

۲۰۱۷

# مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی

طرح پژوهشی

عنوان طرح

نام مجریان طرح:

دکتر بیتا پارسا و دکتر پریسا پارسا



**مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی**

**طرح پژوهشی**

**عنوان طرح**

**بررسی ارتباط بین یادگیری و کارافرینی درون سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان**

**نام مجری طرح**

**دکتر بی تا پارسا**

**دکتر پریسا پارسا**

**نام همکاران طرح**

**دکتر مرضیه حسینیان**

**نام موسسه محل انجام طرح:**

**دانشگاه علوم پزشکی همدان**

**تاریخ: ۱۳۹۵/۱۱/۲۲**



صلى الله عليه وسلم

**۱. اطلاعات مربوط به طرح پژوهشی:**

**عنوان به فارسی: بررسی ارتباط بین یادگیری و کارآفرینی درون سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی اعضای هیئت**

**علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان**

**• عنوان به انگلیسی:**

- Investigation of relationship between learning organization and entrepreneurship within the organization and their impact on organizational performance in academic member in**

Hamadan University of Medical Sciences, Iran

**• واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، کارآفرینی درون سازمانی، عملکرد سازمانی**

**• محل انجام طرح: دانشگاه علوم پزشکی همدان**

**• نوع طرح: مقطعی**

**روش مطالعه:** این تحقیق از نظر زمان نوع مقطعی است و با روش توصیفی و کتابخانه ای به صورت پیمایشی انجام شده است. به این دلیل پیمایشی است که با استفاده از مشاهدات و همچنین تکنیک پرسشنامه، اطلاعات و داده های لازم بدست می آید. پرسشنامه بعنوان ابزاری برای جمع آوری اطلاعات استفاده می شود. از آزمونهای همبستگی و رگرسیون برای ارتباط بین متغیرها استفاده خواهد شد.

**• مدت زمان کل طرح: ۱۸ ماه**

- **روش اجرای پژوهشی بطور مختصر:** اهمیت این تحقیق افزودن آگاهی در زمینه یادگیری سازمانی اعضای هیئت

علمی است که برای برنامه ریزیهای ارتقای حرفه ای آنان چون برگزاری کارگاههای دانش افزایی و ارزیابی فعالیتهای

آنان می تواند مورد استفاده قرار گیرد. از طرف دیگر برای مدیران مهم است که بدانند چه موانع و مشکلاتی برای

یادگیری سازمانی و عملکرد مناسب اعضای هیئت علمی وجود دارد. بخصوص نتایج این مطالعه روشن در این تحقیق

برای بررسی وضعیت یادگیری و کارآفرینی سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی از پرسشنامه های استاندارد شده

استفاده خواهد شد. پرسشنامه ها از طریق مصاحبه با افراد تکمیل خواهد شد . برای بررسی فرضیه های تحقیق از

شاخصهای آمار استنباطی استفاده خواهد شد. برای تعیین رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی

پیرسون استفاده خواهد شد.

- **استفاده کنندگان بالقوه نتایج پژوهش:**

۱. مدیران و سیاستگذاران امور هیئت علمی در سطح وزارت ، دانشگاه ،

۲. مرکز توسعه آموزش دانشگاه

۳. اعضای هیئت علمی

۴. دانشجویان بعنوان گیرندگان خدمت در دانشگاه

همکاران اصلی طرح:

نام	نوع همکاری	ایمیل	شماره همراه
دکتر زهرا مرضیه حسینیان (دکتری پرستاری)	همکاری در طراحی و اجرای طرح پژوهش	Hassanian1226@yahoo.com	۰۹۱۸۸۱۲۹۹۶۳

• بیان مسئله:

سازمانها از جمله دانشگاهها باید برای بقای بیشتر از چند سال خود، در بازار و در مقابل رقبای بزرگ از طریق استفاده

از فناوری های جدید و همچنین نوآوری بر مقیاس اندازه غیر اقتصادی شان غلبه کنند(میر قربانی گنجی، ۱۳۹۳).

چنین سازمان هایی برای پیشبرد نوآوری های خود باید گرایش به کار آفرینی داشته باشند زیرا شرکت را در مواجهه با

فناوری های جدید هوشیار نگه می دارد، آن ها را از روش های نوین آموزشی و پژوهشی آگاه نگه می دارد و به وسیله

ی متمرکز نگه داشتن تصمیم گیرندگان بر تغییرات محیط آموزشی و تقاضای دانشجویان و مشتریان دانشگاهها جهت

شناسایی فرصتها و راه اندازی فعالیتهای جدید کمک می کند (باکر و سینگول، ۲۰۰۹) همبستگی بین گرایش

کار آفرینانه و عملکرد سازمانی هم در پژوهشهای متعددی بررسی شده برای مثال ( لی هونگ و تسی، ۲۰۰۹) به

مطالعاتی اشاره کردند که گرایش کار آفرینانه به سازمان های کوچک و تازه تاسیس این توان را میدهد تا از رقبای خود

کاراثر باشند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. محققان مختلف در پژوهشهای متعدد بر تأثیر گذاری گرایش به

یادگیری بر عملکرد کلی سازمان اذعان کرده اند. به گفته (کسکین ، ۲۰۰۶) گرایش به یادگیری میتواند مستقیماً عملکرد

سازمان را بهبود بخشد. از طرفی باپچی و کراسان (۲۰۰۴) اظهار کردند که گرایش به یادگیری نه تنها بر روی عملکرد

سازمانی تأثیر گذار است بلکه روی عملکرد تک تک افراد درون سازمان هم تأثیر میگذارد. بررسی متون مربوط به رابطه

بین گرایش به یادگیری و عملکرد و کارآفرینی نشان می دهد که سازمان هایی با گرایش بالا به یادگیری به طور کلی

بهتر از رقبای خود به ویژه در محیط های متلاطم و رقابتی، عمل می کنند.(سینکل و همکاران ، ۲۰۰۹)ضمن تایید و

پشتیبانی از این رابطه مثبت بیان می کنند که "ترویج فرهنگ یادگیری در واقع ممکن است به مهم ترین ابزار برای

. (رسیدن و حفظ مزیت رقابتی تبدیل شود" (اوزاشین، زهیر، سمال و ظفر ، ۲۰۱۱)

اما به طور کلی و در مقایسه یا سایر متغیرها در مورد تأثیر مستقیم گرایش به یادگیری بر عملکرد مطالعات خیلی محدود

بوده، در حالی که اکثر مطالعات با در نظر گرفتن متغیرهای واسط مثل کارآفرینی صورت گرفته است. در رابطه میان

گرایش به یادگیری و کارآفرینی، مدلی ارائه دادند که کارآفرینی نتیجه ای از اجزای گرایش به یادگیری توصیف شده

و این بدان معناست که فرایند کارآفرینی برای یادگیری حیاتی است. مطالعه صورت گرفته توسط چن و همکاران )

(۲۰۰۹) نشان داد که گرایش به یادگیری تأثیر قابل توجهی بر کارآفرینی دارد. در مطالعه ای که راهاب در سال ۲۰۱۳



برروی شرکتهای کوچک و متوسط انجام داد مشخص شد، گرایش به یادگیری تأثیر مثبتی بر کارآفرینی دارد و این بدان

معنا است که گرایش بیشتر به یادگیری، کارآفرینی بیشتری به همراه خواهد داشت. به این ترتیب سازمانی که متعهد به

یادگیری است احتمالاً با بدست آوردن توان تغییر فناوری قادر به کسب قابلیت کارآفرینی در محصولات و فرایندها شده

و توان کارآفرینی موجب بهبود عملکرد آنها میشود. در این پژوهش هدف این است تا تأثیر عواملی چون گرایش به

کارآفرینی و گرایش به یادگیری بر عملکرد اعضای هیئت علمی بررسی شود و به سوالات تحقیق جواب داده شود

۱. چه ارتباطی بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در اعضای هیئت علمی وجود دارد؟

۲. چه ارتباطی بین کارآفرینی و عملکرد سازمانی در اعضای هیئت علمی وجود دارد؟

۳. چه ارتباطی بین یادگیری و کارآفرینی در اعضای هیئت علمی وجود دارد؟

• مروری بر تحقیقات پیشین:

پیشینه پژوهشی مطالعات خارجی:

نیفه (۲۰۰۱) در دانشگاه ویسکانسینس پژوهشی با عنوان مقایسه مؤلفه های یادگیری سازمانی در دانشگاههایی که

پروژه بهبود کیفیت علمی (AQIP) را اجرا کرده اند (دانشگاههای مدرن) و دانشگاههایی که این پروژه را اجرا

نکرده اند (دانشگاههای سنتی) انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های یادگیری سازمانی

در دانشگاههای سنتی و دانشگاههای مدرن تفاوت وجود دارد. با وجودی که بیشتر دانشگاههای مورد آزمون (سنتی

و مدرن) از ویژگی های عمده ی یادگیری سازمانی برخوردار بوده اند، ولی شاخص کلی یادگیری سازمانی نشان

داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاههای مدرن نسبت به دانشگاههای سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد.

چارلز هاروی و جان دن تون (۲۰۰۲) با هدف یافتن زمینه های لازم برای ارتقای یادگیری سازمانی در چند شرکت

بزرگ به پژوهش پرداخته اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که لازمه ی تغییر در محیط تجاری، وجود توافق گسترده

در این خصوص که عنصر دانش عامل مهم مزیت در گسترش یادگیری سازمانی است، می باشد. همچنین وجود

فرهنگ رقابتی، تشویق ایده های نوین، رسک پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از عامل های زمینه ساز

یادگیری است .

کیندر (۲۰۰۲) در مقاله ای با عنوان « آیا مدارس سازمانهای یادگیرنده هستند؟ » به نقش مهم بیمه البرز در ثروت

آفرینی و ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش در اروپا اشاره می کند و معتقد است بیمه البرز به منظور اعمال این نقش

نیازمند به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس است. او چنین نتیجه می گیرد که مدارس زمانی می

توانند به نحو مؤثر از این فناوری بهره ببرند که از ویژگی های سازمان یادگیرنده برخوردار باشند.

ارگرنی و همکاران (۲۰۰۷) در مقاله ای با عنوان یادگیری سازمانی و بهره وری، ساختار رسمی و سرمایه گذاری

خارجی در رشد بنگاههای چین بر روی استحکام ایجاد شده از طریق روابط با ادارات دولتی محلی و با سرمایه

گذاران قدرتمند خارجی تأکید می کند. یک تحلیل کمی از ۸۱ شرکت صنعتی در شانگهای و سه مطالعه موردی

کمک می کند تا راهکارهای (موجود) در پشت این روابط روشن گری کنند. نتیجه این پژوهش نشان می دهد که

انتقال دانش به شرکت ها کمک می کند تا آزادی عمل جدید و نامشخص بودن بازارهای بحرانی چین را هدایت

کنند و بهم آمیختگی شرکت ها اختیار می دهد تا به اندازه کافی به انتقال حتی دانش ضمنی نزدیک شوند، همچنین

چنین انتقال دانش به نظر می رسد که باعث بکار انداختن شرکت های چینی به نسبت به ادارات دولتی بومی و با

شرکت های چند ملیتی خارجی که منجر به بالا رفتن سطح تولید در میان شرکت هایی می شود که در موقعیتی قرار

گرفته اند از این روابط سود ببرند.

هال (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان بهره وری کارکنان در اروپا\_ شواهدی از منطقه نمونه انجام داده است. هدف

اصلی این تحقیق تجزیه و تحلیل منابع بهره وری کارکنان در سطح منطقه در نمونه ای بیست گانه از چهار کشور

اروپایی (فرانسه، آلمان، ایتالیا، و اسپانیا) می باشد. در این تحقیق اطلاعات بصورت جداگانه در سطح منطقه جمع

آوری گردید و محقق نسبت به تجزیه و تحلیل منابع بهره وری (عوامل مؤثر بر بهره وری) با استفاده از روش های

آمار توصیفی و اقتصادسنجی پرداختند. نتایج اصلی حاکی از این بوده است که عوامل مؤثر بر بهره وری کارکنان،

در مناطق مختلف مورد تحقیق متفاوت می باشد و این تمایز بخاطر اختلاف (بی شباهتی) در بین نواحی و مناطق

بوده است. در واقع می توان گفت بهره وری در مناطق مختلف تحت تأثیر عوامل مختلف قرار می گیرد.

بنت و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان خلاقیت و بهره وری در کشورهای پیشرفته – مطالعه موردی در شرکت

های صنعتی آرژانتین انجام داده اند. این تحقیق با استفاده از اطلاعات جمع آوری شده ی سال های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۱

انجام شده است و نتیجه آن به این ترتیب است که افراد خلاق نسبت به افرادی که خلاق نیستند به سطح بالاتری از

بهره وری دست پیدا می کنند، همچنین شرکت های بزرگ توانائی جالب توجه بیشتری جهت انجام خلاقانه و خلاق

تر شدن دارند .

برونزینی و پیسلی (۲۰۱۴) با استفاده از تکنیک هم انباشتگی پنل، به بررسی ارتباط بلندمدت بین بهره وری (

سرمایه انسانی و زیرساختارهای عمومی بین بخشهای ایتالیا ، کل عوامل میپردازند و نتیجه میگیرند که سرمایه

انسانی اثر قوی تری بر بهره وری دارد؛ ضمن اینکه نتایج آزمون علیت، تنها وجود رابطه علی یک طرفه را از سوی

سرمایه انسانی بر بهره‌وری تأیید میکند.

هیلد گون استوک (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رشد بهره وری و یادگیری سازمانی یک مشخصه جدید از منابع

رشد بهره وری پیشنهاد می‌کند. موضوع برانگیختگی بوسیله فقدان نوآوری و تطابق فناوری در زمینه اقتصاد شبکه

سومی از رشد مرتبط با ساختار سازمانی، اخلاقیات کاری و نظم و انضباط در فرایند بهره وری (برای سادگی

یادگیری سازمانی نامیده می‌شود) پیشنهاد می‌شود

پیشینه پژوهش مطالعات داخلی:

محمدی نیا (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان تبیین نظریه یادگیری اجتماعی و کاربرد آن در توسعه ی کارآفرینی انجام

داد. کارآفرینی که به مفهوم کشف و بهره برداری از فرصت ها و به منظور ارزش آفرینی درحوزه های مختلف

اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه همه جانبه محسوب می شود بدون شک پدیده

یادگیری مهم ترین پدیده روانی در انسان و موجودات تکامل یافته می باشد انسان در هر لحظه از زندگی نیاز به

رفتاری تازه دارد که از طریق یادگیری میسر می گردد یکی از نظریه های جدید و معروف در زمینه یادگیری نظریه

یادگیری اجتماعی است که در تدوین آن البرت بندورا بیش از دیگران سهم داشته است. دراین نظریه عمده ترین

نوع یادگیری یادگیری مشاهده می باشد به عبارت دیگر بخش بزرگی از یادگیری انسان از طریق شرطی سازی

کلاسیک یا در نتیجه تقویت یا تنبیه بلکه از طریق مشاهده صورت می گیرد مطابق دیدگاه یادگیری اجتماعی

، یادگیری می تواند با مشاهده رفتار دیگران و پی آمد های حاصل از رفتار آنان اتفاق افتد اهمیت این نظریه به

این دلیل است که اکثریت نظریه پردازان یادگیری بر این نکته پافشاری می کردند که اساس یادگیری تجربه مستقیم

با محیط است. از این رو این مقاله که به روش کتابخانه ای و الکترونیکی تهیه گردیده است سعی دارد به تبیین

نظریه یادگیری اجتماعی و اهمیت و کاربرد این نظریه در توسعه ی بیرونی

فروهر (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نوآوری و تغییر و کسب مزیت رقابتی در بین بنگاههای کوچک

و متوسط ایران مطالعه موردی بنگاههای کوچک و متوسط استان سمنان انجام داد. روش تحقیق بکار گرفته شده

در این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع آوری اطلاعات پیمایشی تحلیلی بوده است. بدین منظور،

پس از مطالعه پیشینه تحقیق و با کمک نظرات خبرگان و صاحب نظران حوزه صنایع کوچک و متوسط و طبق مدل

مفهومی تحقیق برای نوآوری چهار مولفه ی نوآوری در محصول، نوآوری در فرآیند، نوآوری در مواد اولیه و

نوآوری در دیدگاه و برای تغییر چهار مولفه ی تغییر ساختاری، تغییر تکنولوژیکی، تغییر رفتاری و تغییر نگرشی و

برای مزیت رقابتی چهار مولفه توسعه و به کارگیری دانش، منابع، کارآفرینی و قابلیت یادگیری در نظر گرفته شد.

نتایج تحقیق حاکی از آن است که: بین نوآوری و کسب مزیت رقابتی رابطه مثبت معناداری به میزان ۰/۲۴ بین

تغییر و کسب مزیت رقابتی رابطه مثبت معناداری به میزان ۰/۳۷ بین نوآوری و تغییر رابطه مثبت معناداری به

میزان ۰/۲۸ در بین بنگاه های کوچک و متوسط سمنان وجود دارد.

کهن دژ (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان ها انجام داد. وی

عنوان نمود مدیران و سیاستگذاران سازمانی دریافته اند که نوآوری موفق نوآوری دانش مدار است این گونه

تعریف می کند: ایجاد، توسعه، تبدیل و کاربرد افکار جدید در قالب کالاها و خدمات قابل فروش که موجب موفقیت

سازمان ها، اعتبار اقتصاد یک ملت و پیشرفت و ترقی یک جامعه می شود. هر سازمانی تلاش می کند از فرصت های

ارائه شده توسط مدیریت دانش نظیر روش های کسب، همانندسازی و تسهیم اطلاعات در نوآوری استفاده کند. در

این مقاله ضمن تشریح مفاهیم نوآوری به موضوع مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی پرداخته و

فرآیندها و استراتژی های مدیریت دانش را با جمع آوری از مقالات داخلی و خارجی دیگر در زمینه نوآوری بیان

کرده است.

• تعاریف:

**متغیرهای مستقل:**

**سازمان یادگیرنده**

**تعریف نظری: مفهوم سازمان یادگیرنده درباره ایجاد یادگیری و دانشی است که استعداد را در افراد تقویت کند و**

**امکان انتشار اثربخش این دانش از طریق سازمان است. بنابراین، سازمان یادگیرنده حاصل ترکیب مهمی از مکانیزم**

**تغییر درونی ساختارها، فرآیندها و قابلیت های انسانی است که برای بازدید مستمر محیط مورد نظر به منظور بقاء**

**یا بهبود عملکرد می باشد. برعکس یادگیری سازمانی ممکن است ساده تشریح شود، مانند موقعیت یا فرآیندهایی**

**که روی تولید یا بازده اثر می گذارند(توماس و آلن، ۱۳۶:۲۰۰۶).**

تعریف عملیاتی: سازمان یادگیرنده دانشگاه در این تحقیق در نظر گرفته می شود. و در این تحقیق فعالیتهای یادگیری فرد بصورت

خود آموزی، شرکت در کارگاههای دانش آفرینی، استفاده از روشهای جدید تدریس و استفاده از فرصتها و امکانات برای یادگیری

بیشتر و تحصیل علم، مشارکت در یادگیری با سایر همکاران، هماهنگ نمودن اهداف تدریس با اهداف آموزشی دانشگاه و

رسالتهای دانشگاه می باشد. **از پرسشنامه به منظور بررسی استفاده می شود.**

**کارآفرینی درون سازمانی**

**عبارت است از مجموعه فعالیت هایی که بهره برداری از مزایای رقابتی نوآوری را در یک سازمان امکان پذیر کرده**

**و رهیافتی در نهادینه کردن نوآوری در سازمان ها است. در حقیقت کارآفرینی سازمانی بعنوان دریچه ای بسوی**



بهره‌برداری از مزایای رقابتی ماندگار، نوآوری و پیشگامی برای سازمان‌ها قلمداد می‌شود (کوارتکو و

همکاران، ۲۰۰۵، ص ۳۱۳).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق کارآفرینی سازمانی مجموعه فعالیت‌هایی که بهره‌برداری از مزایای رقابتی

نوآوری را دانشگاه امکان‌پذیر کرده و رهیافتی در نهادینه کردن نوآوری در دانشگاه است که با پرسشنامه سنجیده

می‌شود.

متغیر وابسته:

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان‌دهنده میزان موفقیت و

دستاوردهای کسب شده است. هزینه‌ها بخش محوری از عملکرد محسوب می‌شوند، در عین حال عملکرد تقریباً هر

هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف‌پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر میگیرد. (تانگن

، ۲۰۰۴).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق عملکرد سازمانی افراد در حوزه های تدریس، پژوهش و امور اجرایی در دانشگاه

مورد بررسی قرار می گیرد.

کلید واژه ها: سازمان یادگیرنده، کارآفرینی درون سازمانی، عملکرد سازمانی

• هدف یا اهداف کلی:

هدف اصلی

تعیین رابطه ی بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی درون سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی در اعضای هیئت

علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان

• اهداف اختصاصی:

اهداف فرعی

۱. تعیین رابطه ی بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی درون سازمانی

۲. تعیین رابطه ی بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمانی

۳. تعیین رابطه ی بین کارآفرینی درون سازمانی با عملکرد سازمانی

#### ۴. تعیین رابطه ی بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی درون سازمانی با عملکرد سازمانی

- اهداف کاربردی

- فرضیات یا سوالات پژوهشی:

##### فرضیه ی اصلی

بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی درون سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط وجود دارد.

##### فرضیه های فرعی

۱. سازمان یادگیرنده با کارآفرینی درون سازمانی ارتباط دارد.

۲. سازمان یادگیرنده با عملکرد سازمانی ارتباط دارد.

۳. کارآفرینی درون سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط دارد.

۴. سازمان یادگیرنده و کارآفرینی درون سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط دارد.

#### ۲- روش پژوهش:

در ابتدا لیست کلیه اعضای هیئت علمی از امور آموزشی دانشگاه گرفته می شود و سپس با استفاده از نمونه گیری طبقاتی ،

اعضای هیئت علمی بالینی و علوم پایه به دو طبقه تقسیم می شوند. سپس با توجه به تعداد اعضا در دانشکده ها و بیمارستانها به

جمع آوری اطلاعات از ۱۵۰ نفر که بطور تصادفی انتخاب می شوند اطلاعات جمع آوری میشود. در این روش از اعضای هیئت

علمی دانشگاه که خصوصیات ورود به مطالعه را داشته باشند( عضو هیئت علمی رسمی ، پیمانی و قراردادی ،حداقل ۲ سال سابقه

کار) و تمایل به شرکت در تحقیق را داشته باشند در کلیه دانشکده ها و بیمارستانهای آموزشی اطلاعات تکمیل می گردد. این

پرسشنامه توسط امور آموزشی هر دانشکده و بیمارستان درون پاکت بین افراد هیئت علمی انتخاب شده که مایل به شرکت در

مطالعه باشند توزیع می گردد و به ایشان فرصت داده می شود که در عرض یک هفته پرسشنامه را تکمیل نمایند و بعد از آن

پرسشنامه ها را در پاکتهای در بسته مجدداً توسط همکاران جمع آوری می شود. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها توسط محقق

اطلاعات آنها استخراج می گردند.

در این تحقیق از پرسشنامه های استاندارد برای تکمیل اطلاعات استفاده می شود که شامل اطلاعات دموگرافیک، مشخصات

سازمان یادگیرنده، کارآفرینی و عملکرد سازمانی است. بیشتر پاسخها بر اساس معیار چند گزینه ای لیکرت است. روایی و اعتبار

محتوایی این تحقیق با بررسی اعضای هیئت علمی و صاحب نظر تایید می گردد. پایایی این تحقیق با استفاده از آزمون آلفا

کرونباخ تایید می گردد. جهت تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ابتدا یک مطالعه پایلوت در ۲۰ نمونه انجام شده است. که بر این

اساس تغییرات جزئی در سوالات داده شد و اعتبار پرسشنامه برای کلیه مقیاسها در سطح قابل قبول بود. در این تحقیق برای

بررسی ویژگیهای فردی آزمودنیها از شاخصهای آمار توصیفی استفاده خواهد شد. برای بررسی فرضیه های تحقیق از شاخصهای

آمار استنباطی استفاده خواهد شد. برای تعیین رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون

چندگانه استفاده خواهد شد.

## **طرح و روش مطالعه**

این تحقیق از نظر زمان نوع مقطعی است. به این دلیل پیمایشی است که با استفاده از مشاهدات و همچنین تکنیک پرسشنامه، اطلاعات و داده های لازم بدست می آید. پرسشنامه بعنوان ابزاری برای جمع آوری اطلاعات استفاده می شود. از آزمونهای همبستگی و رگرسیون برای ارتباط بین متغیرها استفاده خواهد شد.

### محیط پژوهش:

جامعه آماری تحقیق: جامعه آماری این پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی استان همدان هستند که شامل ۳۰۰ نفر می باشد. براساس فرمول گرین تعداد نمونه کافی با افکت سایز متوسط ( $f^2 = 0.15$ ) و تعداد فاکتورهای مستقل برابر با

و  $(p=2)$  برابر با ۳۵۰ نمونه می باشد.

$$n \geq \frac{(8)}{(p-1)} + (p-1)$$

$$f^2$$

$$n \geq 350$$

لذا تعداد نمونه لازم در این تحقیق حدود ۳۵۰ نفر برآورد می شود.

**قلمرو موضوعی تحقیق:** بررسی رابطه بین یادگیری، کارآفرینی و عملکرد سازمانی

**قلمرو مکانی تحقیق:** دانشگاه علوم پزشکی همدان

• **قلمرو زمانی:** قلمرو زمانی تحقیق در سال ۹۶-۱۳۹۵ می باشد

از آزمون رگرسیون خطی برای بررسی اثر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته (پیشرفت حرفه ای) استفاده میشود. از محاسن این آزمون این است که علاوه بر اینکه تاثیر کلی دسته ای از متغیرهای مستقل را روی متغیر وابسته نشان میدهد تاثیر هر کدام از این متغیرها را با کنترل دیگر متغیرها روی متغیر وابسته نشان میدهد. در نهایت مدل آماری بر اساس فرضیه های تحقیق بدست آورده میشود. این روش آماری ارتباط آماری بین یک متغیر وابسته منفرد را با چندین متغیر مستقل (متغیرهای پیشگویی کننده) میتواند نشان دهد (استیونس، ۲۰۰۱).

#### • محدودیت های پژوهش:

- عدم تکمیل پرسشنامه ها میشود که در مورد نیاز با اعضای هیئت علمی تماس گرفته میشود و اطلاعات تکمیل میگردد.
- ۱- ملاحظات اخلاقی: قبل از انجام تحقیق مجوز کمیته اخلاق دانشگاه کسب خواهد شد.
- ۲- همچنین رضایت شفاهی و کتبی جهت شرکت در طرح از اعضای هیئت علمی قبل از انجام طرح گرفته خواهد شد.
- ۳- کلیه اطلاعات افراد محرمانه خواهد ماند.

#### • جدول زمانی مراحل اجرای طرح:

ردیف	فعالیت های اجرایی	زمان کل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
۱	ثبت پروپوزال	۳ ماه																		
۲	جمع آوری نمونه	۳ ماه																		
۳	بررسی پرسشنامه ها	۲ ماه																		
۴	ورود اطلاعات به رایانه	۳ ماه																		
۵	آنالیز	۳ ماه																		
۶	تهیه گزارش نهایی	۴ ماه																		

#### ۳- محصولات مورد تعهد طرح (Deliverables)

پرسشنامه هایی که روایی و پایایی آنها برای مطالعات آینده تایید شده است.

#### ۴- اطلاعات مربوط به هزینه ها

#### • جدول هزینه پروژه:

- هزینه کارمندی (پرسنلی) با ذکر مشخصات کامل و میزان اشتغال هر فرد و حق الزحمه آنها :

ردیف	نوع فعالیت	نام فرد یا افراد	رتبه علمی	تعداد ساعات	حق الزحمه برای یک نفر در هر ساعت	جمع کل (ریال)
۱	تهیه پروپوزال	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۲۰	۱۴۰۰۰۰	۲۸۰۰۰۰۰
		دکتر بیتا پارسا	استادیار	۲۰	۱۲۰۰۰۰	۲۴۰۰۰۰۰
۲	جمع آوری اطلاعات	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۱۰۰	۱۴۰۰۰۰	۱۴۰۰۰۰۰۰
		دکتر بیتا پارسا	استادیار	۶۰	۱۲۰۰۰۰	۷۲۰۰۰۰۰۰
		دکتر مرضیه حسینیان	استادیار	۶۰	۱۲۰۰۰۰	۷۲۰۰۰۰۰۰
۴	تجزیه و تحلیل	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۳۰	۱۴۰۰۰۰	۴۲۰۰۰۰۰۰
۵	تهیه گزارش نهائی	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۲۰	۱۴۰۰۰۰	۲۸۰۰۰۰۰
		دکتر بیتا پارسا	استادیار	۲۰	۱۲۰۰۰۰	۲۴۰۰۰۰۰
	جمع هزینه					۴۳۰۰۰۰۰۰۰

مواد مصرفی :

نام ماده	کشور سازنده	شرکت سازنده	شرکت فروشنده ایران	تعداد یا مقدار لازم	قیمت واحد (ریال)	قیمت کل (ریال)
----------	-------------	-------------	--------------------	---------------------	------------------	----------------

کاغذ	ایران			۴ بسته	۲۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰ ریال
خودکار	ایران			۴۰۰	۲۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰ ریال
پاکت بزرگ A۴	ایران			۴۰۰	۲۰۰۰	۸۰۰۰۰۰ ریال
کاور پلاستیکی	ایران			۴۰۰	۷۰۰۰	۲۸۰۰۰۰۰ ریال
جمع هزینه						۳۴۰۰۰۰۰ ریال

- هزینه های دیگر

هزینه های تکثیر اوراق	۲۰۰۰۰۰۰ ریال
تکثیر و صحافی گزارش نهایی	۱۵۰۰۰۰۰ ریال
جمع هزینه	۳۵۰۰۰۰۰ ریال

جمع هزینه های طرح :

هزینه پرسنلی	۴۳۰۰۰۰۰۰ ریال	هزینه مسافرت	
هزینه آزمایشها و خدمات تخصصی		هزینه های دیگر	۳۵۰۰۰۰۰ ریال
هزینه مواد و وسایل مصرفی	۳۴۰۰۰۰۰ ریال	متفرقه	----
هزینه وسایل غیر مصرفی	----	جمع کل	۴۹۹۰۰۰۰۰ ریال



• مبلغ قرار داد

نوع گرانت درخواستی:

مینای گرانت □ گرانت ترویجی \* گرانت توسعه ای □ گرانت راهبردی □

منابع:

میرباقری گنجی، سید موسی. (۱۳۹۱). صنایع کوچک و متوسط / عوامل تأثیرگذاری در گسترش میزان نوآوری ، مجله: بانک و اقتصاد « شماره ۱۱۸

فروهر، محمد و یونس وکیل الرعایا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین نوآوری و تغییر و کسب مزیت رقابتی در بین بنگاههای کوچک و متوسط ایران مطالعه موردی بنگاههای کوچک و متوسط استان سمنان، همایش پژوهش های کاربردی در مدیریت صنعتی، سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان

کهن دژ، محمدعلی و شروین تاجدینی. (۱۳۹۵). تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان ها، همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران

محمدی نیا، سید احمد و هاجر زائری. (۱۳۹۵). تبیین نظریه یادگیری اجتماعی و کاربرد آن در توسعه ی کارافرینی، دومین کنگره سراسری در مسیر توسعه علوم کشاورزی و منابع طبیعی، گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی باروگستر پارس، دانشگاه فرهنگیان استان گلستان

Antonic, B. and Hisrich, R.D.(2010). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16.

Antonic, B. and Hisrich, R.D.(2014). Clarifying intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), pp.7-24

Bohringer, W.O. and Maurer, I.(2014). Barriers to innovation in the process of innovation. *The Druid Academics Winter Conference*

Bapuji, H. & Crossan, M.(2014). From questions to answers: reviewing organizational learning research. *Management Learning*, 35(4), pp. 397- 417.

Baker, W. E. & Sinkula, J. M. ( 2009). The complementary effects of market orientation and entrepreneurial orientation on profitability in small business. *Journal of Small Business Management*, 47(4), p. 443–464.

Bollinger, Ann.S.; Smith, Rulff.D.(2010) «Managing organizational Knowledge as a strategic asset», *Journal of Knowledge Management*. Vol. 5, No.1. pp, 134-150

Bannet, Aliss. and Bannet, David, (2013) *Hand book On knowledge Management chapter 23 in Holsappel, C.w(Ed). Londen , Oxford.*

*Bennet. Alex and Bennet. DAvid, (2013). The partnership between organizational learning based on knowledge management.*

*Chuch C. H. law, Eric W.T. Ngai,(2008), "An empiric study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance", Elsevier, Expert systems with applications.*

*Chen, Y.-S., Ming-Ji , J. L. & Chang, C.-H., 2009. The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. Industrial Marketing Management, Volume 38, p. 152–158.*

*Dess, G.G., Irland, R.D. and Zahra, S.A.(2013). Emerging issues in corporate entrepreneurship. Journal of Management, 29.*

*Kinder, D., Kubina, R. & Marchand, L. N. (2005). Special education and direct instruction:*

*An effective combination. Journal of Direct instruction, 5, 1 – 36*

*Harvey, Charles & Denton, John. ( 2002 ). To Come of Age: The Antecedents of Organizational Learning. Journal Of Management Studies. Vol 36, Issue 7. pp 897 – 918*

*Ellinger, A. D, Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W (2012) «The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment», Human Resource Development Quarterly, vol.13, No.1, pp 5 21.*

*Pham T. N., Swierczek W. F.(2006), Facilitators of organizational learning in design, The Learning Organization, 13(2).*

*Robinson, M., 2010. The ten commandments of intrapreneurship. New Zealand Management, 48(11), pp.95-98.*

*Zampetakis, L.A. and Moustakis, V., 2007. Entrepreneurial behavior in the Greek public sector. International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 13(1), pp.19-38.*