

## The Correlation between Organizational Learning and Organizational Entrepreneurship through Work Engagement among Workers in the Administration of Sport and Youth in Fars Province

**Omid Safari**

Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. [omidsafari@yahoo.com](mailto:omidsafari@yahoo.com)

### Abstract

The purpose of the present study is to review the correlation between organizational learning and organizational entrepreneurship through work engagement among workers in the administration of sport and youth in Fars province. The statistical population under study consisted of 114 workers in the administration of sport and youth in Fars province among whom 90 members were chosen as the sample of study by total sampling. In terms of nature and purpose, this research was practical. For data collection, three questionnaires including Margaret Hill's Organizational Entrepreneurship (1993), Neefe's Organizational Learning (1991), and Schaufeli & Salanova's Work Engagement (1991) were used. Using Cronbach's alpha coefficient, the reliability of the questionnaires was calculated to be 0.926, 0.873, and 0.851 respectively which were all confirmed. The research method was practical, descriptive, and correlational. The collected data were analyzed by Pearson correlation, regression analysis, structural equations, and some software like SPSS and PLS. The results of Pearson's correlation showed that there is a significantly positive relation between organizational learning, work engagement, organizational entrepreneurship, and their components. Besides, the results of regression analysis revealed that learning culture form among organizational learning components and energy from among work engagement components have the highest power to predict organizational entrepreneurship. Furthermore, learning culture form among organizational learning components has the highest power to predict work engagement. Finally, the interdisciplinary role of work engagement in the relationship between organizational learning and entrepreneurship was confirmed.

**Keywords:** Organizational Learning, Organizational Entrepreneurship, Work Engagement, Workers, Administration of Sport and Youth in Fars.

---

Received: 2022/12/15; Revised: 2023/1/18; Accepted: 2023/2/25; Published online: 23-03-2023

Article type: Research Article

Publisher: Qom Islamic Azad University © the authors



## ارتباط بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

omidsafari11@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. جامعه مورد مطالعه شامل ۱۱۴ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری کل‌شمار انتخاب شدند. این پژوهش به لحاظ ماهیت و هدف، یک پژوهش کاربردی است. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۱۳)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲۶، ۰/۸۷۳ و ۰/۸۵۱ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفتند. روش پژوهش از نوع تحقیق کاربردی، توصیفی و همبستگی بوده و داده‌های به‌دست آمده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین یادگیری سازمانی، اشتیاق کاری، کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آنها رابطه مثبت و معناداری برقرار است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری و از بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری، مؤلفه‌های انرژی، از بیشترین قدرت پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی برخوردار هستند. از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری بیشترین قدرت پیش‌بینی اشتیاق کاری برخوردار بوده است. همچنین نقش واسطه‌ای اشتیاق کاری در رابطه یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** یادگیری سازمانی، کارآفرینی سازمانی، اشتیاق کاری، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان استان فارس.

## مقدمه

در طول سی سال گذشته، به ویژه در دو دهه گذشته، مفهوم کارآفرینی در سازمان‌های موجود تکامل یافته است و با عناوین مختلفی از جمله، «کارآفرینی سازمانی»، «کارآفرینی درون سازمانی»، «مدیریت کارآفرینی» و «کارآفرینی راهبردی» شناخته می‌شود. به نظر می‌رسد که کارآفرینی سازمانی بیشترین توجه را نسبت به خود، به عنوان یک مفهوم، جلب کرده است (علیمردانی و همکاران، ۱۳۹۴). ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه است که بر بهره‌وری ملی اثر می‌گذارد و در نتیجه، بر رونق اقتصادی کشور تأثیر مثبت دارد. در کشور ما ورزش رو به تحول است و همین تحرک می‌تواند، زمینه‌های مناسبی جهت فعالیت‌های کارآفرینانه در آن ایجاد نماید (راچفورد و هلت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

کارآفرینی سازمانی عبارت است از فرایندی که به وسیله آن افراد، فرصت‌های درون سازمان‌ها را بدون توجه به منابعی که در اختیار دارند، شکار می‌کنند. سازمان‌های ورزشی نیز همانند سازمان‌های غیرورزشی در معرض تغییر و تحولات محیطی و جهانی قرار دارند؛ در مقابل نیز، بخش‌های ورزشی با مشکلاتی همچون دوره‌های نزول قوانین و مقررات دولتی محدودکننده، مشکلات مالی و قرار گرفتن در محیط رقابتی ناشی از تغییرات محیطی به ویژه در بخش خدمات ورزشی مواجه‌اند. سازمان برای اینکه بتواند در چنین محیطی به حیات خود ادامه دهد به کارکنانی کارآفرین نیاز دارند. علاوه بر آن، در دنیای امروز یکی از عواملی که باعث رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی می‌شود، کارآفرینی است. این پدیده موجب تحول در جامعه می‌شود و فراتر از آن می‌تواند، فرصت‌های شغلی جدیدی را ایجاد کند؛ بدین مفهوم که کارآفرینی، فرصت‌های جدید برای اشتغال ایجاد می‌کند که ویژگی آن تولید یا عرضه محصولات و خدمات به شیوه‌ای خلاقانه و مبتنی بر نوآوری است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین، کارآفرینی سازمانی با عوامل زیادی از جمله یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری در ارتباط است.

یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر آنهاست که به صورت آگاهانه یا غیرآگاهانه، تأثیری مثبت بر فرایند تحول سازمانی می‌گذارد. یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی و اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از طریق اصلاح استراتژی‌های سازمانی، پیش‌فرض‌ها و هنجارهای آن، به منظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس، در حافظه سازمانی ذخیره می‌شود. همچنین، یادگیری سازمانی عامل تعیین کننده‌ای در عملکرد طولانی مدت و بقای سازمان بوده و نیز عاملی مؤثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی است. ذکر این نکته ضرورت دارد که یادگیری سازمانی فرایندی است که به وسیله آن، سازمان تجارب اعضای خود را جذب می‌کند و در راستای اصلاح فعالیت‌های سازمانی خود به کار می‌گیرد (سنجری و همکاران، ۱۳۹۹).

اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می‌گردد که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است. از نظر باکر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۷)، اشتیاق شغلی یک عامل بسیار مؤثر در سازمان‌هاست و تحقیقات تا حدود زیادی، اثرات مثبت آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین این عامل را می‌توان به عنوان پیامد پس‌اندازی در نظر گرفت، که تحت تأثیر رفتارهای مثبت محیط کار قرار می‌گیرد؛ البته در برخی از پژوهش‌ها، تحت تأثیر رفتارهای مثبت رهبران بوده است. امروزه سازمان‌ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا تکالیف و وظایف

<sup>۲</sup> Rutherford & Holt

<sup>۴</sup> Bakker

شغلی خود را به نحو مطلوبی به انجام می‌رسانند که در نهایت، به بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی منجر می‌شود (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰).

سنجری و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی پرداختند. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی و نیز یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان وجود دارد.

سجادی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش خویش، به بررسی تأثیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران پرداختند. نتایج نشان داد که بین قابلیت یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

ژو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به مدل‌سازی رابطه بین یادگیری سازمانی، مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که بین یادگیری سازمانی، مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا و کارآفرینی سازمانی، رابطه معناداری برقرار بوده است.

اوبسچونکا<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، رابطه بین اشتیاق شغلی و انگیزه‌های کارآفرینان خلاق در آلمان را بررسی نمودند. نتایج نشان می‌دهد که شخصیت اصلی کارآفرینانه یک فرد، به شکل‌گیری اشتیاق کارآفرینانه وی کمک می‌کند، که برای فعالیت‌های کارآفرینی واقعی مرتبط است. نتایج نشان می‌دهد که چگونه یک رویکرد ویژگی فرد محور می‌تواند، مطالعه و مفاهیم اشتیاق کارآفرینانه را آگاه سازد.

لی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خویش، رابطه یادگیری سازمانی، هوشیاری کارآفرینانه تیم مدیریت عالی و کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های با تکنولوژی بالا را بررسی کردند. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که بین یادگیری سازمانی، هوشیاری کارآفرینانه تیم مدیریت عالی و کارآفرینی شرکتی رابطه معناداری وجود دارد.

از آنجا که امروزه کارآفرینی سازمانی و به تبع آن سازمان‌های کارآفرین، از مهم‌ترین عوامل پیشرفت کشورها محسوب می‌شوند؛ بنابراین با توجه به نیاز فعلی کشور برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی، کارآفرینی سازمانی می‌تواند کشور را در راه رسیدن به این مهم یاری رساند. در نتیجه، هدف مطالعه حاضر، تبیین ارتباط بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بوده و مسئله اصلی تحقیق چنین است که آیا بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری در این مطالعه، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بودند و از این تعداد، ۹۰ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت و هدف، یک پژوهش کاربردی است. در این مطالعه از سه پرسش‌نامه زیر استفاده گردید:

- پرسش‌نامه‌های استاندارد ۴۸ سؤالی کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۱۳) در ابعاد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین؛

<sup>۵</sup> Zhu

<sup>۶</sup> Obschonka

<sup>۷</sup> Lee

- پرسش‌نامه استاندارد ۲۶ سؤالی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) در ابعاد چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان؛  
- پرسش‌نامه استاندارد ۱۷ سؤالی اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) در ابعاد نیرومندی، وقف خود و جذب که در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) بود.  
پایایی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۷۹۰ و ۰/۸۸۳ به دست آمد. در بخش تحلیل داده‌های پژوهش به منظور تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون، برای پیش‌بینی متغیرهای تحقیق از تحلیل رگرسیون و در نهایت برای بررسی نقش واسطه‌ای و آزمون برازش الگو از معادلات ساختاری استفاده گردید.

## یافته‌های پژوهش

### جدول ۱- آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
یادگیری سازمانی	۴/۵۵۹	۰/۳۵۱	۱	۵
اشتیاق کاری	۳/۹۲۷	۰/۴۲۸	۱	۵
کارآفرینی سازمانی	۳/۹۸۸	۰/۵۶۱	۱	۵

جدول (۱)، آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

### جدول ۲- همبستگی بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی

متغیرها	کارآفرینی سازمانی	معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۶۴۱**	۰/۰۰۱
چشم‌انداز مشترک	۰/۴۸۴**	۰/۰۰۱
فرهنگ یادگیری	۰/۵۷۸**	۰/۰۰۱
کار و یادگیری تیمی	۰/۳۲۵**	۰/۰۰۱
اشتراک دانش	۰/۴۸۳**	۰/۰۰۱
تفکر سیستمی	۰/۳۴۵**	۰/۰۰۱
رهبری مشارکتی	۰/۳۸۸**	۰/۰۰۱
توسعه شایستگی	۰/۴۶**	۰/۰۰۱

جدول شماره (۲)، ضریب همبستگی متغیرهای یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن را با کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی، رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۶۴۱). همچنین همبستگی بین چشم‌انداز مشترک با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۴۸۴)، فرهنگ یادگیری با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۵۷۸)، کار و یادگیری تیمی با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۳۲۵)، اشتراک دانش با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۴۸۳)، تفکر سیستمی با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۳۴۵)، رهبری مشارکتی با کارآفرینی سازمانی (۰/۰۰۱ < P؛ r=۰/۳۸۸)، و توسعه شایستگی با کارآفرینی سازمانی

( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/46$ )، به دست آمده است. با توجه به این یافته می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یادگیری سازمانی، کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس.

### جدول ۳- همبستگی بین اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی

معناداری	کارآفرینی سازمانی	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۷۰**	اشتیاق کاری
۰/۰۰۱	۰/۴۱۹**	انرژی
۰/۰۰۱	۰/۳۷**	تعهد
۰/۰۰۱	۰/۳۲۲**	جذب

آماره‌های جدول شماره (۳)، ضریب همبستگی متغیرهای اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن را با کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/70$ ). همچنین همبستگی بین مؤلفه‌های انرژی و کارآفرینی سازمانی ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/419$ )، تعهد و کارآفرینی سازمانی ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/37$ )، و جذب و کارآفرینی سازمانی ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/322$ )، به دست آمده است. با توجه به این نتایج می‌توان گفت، که با افزایش اشتیاق کاری، کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس.

### جدول ۴- همبستگی بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری

معناداری	اشتیاق کاری	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۵۲۵**	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۵۳**	چشم‌انداز مشترک
۰/۰۰۱	۰/۴۰۲**	فرهنگ یادگیری
۰/۰۰۱	۰/۳۳۸**	کار و یادگیری تیمی
۰/۰۰۱	۰/۳۴۳**	اشتراک دانش
۰/۰۰۱	۰/۳۰۶**	تفکر سیستمی
۰/۰۰۱	۰/۴۲۲**	رهبری مشارکتی
۰/۰۰۱	۰/۵۳۸**	توسعه شایستگی

جدول شماره (۴)، ضریب همبستگی متغیرهای یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن را با اشتیاق کاری نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری، رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/525$ ). همچنین همبستگی بین مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/353$ )، فرهنگ یادگیری با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/402$ )، کار و یادگیری تیمی با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/338$ )، اشتراک دانش با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/343$ )، تفکر سیستمی با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/306$ )، رهبری مشارکتی با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/422$ )، و توسعه شایستگی با اشتیاق کاری ( $P < 0/01$ ؛  $r = 0/538$ )، به دست آمده است. در نتیجه می‌توان استنتاج کرد که با افزایش یادگیری سازمانی، اشتیاق کاری افزایش می‌یابد و بالعکس.

**جدول ۵- محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی**

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	معناداری	R	R <sup>۲</sup>
رگرسیون	۳۹/۳۳۱	۷	۵/۶۱۹				
باقیمانده	۴۴/۸۶۲	۸۴	۰/۱۷۱	۳۲/۸۱۴	۰/۰۰۱	۰/۶۸۳	۰/۴۶۷
کل	۸۴/۱۹۴	۹۱					

جدول شماره (۵)، بیانگر محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۶۸۳ به می‌شود. استفاده از آزمون F نشان داد که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین ضریب تعیین نیز ۰/۴۶۷ محاسبه شد، که بیانگر این است که ۴۷ درصد کارآفرینی سازمانی توسط مؤلفه‌های یادگیری سازمانی پیش‌بینی می‌شود.

**جدول ۶- ضریب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی**

متغیرها	B	خطای استاندارد	ضریب استاندارد نشده	Beta	ضریب استاندارد شده	t	معناداری
مقدار ثابت	-۰/۹۶۲	۰/۴۰۷				-۲/۳۶۱	۰/۰۱۹
چشم‌انداز مشترک	۰/۰۶۸	۰/۰۵۷		۰/۰۷۵	۱/۱۹۵	۰/۲۳۳	
فرهنگ یادگیری	۰/۳۲۳	۰/۰۶۲		۰/۳۴۴	۵/۲۲۴	۰/۰۰۱	
کار و یادگیری تیمی	۰/۱۲۵	۰/۰۴۲		۰/۱۶۴	۳/۰۱۲	۰/۰۰۳	
اشتراک دانش	۰/۱۵۷	۰/۰۶۵		۰/۱۳۷	۲/۴۲۸	۰/۰۱۶	
تفکر سیستمی	۰/۰۱۴	۰/۰۴۴		۰/۰۱۹	۰/۳۳۳	۰/۷۴۰	
رهبری مشارکتی	۰/۱۴۶	۰/۰۸۸		۰/۰۹۰	۱/۶۶۴	۰/۰۹۷	
توسعه شایستگی	۰/۲۳۳	۰/۰۸۱		۰/۱۵۵	۲/۸۷۹	۰/۰۰۴	

جدول شماره (۶)، نتایج ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی را بیان می‌کند. آماره‌ها نشان می‌دهند، که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۴۴ بیشترین قدرت پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی را دارد.

**جدول ۷- محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی**

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	معناداری	R	R <sup>۲</sup>
رگرسیون	۱۹/۶۲۹	۳	۶/۵۴۳				
باقیمانده	۶۴/۵۶۴	۸۸	۰/۲۴۳	۲۶/۹۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۸۳	۰/۲۳۳
کل	۸۴/۱۹۴	۹۱					

جدول شماره (۷)، محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۴۸۳ محاسبه شده است. استفاده از آزمون F نشان داد که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین ضریب تعیین نیز ۰/۲۳۳ می‌باشد که بیانگر این است که ۲۳ درصد کارآفرینی سازمانی، توسط مؤلفه‌های اشتیاق کاری پیش‌بینی می‌شود.

**جدول ۸- ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی**

متغیرها	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	Beta	t
مقدار ثابت	۰/۷۱۱	۰/۳۶۶		۱/۹۴۱
انرژی	۰/۳۸۷	۰/۰۷۷	۰/۳۰۱	۵/۰۲۵
تعهد	۰/۲۵۲	۰/۰۸۳	۰/۱۹۶	۳/۰۱۸
جذب	۰/۱۲۵	۰/۰۷۵	۰/۱۰۸	۱/۶۷۲

جدول شماره (۸)، نشان دهنده ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری و کارآفرینی سازمانی است. با توجه به نتایج حاصل شده از بین مؤلفه‌های اشتیاق کاری، مؤلفه‌های انرژی با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۰۱ و تعهد با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۹۶، از بیش‌ترین قدرت پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی برخوردار هستند.

**جدول ۹- محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری**

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	معناداری	R	R <sup>۲</sup>
رگرسیون	۱۹/۵۵۶	۷	۲/۷۹۴				
باقیمانده	۲۹/۳۷۳	۸۴	۰/۱۱۲	۲۴/۹۱۹	۰/۰۰۱	۰/۶۳۲	۰/۴۰۰
کل	۴۸/۹۲۹	۹۱					

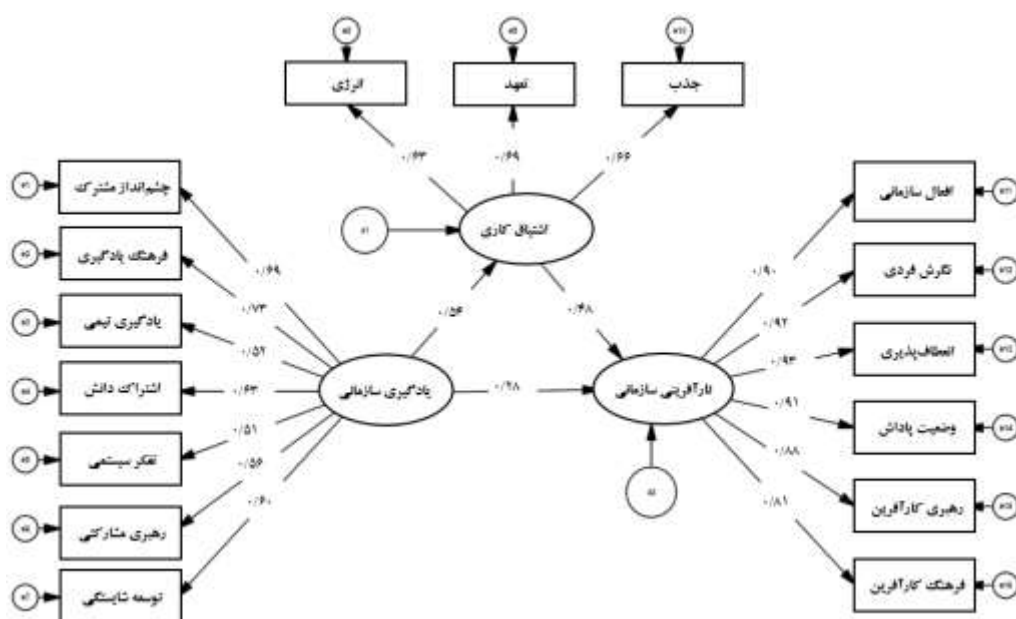
جدول شماره (۹)، محاسبه رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری برابر با ۰/۶۳۲ می‌شود. استفاده از آزمون F نشان داد که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین ضریب تعیین نیز ۰/۴۰۰ محاسبه گردید که بیانگر این است که ۴۰ درصد اشتیاق کاری، توسط مؤلفه‌های یادگیری سازمانی پیش‌بینی می‌شود.



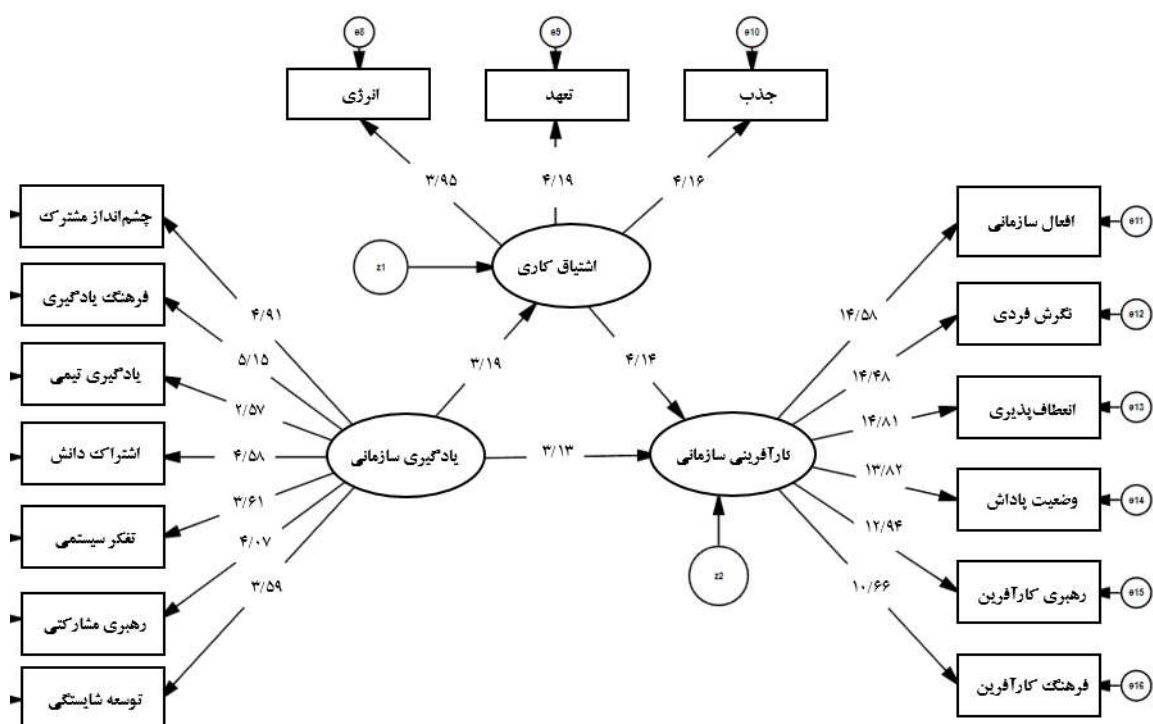
جدول ۱۰ - ضرایب رگرسیون همزمان بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری

متغیرها	ضریب استاندارد نشده B	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده Beta	t	معناداری
مقدار ثابت	-۰/۰۶۸	۰/۳۳۰		-۰/۲۰۶	۰/۸۳۷
چشم‌انداز مشترک	-۰/۰۱۰	۰/۰۴۶	-۰/۰۱۴	-۰/۲۱۷	۰/۸۲۸
فرهنگ یادگیری	۰/۱۴۳	۰/۰۵۰	۰/۲۰۰	۲/۸۶۵	۰/۰۰۵
کار و یادگیری تیمی	۰/۱۱۹	۰/۰۳۴	۰/۲۰۴	۳/۵۳۱	۰/۰۰۱
اشتراک دانش	-۰/۰۱۴	۰/۰۵۲	-۰/۰۱۶	-۰/۲۷۰	۰/۷۸۷
تفکر سیستمی	-۰/۰۰۷	۰/۰۳۵	-۰/۰۱۲	-۰/۲۰۴	۰/۸۳۸
رهبری مشارکتی	۰/۲۱۸	۰/۰۷۱	۰/۱۷۶	۳/۰۷۱	۰/۰۰۲
توسعه شایستگی	۰/۴۰۵	۰/۰۶۵	۰/۳۵۴	۶/۱۹۰	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود، از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۰، کار و یادگیری تیمی با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۰۴، رهبری مشارکتی با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۷۶ و توسعه شایستگی با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۵۴، از بیشترین قدرت پیش‌بینی اشتیاق کاری برخوردار هستند.



شکل ۱- مدل آزمون شده براساس ضرایب مسیر استاندارد



شکل ۲- مدل آزمون شده با مقادیر تی

شکل (۱ و ۲)، مدل نهایی رابطه بین یادگیری سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری را نشان می‌دهد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص گردد که آیا داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش، برازش دارند یا خیر. متخصصان شاخص‌هایی را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد، می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول شماره (۱۱)، شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.

جدول ۱۱- شاخص‌های برازش مدل رابطه بین یادگیری سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۷۶
TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۷۱
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۷۲
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۵
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۴۷
CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۱/۱۹۴

همان‌طور که در جدول (۱۱) مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار<sup>۸</sup> برابر با ۱/۱۹۴ است، که مقادیر زیر ۳، مقادیر مناسبی برای برازش مدل هستند و شاخص نیکویی برازش<sup>۹</sup> معادل ۰/۹۵ به دست آمده است. شاخص توکر-

<sup>۸</sup> CMIN/df

<sup>۹</sup> GFI

لويس<sup>۱۰</sup> برابر با ۰/۹۷۱ محاسبه شد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۷۶ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۷۲ به دست آمد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل است. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۱۱</sup> نیز برابر ۰/۰۴۷ بود؛ که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

جدول ۱۲- نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	$\beta$	SE	T.value	معناداری	اثر غیرمستقیم
۱	یادگیری سازمانی به کارآفرینی سازمانی	۰/۲۸	۰/۲۷۷	۳/۳۱۳	۰/۰۰۲	۰/۲۵۹
۲	اشتیاق کاری به کارآفرینی سازمانی	۰/۴۸	۰/۱۸۶	۴/۱۳۹	۰/۰۰۱	-
۳	یادگیری سازمانی به اشتیاق کاری	۰/۵۴	۰/۲۱۶	۳/۱۹۱	۰/۰۰۱	-

جدول شماره (۱۲)، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر یادگیری سازمانی به کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۲۸ است و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، کارآفرینی سازمانی به میزان ۰/۲۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر اشتیاق کاری به کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۴۸ است و این نشان می‌دهد که اشتیاق کاری به میزان ۰/۴۸ بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. ضریب مسیر یادگیری سازمانی به اشتیاق کاری برابر ۰/۵۴ محاسبه گردید و این نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی به میزان ۰/۵۴ بر اشتیاق کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد و تأثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری ۰/۲۵۹ به دست آمد.

## نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر تبیین ارتباط بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن، قابلیت پیش‌بینی معنادار کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هرچقدر سازمان‌ها و بالاخص اداره ورزش و جوانان در زمینه دستیابی به چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی وضعیت بهتری داشته باشند، می‌توانند در حوزه کارآفرینی سازمانی نیز وضعیت بهتری را شکل دهند و در رسیدن به اهداف سازمان، موفقیت‌های بیشتری را تجربه نمایند. نتایج این فرضیه با مبانی تئوریک پژوهش و نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله سجادی و همکاران (۱۳۹۸)، مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲)، ژو و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۹) و لی و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۶) همخوانی و مطابقت داشته است. امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه‌های اصلی بسیاری از مدیران سازمان‌ها محسوب می‌شود. استفاده از افکار و ایده‌های

<sup>۱۰</sup> TLI

<sup>۱۱</sup> RMSEA

<sup>۱۲</sup> Zhu

<sup>۱۳</sup> Lee

نوآور کارکنان و کارآفرینان می‌تواند منشا تحولات عظیمی در سازمان‌ها و نیز به حرکت درآوردن چرخ‌های توسعه اقتصادی کشور شود. نباید فراموش کرد، سازمان‌هایی که با تغییرات فراگیر همگام نباشند، به سرعت منسوخ می‌شوند؛ بنابراین، سازمان‌ها بایستی ذهنیت کلاسیک خویش را کنار نهند و به دنبال آن دسته از دانش، مهارت‌ها، فرهنگ، و استراتژی‌هایی باشند که آنان را در آینده موفق خواهد کرد. بدون شک اهمیت یادگیری در رشد سازمان‌ها بسی فراتر از چشم‌انداز اندیشه‌های آن سازمان است. سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت رو به جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را، به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند؛ تا آنها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه مدیریت هدایت کنند. محققان بر این باورند که اگر سازمان‌های کارآفرین رویه‌های یادگیری سازمانی را بپذیرند، شانس آنها برای بقای کوتاه مدت و موفقیت بلندمدت بهبود می‌یابد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی معنادار کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارند. این نتایج بیانگر این است که کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلیشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند. به‌طور کلی، کارکنان مشتاق با صرف سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، مقاومت در رویارویی با مشکلات، با تمرکز عمیق نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار، غرق در انجام وظایف می‌گردند و موجبات افزایش کارآفرینی سازمانی را فراهم می‌نمایند. نتایج این فرضیه با مبانی تئوریک پژوهش و نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله اوبسچونکا و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۹) و بهرامی (۱۳۹۷) همخوانی و مطابقت داشته است. در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول، بقای سازمان و رسیدن به هدف‌های موردنظر، عنصر انسان است. از آنجا که منابع انسانی با ارزشمندترین عامل تولید، مهم‌ترین سرمایه، منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌هاست. در این راستا، یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی، بحث اشتیاق شغلی کارکنان است. اشتیاق شغلی، سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق، با علاقه و انگیزه کار می‌کنند، به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند، چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و راهبردهای سازمان را می‌شناسند و با آنها هم‌سو هستند، تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به‌طور شناختی، عاطفی و فیزیکی با کار خود درگیر و عجین هستند.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق کاری، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی معنادار اشتیاق کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارند. این نتیجه نشان می‌دهد که زمانی که یادگیری سازمانی افزایش می‌یابد و کارکنان سازمان توانایی بیشتری در حوزه‌های مختلف پیدا می‌کنند، با لذت و فراغ بال بالاتری اقدام به انجام وظایف شغلی می‌کنند؛ به عبارت دیگر، اشتیاق آنها به انجام وظایف کاری بیشتر می‌شود. نتایج این فرضیه با مبانی تئوریک پژوهش و نتایج سایر

<sup>۱۴</sup> Obschonka

پژوهش‌ها از جمله سنجری و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی و مطابقت داشته است. یادگیری سازمانی فرایندی پویا است، که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت، با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتار می‌شود. امروزه مدیران و رهبران سازمان‌ها دریافته‌اند که به یادگیری، به عنوان پدیده‌های ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به خوبی و به طور اثربخش و پایدار در پی فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونی‌ها هماهنگ گردد. در نهایت، نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که بین یادگیری سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که اشتیاق شغلی به عنوان مکملی برای توسعه حرفه‌ای ناب مدیران در ارتقای تعالی سازمانی است. در پایان یادآوری می‌شود که مطالعه مدونی که به صورت همزمان، به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق حاضر پرداخته باشد، یافت نشده است، که بتوان نتایج آن را با پژوهش حاضر مقایسه نمود.

## منابع

- اسدی، منصور؛ ایمانزاده، مسعود؛ محرمزاده، مهرداد؛ عزیزیان، نسرين (۱۴۰۰). تحلیل اشتیاق شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور. *علوم ورزش، دوره ۱۳، شماره ۴۲، ص ۲۴۰-۲۲۵*.
- بهرامی، شهاب (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه). *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، دوره ۴، شماره ۶، ص ۷-۱۰*.
- دهقان، سید امین؛ قنبری، مهدی؛ صفری، انسیه (۱۳۹۷). بررسی ارتباط کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۰، ص ۹۰-۶۷*.
- سجادی، سید احمد؛ رضوی، محمدحسین؛ کردلو، حسین (۱۳۹۸). تأثیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۵(۳۰)، ص ۶۵-۴۹*.
- سنجری، محمد؛ اسماعیلی، محمدرضا؛ تجاری، فرشاد (۱۳۹۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی. *مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲(۵۹)، ص ۱۷۳-۱۵۹*.
- علیمردانی، محمد؛ فراهانی، ابوالفضل؛ قاسمی، سید حمید (۱۳۹۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴(۱۳)، ص ۲۰۲-۱۸۴*.
- مرعشیان، فاطمه سادات؛ صفرزاده، سحر (۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان. *یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی)*، ۸(۲۹)، ص ۲۶۰-۲۴۸.

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (۲۰۱۷). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, ۲۲(۳), p. ۱۸۷-۲۰۰.

Lee, K., Kim, Y. & Koh, D. (۲۰۱۶). Organizational learning, top management team's entrepreneurial alertness, and corporate entrepreneurship in high-tech firms. *Asian Journal of Technology Innovation*, ۲۴(۳), p. ۲۲۳-۲۴۲

Obschonka, M., Moeller, J. & Goethner, M. (۲۰۱۹) Entrepreneurial Passion and Personality: The Case of Academic Entrepreneurship. *Front. Psychol.*, ۹(۶), p. ۹۳-۱۱۲.

Rutherford, M.W. & Holt, D.T, (۲۰۱۷). Corporate entrepreneurship, an empirical look at the innoviveness dimension and its antecedents. *Journal of organizational change management*, ۲۰(۳), p. ۴۲۹-۴۴۶.

Zhu, Ch., Liu, A. & Wang, Y. (۲۰۱۹). Integrating organizational learning with high-performance work system and entrepreneurial orientation: a moderated mediation framework. *Frontiers of Business Research in China*, ۱۳(۱۱), p. ۱۲۰-۱۴۶.