

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: مدیریت تحول

عنوان:

بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و کار آفرینی کارکنان شهرداری دامغان

استاد راهنما:

دکتر محمد مهدی جلالی

نگارش:

میثم قربانیان

پاییز ۱۳۹۳



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Shahrood Branch

Faculty of Humanities-Department of Management

M.A Thesis

Orientation: Change Management

Subject:

**The relationship between organizational learning and entrepreneurship
council staff Damghan**

Thesis Advisor:

Dr. Mohammad Mehdi Jalali

By:

Meysam Ghorbanian

Autumn 1393



بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت رساله پایان نامه

اینجانب می‌ثم قربانیان دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته/ دکتری حرفه ای / دکتری تخصصی در رشته مدیری دولتی که در تاریخ ۹۳/۷/۱۶ از پایان نامه خود تحت عنوان " بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان " با کسب نمره ۱۷/۲۵ و درجه خوب دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه/ رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایینی تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطعی زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با این جانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی

امضا و تاریخ

تقدیر و تشکر

«من لم يشكر المخلوق، لم يشكر الخالق»

از استاد راهنمای فرهیخته و فرزانه؛ جناب آقای «**دکتر محمد مهدی جلالی**» که در طی نگارش این پژوهش، نکات علمی و ویرایشی ارزنده‌ای را متذکر نمودند، خالصانه سپاسگزارم. این پژوهش در سایه‌ی دانش و هدایت ایشان به فرجام رسید. ارتباط با ایشان فرصت‌های زیادی را برای من مهیا ساخت و حضور در کلاس درسشان سرشار از خاطرات ایام تحصیلم نمود.

تقدیم به

مهربان فرشتگانی که لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه های یکتا و زیبای زندگی ام، مدیون حضور سبز آنهاست
«تقدیم به خانواده دوست داشتنی ام»

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
	مقدمه
۳	
۴	۱-۱: بیان مسئله
۵	۲-۱: اهمیت و ضرورت پژوهش
۶	۳-۱: اهداف پژوهش
۷	۴-۱: سوال اصلی تحقیق
۷	۵-۱: سوالات فرعی تحقیق
۷	۶-۱: فرضیات تحقیق
۸	۷-۱: مدل تحلیلی تحقیق
۸	۸-۱: متغیرهای تحقیق
۹	۹-۱: تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۲	۱۰-۱: طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
۱۳	۱۱-۱: مدل فرآیندی پژوهش
	فصل دوم: پیشینه تحقیق
	مقدمه
۱۵	
۱۶	۱-۲: بخش اول: مباحث نظری
۱۶	۱-۱-۲: یادگیری سازمانی
۱۶	۲-۱-۲: سطوح یادگیری
۱۷	۳-۱-۲: تعاریف یادگیری سازمانی
۲۱	۴-۱-۲: مقدمات و شرایط لازم برای یادگیری سازمانی چیست؟

۲۲	۵-۱-۲: فرآیندهای یادگیری سازمانی
۲۴	۶-۱-۲: انواع یادگیری سازمانی
۲۸	۷-۱-۲: انواع سیکل های یادگیری سازمانی
۳۳	۸-۱-۲: نظریات یادگیری سازمانی
۳۷	۹-۱-۲: تاربخچه کار آفرینی
۳۹	۱۰-۱-۲: مفاهیم و تعاریف کار آفرینی
۴۰	۱۱-۱-۲: کار آفرینی و رشد اقتصادی کشورها
۴۲	۱۲-۱-۲: انواع رهیافت های کار آفرینی
۴۵	۱۳-۱-۲: مفهوم کار آفرینی درون سازمانی
۴۵	۱۴-۱-۲: موانع کار آفرینی درون سازمانی
۴۷	۱۵-۱-۲: ابعاد (ویژگی های) سازمان های کار آفرین
۴۹	۱۶-۱-۲: مدل های کار آفرین سازمانی
۵۲	۱۷-۱-۲: گام های استراتژی کار آفرینیانه سازمانی
۵۳	۱۸-۱-۲: اصول استقرار کار آفرینی سازمان
۵۵	۱۹-۱-۲: استراتژی های کار آفرینی در سازمان
۵۸	۲۰-۱-۲: عوامل موثر بر کار آفرینی در سازمان
۶۱	بخش دوم: مباحث پژوهشی
۶۱	۱-۲-۲: پژوهش های داخل کشور
۶۲	۲-۲-۲: پژوهش های خارج از کشور
۶۴	۳-۲: چارچوب نظری تحقیق
	فصل سوم: روش تحقیق
۶۶	مقدمه
۶۷	۱-۳: روش تحقیق
۶۷	۲-۳: جامعه آماری و حجم نمونه
۶۷	۳-۳: ابزار جمع آوری اطلاعات
۷۳	۴-۳: نحوه اجرای تحقیق
۷۴	۵-۳: روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۷	۶-۳: ابزار کار
	فصل چهارم: یافته های تحقیق
۷۹	مقدمه
۸۰	۱-۴: آمار توصیفی
۸۴	۲-۴: آمار استنباطی
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۹۶	مقدمه
۹۷	۱-۵: بحث و نتیجه گیری
۱۰۰	۲-۵: مدل تحلیل نهایی
۱۰۱	۳-۵: پیشنهادات کاربردی

۱۰۲	۴-۵: پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده
۱۰۲	۵-۵: محدودیت های تحقیق
	پیوست ها
۱۰۴	پرسشنامه یادگیری سازمانی
۱۰۶	پرسشنامه کارآفرینی
	منابع و مآخذ تحقیق
۱۰۹	فهرست منابع فارسی
۱۱۲	فهرست منابع انگلیسی
۱۱۵	چکیده لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۸	۱-۱. جدول: مدل تحلیلی اولیه پژوهش
۶۴	۱-۲. جدول: چارچوب نظری تحقیق
۶۸	۱-۳. جدول: کد گذاری سوالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای
۶۸	۲-۳. جدول: سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه یادگیری سازمانی
۶۸	۳-۳. جدول: سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه کار آفرینی
۶۹	۴-۳. جدول: نتایج آزمون بار تلت برای پرسشنامه یادگیری سازمانی
۷۰	۵-۳. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف پرسشنامه یادگیری سازمانی
۷۰	۶-۳. جدول: نتایج آزمون بار تلت برای پرسشنامه کار آفرینی
۷۱	۷-۳. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف پرسشنامه کار آفرینی
۷۲	۸-۳. جدول: پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی
۷۲	۹-۳. جدول: پایایی پرسشنامه کار آفرینی
۸۰	۱-۴. جدول: توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان
۸۱	۲-۴. جدول: توزیع فراوانی سن پاسخگویان
۸۲	۳-۴. جدول: توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان
۸۳	۴-۴. جدول: توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان
۸۴	۵-۴. جدول: نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای مولفه های یادگیری سازمانی و کار آفرینی
۸۵	۶-۴. جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون یادگیری سازمانی و کار آفرینی

- ۸۶ ۷-۴. جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون تعهد مدیریتی و کارآفرینی
- ۸۷ ۸-۴. جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون دیدگاه سیستمی و کارآفرینی
- ۸۸ ۹-۴. جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون گشودگی فضای کاری و تجربیات و کارآفرینی
- ۸۹ ۱۰-۴. جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون انتقال و یکپارچگی دانش و کارآفرینی
- ۹۰ ۱۱-۴. جدول: آزمون T مستقل جنسیت
- ۹۱ ۱۲-۴. جدول: نتایج توصیفی در بین گروههای مختلف سنی
- ۹۱ ۱۳-۴. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای سنی
- ۹۲ ۱۴-۴. جدول: نتایج توصیفی در بین گروههای مختلف تحصیلی
- ۹۲ ۱۵-۴. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای تحصیلی
- ۹۳ ۱۶-۴. جدول: نتایج توصیفی در بین گروههای مختلف سابقه کار
- ۹۴ ۱۷-۴. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای سابقه کار

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۵	۱-۲. نمودار: یادگیری تک حلقه ای
۲۶	۲-۲. نمودار: یادگیری دو حلقه ای
۲۸	۳-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی ارگریس و شون
۲۹	۴-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی دفت و ویگ
۳۰	۵-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی مارچ
۳۰	۶-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی پازک
۳۱	۷-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی استرونس و پازک
۳۲	۸-۲. نمودار: سیکل یادگیری سازمانی رسنگارتن
۵۱	۹-۲. نمودار: مدل تعاملی کار آفرینی سازمانی
۵۲	۱۰-۲. نمودار: تاثیر دیدگاه مشترک در موفقیت
۵۹	۱۱-۲. نمودار: مدل کار آفرینی سازمانی کرولا
۶۰	۱۲-۲. نمودار: مدل کار آفرینی سازمانی جانسون
۸۰	۱-۴. نمودار: جنسیت پاسخگویان
۸۱	۲-۴. نمودار: سن پاسخگویان
۸۲	۳-۴. نمودار: میزان تحصیلات پاسخگویان
۸۳	۴-۴. نمودار: سابقه کار پاسخگویان
۱۰۰	۱-۵. نمودار: مدل تحلیلی نهایی

چکیده

این تحقیق سعی دارد رابطه یادگیری سازمانی و کار آفرینی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. فرضیه اصلی مورد مطالعه عبارت است از: بین یادگیری سازمانی و کار آفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد. متغیر مستقل، یادگیری سازمانی است که مؤلفه های آن عبارتند از: تعهد مدیریتی، دیدگاه سیستمی، گشودگی فضای کاری و تجربیات و انتقال و یکپارچگی دانش و متغیر وابسته هم عبارت است از ساختار سازمانی، اهداف و استراتژی های سازمانی، فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریتی و سیستم های سازمانی. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شهرداری دامغان تشکیل می دهند که حجم نمونه این پژوهش شامل ۱۰۰ نفر می باشد. روش جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه ۱۶ سوالی گومز و همکاران (۲۰۰۵) و پرسشنامه ۲۹ سوالی کار آفرینی محقق ساخته می باشد. روشهای تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمونهای آلفای کرونباخ، کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، ANOVA صورت پذیرفت. نتایج آزمون ها نشان داد بین یادگیری سازمانی و کار آفرینی کارکنان رابطه وجود دارد. متغیرهای یادگیری سازمانی و کار آفرینی در بین گروه های مورد مطالعه جمعیت شناختی مانند جنس، مدرک تحصیلی و سابقه کار تفاوت معنی داری ندارد اما متغیر یادگیری سازمانی در گروههای مختلف سنی تفاوت معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، کار آفرینی، دانشگاه شهرداری دامغان

فصل اول

طرح تحقیق

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می شود سازمان ها شاهد محیط های هستند که روز به روز پویا تر و چالش برانگیزتر می شوند. تغیری و تحول جزء لاینفک دنیای امروز است، به عبارت دیگر تنها چیز ثابت «تغیری» است. سازمان ها با ساختارهای بزرگ، سنتی و غیرمنعطف دیگر قادر به ادامه حیات در چنین محیطی نخواهند بود و در دنیای پر رقابت امروز باید یا تغیری ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی برای سازگاری با این تغیرات و کنترل آنها مجهز سازند. یکی از این ابزارها یادگیری است که در فرآیند یادگیری سازمانی، سازمان ها می توانند خود را با این تغیرات پیش ببرند و با ایجاد کارآفرینی پیوندهای مناسبی را در جهت افزایش عملکرد سازمانی به وجود آورند (میراسماعیلی، ۱۳۸۶، ص ۱۵۰). بنابراین با توجه به اهمیت یادگیری در سازمان ها و کارآفرینی، در تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان و همچنین در این فصل به بررسی بیان مساله، اهمیت، اهداف، سوالات، فرضیات، مدل تحلیلی اولیه، متغیرها، تعاریف نظری و عملیاتی، روش تجزیه و تحلیل داده ها و مدل فرآیند پژوهش خواهیم پرداخت.

۱- بیان مساله

امروزه دیگر سازمانهای بزرگ و پیچیده ای که دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارآیی لازم را ندارند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم را جهت هم سویی با تغیرات محیط پیرامون، به ویژه با توجه به مسائل جهانی شدن، ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغیری ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغیرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم ترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. (خلقتی و حیاتی، ۱۳۸۲).

به نظر می رسد که واژه یادگیری سازمانی برای اولین بار توسط سایرت و مارچ در مطالعه اولیه شان روی جنبه های رفتاری تصمیم گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به کار رفته است. اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان ها به دهه ۱۹۵۰ باز می گردد. صرف نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه پردازان، فعالیت های خود را

بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند. اگر چه فعالیت های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش های مختلف رشته مدیریت بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان های یادگیرنده قرار گرفت (قربانی زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۹). به نظر پیتر سنگه، سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می دهند. محلی که الگوهای جدید و گسترده تفکر پرورش داده می شود، اندیشه های جمعی ترویج می شوند و افراد به طور پیوسته چگونگی آموختن را به اتفاق می آموزند. به عبارت دیگر، سازمان یادگیرنده سازمانی است که به طور مستمر، از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت های مورد نیاز برای دستیابی به موفقیت های آتی، توسعه می یابد. (سنگه، ۱۳۸۸، ص ۱۶)

همچنین از اوایل دهه ۱۹۸۰ هجوم همزمان به سوی کارآفرینی و تاکید سازمانها بر نوآوری برای بقا و رقابت با کارآفرینانی که بیش از پیش در صحنه بازار ظاهر می شدند، موجب هدایت فعالیت های کارآفرینانه به درون سازمانها شد. برخی از محققین به تشریح چگونگی ایجاد سازمانهای کارآفرینانه فرعی در چارچوب سازمانهای مادر پرداخته اند و معتقد بودند آنچه که بین تمامی انواع کارآفرینان به طور مشترک می توان یافت انجام یک فعالیت با ریسک بالا می باشد و هدف از تعمیم فرایند کارآفرینی در سازمانها در واقع اولویت دادن به اقدام به فعالیت های با ریسک بالا نسبت به برنامه های جاری سازمان می باشد. آنچه در این میان برخی سازمانها را برتر نشان می دهد مزیت رقابتی است، یعنی آمادگی برای ورود به یک پارادایم جدید مدیریتی (محیط رقابتی) و خارج شدن از پارادایم قدیمی مدیریت (ثبات و تعادل). در این میان سازمانی برنده است که ابزارهای لازم برای رسیدن به اهداف تعیین شده برای این دنیای جدید را بیشتر فراهم نموده باشد (صفدری و همکاران، ۱۳۸۹).

در این تحقیق ابعاد یادگیری سازمانی، تعهد مدیریتی، دیدگاه سیستمی، گشودگی فضای کاری و تجربیات و انتقال و یکپارچگی دانش هستند که حضور این ابعاد منجر می شود سازمان ها یاد بگیرند چطور خود را با تغیرات و چالش های امروزی تطبیق داده و با بهره گیری از فضای، هنرها، ارزش ها و توانایی های کارکنان و بر اساس درس هایی که با تجربه می آموزند، به گونه ای مستمر تغیری کنند و عملکرد خود را بهبود دهند چون عدم حضور آنها باعث پایان حیات سازمان ها می شود.

۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

حدود نیم قرن از عمر مباحث یادگیری سازمانی می گذرد و در حال حاضر نیز به شکل فزاینده ای در حال رشد است؛ چرا که تغیرات و چالش های فراوان دنیای کنونی ایجاب می کند که سازمانی با قدرت یادگیری و به روز رسانی خود شکل گیرد تا بتواند با تحولات سریعی خود را منطبق کند و به موقع به محرکهای محیطی پاسخ دهد و با کارآفرینی مناسب و با کسب دانش و آگاهی به صورتی گسترده و پویا و زنده در حوزه ی بهسازی و توسعه ی سازمانی به حیات خود ادامه دهد. همچنین یادگیری سازمانی یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در مدیریت استراتژی است (لوپز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۲۳۵). و باید به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی استراتژی در سازمان نگریسته شود و به شکلی آن را مدیریت کرد تا بتواند عملکرد و موقعیت رقابتی سازمان را بهبود ببخشد (فام و سوئیزی، ۲۰۰۶، ص ۱۸۶).

همه ی سازمان ها یاد می گیرند؛ به این معنا که با دنیای متغیر اطراف خود کنار می آیند. اما برخی از سازمان ها سریعی تر و اثر بخش تر از همتایان خود می آموزند. مهم ترین نکته آن است که یادگیری از فعالیت های روزمره سازمان جدا فرض نشود. مدیران باید بر جنبه ها و روشهایی که دانش می تواند به سازمان آن ها رسوخ کند و در آن معنای کاربردی بیابد، اشراف پیدا کنند و راه هایی که افراد برای کسب اطلاعات و حل مسأله از آن ها بهره می برند را بشناسند و به کارگیری دانش برای هدایت فرایندها و ساختارها و نیز فعالیت های سازمانی را که به بهبود عملکرد و کسب و کار منجر خواهد شد بشناسند.

یادگیری سازمانی را می توان در سازمان ها و صنایع سریعی متغیر به کار برد چرا که بتوانند در مقابل تغیرات و رقابت ها سریعی خود را تغیری داده و به روز کنند تا بتوانند به حیات خود ادامه دهند. بنابراین بسیاری از نویسندگان یادگیری را به عنوان یکی از جنبه های حیاتی رقابت پذیری به شمار می آورند. اما باید توجه داشت که شرکت های امروزی با چالش هایی مواجه هستند که تا حدود زیادی به یادگیری سازمانی مرتبط است که می توان به: کمبود فزاینده مهارت ها، دو برابر شدن دانش در هر دو تا سه سال، رقابت جهانی با قدرتمندترین شرکت ها و سازمانهای دنیا، طراحی و بازسازی مجدد سازمان ها، کارآفرینی مناسب، پیشرفت فراگیر نوین و فناوری پیشرفته، پیچیده شدن نیاز سازمان ها برای انطباق با تغیر اشاره کرد.

۱-۳ اهداف تحقیق

۱-۳-۱ هدف اصلی

شناسایی رابطه بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان

۱-۳-۲ اهداف فرعی

۱- شناسایی وضعیت مولفه های یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری دامغان

۲- شناسایی وضعیت مولفه های کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان

۱-۴ سوال اصلی تحقیق

آیا بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد؟

۱-۵ سوالات فرعی تحقیق

۱- آیا بین تعهد مدیریتی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین دیدگاه سیستمی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین گشودگی فضای کاری و تجربیات و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین انتقال و یکپارچگی دانش و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد؟

۱-۶ فرضیه های تحقیق

۱-۶-۱ فرضیه اصلی:

بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد.

۱-۶-۲ فرضیهات فرعی:

۱- بین تعهد مدیریتی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد.

۲- بین دیدگاه سیستمی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد.

۳- بین گشودگی فضای کاری و تجربیات و کار آفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد.

۴- بین انتقال و یکپارچگی دانش و کار آفرینی کارکنان شهرداری دامغان رابطه وجود دارد.

۷-۱ مدل تحلیلی اولیه پژوهش

جدول (۱-۱). مدل تحلیلی اولیه پژوهش

متغیر وابسته		متغیر میانی	متغیر مستقل	
مفهوم	مؤلفه		مفهوم	مؤلفه
کار آفرینی	ساختار سازمانی	سن	یادگیری سازمانی	تعهد مدیریتی
	اهداف و استراتژی های سازمانی			دیدگاه سیستمی
	فرهنگ سازمانی	مدرک تحصیلی		گشودگی فضای کاری و تجربیات
	حمایت مدیریت	سطوح شغلی		انتقال و یکپارچگی دانش
	سیستم های سازمانی			

۸-۱ متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: یادگیری سازمانی (تعهد مدیریتی، دیدگاه سیستمی، گشودگی فضای کاری و تجربیات، انتقال و یکپارچگی دانش)

متغیر وابسته: کار آفرینی (ساختار سازمانی، اهداف و استراتژی های سازمانی، فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، سیستم های سازمانی)

۹-۱ تعاریف نظری و عملیاتی

یادگیری سازمانی:

تعریف نظری: یادگیری سازمانی مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه به صورت آگاهانه و غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد تعریف می شود (تمپلیتون و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۹۳).

تعریف عملیاتی: بر اساس پرسشنامه ای که توسط گومز و همکاران در ۱۶ سوال تنظیم گردیده است مورد سنجش قرار می گیرد.

تعهد مدیریتی:

تعریف نظری: برای رهبری و حمایت از تلاشهای مدیریتی، در سازمان فرهنگسازی و نهادینه می شود (یارجانلی، ۱۳۸۷).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های ۱۶ سوالی گومز و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات ۱ الی ۵ پرسشنامه استفاده شده است.

دیدگاه سیستمی:

تعریف نظری: دیدگاه سیستمی در برابر دیدگاه مکانیستی قرار دارد. در این نگرش برای شناخت یک موجود یا مجموعه به جای این که آن را به اجزاء و عناصرش تجزیه کنیم، آن را جزیی از کل بزرگتر در نظر گرفته و با توجه به نقشی که در کل بزرگتر ایفاء می کند به شناخت آن می پردازیم.

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های ۱۶ سوالی گومز و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات ۶ الی ۸ پرسشنامه استفاده شده است.

گشودگی فضای کاری و تجربیات:

تعریف نظری: فضایی است که در آن یک فرد می تواند به آن وارد شده و کارهای مشخصی انجام دهد و از تجربیات استفاده شود.

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های ۱۶ سوالی گومز و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات ۹ الی ۱۲ پرسشنامه استفاده شده است.

انتقال و یکپارچگی دانش: