دوم، سوم، ششم و هشتم پژوهش معنی‌دار هستند (جدول ۴). با توجه به مدل ساختاری تحقیق (شکل ۲)، گرایش کارآفرینانه، جهت‌گیری یادگیری و یادگیری سازمانی در حدود ۶۴/۳ درصد از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان

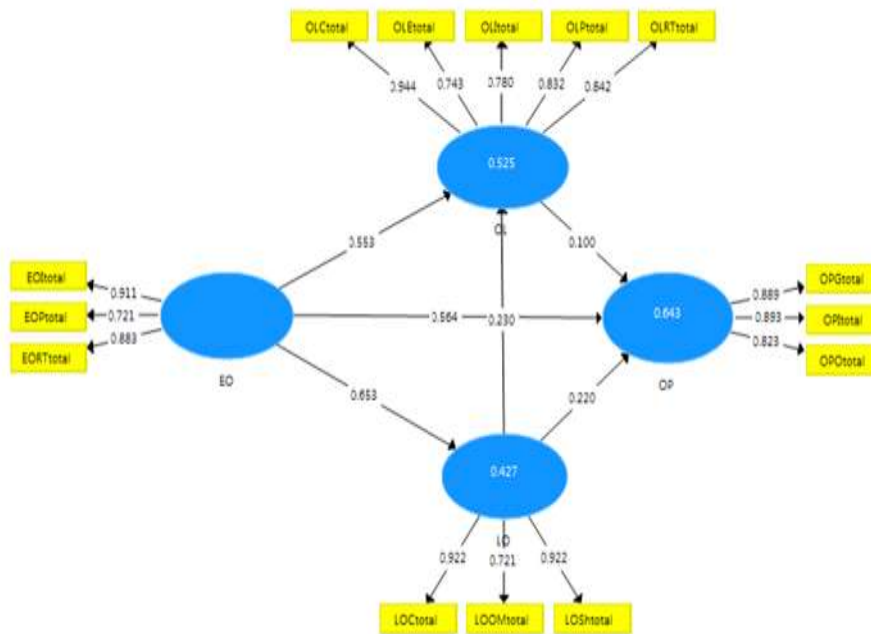
¹GoF (Goodness of Fit)

همدان را تبیین می‌کند. برای تحلیل نقش میانجی، نخست همه‌ی اثرگذاری‌های مستقیم، غیرمستقیم و کلی سنجیده شدند. از آنجایی که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد، فرضیه ۷ تحقیق مبنی بر نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی بین دو متغیر گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی رد شد. برای تعیین شدت تأثیر متغیر جهت‌گیری یادگیری از آماره واریانس محاسبه‌شده (VAF) استفاده شد که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد، مقدار واریانس محاسبه‌شده برابر ۰/۲۶۷ می‌باشد که بیانگر میانجی‌گری جزئی می‌باشد. در نتیجه فرضیه ۸ تحقیق تأیید شد.

جدول ۴- خلاصه نتایج به‌دست‌آمده از مدل ساختاری تحقیق

فرضیه	مسیر مطرح برای مدل تحقیق	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه آزمون
تأثیر کلی	گرایش کارآفرینانه ← عملکرد سازمانی	۰/۷۸۱	۱۱/۶۳۰	تأیید فرضیه
تأثیر مستقیم	گرایش کارآفرینانه ← عملکرد سازمانی	۰/۵۶۴	۳/۳۵۶**	تأیید فرضیه
	گرایش کارآفرینانه ← یادگیری سازمانی	۰/۵۵۳	۳/۵۸۴**	تأیید فرضیه
	گرایش کارآفرینانه ← جهت‌گیری یادگیری	۰/۶۵۳	۷/۹۸۱**	تأیید فرضیه
	جهت‌گیری یادگیری ← یادگیری سازمانی	۰/۲۳۰	۱/۱۳۹	رد فرضیه
	یادگیری سازمانی ← عملکرد سازمانی	۰/۱۰۰	۰/۶۷۸	رد فرضیه
	جهت‌گیری یادگیری ← عملکرد سازمانی	۰/۲۲۰	۱/۹۸۸*	تأیید فرضیه
	تأثیر غیرمستقیم	گرایش کارآفرینانه ← جهت‌گیری یادگیری ← عملکرد سازمانی	۰/۲۰۹	۱/۹۰۳*

** p< 0/01; * p< 0/05



شکل ۲ خروجی نرم‌افزار PLS Smart برای بررسی فرضیه‌ها (ضرایب مسیر و بار عاملی)

بحث و نتایج

هدف اصلی این پژوهش، پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان رابطه معناداری وجود دارد یا خیر. نتایج به دست آمده، فرضیه اصلی مبنی بر این که گرایش کارآفرینانه با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد، را تأیید نمود. به عبارتی، می توان این گونه عنوان کرد که هرچقدر سازمانی دارای گرایش کارآفرینانه ی بالاتری بوده و تمایلات کارآفرینانه و انگیزه هایی که باعث می شود تا سازمان کارآفرینانه تر عمل کند، در آن سازمان وجود داشته باشد، آن سازمان عملکرد بهتری و بالاتری خواهد داشت. یافته های این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش های خواننده کارنما (۱۳۹۶)، (Chavez et all (2017)، Adomako et all (2016) و Zehir et all (2016) در یک راستا است. با توجه به اثبات این فرضیه پژوهش، می توان اظهار داشت که سازمان مورد مطالعه و سایر سازمان ها باید گرایش کارآفرینانه و ویژگی های آن را در مدیران و رهبران خود تقویت کنند و آن را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه های خود قرار دهند. نتیجه ی دیگر این پژوهش حاکی از این است که گرایش کارآفرینانه با یادگیری سازمانی رابطه معنی داری دارد. در واقع گرایش کارآفرینانه با ترکیب منابع جدید، فرآیند نهادینه کردن منابع دانش را در سازمان تسهیل می کند و در نتیجه سطح یادگیری سازمانی را افزایش می دهد. این قسمت از تحقیق، با نتایج پژوهش های (Altinay et all (2015)، Real et all (2014) و Dada & Fogg (2014) همسویی و مطابقت دارد. بین گرایش کارآفرینانه و جهت گیری یادگیری رابطه معنی داری وجود دارد. که می توان گفت گرایش کارآفرینانه می تواند بر تمایل سازمان در خلق و استفاده از دانش تأثیر گذارد و با توسعه ی دانش جدید در سازمان موجب ایجاد و ارتقا قابلیت جهت گیری یادگیری در سازمان شود. این نتیجه نیز با نتایج پژوهش (Wang (2008 همخوانی دارد. بررسی رابطه بین جهت گیری یادگیری با عملکرد سازمانی نشان داد بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. جهت گیری یادگیری انرژی، تعهد و هدف را در میان اعضای سازمان ارتقا می دهد و از این طریق موجب افزایش مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان می گردد. این نتیجه با پژوهش (Wang (2008 در یک راستا است. در رابطه بین جهت گیری یادگیری با یادگیری سازمانی مشخص شد که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. این قسمت از نتایج نیز با پژوهش (Real et all (2014 همسویی ندارد. در ادامه نیز مشاهده شد یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری ندارد. این نتیجه با تحقیق (Altinay et all (2015 همخوانی ندارد. نتایج روش بوت استرپ نشان داد متغیر جهت گیری یادگیری به عنوان میانجی ناقص بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی عمل می کند. این نتیجه با پژوهش (Wang (2008 همخوانی دارد. در واقع اعضای سازمان با یادگیری و همکاری نسبت به ابداع، به کارگیری و تسهیم دانش و اطلاعات جدید گام های بسیار بلندی در جهت بهبود عملکرد سازمانی بر می دارند. به طور خلاصه، سازمان ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهم ترین عامل در حیات، رشد، موفقیت یا مرگ سازمان هاست و بی شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت و پیش روی از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت و رهبری کنند. در این میان مدیرانی که در سازمان به فرآیند گرایش کارآفرینانه و ابعاد تشکیل دهنده آن توجه ویژه ای دارند در دستیابی به عملکرد بهتر و بالاتر موفق ترند. در مجموع، می توان نتیجه گرفت که گرایش کارآفرینانه از متغیرهای اصلی اثرگذار بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان بوده و پیش شرط اساسی برای بهبود آن محسوب می شود. در واقع، ارتقای عملکرد در این سازمان به طور مستقیم به مؤلفه ها و فرایندهای گرایش کارآفرینانه، یادگیری سازمانی و جهت گیری یادگیری در تمامی واحدها و بخش های سازمانی بستگی دارد. با در نظر گرفتن نتایج کسب شده از پژوهش، پیشنهاد می شود مدیران عالی سازمان جهاد کشاورزی، از فعالیت های کارآفرینانه حمایت نمایند که لازمی آن افزایش قدرت ریسک پذیری، در نظر گرفتن پاداش برای ایده های جدید و نو، فراهم آوردن امکانات و شرایط لازم جهت پیاده سازی و اجرای ایده های نو می باشد. همچنین توجه بیشتر مسئولان و سیاست گذاران سازمان جهاد کشاورزی به عامل یادگیری و ارائه ی شیوه های نو و خلاق برای اصلاح عملکرد سازمان از جمله بررسی علل مشکلات، تسهیل و ترغیب یادگیری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و تلفیق اهداف فردی و گروهی در جهت نیل به اهداف سازمانی، می تواند مفید و مؤثر باشد.

منابع

- حق شناس، اصغر. جمشیدیان، مهدی. شائمی، علی. شاهین، آرش. یزدان شناس، مهدی. (۱۳۸۶)، "الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران"، فصلنامه ی علوم مدیریت، ۲(۸).
- خراسانی طرقي، حامد (۱۳۹۱). "موانع تغییر و تحول سازمان های دولتی". قابل دسترسی در: http://system.parsiblog.com/Posts/11_02
- خواهنده کارنما، اسداله، دهقان نجم آبادی، عامر و تاج پور، مهدی. (۱۳۹۶). "بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران". مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت). ۱۱(۲)، ۱۳۳-۱۲۴.
- رحمانیان کوشکی، مهدی، عباسی، عنایت. (۱۳۹۲). سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم. مدیریت دولتی. ۵(۴)، ۱۳۸-۱۲۱.
- رضایی، روح اله، بارسار، محمد و امین فنک، داوود (۱۳۹۴). "تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی". مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. ۴۷(۴)، ۸۷۷-۸۶۵.
- شمس، غلامرضا، پرداختچی، محمد حسن و ملکی، حاتم. (۱۳۹۲). "بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی". اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰(۳).
- عباوی، ناجی، مهرعلیزاده، یداله و حسین پور، محمد. (۱۳۹۱). "بررسی عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی کمیته امداد امام خمینی استان خوزستان)". دومین کنفرانس ملی دانشجویی کارآفرینی.
- قربانی زاده، وجه‌الله. حبیبی بدرآبادی، حسین و ابراهیم زاده، حسین. (۱۳۹۱). "نقش تعدیل کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی". پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۵(۱۶)، ۱۶۱-۱۳۵.
- قنبری، سیروس، اسکندری، اصغر و فرهادی، مهران. (۱۳۹۵). "تأثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی‌گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی". فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۳(۸)، ۷۷-۹۵.
- کریمی، سعید، شاه‌دوستی، مریم. (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰(۳).
- کوشزاده، سیدعلی، رحیم‌نیا، فریبرز، افخمی روحانی، حسین. (۱۳۹۱). اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقش آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۳(۴)، ۱۸۷-۱۶۳.
- مقیم، سید محمد، امامی، فرزانه و کاظمی، معصومه (۱۳۹۰). "ارزیابی و اولویت بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی". فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲)، ۶۰-۲۹.
- Adomako S, Narteh B, Danquah KJ, Analoui F (2016) *Entrepreneurial orientation in dynamic environments: the moderating role of extra-organizational advice*. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 22 (5): 616 – 642.
- Altinay, L., Madanoglu, M., De Vita, G., Arasli, H., and Ekinici, Y. (2015). *The Interface between Organizational Learning Capability, Entrepreneurial Orientation, and SME Growth*. Small Business Management.
- Bell, S.J., G.J. Whitwell, and B.A. Lukas (2002). "Schools of Thought in Organizational Learning," Journal of the Academy of Marketing Science 30(1), 70-86.
- Bontis, N.; Crossan, M. M. and Hulland, J.: (2002), „Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows“, Journal of Management Studies 39, 437-469.
- Cascio, W. (1989). *Human resources: productivity, quality of workliff, profit*, MC Grow-Hill international Editions, 2nd ed.
- Chavez, R., Yu, W., Jacobs, M.A. and Feng, M. (2017). *Manufacturing capability and organizational performance: The role of entrepreneurial orientation*. International Journal of Production Economics. Volume 184, 33-46.
- Chiva, R. and J. Alegre (2009). „Organizational learning capability and job satisfaction: an empirical assessment in the ceramic tile industry“, British Journal of Management, 20, pp. 323-340.
- Chiva, R., J. Alegre, and R. Lapiedra (2007). "Measuring Organizational Learning Capability among Workforce," International Journal of Manpower 28(3/4), 224-242.
- Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. Strategic Management Journal, 10(1):75-87.
- Dada. O. (Lola), and Fogg, H., (2014). *Organizational learning, entrepreneurial orientation, and the role of university engagement in SMEs*. International Small Business Journal 1-19.
- Dess, G. G., R. D. Ireland, S. A. Zahra, S. W. Floyd, J. J. Janney and P. J. Lane (2003). „Emerging issues in corporate entrepreneurship“, Journal of Management, 29, pp. 351-378.

- Dess, G.G. and Lumpkin, G.T. (2005) , *The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship*, Academy of Management Executive, 19(1): 147-156.
- Fornell C, Larcker D.(1981). *Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error* .Journal of High Technology Management Research, 1981;2(10):39-50.
- Gomez JP, Lorente CJ, & Cabrera VR. (2005) .*Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement*. Journal of Business Research. 58: 715-725.
- Hardley, F. and Mavondo, F. (2000) .The relationship between learning orientation,market orientation and organisational performance. paper presented at the Australian&NewZealand Marketing Academy Conference, Queensland, Australia.
- Hughes, M. and Morgan, R.E., (2007). *Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth*. Industrial Marketing Management, 36, pp. 651-61.
- Hulland, j(1999). *Use of partial least squares in stratgic management research: a review of four recent studies* .stratgic management journal.20-195.
- Inkpen, A. and M. Crossan (1995) . „Believing is seeing: organizational learning in joint ventures”, Journal of Management Studies, 32, pp. 595–618.
- Kim, L. (1998) . „Crisis construction and organizational learning: capability building in catching-up at Hyundai Motor”, Organization Science, 9, pp. 506–521.
- Lukas BA, Hult GTM, Ferrell OC. A theoretical perspective of the antecedents and consequences of organizational learning in marketing channels. J Bus Res 1996;36(3):233– 44.
- Lyon, D., Lumpkin, G., & Dess, G. (2000). *Enhancing Entrepreneurial Orientation Research: Operationalizing and Measuring a Key Strategic Decision Making Process*. *Journal of Management*, 26.1055-1085.
- March, J. G. (1991). ‘Exploration and exploitation in organizational learning’, *Organization Science*, 2, pp. 71–87.
- Mintzberg, H. (1990) . „Strategy formation: schools of thought”. In J. W.Frederickson (ed.), *Perspectives of Strategic Management*, pp. 105–235. New York:Harper Business.
- Pérez López, S., J. M. Montes Peón and C. Vázquez Ordás (2005) . „Organizational learning as a determining factor in business performance”, *Organizational Learning*, 12,pp. 227–245.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G.T., & Frese, M. (2009), “Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestion for the future”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 761–781.
- Real, J.C., Roldán J.L., & Leal, A. (2014) From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size. *British Journal of Management*, 25(2), 186–208.
- Samuel Adomako, Bedman Narteh, Joseph Kwadwo Danquah, Farhad Analoui, (2016) "*Entrepreneurial orientation in dynamic environments: The moderating role of extra organizational advice*", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 22 Issue: 5, pp.616-642.
- Sinkula, J. M., Baker,W. E., & Noordewier, T. (1997). *A framework for marketbased organizational learning: Linking values, knowledge and behaviour*.*Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305–318.
- Venkatraman, N. and V. Ramanujam (1986). „Measurement of business performance in strategy research: a comparison of approaches”, *Academy of Management Review*,11, pp. 801–814.
- Vijande, M. L., M. J. Pérez, L. I. González and R. V. Casielles (2005). „Organisational learning and market orientation: interface and effects on performance”, *Industrial Marketing Management*, 34, pp. 187–202.
- Wang, C. L. (2008). *Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4): 635-656.
- Wiklund, J. and D. Shepherd (2003). „Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses”, *Strategic Management Journal*, 24, pp. 1307–1314.
- Zahra, S. A., A. P. Nielsen and W. C. Bogner (1999). ‘Corporate entrepreneurship, knowledge, and competence development’, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23, pp. 169–189.
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., & Kole, M. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 372-381.