

بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرک صنعتی بیرجند

منیره کتابچی^۱

^۱ مربی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت اقتصاد حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرک صنعتی بیرجند است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی و از نظر تبیین رابطه، از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. بر این اساس، جامعه آماری این پژوهش را کلیه سرپرستان و کارکنان شهرک صنعتی بیرجند تشکیل می‌دهند، که نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول مورگان ۲۰۲ نفر تعیین شد که پرسشنامه یادگیری سازمان به روش تصادفی ساده، با طیف پنج گانه لیکرت میان ۲۲۰ نفر از سرپرستان و کارکنان شهرک به صورت تصادفی توزیع گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه یادگیری سازمانی از تحقیق گومز و همکارانش (۲۰۰۵) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برگرفته از پژوهش‌های پراجگو و همکاران (۲۰۰۳) و موزر (۱۹۸۴) بود. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و آزمون آلفای کرونباخ، توسط تعدادی از صاحب‌نظران مورد سنجش قرار گرفت و تأیید شد. روایی محتوایی دو پرسشنامه توسط تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصین مدیریت و روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. روش تحلیل داده‌ها، آزمون‌های توصیفی و استنباطی شامل کولموگروف، همبستگی پیرسون و رگرسیون بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۰ صورت گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی، تأثیر مستقیم و معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد و اساساً فرایند یادگیری در سازمان از افراد شروع و تا سطح سازمانی گسترش می‌یابد.

واژگان کلیدی: فرهنگ، یادگیری سازمانی، کیفیت زندگی کاری، شهرک صنعتی، بیرجند

مقدمه

اغلب پژوهش‌های انجام شده تنها به رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد و یا نوآوری و عملکرد پرداخته است، اما به ارتباط بین یادگیری سازمانی و شاخص کیفیت زندگی کاری در شرکت‌های تولیدی و صنعتی توجهی نکرده‌اند. در این مقاله متغیر مستقل یادگیری سازمانی و متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری می باشد. سؤال اصلی این تحقیق آن است که: آیا یادگیری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری شهرک‌های صنعتی از جمله بیرجند تأثیر مستقیمی دارد؟ شرکت‌هایی که به منظور ارتباط بین صنعت و دانشگاه در سال‌های اخیر به وجود آمده‌اند و نقش مهمی در توسعه اقتصادی کشور ایفا می‌نمایند. بنابراین بررسی عوامل تأثیرگذار بر شناسایی فرصت‌های یادگیری در این شرکت‌ها و در نتیجه آن افزایش کیفیت زندگی کاری در آن‌ها می‌تواند اهمیت تحقیق پیمایشی حاضر را تبیین کند. شناسایی فرصت‌ها هسته اصلی کارآفرینی است (بریانت^۱، ۲۰۰۷: ۱۶۷) و توسط شرکت‌های مختلف در طی سالها مورد بررسی قرار گرفته است و در شرکت‌های مبتنی بر دانش و تکنولوژی، شناسایی مداوم فرصت‌های جدید می‌تواند یک مزیت رقابتی حیاتی باشد (الگری^۲، ۲۰۰۸: ۱۹۸) کارآفرینی به عنوان یک رشته آکادمیک در حال پیشرفت است و محققان به دنبال درک این مسأله هستند که چرا برخی از افراد در کشف فرصت‌ها نسبت به دیگران موفق‌تر هستند و چگونه این فرصت‌ها ارزیابی می‌شوند. در محیطی که نشانه‌های اصلی آن توسعه روزافزون فناوری است، حیطه‌های کسب و کار شکل سنتی خود را از دست داده و در اشکال نوینی ظاهر می‌شود؛ از جمله می‌توان به سازمان‌های مجازی یا تحت شبکه اشاره کرد. این شرایط محیط کسب و کار را به محیطی رقابتی و پر از چالش تبدیل کرده و پارادایم جدیدی را طلب کرده است. بر این اساس، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند (داور زنی، ۱۳۸۹: ۶۷) به عقیده پژوهشگران برقراری فعالیت‌های قابلیت یادگیری به افزایش نرخ نوآوری منجر می‌شود. توجه به اهمیت عملکرد و نوآوری در سازمان‌ها در پی شناخت عوامل مؤثر بر اجرای مناسب این راهبردها است (میرکمالی، ۱۳۹۰: ۹۹). مطالعات و متون قبلی نتایج جالبی درباره تأثیر یادگیری سازمانی بر شاخص کیفیت زندگی کاری فراهم آورده ولی برخی از مطالعات همراه با کاستی بوده است.

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

سازمان‌ها در قرن بیست و یکم بی وقفه با تغییر مواجه‌اند. برای این که آن‌ها را به رقابت مؤثر در بازارهای رقابتی توانمند سازیم، نکته کلیدی این است که چگونه با یادگیری و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید کنند (خانعلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۸).

مفهوم یادگیری سازمانی بر عوامل تسهیل‌کننده یادگیری در سازمان تأکید دارد. یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابت نقش دارد؛ یادگیری به عنوان قابلیت برای کسب مزیت رقابتی قلمداد می‌شود. این توافق بین صاحب‌نظران وجود دارد که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و به همین دلیل، یافتن تعریف واحدی از آن که به طور وسیع پذیرفتنی باشد، دشوار است. (رادرینز^۳، ۲۰۰۳: ۶۵)

تعاریف متعددی از یادگیری سازمانی وجود دارد؛ به زعم (تمپلتون^۴، ۲۰۰۲: ۱۷۶) یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، می‌باشد. امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (سالاوون^۵، ۲۰۰۳: ۵۵).

در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (سیندر^۶، ۲۰۰۲: ۱۰۶)

1. beryant

2. algree

3. radrinze

4. tempeleton

5. salavoon

6. siender

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (گیبزی، ۲۰۰۹: ۳۳)

از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (اوون^۸، ۲۰۱۳: ۷۱).

یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده‌است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به به‌سازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده‌است، به طور ضمنی چشم انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند (ناسوشن^۹، ۲۰۱۱: ۱۰۲).

اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (ون بینینگر^{۱۰}، ۲۰۱۱: ۵۹).

دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن را شامل رضایت از زندگی [در رأس هرم]، رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. قلی زاده (۱۳۸۲) در پژوهشی به بررسی یادگیری سازمان دردانشگاه فردوسی مشهد پرداخته است. نتایج این تحقیق میدانی که بر روی مدیران دانشگاه انجام شده‌است نشان می‌دهد میان فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب که یادگیری سازمانی با توسعه قابلیت‌های دانایی جدید، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

(پولاک^{۱۱}، ۲۰۱۲: ۱۰۵) معتقدند که یادگیری‌های بازارمحور و هم‌چنین یادگیری‌های درونی (یادگیری سازمانی) از عوامل اساسی هستند که بر روی نوآوری سازمانی اثر می‌گذارند. البته به اعتقاد آن‌ها نوآوری حاصل شده از یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی نیز اثر گذاشته و آن را افزایش می‌دهد. مطالعات زیادی نشان داده‌اند که فرهنگ‌هایی که یادگیری سازمانی را تقویت می‌کنند باعث بهبود یادگیری در سطح فردی، تیمی و سازمانی می‌شوند.

فرضیه‌های پژوهش

H1: مؤلفه‌های یادگیری سازمانی توانایی پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارند.

H2: یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق بر حسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و متغیر یادگیری سازمانی مستقل و متغیر کیفیت زندگی کاری وابسته بوده و بر حسب روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. از طریق روش تحقیق توصیفی، سازه‌های تحقیق در نمونه آماری مورد مطالعه توصیف می‌گردد و از طریق روش تحقیق همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری روابط بین سازه‌های تحقیق بررسی می‌گردد.

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ۱۶ سؤالی مبتنی بر دو بخش استفاده شده است که: بخش نخست اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه مانند سن، جنس، سطح تحصیلات و میزان سابقه سؤال شده و بخش دوم پرسشنامه مربوط به سؤالات پژوهش است که بر این اساس برای متغیرهای مورد بررسی ۱۶ سؤال برای یادگیری سازمانی و ۱۶ سؤال برای سنجش

7.gieebze

8.ojwn

9.nasoshen

10.ven bieninger

11.poolak

کیفیت زندگی کاری با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شد. معیارهای سنجش یادگیری سازمانی از تحقیق گومز^{۱۲} و همکارانش (۲۰۰۵) گرفته شده است که شامل تعهد مدیریت و انتقال دانش و اطلاعات است و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برگرفته از پژوهش‌های پراجگو^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۳) و موزر^{۱۴} (۱۹۸۴) است، که به دو مؤلفه کیفیت و بهبود عملکرد تقسیم می‌شود. برای تعیین پایایی ابزار مورد استفاده، از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاکی از آن است که پرسشنامه‌های حاضر از پایایی بالایی برخوردار هستند، به طوری که متغیرهای یادگیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب از پایایی ۰/۸۷ و ۰/۹۵ برخوردارند. برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفته شد که روایی محتوا توسط افراد متبحر تعیین شد و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام شد. اعتبار سازه از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید. با استفاده از تحلیل عاملی می‌توان مشخص نمود که آیا پرسشنامه شاخص‌های مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر. نتایج تحلیل عاملی تأییدی یادگیری سازمانی، نشان داد که برخی سؤالات از جمله ۴، ۷، ۱۸، ۳ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ می‌باشد، بنابراین این سؤالات از مدل حذف گردید.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر یادگیری سازمانی

شاخص	متغیر	بار عاملی	ارزش T
شاخص برآزش مدل ۱	تعهد مدیریت	۰/۸۳	۰/۱۹
شاخص برآزش مدل ۲		۰/۵۶	۰/۱۴
شاخص برآزش مدل ۳		۰/۷۶	۰/۱۷
شاخص برآزش مدل ۴		۰/۴۶	۰/۱۳
شاخص برآزش مدل ۵	فضای باز و روابط غیر رسمی	۰/۶۱	۰/۱۵
شاخص برآزش مدل ۶		۰/۴۵	۱۲/۱
شاخص برآزش مدل ۷		۰/۵۶	۰/۱۴

12.goomze

13.perajgow

14.mooser

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر کیفیت زندگی کاری

شاخص	متغیر	بار عاملی	ارزش T
شاخص برآزش مدل ۱	کیفیت	.۸۹	.۱۹
شاخص برآزش مدل ۲		.۷۶	.۱۶
شاخص برآزش مدل ۳		.۸۸	.۱۸
شاخص برآزش مدل ۴	بهبود عملکرد	.۷۵	.۱۵
شاخص برآزش مدل ۵		.۹۱	.۲۵
شاخص برآزش مدل ۶		.۶۷	.۱۳
شاخص برآزش مدل ۷		.۵۴	۱۳/۵
شاخص برآزش مدل ۸		.۴۹	۱۲/۱

نتایج تحلیل عاملی پس از حذف این سؤالات بیان کرد که کلیه بارهای عاملی و اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل در حالت مطلوبی بوده و در بین ابعاد یادگیری بعد تعهد مدیریت دارای بیشترین اهمیت می باشد. هم چنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی کیفیت زندگی کاری نشان داد که کلیه مدل های اندازه گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است.

جدول ۳: همبستگی بین مؤلفه های یادگیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری

شاخص آماری سطوح	کیفیت زندگی کاری		کیفیت فرایند		عملکرد		عملکرد کیفیت	
	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری
تعهد مدیریت	.۵۱۰	.۰۰۰	.۵۱۸	.۰۰۰	.۴۳۷	.۰۰۰	.۵۴۹	.۰۰۰
فضای باز و روابط غیر رسمی	.۴۹۸	.۰۰۰	.۴۴۴	.۰۰۰	.۴۰۶	.۰۰۰	.۵۰۲	.۰۰۰
یادگیری سازمانی	.۶۸۹	.۰۰۰	.۶۰۲	.۰۰۰	.۵۹۸	.۰۰۰	.۶۷۸	.۰۰۰

--	--	--	--	--	--	--	--	--

یافته‌های تحقیق

جامعه آماری شامل ۲۲۰ نفر از سرپرستان و کارکنان شهرک صنعتی بیرجند در زمستان سال ۱۳۹۶ صورت گرفت. قبل از آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی تحقیق بایستی روایی و اعتبار ابزارهای سنجش سازه‌های تحقیق تعیین گردد. اعتبار پرسشنامه تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین گردید که این میزان برای همه سازه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷۷ و برای تعیین روایی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که خلاصه نتایج این تحلیل در جدول شماره ۲ آورده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که تمامی ابعاد با سطح معناداری بیشتر از میزان استاندارد ۰/۹۶ و ضرایب معناداری بیشتر از ۰/۳، سازه‌های خود را به خوبی تبیین می‌کنند و نشان می‌دهند که ابزار تحقیق از روایی مناسبی برخوردار است. برای سنجش فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و همچنین مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج انحراف معیار، میانگین و همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین سازه‌های تحقیق در جدول شماره ۱ خلاصه گردیده است. این نتایج نشان می‌دهند بین سازه‌های تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۱، همبستگی معناداری با مقدار ۰/۴۵۱ تا ۰/۶۱۳ وجود دارد.

جدول شماره ۴: مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص برازندگی مدل ۱	شاخص برازندگی مدل ۲	شاخص برازندگی مدل ۳	شاخص برازندگی مدل ۳	درجه آزادی / خی دو	نتایج شاخص
۰/۸۷	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۰	۱,۸	۰/۶۱

نتیجه‌گیری

این تحقیق رابطه میان یادگیری گرای، کیفیت زندگی کاری را بررسی نموده است. این نتیجه نشان می‌دهد که یادگیری نه تنها برای کارآفرینان لازم است بلکه این یادگیری باید با تغییر چشم‌انداز مشترک در بین همه افراد سازمان اتفاق بیافتد و مجموع تمامی این تعهدات به یادگیری در نهایت به شناسایی فرصت از طرف کارآفرینان منجر می‌شود. این نتیجه بیان می‌دارد که هر چه یک سازمان به سمت یادگیری حرکت کند و افرادش دارای چشم‌انداز مشترک و در نتیجه حس تعهد به یادگیری داشته باشند. پیشنهاد کاربردی تحقیق حاضر این است که کارآفرینان شرکت‌های دانش‌بنیان که عمدتاً افراد تحصیلکرده دانشگاهی هستند و به دنبال یادگیری مسائل جدید می‌باشند باید به این مسئله مهم نیز توجه نمایند که این احساس تعهد به یادگیری را با تعریف چشم‌انداز مشترک در بین تمام افراد سازمان خود ایجاد نمایند. این یادگیری به افراد سازمان کمک می‌کند که آنها همواره دیدگاهی روشن‌فکرانه نسبت به مسایل پیرامون خود داشته باشند و در نتیجه این تمایل همیشگی به یادگیری از محیط پیرامون به آنها باعث توجه بیشتر به فرصت‌های بازار در بین تمام افراد سازمان و به ویژه خود کارآفرینان می‌شود. هم‌چنین با ایجاد یک محیط یادگیرنده در بین افراد سازمان، کارآفرینان احساس خودکارآمدی بیشتری نسبت به شناسایی و استفاده از فرصت‌های بازار خواهند داشت. بر اساس جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که تمام ابعاد یادگیری سازمانی، به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای تعیین تغییرات عملکرد نوآوری را دارا هستند. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنید در گام اول که بعد فضای باز و روابط غیر رسمی وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۴ است. بدین معنی که بعد فضای باز و روابط غیر رسمی توانسته برابر ۲۹۴ واریانس عملکرد نوآوری را تبیین کند. در این مقاله، تأثیر یادگیری و نقش آن در افزایش کیفیت زندگی کاری مورد تأیید واقع شد و نتیجه‌گیری می‌کنیم که یادگیری سازمانی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری و نوآوری در شرکت‌های تولیدی و صنعتی کمک کند. در نتیجه اجازه می‌دهد این شرکت‌ها به بازار رقابتی دست یابند و شانس خود را از زنده ماندن در آینده افزایش دهند. بنابراین با توجه به مجموعه تحلیل‌های انجام شده پیشنهادها زیر به سرپرستان شرکت صنعتی بیرجند داده می‌شود. مدیران با برگزاری دوره‌های آموزشی زمینه ارتقا یادگیری سازمانی را فراهم آورند.

- اهمیت و تشویق رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در سازمان کمک می‌نماید و حاکی از جو یادگیری و یاددهی حاکم بر کارکنان سازمان است.

- ارزیابی دقیق و به کارگیری ایده‌های ارائه شده از طرف کارکنان.

پیشنهاد می‌شود طرح‌های آموزشی تا آن‌جا که امکان‌پذیر است، نوآورانه باشد و جنبه بهبود مستمر در آموزش را داشته باشند و این طرح‌ها با مشارکت سطوح گوناگون اداره تهیه شود و بیانگر هدف‌ها و برنامه‌های بخش‌های گوناگون اداره باشند. مدیران به ایده‌های جدید توجه کنند و با به کارگیری تکنولوژی نوآورانه به بهبود کیفیت و تولید محصولات جدید بپردازند.

منابع

۱. خانعلی زاده، رقیه، کردنائیچ، اسدالله و مشبکی، اصغر (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی، تهران: پژوهشنامه مدیریت تحول، چاپ اول، سال دوم، شماره سوم.
۲. داورزنی، هدی، کاظم‌زاده، رضا، دگردي، سید حسام الدین (۱۳۸۹)، ارائه مدلی برای بررسی تأثیرات قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری، تهران: مهندسی صنایع و مدیریت شریف، چاپ اول، شماره ۹.
۳. کلانتری، خلیل (۱۳۸۸)، مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی، تهران: انتشارات فرهنگ صبا، چاپ اول.
۴. میرکمالی، سید محمد، چوپانی، حیدر (۱۳۹۰)، رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای، تهران: پژوهش‌نامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، چاپ اول، سال ۲۶، شماره ۳.

5. Alegre, J., Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning of capability on product innovation performance: an empirical test. *Technovation*. 28.
6. Bryant, P., (2007). Self-regulation and decision heuristics in entrepreneurial opportunity evaluation and exploitation. *Management Decision* 45.

7. Gibbs, S.R., (2009) . Exploring the influence of task-specific self-efficacy on opportunity recognition perceptions and behaviors. *Frontiers of Entrepreneurship Research* 29.
8. Kwon, YC and Yung-Chul, K.(2013). Learning Orientation, Dynamic Capabilities and Performance in Korean High-Tech Firms. *Journal of Management* 39(4), 54-61
9. Nasution, Hanny N., Felix T. Mavondo Margaret Jekanyika Matanda, and .Ventures *Advances in Management* . 6 (4), 54-61
- Nelson Oly Ndubisi (2011). Entrepreneurship: Its Relationship with Market Orientation and Learning Orientation and as Antecedents to Innovation and Customer Value. *Industrial Marketing Management*, 40(3).
10. Pollack, M. , Burnetta, L . , Hoyt, L (2012). Self-Efficacy in the Face of Threats to Entrepreneurial Success: Mind-Sets Matter. *Basic and Applied Social Psychology* 34(3), pp.287-249
11. van Beuningen, J., de Ruyter, K., & Wetzels. M. (2011). The Power of Self-Efficacy Change During Service Provision: Making Your own downloaded from journalie.ir at 12:30 +0330 on Saturday February 3rd 2018 DCustomers Feel Better About Themselves Pays Off. *Journal of Service Research : JSR*, 14(1)
12. Rodriguez, S. Perez, J. delval, M. (2003). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. *Journal of The Learning Organization*. Vol: 10 (3).
13. Salavou, H., Lioukas, S. (2003). Radical Product. Innovations in SMEs : The Dominance of Entrepreneurial Orientation. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 12(2), 94-108
14. Tempelton, C., Lewis .10. Synder(2002). Development of Organizational Learning Contrust, *Journal of Management in Brucer R. and C. A Formation System*, Vol. 10, No. 2 Teece, D.J. (2000) . *Managing Intellectual Capital* .Oxford University