



The effect of entrepreneurial and learning orientation and entrepreneurial self-efficacy on business performance: A case study

Seyede Elmira Mousavi¹ , Morteza Rojuee^{2*} , Seyed Morteza Ghayour Baghbani³ 

Abstract

Introduction: Nowadays, changes in the field of competition and environmental uncertainty have led executives to pay more attention to factors affecting performance in order to take the advantage of leading opportunities in global markets. The purpose of this study was to investigate the effect of entrepreneurial orientation, learning orientation, and entrepreneurial self-efficacy on business performance.

Methods: This applied-descriptive study was conducted on managers, administrators, supervisors and experts of Samen Pharmaceutical Company in Mashhad. The population consisted of 187 people, 132 of whom were selected through stratified sampling method. Data were collected by using a standard questionnaire, the construct validity of which was assessed through confirmatory factor analysis. The reliability of the questionnaire was calculated as 0.8 using Cronbach's alpha. The data were then analyzed by SPSS and Amos software.

Results: According to the findings, entrepreneurial orientation and entrepreneurial self-efficacy directly affected the business performance (with coefficients of 0.18 & 0.33, respectively). Learning orientation (with a coefficient of 0.22) influenced organizational learning which affected business performance with a coefficient of 0.40. Moreover, entrepreneurial orientation, learning orientation, and entrepreneurial self-efficacy influenced business performance through organizational learning (with coefficients of 0.20, 0.08, and 0.16, in that order).

Conclusion: An increase in organizations' desire for entrepreneurial and self-efficacy enhances learning and leads to a better performance.

Keywords: Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, Entrepreneurial Self- Efficacy, Organizational Learning, Business Performance

Received: 08/No/2019 • Modified: 14/Dec/2019 • Accepted: 18/Dec/2019




1. M.Sc. of Strategic Management, faculty of management and accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran; elmiramousavi42@yahoo.com

2. Assistant professor, Management Department, faculty of management and accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran; Corresponding Author, mortezarojui@imamreza.ac.ir

3. Assistant professor, Management Department, faculty of management and accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran; ghayoor@imamreza.ac.ir



تأثیر گرایش کارآفرینی و یادگیری و خودکارآمدی کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کار: مطالعه موردی

سیده المیرا موسوی^۱ , مرتضی رجوعی^{۲*} , سید مرتضی غیور باغبانی^۳ 

چکیده

مقدمه: امروزه افزایش شدت رقابت و عدم اطمینان محیطی باعث شده است که مدیران برای بهره‌گیری از فرصت‌های پیش‌رو به عواملی که بر عملکرد تأثیرگذار است، بیش‌تر توجه کنند. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر گرایش کارآفرینی، گرایش یادگیری و خودکارآمدی کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کار است.

روش‌ها: پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش انجام توصیفی پیمایشی بوده که در سال ۹۷ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان شرکت داروسازی ثامن مشهد بود. از جامعه آماری ۱۸۷ نفره، ۱۳۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به عنوان نمونه این پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بوده که روایی سازه آن از طریق آزمون تحلیل عاملی و پایایی آن با آلفای کرونباخ بالای ۰/۸ تایید شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری در نرم افزار SPSS و آموس تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که گرایش کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینانه به طور مستقیم و به ترتیب با ضرایب ۰/۱۸ و ۰/۳۳ بر عملکرد کسب و کار تأثیرگذار هستند. همچنین، گرایش یادگیری (با ضریب ۰/۲۲) بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. یادگیری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰/۴۰ بر عملکرد کسب و کار تأثیرگذار است. علاوه بر آن، گرایش کارآفرینی، گرایش یادگیری و خودکارآمدی کارآفرینانه می‌توانند از طریق یادگیری سازمانی به ترتیب با ضرایب ۰/۲۰، ۰/۰۸ و ۰/۱۶ عملکرد کسب و کار را تحت تأثیر قرار دهند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد افزایش گرایش یک سازمان به کارآفرینی و خودکارآمدی باعث بالا رفتن یادگیری در آن سازمان می‌شود که موجب عملکرد بهتر است.

واژه‌های کلیدی: گرایش کارآفرینی، گرایش یادگیری، خودکارآمدی کارآفرینانه، یادگیری سازمانی، عملکرد کسب و کار.

• وصول مقاله: ۹۸/۰۸/۱۷ اصلاح نهایی: ۹۸/۰۹/۲۳ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۹/۲۷

۱. کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران؛

elmiramousavi42@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران؛ نویسنده مسئول،

mortezarojui@imamreza.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران؛ ghayoor@imamreza.ac.ir

مقدمه

محیط امروزی، امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. سازمان‌های امروزی، شاهد تغییرات زیادی در محیط‌های خود هستند. محیط پیرامون سازمان‌ها نسبت به قبل پویاتر شده و باعث گردیده تا سازمان‌ها در پی یافتن پاسخ‌هایی برای این پویایی باشند تا موفقیت و عملکرد بالاتر را برای خود رقم زنند. [۱] در دنیای در حال تحول امروز، جوامع و سازمان‌هایی به کامیابی دست می‌یابند که بین منابع کمیاب و قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی داری برقرار سازند. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع می‌توان گفت بررسی عملکرد و عوامل تأثیرگذار بر آن برای هر سازمانی حائز اهمیت است. از جمله این عوامل کارآفرینی است که در دهه‌های گذشته به دلیل کمک به رشد محصولات، خدمات جدید، ایجاد اشتغال و توسعه اقتصادی توجه روزافزونی را به خود جلب نموده است. نوآوری نقش مهمی در توسعه اجتماعی و اقتصادی ایفا می‌کند؛ به طوری که به عنوان منبع اصلی رشد اقتصادی شناخته شده است. [۲] با توجه به این وضعیت، کارآفرینان نقش مهمی در تولید محصولات نوآورانه دارند و باعث ورود سازمان‌ها به بازار یا کسب و کار جدید می‌شوند. [۳] از این رو، مفهوم گرایش کارآفرینی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی توجه ویژه‌ای را در علوم سازمانی به خود جلب کرده است. [۴]

بر اساس نتایج مطالعات مختلف، یکی از اصلی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر بهبود گرایش کارآفرینی در سازمان‌ها، توجه به یادگیری در سازمان است. از طرفی سازمان‌های نوآور گرایش به کارآفرینی را ترویج می‌دهند که خود رفتار فعالانه است و باعث افزایش روند یادگیری در سازمان می‌شود. [۵] سازمان‌ها برای اینکه بتوانند نوآوری را درون خود پرورش دهند، نیاز به دانش و یادگیری دارند و وجود دانش در سازمان‌ها از پیش نیازهای اصلی ایجاد نوآوری در آن‌ها به شمار می‌رود. یادگیری سازمانی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است که شامل فرآیند تسهیل یادگیری و نحوه کاربرد آن برای تغییر الگوهای

ذهنی درونی، قواعد، رویه‌ها یا دانش، برای حفظ یا بهبود عملکرد است. [۶]

امروزه در محیط‌های پویا تنها سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند میزان یادگیری خود را نسبت به رقبای بالا ببرند و از این طریق بر رقبای خود پیشی گرفته و به مزیت رقابتی دست یابند. [۷] بسیاری از شرکت‌ها بعد از مدتی فعالیت اقتصادی به راحتی از صفحه رقابت بین‌المللی حذف می‌شوند و تعداد انگشت شماری از این شرکت‌ها توانسته‌اند به طول یک عصر در صحنه رقابتی باقی بمانند و این شکست‌های سازمانی به گفته پیتر سنگه مربوط به توانایی نداشتن در یادگیری مناسب بوده است. [۸] بنابراین، فرآیند یادگیری باید به عنوان یک فرهنگ در سازمان شناخته شود، به طوری که فعالیت‌های روزانه همه اعضا، پایداری روند یادگیری را نشان دهد. در نتیجه هنگامی که فرآیند یادگیری به یک فرهنگ قوی تبدیل شود، انتظار می‌رود ظرفیت سازمانی افزایش یابد که مطمئناً بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. فرهنگ یادگیری سازمانی، یک نوع فرهنگی است که از فرآیند یادگیری پشتیبانی می‌کند تا به راحتی دانش در سازمان توسعه و انتقال داده شود. [۹] از این رو، فرهنگ یادگیری خوب نه تنها به کارکنان کمک می‌کند تا سطح بالایی از عملکرد داشته باشند، بلکه کارکنان را نیز در سازمان حفظ می‌کند. [۱۰]

علاوه بر آن، در تحقیقات اخیر خودکارآمدی کارآفرینانه نیز تأثیر به سزایی بر عملکرد کسب و کارها دارد. خودکارآمدی کارآفرینانه، به اعتقاد فردی می‌پردازد که می‌تواند با موفقیت، کسب و کار جدیدی را ایجاد کند. خودکارآمدی کارآفرینانه باور فرد نسبت به این است که ظرفیت و توانایی این را دارد که به طور موفقیت‌آمیز وظایف و نقش‌های یک کارآفرین را ایفا کند؛ در واقع، ماهیت ادبیات در چگونگی خودکارآمدی کارآفرینانه ممکن است عملکرد کسب و کار را تحت تأثیر قرار دهد. [۱۱]

عملکرد کسب و کار شاخصی است برای اندازه‌گیری اینکه چگونه سازمان به خوبی اهداف خود را انجام دهد. در دهه ۱۹۵۰ این دیدگاه نسبتاً ساده و عمدتاً مربوط به اثربخشی یک

ریزی اجرایی صحیح در این حوزه این فاصله را بیش از پیش افزایش خواهد داد. بررسی مطالعات مشابه نشان می‌دهد که پژوهشی که در آن فرآیند یادگیری سازمانی و تأثیر کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینانه و یادگیری بر عملکرد را سنجیده شده باشد صورت پذیرفته است، به عبارتی بررسی متغیرهای پژوهش با این روابط تا به امروز انجام نشده است و از آنجا که تحقیقات بسیاری به بررسی گرایش کارآفرینانه و عملکرد پرداخته‌اند می‌توان نتیجه گرفت که این دو متغیری مهم هستند به همین دلیل انجام چنین پژوهشی ضروری و مهم به نظر می‌رسد. ضمن اینکه مطالعات کمی به بررسی خودکارآمدی کارآفرینانه پرداخته است. بنابراین، با توجه به توضیحات فوق به نظر می‌رسد که انجام پژوهشی با در نظر گیری زوایای طرح شده، امری مهم و ضروری است. صنعت مورد مطالعه در پژوهش حاضر نیز صنعتی دانش محور و کارآفرین است که خودکارآفرینی در این صنعت می‌تواند بسیار مهم باشد زیرا نیازها و جهت‌گیری‌های جدید در این صنعت زیاد است و پویایی در این صنعت از صنعت‌های دیگر به مراتب بیشتر است. این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر همزمان گرایش کارآفرینی، گرایش یادگیری و خودکارآمدی کارآفرینانه بر یادگیری سازمانی و عملکرد در شرکت داروسازی ثامن است. شرکت داروسازی ثامن شرکتی دانش محور و کارآفرین است که برای نهمین سال متوالی از سوی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خراسان رضوی به عنوان کارآفرین برتر این استان انتخاب شده است. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر این عوامل بر عملکرد شرکت داروسازی ثامن از طریق نقش میانجی یادگیری سازمانی می‌پردازد.

روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش انجام توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان شرکت داروسازی ثامن مشهد بوده است که تعداد آن‌ها بر اساس برآوردها ۱۸۷ نفر می‌باشد. این پژوهش در سال ۱۳۹۷ به انجام رسیده است. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت طبقه‌ای تصادفی انجام شد که در جدول

سازمان بود، به این معنی که عملکرد مطلوب هنگامی به دست می‌آید که نتیجه واقعی دقیقاً با نتیجه هدف مطابقت داشته باشد. [۱۲] همان‌طور که پیچیدگی محیط کسب و کار در هر دهه افزایش می‌یابد، در نتیجه معیارهای بیشتری در اصطلاح عملکرد گنجانده می‌شود. [۱۳] بنابراین، عملکرد کسب و کار یک زمینه چند رشته‌ای است که شامل مدیریت عملیات، بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، حسابداری، اقتصاد، روانشناسی و جامعه‌شناسی است. عملکرد کسب و کار به طور کلی به میزان دستیابی به اهداف سازمانی، رشد، اثربخشی منابع انسانی، کیفیت محصول و خدمات، عملکرد تامین کنندگان، مشتری و بازار و سایر عوامل کلیدی مانند سودآوری، ارزیابی می‌شود. [۱۴] نتیجه پژوهش‌های مرتبط نشان می‌دهد که متغیرهای یادگیری و کارآفرینی و خودکارآمدی اثر مثبت و معناداری بر متغیر وابسته عملکرد سازمانی دارد. [۵، ۱۱]

برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وقتی تمایلات کارآفرینانه و انگیزه‌هایی که باعث می‌شود تا سازمان کارآفرینانه‌تر عمل کند، در آن سازمان وجود داشته باشد، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت. گرایش کارآفرینانه به وسیله شناسایی فرصت‌های بیرونی و توسعه‌ی کالاها و خدمات جدید، منجر به عملکرد سازمانی بهتر می‌شود. [۱۵] یادگیری سازمانی نیز باعث افزایش سطح دانش و مهارت‌های کارکنان می‌شود و افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان موجب بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. [۱۶] همچنین، عقاید خودکارآمدی بالاتر، هدف‌های بالاتری را انتخاب می‌کنند و اهداف بالاتر، رابطه‌ی مثبتی با عملکرد دارد. خودکارآمدی مربوط به توانایی و عملکرد گذشته است. [۱۷] بنابراین، می‌توان گفت عملکرد شاخص اساسی موفقیت و مزیت رقابتی کسب و کارها به شمار می‌رود، به نحوی که اگر یک شرکت بتواند عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد را شناسایی نماید، قادر خواهد بود سطح عملکرد خود را افزایش داده و در نتیجه فعالیت کسب و کار خود در محیط رقابتی بازار را پایدار نماید. [۱۸]

رشد شتابان کارآفرینی در جهان چندی نیست که باعث تحول عظیم در رویدادهای اقتصادی از یک طرف و افزایش شکاف و فاصله میان کشورها از طرف دیگر شده است و نداشتن برنامه

یک تعداد نمونه و جامعه آماری هر طبقه مشخص شده است. حجم نمونه طبق جدول مورگان ۱۲۳ نفر تعیین شد که پس از توزیع پرسش نامه تعداد ۱۳۲ نفر در پژوهش مشارکت داشته‌اند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش نامه ساختار یافته از نوع استاندارد بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی جامعه و نمونه پژوهش در هر

| طبقه | تعداد در جامعه آماری | تعداد در نمونه |
|---------|----------------------|----------------|
| مدیر | ۱۸ | ۱۳ |
| رئیس | ۲۴ | ۱۴ |
| سرپرست | ۵۱ | ۳۷ |
| کارشناس | ۹۴ | ۶۸ |
| مجموع | ۱۸۷ | ۱۳۲ |

پرسش نامه این پژوهش از سه قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، راهنمای تکمیل پرسش نامه، قسمت دوم، اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌گو از جمله جنس، سن، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، شغل، رده سازمانی، سابقه کاری و قسمت سوم شامل سؤالات مربوط به سنجش متغیرهای پژوهش بود که مشتمل بر ۴۰ سوال و پنج متغیر می‌باشد. گرایش کارآفرینی از طریق هشت سؤال، مبتنی بر پژوهش نایت سنجش شد. [۱۹] برای سنجش گرایش یادگیری از شش سؤال پیشنهادی سینکولا و همکاران استفاده شد. [۲۰] برای پرداختن به خودکارآمدی کارآفرینانه از یازده سؤال ارائه شده در مطالعه مک‌گی و همکاران استفاده شد. [۲۱] در یادگیری سازمانی از ده سوال پژوهش تورتورولا و فوگلیتا استفاده گردید. [۲۲] عملکرد کسب و کار با استفاده از پنج سوال

تی‌سنگ و لی تنظیم شد. مقیاس پرسش نامه، طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود که از کاملاً مخالفم (یک) تا کاملاً موافقم (پنج) طبقه بندی شد. از میان ۱۸۰ پرسش نامه توزیع شده، ۱۳۲ پرسش نامه بازگشت داده شد.

پایایی پرسش نامه توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد و آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بیش از ۰/۸ به دست آمد که نشان از پایایی خوب ابزار دارد. روایی پرسش نامه نیز در دو مرحله شامل روایی محتوایی و روایی سازه سنجیده شد. روایی محتوایی آن از طریق مراجعه به اساتید و خبرگان دانشگاهی انجام شده است. روایی سازه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس بررسی شد. نرمال بودن داده‌ها در نرم‌افزار آموس به وسیله دو شاخص کشیدگی و چولگی سنجیده می‌شود. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند که با داشتن این شاخص‌ها می‌توان به نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها پی برد. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. کشیدگی نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است. همیشه کشیدگی را با کشیدگی توزیع نرمال مقایسه می‌کنند. پژوهشگران مقادیر این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده‌ها در بهترین حالت بین (۱ و -۱) می‌دانند. بار عاملی نیز مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. نتایج ستون کشیدگی، چولگی و بار عاملی در جدول دو آورده شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسش نامه

| نام متغیر | گویه | چولگی | کشیدگی | بارعاملی | p-value |
|-----------------|------|--------|--------|----------|---------|
| گرایش کارآفرینی | Q1 | -۰/۶۴۷ | -۰/۵۸۴ | ۰/۸۶۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q2 | -۰/۹۱۶ | ۰/۰۱۵ | ۰/۸۶۵ | ۰/۰۰۱ |
| | Q3 | -۰/۷۹۳ | ۰/۱۷۸ | ۰/۸۲۷ | ۰/۰۰۱ |
| | Q4 | -۰/۵۰۹ | -۰/۴۸۶ | ۰/۷۴۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q5 | -۰/۵۴۶ | -۰/۱۲۲ | ۰/۶۸۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q6 | -۰/۱۷۹ | -۰/۸۳۵ | ۰/۷۱۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q7 | -۰/۲۶۸ | -۰/۸۵۱ | ۰/۶۸۶ | ۰/۰۰۱ |
| | Q8 | -۰/۳۵۴ | -۰/۳۳۷ | ۰/۶۱۴ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۲: (ادامه)

| نام متغیر | گویه | چولگی | کشیدگی | بارعاملی | p-value |
|-------------------------|------|--------|--------|----------|---------|
| گرایش یادگیری | Q9 | ۰/۷۳۶ | -۰/۲۸۱ | ۰/۶۹۶ | ۰/۰۰۱ |
| | Q10 | ۰/۶۴۸ | -۰/۳۱۹ | ۰/۸۰۵ | ۰/۰۰۱ |
| | Q11 | ۰/۱۹۶ | ۰/۹۵۸ | ۰/۷۷۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q12 | ۰/۹۸۱ | ۰/۲۵۱ | ۰/۶۵۲ | ۰/۰۰۱ |
| | Q13 | ۰/۳۹۷ | -۰/۴۶۸ | ۰/۶۳۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q14 | ۰/۲۴۱ | ۰/۹۸۸ | ۰/۶۹۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q15 | -۰/۹۱۲ | ۰/۲۱۳ | ۰/۶۲۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q16 | -۰/۶۵۲ | -۰/۳۴۱ | ۰/۷۰۲ | ۰/۰۰۱ |
| | Q17 | -۰/۶۴۳ | -۰/۳۸۴ | ۰/۷۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| | Q18 | -۰/۳۴۱ | -۰/۵۲۱ | ۰/۷۹۲ | ۰/۰۰۱ |
| خودکارآمدی کار آفرینانه | Q19 | -۰/۴۴۶ | -۰/۳۵۹ | ۰/۷۶۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q20 | -۰/۶۴۷ | -۰/۲۵۳ | ۰/۷۰۵ | ۰/۰۰۱ |
| | Q21 | -۰/۱۲۳ | ۰/۳۱۹ | ۰/۷۶۸ | ۰/۰۰۱ |
| | Q22 | -۰/۸۸۳ | ۰/۶۱۷ | ۰/۷۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| | Q23 | -۰/۵۴۵ | ۰/۱۲۵ | ۰/۷۸۸ | ۰/۰۰۱ |
| | Q24 | -۰/۵۴۶ | -۰/۰۵۶ | ۰/۶۸۳ | ۰/۰۰۱ |
| | Q25 | -۰/۷۸۸ | ۰/۲۶۸ | ۰/۶۴۳ | ۰/۰۰۱ |
| | Q26 | -۰/۸۵۰ | ۰/۷۴۶ | ۰/۷۰۳ | ۰/۰۰۱ |
| | Q27 | -۰/۰۴۲ | ۰/۳۵۳ | ۰/۷۲۶ | ۰/۰۰۱ |
| | Q28 | -۰/۸۰۴ | ۰/۳۱۵ | ۰/۶۴۵ | ۰/۰۰۱ |
| یادگیری سازمانی | Q29 | -۰/۷۶۶ | ۰/۴۶۹ | ۰/۶۷۸ | ۰/۰۰۱ |
| | Q30 | -۰/۴۹۲ | -۰/۰۲۶ | ۰/۵۶۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q31 | -۰/۸۴۶ | ۰/۱۵۶ | ۰/۶۹۴ | ۰/۰۰۱ |
| | Q32 | -۰/۴۵۰ | -۰/۲۵۱ | ۰/۶۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| | Q33 | ۰/۰۳۵ | -۰/۴۶۸ | ۰/۷۱۲ | ۰/۰۰۱ |
| | Q34 | -۰/۷۶۲ | ۰/۳۲۶ | ۰/۶۹۲ | ۰/۰۰۱ |
| | Q35 | -۰/۵۰۴ | -۰/۵۰۸ | ۰/۶۷۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q36 | -۰/۴۳۸ | -۰/۳۵۲ | ۰/۷۳۵ | ۰/۰۰۱ |
| | Q37 | -۰/۴۳۹ | -۰/۴۹۰ | ۰/۸۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| | Q38 | -۰/۷۰۳ | -۰/۱۶۶ | ۰/۷۹۸ | ۰/۰۰۱ |
| عملکرد کسب و کار | Q39 | -۰/۶۷۲ | ۰/۳۵۳ | ۰/۷۸۰ | ۰/۰۰۱ |
| | Q40 | -۰/۵۸۰ | -۰/۳۴۲ | ۰/۷۱۹ | ۰/۰۰۱ |

همان‌طور که جدول دو نشان می‌دهد میزان کشیدگی و چولگی تمامی دادها بین $1 \pm$ می‌باشد که نشان دهنده نرمال بودن داده‌هاست. همچنین، در مدل تحلیل عاملی برازش یافته بار عاملی تمامی گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است.

بنابراین، هیچ کدام از گویه‌های پرسش‌نامه حذف نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. لذا در نهایت، ۴۰ گویه از پرسش‌نامه، تحلیل شد.

شاخص‌های توصیفی که خود در سه زیر دسته‌ی شاخص‌های برازش مطلق، نسبی و ایجازی جای می‌گیرد. [۲۳]

در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول باشد یا به عبارتی مدل نظری تأیید شود در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند که برای آزمون قابل قبول بودن این ضرایب (ضرایب تأثیر بارهای عامل) از شاخص جزئی P استفاده می‌شود که مقدار آن برای مقادیر قابل قبول کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. جدول سه شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر مطلوب را نشان می‌دهد.

برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه پردازش گردد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, RMR...) استفاده می‌شود. با وجود تعداد زیاد شاخص‌های معرفی شده برای برازش مدل (بیش از ۳۰ شاخص)، توافق اندکی در خصوص میزان مفید بودن هر یک از آنها در میان صاحب نظران وجود دارد، هر چند که دربارهی دسته‌بندی شاخص‌ها میزان توافق بیشتر است. دسته بندی شاخص‌های برازش به صورت شاخص‌های استنباطی و

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

| نام شاخص | مقدار قابل قبول | مقدار ایده آل | مقدار بدست آمده در مدل | نتیجه |
|---|----------------------------|---------------------------|------------------------|-----------|
| درجه آزادی (df) | - | - | ۷۳۳ | - |
| کای اسکوئر (χ^2) | $2df \leq \chi^2 \leq 3df$ | $0 \leq \chi^2 \leq 2df$ | ۱۶۴۵/۸۰۹ | قابل قبول |
| کای اسکوئر بهینه شده (χ^2/df) | $2 < \chi^2/df \leq 3$ | $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ | ۲/۲۴۵ | قابل قبول |
| نیکویی برازش (GFI) | $.80 \leq GFI < .95$ | $.95 \leq GFI \leq 1.00$ | ۰/۸۶۱ | قابل قبول |
| ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR) | $0 < RMR \leq 10$ | $0 \leq RMR \leq .05$ | ۰/۰۷۶ | قابل قبول |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI) | $.90 \leq CFI < .97$ | $.97 \leq CFI \leq 1.00$ | ۰/۹۶۳ | قابل قبول |
| ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | $.05 < RMSEA \leq .08$ | $0 \leq RMSEA \leq .05$ | ۰/۰۷۳ | قابل قبول |
| شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI) | $.50 \leq PGFI < .60$ | $.60 \leq PGFI \leq 1.00$ | ۰/۵۹۱ | ایده آل |
| شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI) | $.50 \leq PNFI < .60$ | $.60 \leq PNFI \leq 1.00$ | ۰/۶۰۶ | ایده آل |

توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول شماره چهار نشان داده شده است.

یافته‌ها

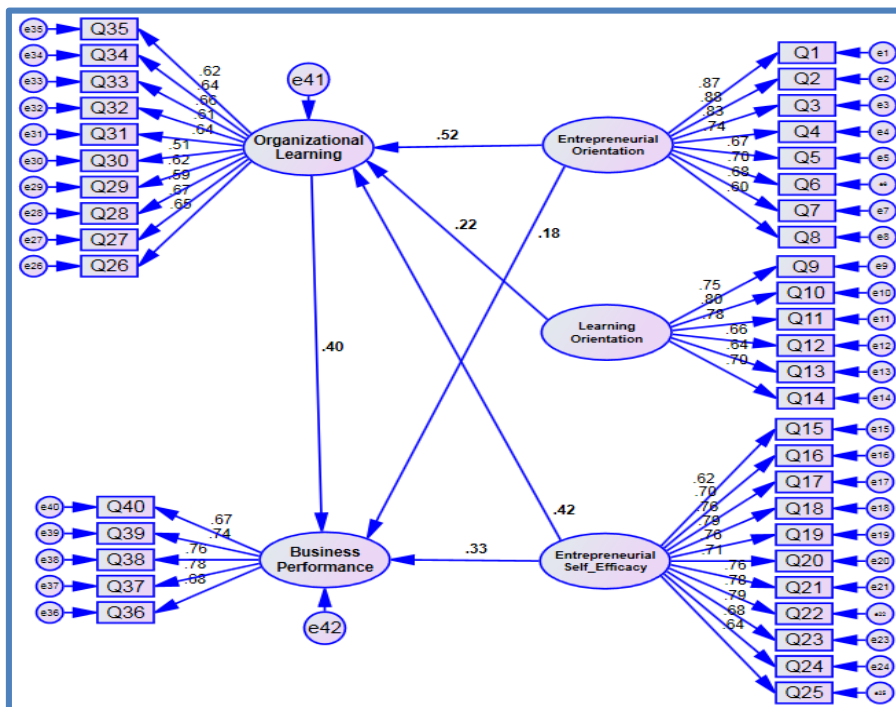
جدول ۴: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

| متغیرها | فراوانی | درصد |
|------------------|---------|------|
| مرد | ۱۱۲ | ۸۴/۸ |
| زن | ۲۰ | ۱۵/۲ |
| مجموع | ۱۳۲ | ۱۰۰ |
| کمتراز ۲۹ سال | ۱۴ | ۱۰/۶ |
| بین ۳۰ تا ۳۹ سال | ۴۲ | ۳۱/۸ |
| بین ۴۰ تا ۴۹ سال | ۵۲ | ۳۹/۴ |
| بیشتر از ۵۰ سال | ۲۴ | ۱۸/۲ |
| مجموع | ۱۳۲ | ۱۰۰ |

جدول ۴: (ادامه)

| متغیرها | فراوانی | درصد |
|-----------------|---------|------|
| تحصیلات | | |
| دیپلم | ۲۷ | ۲۰/۴ |
| کادرنی | ۱۲ | ۹/۱ |
| کارشناسی | ۵۲ | ۳۹/۴ |
| کارشناسی ارشد | ۳۸ | ۲۸/۸ |
| دکتری حرفه ای | ۳ | ۲/۳ |
| مجموع | ۱۳۲ | ۱۰۰ |
| رده سازمانی | | |
| مدیر | ۱۳ | ۹/۸ |
| رئیس | ۱۴ | ۱۰/۶ |
| سرپرست | ۳۷ | ۲۸ |
| کارشناس | ۶۸ | ۵۱/۶ |
| مجموع | ۱۳۲ | ۱۰۰ |
| سابقه کار | | |
| کمتر از پنج سال | ۱۷ | ۱۲/۹ |
| ۵ تا ۱۴ سال | ۴۶ | ۳۴/۸ |
| ۱۵ تا ۲۴ سال | ۴۶ | ۳۴/۸ |
| بیشتر از ۲۵ سال | ۲۳ | ۱۷/۵ |
| مجموع | ۱۳۲ | ۱۰۰ |

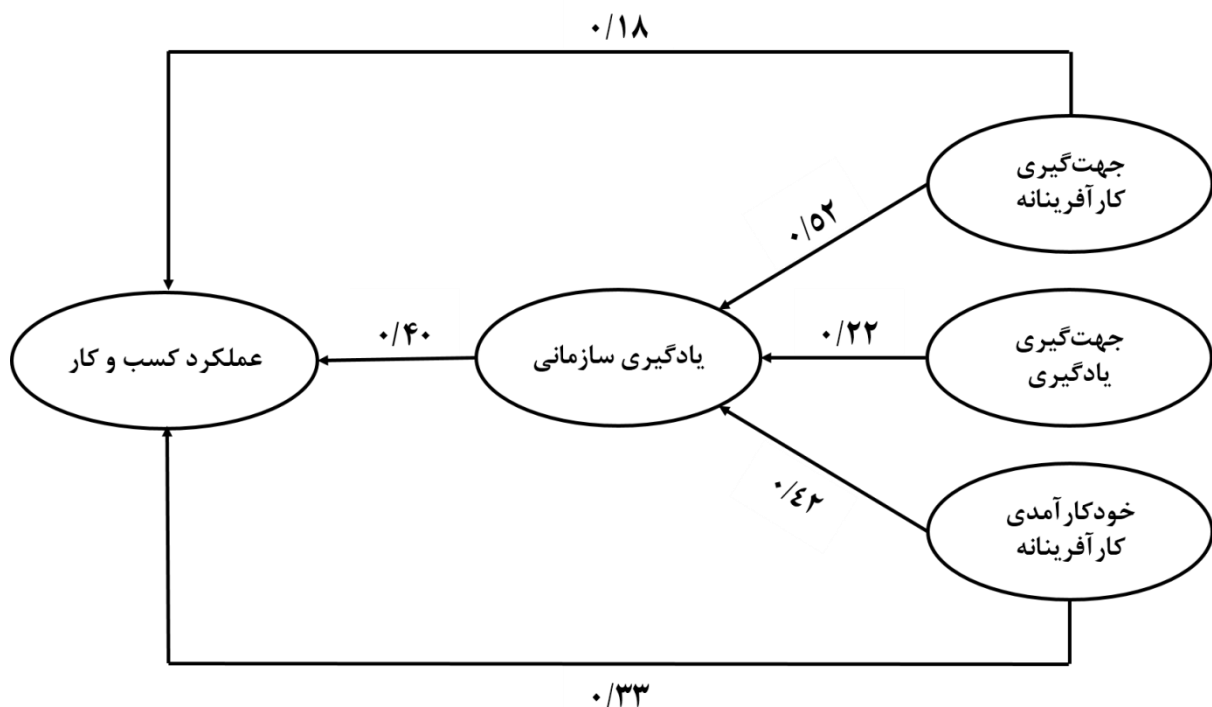
پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱: مدل برازش شده پژوهش

با توجه به مطالب بالا و شاخص‌های کمی برآزش می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری پژوهش مدلی قابل قبول است. آزمون فرضیه‌ها با توجه به ضرایب مسیر و آماره تی صورت می‌گیرد. جدول پنج نتایج فرضیه‌ها را نشان می‌دهد، ضریب مسیر همان بتای استاندارد در رگرسیون خطی می‌باشد که نشان دهنده شدت و جهت تأثیر متغیر مستقل بر وابسته است. هر چه ضریب مسیر به یک نزدیک‌تر باشد رابطه بین متغیرها مثبت‌تر و مستحکم‌تر است. (شکل ۲)

لازم به ذکر است که در این مدل گویه‌های متغیرها نقش متغیر مشاهده شده و خود متغیرها نقش متغیر مکنون را در مدل ساختاری ایفا کردند. شایان ذکر است که بر خلاف نرم افزارهای PLS و لیزرل که دو شکل یکی ضرایب مسیر و دیگری معناداری آن‌ها (مقدار t) را ارائه می‌کنند. نرم افزار آموس تنها مدل را در حالت ضرایب مسیر ارائه کرده و مقادیر p-value و t-value را در خروجی ارائه می‌کند. لذا، مقادیر این دو شاخص در این مطالعه در جداول مربوط به هر فرضیه ارائه گردیده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش

خطای استاندارد بین دو متغیر خودکارآمدی کارآفرینانه و عملکرد برابر با ۰/۰۹۴ است. آماره تی نیز یکی از پارامترهای معناداری روابط است که باید مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱-۱/۹۶ داشته باشد تا یک رابطه معنادار تلقی شود که مدل ارائه شده نشان دهنده تایید همه فرضیه‌های پژوهش حاضر است. بنابراین، با توجه به موارد فوق نتایج فرضیه‌های پژوهش در جدول پنج آورده شده است.

بر اساس یافته‌های حاصل از خروجی نرم افزار میزان خطای استاندارد بین دو متغیر گرایش کارآفرینی و یادگیری سازمانی با مقدار ۰/۰۶۰ و بین دو متغیر یادگیری سازمانی و عملکرد برابر با ۰/۰۹۵ می‌باشد، این میزان خطای استاندارد برای رابطه بین گرایش یادگیری و یادگیری سازمانی به مقدار ۰/۰۵۹ و برای رابطه بین دو متغیر خودکارآمدی کارآفرینانه و یادگیری سازمانی برابر با ۰/۰۹۱ است و در مورد رابطه بین گرایش کارآفرینی و عملکرد با مقدار ۰/۰۶۲ است. همچنین، میزان

جدول ۵: نتایج ضرایب مسیر و آماره t جهت آزمون فرضیه‌ها

| فرضیه | مسیرها | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه |
|-------|---|-----------|---------|-------|
| اول | گرایش کارآفرینی ← عملکرد کسب و کار | ۰/۱۸ | ۲/۰۲۴ | تأیید |
| دوم | گرایش کارآفرینی ← یادگیری سازمانی | ۰/۵۲ | ۵/۶۱۳ | تأیید |
| سوم | گرایش کارآفرینی ← یادگیری سازمانی ← عملکرد کسب و کار | ۰/۲۰ | ۳/۷۷۵ | تأیید |
| چهارم | گرایش یادگیری ← یادگیری سازمانی | ۰/۲۲ | ۲/۷۴۷ | تأیید |
| پنجم | گرایش یادگیری ← یادگیری سازمانی ← عملکرد کسب و کار | ۰/۰۸۸ | ۲/۷۹۱ | تأیید |
| ششم | یادگیری سازمانی ← عملکرد کسب و کار | ۰/۴۰ | ۳/۲۶۶ | تأیید |
| هفتم | خودکارآمدی کارآفرینانه ← یادگیری سازمانی | ۰/۴۲ | ۴/۳۸۶ | تأیید |
| هشتم | خودکارآمدی کارآفرینانه ← عملکرد کسب و کار | ۰/۳۳ | ۳/۳۶۹ | تأیید |
| نهم | خودکارآمدی کارآفرینانه ← یادگیری سازمانی ← عملکرد کسب و کار | ۰/۱۶۸ | ۳/۱۱۰ | تأیید |

گرایش کارآفرینی و یادگیری سازمانی است. [۲۸] لذا، مدیران باید از روش‌ها، شیوه‌ها و سبک‌های تصمیم‌گیری استفاده کنند تا به صورت کارآفرینانه عمل نمایند و بدین وسیله یادگیری سازمانی و کسب دانش را ترویج دهند. همچنین، با ایجاد کمیته‌های فن آوری و تحقیق و توسعه و پیش‌بینی نیازهای آینده بازار و مشتریان به طور مداوم نیز می‌توان باعث بهبود یادگیری سازمانی شد. فرناندز_مسا و آلگره [۲۹] و شکوهی و دیده‌ور [۲۴] نیز در مطالعه خود به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. کمترین تأثیر را نیز متغیر یادگیری بر یادگیری سازمانی داشته است؛ میزان ضریب مسیر بین این دو متغیر ۰/۲۲ بوده است که نشان از رابطه‌ی متوسط و مثبت بین آن‌ها می‌باشد؛ در نتیجه گرایش به یادگیری مقدمه‌ای بر فرآیند یادگیری سازمانی و ایجاد دانش است که باعث تسهیل یادگیری می‌شود. همچنین، این متغیر نشان دهنده تمایل سازمان برای ایجاد استفاده از دانش به منظور رسیدن به مزیت رقابتی است و رابطه مثبت آن با یادگیری سازمانی می‌تواند عملکرد شرکت را نیز تحت تأثیر مثبت خود قرار دهد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه ریل و همکاران [۵] مطابقت دارد و حاکی از آن است که آموزش کارکنان، بازنگری استراتژی‌ها در رابطه با مشتریان، تعامل کارکنان با یکدیگر برای درک بهتر از بازار و توانمندی شناسایی محصولات جدید باعث می‌شود میزان عملکرد کسب و کار افزایش یابد.

بحث

در مطالعه حاضر، عوامل اثرگذار بر عملکرد شرکت داروسازی ثامن بررسی شد. نتایج به دست آمده نشان داد که تمامی رابطه‌ها و سوالات پژوهش که به بررسی گرایش کارآفرینی، خودکارآمدی کارآفرینانه و یادگیری به عنوان متغیر مستقل و تأثیر آن بر عملکرد شرکت به عنوان متغیر وابسته به طور مستقیم و همچنین، از طریق نقش میانجی یادگیری سازمانی تأیید شد. نتایج حاصل از این پژوهش با اکثر پژوهش‌های انجام شده مطابقت داشت. [۵،۱۱]

تأثیر گرایش کارآفرینی بر عملکرد کسب و کار در پژوهش‌های مشابه تأیید شده است. [۲۴،۲۵] در این رابطه نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که گرایش کارآفرینی منجر به افزایش عملکرد می‌گردد. در نتیجه با زیر نظر داشتن فعالیت‌های رقبا، سرمایه‌گذاری در حوزه‌هایی که ریسک‌پذیری دارند و پیشگام بودن در استفاده از فن آوری‌های جدید صنعت مورد نظر می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش کامسیون و لوپز [۲۶]، شیرکووا و همکاران [۲۷]، مک‌گی و پترسون [۱۱] همخوانی دارد.

متغیر کارآفرینی با ضریب تأثیر ۰/۵۲ مهم‌ترین عامل اثرگذار بر یادگیری و در نتیجه آن بهبود عملکرد سازمان است. یافته‌های حاصل از پژوهش آلتینی نیز موید رابطه مثبت بین

ملاحظات اخلاقی

رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی: در مطالعه حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت مورد توجه قرار گرفته است و با توجه به نوع و موضوع مطالعه، پژوهش حاضر، کد اخلاق ندارد.

حمایت مالی: پژوهش حاضر از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت قرار نگرفته است.

تضاد منافع: نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: این مقاله حاصل بخشی از پایان نامه با عنوان "تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه، جهت‌گیری یادگیری و خودکارآمدی کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کار" در مقطع کارشناسی ارشد مصوب دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع) در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. همچنین، در انجام این پژوهش مدیران و کارکنان شرکت داروسازی ثامن همکاری داشته‌اند که از زحمات این عزیزان تشکر و قدردانی می‌شود.

با ایجاد محیط یادگیرنده در بین اعضای سازمان، کارکنان احساس خودکارآمدی بیشتری کرده که این امر موجب بهبود عملکرد فردی و در نتیجه آن بهبود عملکرد سازمان خواهد شد؛ بنابراین، از طریق تحقیق و توسعه، ارتباط نزدیک با مشتریان و برگزاری جلسات توجیهی میان مدیران و کارکنان در شرکت‌ها این متغیر افزایش می‌یابد. از طرفی مطالعات کمی خصوصاً در ایران به این متغیر تأثیرگذار پرداخته شده است. بنابراین، توجه به آن ضروری می‌باشد. بر این اساس، نظارت بر کارکنان، تامین منابع و تحلیل مستندات و ارائه آموزش‌های مورد نیاز کارکنان باعث می‌شود که میزان یادگیری سازمانی افزایش یابد. بدین منظور نیز بر طبق مطالعات و تحقیقاتی که در مورد خودکارآمدی کارآفرینانه انجام شده است [۱۱] و با توجه به اینکه طبق نظریات، خودکارآمدی از طریق یادگیری تقویت می‌شود می‌توان نتیجه گرفت با افزایش یادگیری در سازمان، خودکارآمدی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند.

در مطالعات مشابه، تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت تأیید گردید که نتایج مطالعه حاضر نیز همراستا با این یافته‌ها است. [۳۰] بنابراین، حمایت مالی شدن و زمان کافی داشتن برای یادگیری و پاداش گرفتن و تحقیق در مورد چرایی انجام وظایف باعث می‌شود میزان عملکرد کسب و کار افزایش یابد. ریل و همکاران [۵]، اریس و آزمون [۳۱] و امین‌فنگ [۳۲] نیز در مطالعه خود به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند ولی یافته‌های شکوهی و دیده‌ور [۲۴] مغایر با نتایج پژوهش حاضر است زیرا در این پژوهش رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و عملکرد گزارش نشده است.

افزایش یادگیری سازمانی می‌تواند هم موجب ارتقاء روحیه کارکنان شود و هم موجب پیشی گرفتن شرکت نسب به رقبا شود و پیشنهاد می‌شود بر اساس نظر منابع انسانی و اهداف سازمانی برای رسیدن به اهداف و تولید خدمات و محصولات جدید دوره‌های آموزشی صورت گیرد. همچنین، برای ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر نیز جلسات هم‌اندیشی برگزار شود، تسهیم دانش و تبادل نظر نیز در سطح گروهی می‌تواند باعث تسهیل فرآیند یادگیری سازمانی شود.

References

1. Eisenhardt K. M, Furr N. R, Bingham C. B. CROSSROADS—Microfoundations of performance: Balancing efficiency and flexibility in dynamic environments. *Organization science*. 2010; 21(6): 1263-1273.
2. Gursoy A, Guven B. Effect of Innovative Culture on Intrapreneurship. *International Journal of Business and Social Science*. 2016; 7(1): 152-162.
3. Razavi S. H, Ab Aziz K. The dynamics between entrepreneurial orientation, transformational leadership, and intrapreneurial intention in Iranian R&D sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2017; 23(5): 769-792.
4. Gupta V. K, Batra S. Entrepreneurial orientation and firm performance in Indian SMEs: Universal and contingency perspectives. *International Small Business Journal*. 2016; 34(5): 660-682.
5. Real J. C, Roldán, J. L, Leal A. 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*. 2014; 25(2): 186-208.
6. Urban B, Gaffurini E. Social enterprises and organizational learning in South Africa. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 2018; 10(1): 117-133.
7. Alavi S. Organizational learning and influential factors it. *Message board of technical and executive managers*. 2008; 24: 66-75. [In Persian]
8. Behrozi M. The study of relationship between Learning Orientation (learning-orientated) and export growth (case study: small and medium export- Tehran companies) [Master thesis]. Tehran: Payam noor university of Tehran; 2016. [In Persian]
9. Wahda W. Mediating effect of knowledge management on organizational learning culture in the context of organizational performance. *Journal of Management development*. 2017; 36(7): 846-858.
10. Malik M. E, Danish R. Q, Usman A. Impact of motivation to learn and job attitudes on organizational learning culture in a public service organization of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 2011; 5(3): 844-854.
11. McGee J.E, Peterson M. The Long-Term Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Orientation on Venture Performance. *Journal of Small Business Management*. 2017; 57(3): 720-737.
12. Valmohammadi Ch, Roshanzamir Sh. The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance. *International Journal of Production Economics*. 2015; 164: 167-178.
13. Prakash, A, Jha S.K, Prasad K, Singh A.K. Productivity, quality and business performance: an empirical study. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2017; 66(1): 78-91.

14. Al-Hakim L, Lu W. The role of collaboration and technology diffusion on business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2017; 66(1): 22-50.
15. Khahande Karnama A, Dehghan Najm Abadi A, Tajpour M. The relationship between entrepreneurial orientations and occupational performance at Tehran university student health center. *Journal of payavard salamat*. 2017; 11(2): 124-133. [In Persian]
16. Maleki H. The Relationship between and organizational learning and organizational performance in Insurance Companies (Case Study: Iranian Insurance Companies) [Master thesis]. Tehran: Islamic Azad University; 2015. [In Persian]
17. Soleimani E, Hoveyda R. Investigating the concept of self - efficacy in Bandura's cognitive theory. *Social sciences*. (2013); 63: 91-97. [In Persian]
18. Mangoli N. Effect of entrepreneurial marketing on the performance of greenhouse businesses in Jiroft city [Master thesis]. Zanjan: zanjan university; 2016. [In Persian]
19. Knight, G. A. Cross-cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation. *Journal of Business Venturing*. 1997; 12: 213–225.
20. Sinkula J. M, Baker W. E, Noordewier T. A framework for market-based organizational learning: linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 1997; 25(4): 305–318
21. McGee J. E, Peterson M, Mueller S. L, Sequeira J. M. Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 2009; 33(4): 965–988.
22. Tortorella G. L, Fogliatto F. S. Method for assessing human resources management practices and organisational learning factors in a company under lean manufacturing implementation. *International Journal of Production Research*. 2014; 52(15): 4623-4645.
23. Ghasemi V. Structural equation modeling in social researches using Amos Graphics. Tehran: Jameshenasan; 2014.
24. Shokohi F, Didevar F. Investigating the relationship between entrepreneurial orientation, organizational learning and performance of insurance agencies in yazd province. proceedings of the 2012 second student entrepreneurship conference; Tehran, Iran; 2012. [In Persian]
25. Nahid M, Davari A, Sajednia F. Effect of entrepreneurial orientation on organizational performance (Case study: research institute for Islamic culture and thought). *Journal of technology growth*. 2016; 13(49): 16-23. [In Persian]
26. Camisón C, Villar-López A. Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of business research*. 2014; 67(1): 2891-2902.
27. Shirokova G, Bogatyreva K, Beliaeva T, Puffer S. Entrepreneurial orientation and firm performance in different environmental settings: Contingency and configurational approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2016; 23(3): 703-727.

28. Altınay L, Madanoğlu M, De Vita G, Araslı H, Ekinci Y. The interface between organizational learning capability, entrepreneurial orientation, and SME growth. *Journal of Small Business Management*. 2016; 54(3): 871-891.
29. Fernández-Mesa A, Alegre J. Entrepreneurial orientation and export intensity: Examining the interplay of organizational learning and innovation. *International Business Review*. 2015; 24(1): 148-156.
30. Jiménez-Jiménez D, Sanz-Valle R. Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*. 2011; 64(4): 408-417.
31. Eris D.E, Ozmen O.N.T. The effect of market orientation, learning orientation and innovativeness on firm performance: A research from Turkish logistics sector. *International Journal of Economic Sciences & Applied Research*. 2012; 5(1):77-108.
32. Amin Fanak D. Investigating organizational performance and effect of organizational learning and entrepreneurial orientation on it (Agricultural jihad organization of west Azerbaijan province) [Master thesis]. Zanjan: zanjan university; 2014. [In Persian]