



The entrepreneurial model of organization based on sustainable development and value-creating relationships

zahra borgeyy¹, Parviz Saeidi^{2*}, Roohollah Samiee³

Received date: 2023/02/05

Acceptance date: 2023/05/09

Abstract

The main goal of this research is to present the entrepreneurship model of organization based on sustainable development and value-creating relationships in the treatment department of the social security organization in the north of the country. The statistical population of the present research consists of two groups of theoretical and experimental experts, totaling 30 individuals. Moreover, the statistical population of the research includes the experts of the treatment department of the social security organization in the north of the country, from among whom, 146 participants were selected based Morgan's table as the research sample. Descriptive and inferential statistical methods were used to test research hypotheses. In order to answer the main research question, first, the research components were identified using the fuzzy Delphi method and using past research studies in the literature, each of which is under the field of entrepreneurship. The research findings showed that there is a significant relationship between social capital and entrepreneurship in the treatment department of the social security organization in the north of the country. Also, the meaningful participation of the employees of the social security organization's treatment department in the area of entrepreneurship and subsequently sustainable development was confirmed.

Keywords: organizational entrepreneurship, social capital, social security

1 . PhD Student in Entrepreneurship, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. Email: borgeyy1395@gmail.com

2 . Professor, Department of Management and Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

(Corresponding Author). Email: Dr.parvizsaedi@yahoo.com

3 . Department of Management, Ali Abad Katoul Branch, Islamic Azad University, Ali Abad Katoul, Iran. Email: roohalla.samiee@gmail.com

الگوی کارآفرینی سازمان مبتنی بر توسعه‌ی پایدار و روابط ارزش‌آفرین

زهرا برقی^۱، پرویز سعیدی^۲، روح اله سمیعی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر قصد دارد الگوی کارآفرینی سازمان مبتنی بر توسعه‌ی پایدار و روابط ارزش‌آفرین در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور را ارائه دهد. جامعه آماری پژوهش حاضر از دو گروه خبرگان نظری و تجربی به تعداد ۳۰ نفر تشکیل شده است. همچنین جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور می‌باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۴۶ نفر از آنان به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. به‌منظور پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، ابتدا با روش دلفی فازی و با استفاده از تحقیقات گذشته که هر یک از آنها تحت حوزه مسائل کارآفرینی می‌باشند، مولفه‌های تحقیق شناسایی شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشارکت معنادار کارکنان بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در حوزه‌ی کارآفرینی پایدار و متعاقباً توسعه پایدار تأیید گردید.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، سرمایه اجتماعی، تأمین اجتماعی.



۱. دانشجوی دکتری کارآفرینی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. ایمیل: borgeyy1395@gmail.com

۲. استادتمام، گروه مدیریت و حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول). ایمیل: Dr.parvizsaeedi@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. ایمیل: roohalla.samiee@gmail.com

مقدمه

در دنیای رقابتی یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان، کسب مزیت رقابتی پایدار از طریق ایجاد جو نوآوری و کارآفرینی در سازمان است. کارآفرینی پایدار در واقع از ترکیب کارکردهای توسعه پایدار در کارآفرینی سنتی به وجود آمده است که یکی از جدیدترین مسائل مورد توجه در مباحث کارآفرینی می‌باشد. بسیاری از دانشمندان این حوزه همگام با بسیاری از برنامه‌های بین‌المللی، خصوصاً در کشورهای توسعه‌یافته، تمرکز خود را بر گسترش کارآفرینی پایدار به‌عنوان یک وسیله کاربردی در جهت پیشبرد اهداف توسعه پایدار، معطوف داشته‌اند. از این رو توسعه پایدار، توسعه‌ای قلمداد می‌گردد که در آن سه بعد محیطی، اقتصادی و اجتماعی_فرهنگی به اعتلا رسیده باشند. در این منظر، پایداری به معنای توانمندی در برآوردن نیازهای خود بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهایشان است (مانزینی و همکاران، ۲۰۲۲)^۱

کارآفرینی فرایندی اجتماعی - اقتصادی است که از دو طریق به شرایط و بافت اجتماعی متکی است. اول اینکه کارآفرینان محصول محیط اجتماعی خود هستند و دوم اینکه کارآفرینی فعالیتی اجتماعی است و در نتیجه بود یا نبود پیوندها و ارتباطات اجتماعی بر ماهیت کسب و کار تأثیر می‌گذارد (دو و ادومند، ۲۰۱۱)^۲ از این رو، می‌توان اذعان کرد سرمایه اجتماعی نقش مهمی در فعالیت‌های کارآفرینانه دارد، زیرا همه فعالیت‌های کارآفرینی برای شروع حداقل دو سرمایه نیاز دارد: سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی؛ برای افزایش بهره‌وری نیازمند سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی است (اسدی و مرادی، ۱۳۹۲؛ رحمانی، ۱۳۸۶؛ علمی، ۱۳۸۴؛ شریفیان، ۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده، چندوجهی و بین‌رشته‌ای است که علی‌رغم تازگی و پیچیدگی، توجه بسیاری از صاحب‌نظران حوزه‌های یادشده را به خود جلب کرده (کریستینا و دیگران، ۲۰۱۵)^۳ و توانسته است از ابهامات و کاستی‌های نظری بحث‌های اقتصادی - اجتماعی تا حد زیادی بکاهد (منتظری و دیگران، ۱۳۹۵). با تقارن این مفهوم در ابعاد توسعه پایدار به این نتیجه می‌رسیم که توسعه نسل کنونی نباید منجر به محدودیت‌های نسل آینده در استفاده از محیط‌زیست، اقتصاد و جامعه شود؛ لذا در مدل‌های توسعه‌ای جدید، توانمندی مدل‌ها در رفع نیازهای کنونی به کارآمدترین شکل ممکن و واردآوردن حداقلی بار محیطی، اجتماعی و اقتصادی، نشان‌دهنده هرچه اثربخش‌بودن آنهاست (مونت، ۲۰۲۱)^۴.

اگرچه پژوهش‌های فراوانی در حوزه سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار انجام گرفته است (بولینو^۵ و دیگران، ۲۰۰۲؛ لین و یز می، ۲۰۰۵؛ ناهایت و گوشال^۶، ۱۹۹۸؛ نسون^۷، ۱۹۹۸؛ پنینگر^۸، ۱۹۹۸) و کارآفرینی سازمانی (آلپکان^۹ و دیگران، ۲۰۱۰؛ سیورا و تیراپاتوانگ^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ زهرا و گراویس^{۱۱}، ۲۰۰۰؛ لامپکین و دس^{۱۲}، ۲۰۰۰؛ هاف و

1 .Manzini et al
2 . Doh & Edmund
3 .Cristina
4 .Mont
5 .Bolino

شیرز، ۲۰۰۸) اما هنوز نتوانسته خلأ تحقیقاتی در این حوزه را پوشش دهد و همچنان نیاز به تحقیق و بررسی ابعاد و مولفه‌های مؤثر بر کارآفرینی سازمانی احساس می‌شود. مسئله نیاز به اهتمام ورزیدن بسیاری از کسب‌وکارها، چه نوپا و چه قدیمی، به منظور رعایت مسئولیت اجتماعی خود و سپس دریافت برخی مشوق‌های دولتی، در به‌کارگیری فاکتورهای پایداری و ایجاد تغییرات بنیادین به منظور رعایت ملزومات پایداری در ابعاد سه‌گانه محیطی، اقتصادی و اجتماعی - فرهنگی است که به واسطه وجود خلأ تحقیقاتی در این بخش موضوعات مرتبط با سرمایه اجتماعی دانش و ضرورت خلق آن در بستر تعاملات اجتماعی، توجه به عامل تسهیل‌کننده این تعاملات و پیامدهای ارزش‌آفرینی پایدار، در اولویت توجه محققان در این مقاله قرار گرفته است. براین اساس و با توجه به مطالب اشاره شده، ما در این مقاله قصد داریم به ارائه الگوی کارآفرینی سازمان مبتنی بر توسعه‌ی پایدار و روابط ارزش‌آفرین بپردازیم.

ادبیات تحقیق و چارچوب نظری

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی در برگیرنده تلاش‌هایی کارآفرینانه است که به حمایت‌های سازمانی و اختصاص منابع برای اجرایی کردن فعالیت‌های نوآورانه در قالب نوآوری سازمانی و فرایندی و تولیدی احتیاج دارد (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸). به‌طور کلی، کارآفرینی در برگیرنده یک فرایند نوآوری فزاینده‌ای است که در نهایت موجب یک رخداد کارآفرینانه می‌شود (کاروانا و همکاران، ۲۰۲۱).

توسعه پایدار

توسعه‌ی پایدار فرایندی است که آینده‌ای مطلوب را برای جوامع بشری متصور می‌شود که در آن شرایط زندگی و استفاده از منابع، بدون آسیب رساندن به یکپارچگی، زیبایی و ثبات نظام‌های حیاتی، نیازهای انسان را برطرف می‌سازد (فارنی و بیندل، ۲۰۲۱).

کارآفرینی پایدار

کارآفرینی پایدار جستجوی فرصت‌هایی برای تبدیل آنها به وجود محصولات، فرایندها و خدمات آینده به‌خاطر منافع اقتصادی و غیراقتصادی برای همه افراد تعریف شده است (فاطمی و محمدی، ۱۴۰۱). اقتصاد و جامعه درحالی‌که بر حفظ طبیعت، حمایت از زندگی و جامعه تمرکز می‌کند، قصد دارد راه‌حل‌های تجاری قابل دوام ایجاد کند تا بتواند فرصت‌ها را برای توسعه پایدار درک کرده و از آنها

استفاده کند (فارنی و بیندل، ۲۰۲۱).

1. Lin & Yin-Mei
2. Nahapiet & Ghoshal
3. Pennings
4. Benson
5. Alpkan
6. Sebor & Theerapatvong
7. Zahra & Garvis
8. Lumpkin & Dess
9. Hough & Scheepers
10. Farny and Binder

سرمایه اجتماعی

هانی‌فان^۱ (۱۹۱۶) برای اولین بار موضوع سرمایه اجتماعی را مطرح کرده و بیان نمود، اجتماعی نه تنها دارایی ارزشمند برای افزایش زندگی است؛ بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه است (دیپیم‌پور، ۱۳۹۸). گیسو^۲ و همکارانش (۲۰۰۴) سرمایه اجتماعی را سطح اعتماد متقابل و گرایش نوع‌دوستانه در یک جامعه تعریف می‌کنند (جها و کاکس، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی به منابع ناشی از روابط اجتماعی اشاره دارد (لو و لی، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی که ریشه‌های جامعه‌شناسانه دارد، اهرمی توفیق‌آفرین و بستری مناسب برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و حوریه، ۱۳۹۰).

دیوانتی و هاری یانتو^۳ (۲۰۲۲)، در پژوهشی تأثیر شایستگی منابع انسانی را بر کارآفرینی سازمانی با بررسی نقش اسپانسرها مورد بررسی قرار دادند و نتایج حاکی از متأثر بودن کارآفرینی در برخورداری از نیروی شایسته انسانی است و در سازمان‌های کارآفرین اسپانسرها و نیروی انسانی مؤثر بر عملکرد سازمان افرادی شایسته بوده و می‌توانند منجر به بهبود عملکرد سازمان در ایجاد زمینه کاری گردند.

شیرین جمال^۴ (۲۰۲۲)، در تحقیق خود رابطه‌ی بین کارآفرینی اجتماعی، مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد سازمان‌ها را در کشور عراق مورد بررسی قرارداد و بیان کرد نیاز به تکمیل و تقویت کارآفرینی اجتماعی با برنامه‌ها و فعالیت‌های CSR^۵ برای ارتقای عملکرد سازمانی وجود دارد. این فعالیت‌ها شامل مشارکت در فعالیت‌های شرکتی باهدف حفظ محیط‌زیست، حفاظت از منافع سهام‌داران و برآوردن انتظارات ذی‌نفعان است. دیوانتی و همکاران^۶ در سال ۲۰۲۱، با بررسی اثر فرهنگ سازمانی و آمادگی برای تغییر بر کارآفرینی سازمانی با تأکید بر نقش شایستگی، بیان کردند فرهنگ سازمانی، بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ سازمانی و/یا آمادگی برای تغییر با شایستگی به‌عنوان یک متغیر مداخله‌گر نیز به طور مثبت و قابل توجهی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر گذاشت.

چای و تانگو^۷ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان ترویج کارآفرینی با جمع‌آوری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام دادند و بر اهمیت مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در گرایش به کارآفرینی فروشندگان متوسط و کوچک تأکید کردند. همچنین، نتایج تحقیق آنان نشان داد سرمایه اجتماعی و گرایش به کارآفرینی به طور کامل با مدیریت دانش رابطه دارد. الینگر^۸ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافتند که سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان

1 . Hanifan

2 . Guiso

3 . Cox & Jha

4 . Lui & Lee

5 . Dyah Pikanthi Diwanti and Muhsin Hariyanto

6 . Shirin Jamal Mohammad Rashid

7 . Corporate Social Responsibility

8 . Dyah Pikanthi Diwanti, Suryanto Suryanto, Sri Iswati, Tri Siwi Agustina, Hari Basuki Notobroto

9 . Chih & Tingko

10 . Ellinger

عملکرد سازمان مؤثر بود. آوانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در مالزی، شرکت‌های کوچک و متوسط را بررسی کردند و متوجه شدند که هر بعد کارآفرینی، به طور مستقل به بهبود عملکرد کمک می‌کند و نقش دارد. نامدار جوییم و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینی با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های نوآوری سازمانی (اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران) نشان دادند رابطه (سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینی) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (رابطه‌ای و شناختی) رابطه‌ای منفی و سایر ابعاد رابطه‌ای مثبت با گرایش کارآفرینی دارند. در این رابطه (سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینی) قابلیت‌های نوآوری سازمانی نقش میانجی دارد. احمدی و علیرضایی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی پشتیبانی فرارگاه ستاد ناجا) نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی بالاتر از میانگین هستند. همچنین بین سرمایه اجتماعی شناختی، انسانی و ارتباطی با کارآفرینی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مستقل پژوهش، متغیر سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر متغیر وابسته هستند. رجبی فرجاد و معدن کار (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی ظرفیت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد)، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی اصلی این پژوهش، حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری ظرفیت سازمانی بر کارآفرینی شرکت، تأثیر مثبت و معناداری دارد. سرمایه‌ی اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و بر ظرفیت سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری داشته و ظرفیت سازمانی نیز بر کارآفرینی سازمانی مؤثر است. طاهری زاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد، این تأثیر به صورت غیرمستقیم و به واسطه متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی، شدت بیشتری می‌یابد. میارکلانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرایند کارآفرینی سازمانی کارکنان ادارات پست استان مازندران پرداخته‌اند. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ارتباط معنادار میان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. ربیعی و صادق‌زاده (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که شاخص ساختار روابط بیشترین تأثیر و شاخص ارتباطی کمترین تأثیر را بر کارآفرینی داشته‌اند و شاخص خلاقیت و استقلال (از کارآفرینی) تحت تأثیر هیچ یک از شاخص‌های سرمایه اجتماعی قرار ندارد. شرایط محیطی

1. Awang

متأثر از سرمایه اجتماعی می‌توانند فرصت تبدیل خلاقیت به کارآفرینی را دستخوش تغییر کنند. داشتن شبکه‌ای از روابط گسترده، بالابودن اعتماد و تبادل اطلاعات میل به کارآفرینی را افزایش خواهد داد. بالابردن حمایت اجتماعی از ریسک خلاقانه ارتقا روحیه کار تیمی و فعالیت‌های مشارکتی عوامل ارتباطی و روابط متقابل با اعتماد، زمینه‌های اجتماعی کارآفرینی به حساب می‌آید.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق پیمایشی است که از نظر فرایند اجرا از نوع تحقیق ترکیبی (کمی - کیفی) است، از نظر نتیجه اجرا نیز یک تحقیق کاربردی است. همچنین، از نظر بعد زمانی مقطعی است. علاوه بر این، از منظر منطق اجرا یک تحقیق آمیخته یا ترکیبی (قیاسی - استقرایی) و مبتنی بر گردآوری داده‌های موردنیاز کتابخانه‌ای و میدانی است. در مرحله اول، ابتدا پژوهشگر پرسش‌نامه اولیه‌ای را به منظور استخراج ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی چارچوب (مدل) مفهومی تهیه و آن را برای پاسخگویی در اختیار ۳۰ خبره نظری و تجربی قرار داده است.

منظور از خبرگان نظری، اساتید دانشگاهی و خبرگان تجربی شامل مدیران عالی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور می‌باشند که جهت انتخاب آنها از روش غیرتصادفی (روش گلوله‌برفی) استفاده شده است به گونه‌ای که در آن یک شرکت‌کننده در پژوهش ما را به شرکت‌کنندگان دیگر هدایت نمود.

جدول (۱): ویژگی‌ها و تعداد اعضای خبرگان

تعداد	مشخصات	خبرگان
۱۵	دارای حداقل ۵ سال سابقه تدریس و پژوهش باشند دارای مدرک دکتری یا دانشجوی دکتری باشند	خبرگان دانشگاهی
۱۵	دارای حداقل ۵ سال سابقه مدیریت باشند حداقل دارای مدرک کارشناسی ارشد باشند	خبرگان تجربی
۳۰ نفر		کل

از این رو، پژوهشگر بعد از انجام مصاحبه از طریق پرسش‌نامه فوق برخی از مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی چارچوب (مدل) مفهومی استخراج گردید که از آنها به منظور تدوین پرسش‌نامه دوم (اصلی) استفاده نموده است؛ لذا، پژوهشگر بعد از تهیه پرسش‌نامه دوم آن را در اختیار جامعه هدف پاسخگویان قرار داده است. در این مرحله داده‌ها و اطلاعات پرسش‌نامه که شامل ۱۴۶ نمونه آماری بوده است وارد فایل اکسل گردید. از این رو در این مرحله که مربوط به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌باشد، ابتدا تحلیل عاملی تحقیق انجام شده و بعد مدل اصلی پژوهش بررسی می‌شود. در نهایت فرضیات تحقیق آزمون می‌شوند.

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه کارشناسان حوزه‌های مدیریتی و اجرایی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از

جدول کرجسی و مورگان استفاده شده و حداقل حجم نمونه مورد نیاز در سطح اطمینان ۹۵٪، برابر با ۱۴۶ نفر محاسبه شد. برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و همچنین نرم افزار AMOS20 با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به نتایج جدول (۲) می توان گفت که پرسش نامه تحقیق از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد.

جدول (۲) - بررسی ثبات و سازگاری درونی سازه های تحقیق

بررسی سازگاری درونی (پایایی) مقیاس های تحقیق				بررسی ثبات سازه های مقیاس های تحقیق			مقیاس			
میانگین همبندی درون سازه	میانگین همبندی درون سازه	میانگین همبندی درون سازه	میانگین همبندی درون سازه	مقدار آلفای کرونباخ	آزمون آیزن-آیزن	شهرت همبستگی درون سازه ای (ICC)	شهرت همبستگی درون سازه ای	تعداد سوالات	نام سازه	
0.562	0.587	0.966	0.995	۰.۹۸	۰.۳۲	۰.۸۲	۰.۸۵	21	عوامل ساختاری (SCOE) structural factors	کارآفرینی سازمانی organizational entrepreneurship (OES)
0.564	0.591	0.916	0.985	۰.۹۸	۰.۲۲	۰.۷۵	۰.۷۹	12	عوامل رفتاری (bCOE) behavioral factors	
0.587	0.605	0.932	0.986	۰.۹۹	۰.۳۱	۰.۷۹	۰.۸۱	8	عوامل محیطی (ICOE) environmental factors	
					۰.۲۹	۰.۷۹	۰.۸۲	41	کلی	
0.434	0.590	0.806	0.943	۰.۹۴	۰.۴۱	۰.۸۱	۰.۸۴	26	سرمایه رابطه ای (RSC) relational capital	سرمایه اجتماعی social capital (SC)
0.383	0.506	0.808	0.943	۰.۹۴	۰.۱۲	۰.۷۵	۰.۷۳	6	سرمایه ساختاری (SSC) structural capital	
0.434	0.590	0.806	0.943	۰.۹۴	۰.۳۸	۰.۸۱	۰.۸۵	3	سرمایه شناختی (CSC) cognitive capital	
					۰.۳۲	۰.۷۸	۰.۷۹	35	کلی	
۰.۵۲۷	0.591	0.916	۰.۹۷۷	۰.۹۵	۰.۲۴	۰.۸۲	۰.۸۱	۱۰	پایداری اقتصادی (ECS) Economic stability	توسعه پایدار Sustainable development (SD)
۰.۵۴۱	0.587	0.966	۰.۹۸۰	۰.۹۶	۰.۳۲	۰.۷۵	۰.۸۵	۱۳	پایداری محیطی (ENS) Environmental sustainability	
۰.۵۸۸	0.605	0.932	0.986	۰.۹۸	۰.۲۷	۰.۸۰	۰.۷۸	۷	پایداری اجتماعی-فرهنگی (SCS) Socio-cultural sustainabilit	
					۰.۲۵	۰.۷۸	۰.۸۱	۴۰		

در پژوهش حاضر، برای بررسی میزان تأثیر کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن بر متغیرهای وابسته توسعه پایدار و سرمایه اجتماعی از مدل رگرسیونی استفاده شد. همچنین در بخش اصلی پژوهش، برای آزمون اثر مداخله گری (تعدیل کنندگی) متغیر جنسیت در رابطه بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی - کارآفرینی سازمانی و توسعه پایدار، تکنیک تحلیل گروه های چندگانه به کار گرفته شد. این تکنیک برخلاف روش های معمول مانند آزمون t که فقط امکان مقایسه گروه ها را بر حسب یک متغیر خاص فراهم می کند، به پژوهشگر اجازه می دهد ضمن بررسی رابطه بین دو متغیر، برای گروه های مختلف متغیر تعدیلگر به صورت جداگانه، روابط بین متغیرها بر اساس گروه بندی متغیر تعدیلگر را نیز مقایسه کند. در این روش، معمولاً دو مدل شامل مدلی اولیه که در آن همه پارامترها

برای گروه‌های مختلف در نظر گرفته می‌شود (مدل غیریکسان یا مغایر)، و مدلی که فارغ از هرگونه محدودیت و کاملاً یکسان برای هر دو گروه در نظر گرفته می‌شود (مدل یکسانی) مبنای مقایسه قرار می‌گیرند، تفاوت در مقدار کای اسکویر $\Delta\chi^2$ دو مدل، اساس اندازه‌گیری تفاوت در مدل‌های مختلف است، بدین نحو که در صورت معناداری تفاوت در کای اسکویر، نقش تعدیل‌کنندگی متغیر بررسی شده تأیید می‌شود. در نهایت، برای آزمون درست بودن مدل‌ها و برازش آنها با داده‌های میدانی، از شاخص‌های مختلف برازش استفاده شد که در جدول (۳) به این شاخص‌ها و سطح قابل قبول آنها اشاره شده است.

جدول (۳) - شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری تحقیق

شاخص	$\frac{\chi^2}{df}$	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.10

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش نشان داد که از کل خبرگان (۳۰ نفر)، ۱۵ نفر خیره دانشگاهی و ۱۵ نفر خیره سازمانی بودند که از این تعداد ۲۶ نفر (۸۶٪) مرد و ۴ نفر (۱۴٪) زن بودند که میزان تحصیلات ۲ نفر (۷٪) کارشناسی ارشد و ۲۸ نفر (۹۳٪) دکتری بود. در این تحقیق از کل کارشناسان حوزه‌های مدیریتی و اجرایی (۳۵۱ نفر)، تعداد ۲۳۷ نفر (۶۸٪) مرد و ۱۱۴ نفر (۳۲٪) زن بودند که میزان تحصیلات ۲۱۹ نفر (۶۳٪) کارشناسی، ۱۲۴ نفر (۳۵٪) کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۲٪) دکتری بود و ۹۴ نفر (۳۲٪) تا ۱۰ سال، ۱۷۶ نفر (۴۲٪) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۸۱ نفر (۲۶٪) ۲۱ به بالا، سابقه کار داشتند.

خلاصه نتایج آمار استنباطی: در این بخش ابتدا عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی را شناسایی کرده و سپس به تبیین مولفه‌های میانجی مؤثر بر رابطه آنها با استفاده از روش دلفی فازی خواهیم پرداخت. براین اساس عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور با استفاده از روش دلفی فازی طبق جدول (۴)، عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی و توسعه‌ی پایدار طبق جدول (۵) و متغیرهای میانجی طبق جدول (۶) و با استفاده از روش دلفی فازی ارائه شده است.

جدول (۴) - عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی

عامل اصلی	عامل فرعی
ساختاری	یادگیری سازمانی، نیروی انسانی کارآمد، توانمندسازی کارکنان، توانمندسازی کارکنان، مدیران خلاق، شفافیت در فرایندهای سازمانی، نوآوری سازمانی، ساختار سازمانی، آموزش کارآفرینی، امکانات فیزیکی، چابکی سازمانی، ساختار سازمانی، آموزش کارآفرینی، امکانات فیزیکی، چابکی سازمانی، حمایت مدیریت از ایده‌های جدید، شایسته‌سالاری، برنامه‌ریزی، ارزیابی و کنترل، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم منابع اطلاعاتی
رفتاری	آینده‌نگری، کشف و تعقیب فرصت‌ها، روحیه کارگروهي، هوش تجاری، رفتار شهروندی، انگیزش، مهارت‌های ارتباطی، داشتن ابتکار عمل، مسئولیت‌پذیری، رفتار خلاقانه، فرهنگ سازمانی، انعطاف‌پذیری، دقت در انجام کار

محیطی	محیط سیاسی، تغییر در الگوی بیماری‌ها، محیط قانونی، عدم اطمینان ناشی از تقاضا، ارتباط با ارباب‌رجوع، عدم اطمینان ناشی از فناوری، عوامل اقتصادی، محیط فرهنگی - اجتماعی، محیط فنی، محیط اداری، محیط بین‌المللی، کاهش سود خدمات، افزایش رقابت، تغییر در کیفیت مواد اولیه، افزایش هزینه‌ها، تغییرات در انتظارات ذی‌نفعان، تعدد اجزای کاری، انحصاری شدن بازار، حفظ منافع ذی‌نفعان.
فردی	خطرپذیری، ارزش‌های شخصی، نیاز به موفقیت، کانون کنترل درونی، الگوی نقش، استقلال‌طلبی، توان برنامه‌ریزی، قدرت مذاکره، مدیریت کسب‌وکار، قدرت تصمیم‌گیری، تحمل ابهام، مشوق‌های اجتماعی.

باتوجه به نتایج دلفی، عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی شامل چهار عامل اصلی (ساختاری - رفتاری - محیطی و فردی) و ۶۴ عامل

فرعی می‌باشد.

جدول (۵) - عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی

عامل اصلی (سرمایه اجتماعی)	عامل فرعی
ساختاری	وجود سیستم مطلوب کاری، مشخص بودن حیطه وظایف افراد، انتخاب مناسب افراد برای امور مختلف، تشکیل گروه‌های کاری مختلف، الگو قرارگرفتن افراد شایسته در سازمان
ارتباطی	هماهنگی گفتار و کردار افراد، فروتنی در رفتار و گفتارها، وجود همدلی بین افراد، وجود رازداری در بین اعضا، خودمدیریتی و کنترل امور به‌وسیله افراد، محول نمودن انجام امور به افراد شایسته، عدم توجه به ظاهرسازی، عدم وجود افراط و تفریط، بالا بودن آستانه تحمل افراد، برخورد منطقی با مسائل کاری، صداقت در انجام امور محوله، اولویت قراردادن منافع سازمان، وجود نوع دوستی در بین کارکنان، ارج نهادن به نیکوکاری، احترام گذاشتن به شخصیت افراد، پرهیز از توهین به یکدیگر، پذیرش انتقاد سازنده از سوی مدیران، توجه به تفاوت‌های فردی افراد، احترام به افراد بر اساس تفاوت‌های فردی، تلاش در جهت توانمندسازی افراد، توجه به توانایی افراد و رشد آنها، اهمیت دادن به مشارکت افراد، محوریت قراردادن اهداف سازمان، انتقاد سازنده در جهت رشد توانایی افراد.
شناختی	اهداف سازمان در مقابل اهداف شخصی، فرهنگ سازمانی، انتقال تجربیات کاری در بین افراد
فرهنگی	احترام به باورهای سایرین، باور به رعایت عرف، رعایت قوانین، صرفه‌جویی، غرور، وجود روحیه تعاون، باور به کرامت انسانی، باور به دین، اعتقادات مذهبی، فردگرایی، پاسخگویی، دموکراسی
اجتماعی	اعتماد به همکاران، اعتماد به دقت و صحت کار دیگران، دوستی با همکاران، شرکت در مراسمات اجتماعی، تصمیم‌گیری در محل کار، میزان سعی در کشف واقعی بودن اطلاعات، توجه به مصلحت عامه، مسئول بودن در برابر دیگران، باور به امنیت اجتماعی، سابقه تنش در محیط کاری، رعایت عدالت.
عامل اصلی (توسعه‌ی پایدار)	عامل فرعی
توسعه‌ی اقتصادی	شناسایی نیازهای مالی، توجه به اقلام ضروری سبد خانوار، تصمیم‌گیری در ارتباط با تأمین آسایش افراد، سعی در بهبود رفاه اقتصادی، تأمین مصلحت اقشار کم‌درآمد، گسترش صنایع تولیدی و درآمدزا، ایجاد اشتغال و کارآفرینی، احترام به کرامت انسانی، تأمین زیرساخت‌های تولید، به‌کارگیری نیروهای شایسته، پرورش فن‌آوری و توسعه‌ی شرکت‌های دانش‌بنیان.
پایداری محیطی	توجه به توسعه تکنولوژی، تأمین زیرساخت تولیدات فن‌آورانه، بهبود روند قانونی، حمایت از تولیدات داخلی، کنترل کیفیت خدمات و محصولات، گسترش تبلیغات، اعتماد به تولیدات داخلی، کنترل صادرات، رعایت حقوق تولیدکنندگان.
پایداری اجتماعی - فرهنگی	رفع نیاز عمومی، توجه به اشتغال‌زایی پایدار، جلب اعتماد عمومی، آموزش و رشد، برگزاری همایش‌های کاربردی، جلب اعتماد عمومی، پایش قبل از تولید و ارائه خدمات.

باتوجه به نتایج دلفی، عوامل مؤثر بر توسعه‌ی پایدار شامل سه عامل (اقتصادی، محیطی و اجتماعی - فرهنگی) و ۲۷ عامل فرعی، سرمایه

اجتماعی شامل پنج عامل اصلی (ساختاری - ارتباطی - شناختی - فرهنگی و اجتماعی) و ۵۵ عامل فرعی می‌باشد.

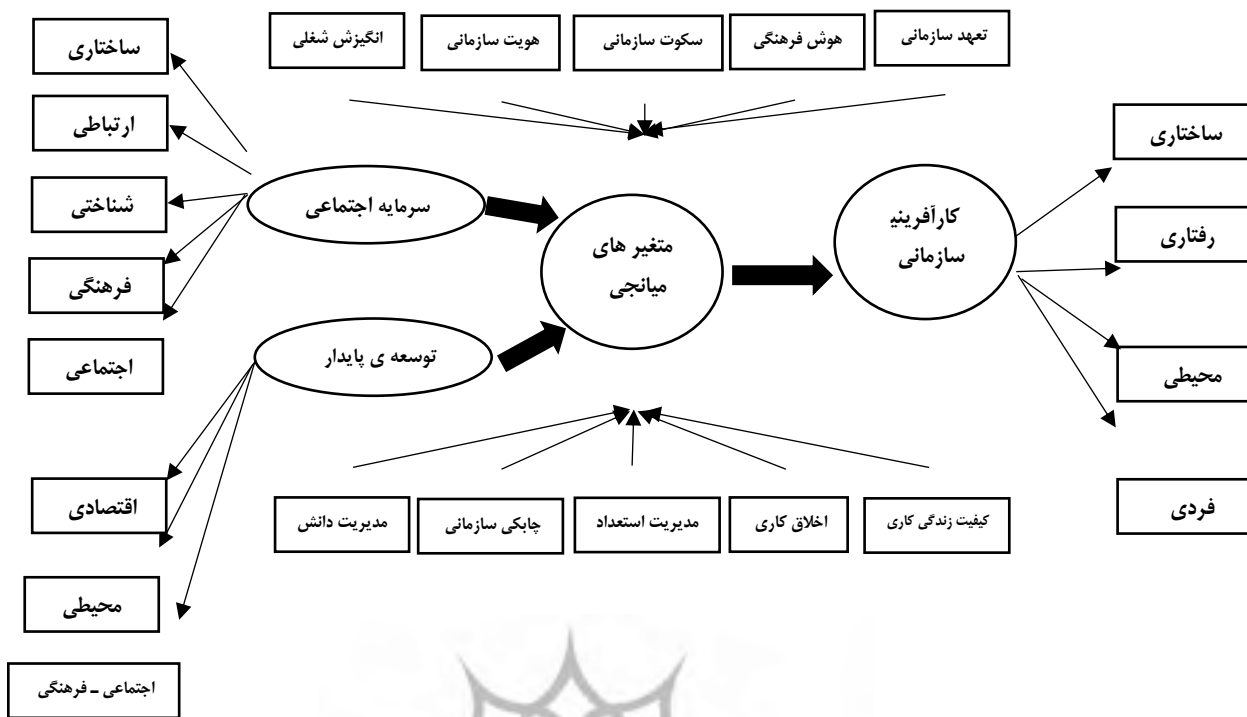
جدول (۶) - متغیرهای میانجی

ردیف	متغیر	ردیف	متغیر
۱	مدیریت دانش	6	انگیزش شغلی
۲	چابکی سازمانی	7	هویت سازمانی
۳	مدیریت استعداد	8	سکوت سازمانی
۴	اخلاق کاری	9	هوش فرهنگی
۵	کیفیت زندگی کاری	10	تعهد سازمانی

ضریب غیرمستقیم رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی از طریق متغیرهای مدیریت دانش ۰/۳۰۳، چابکی سازمانی ۰/۳۰۷، مدیریت استعداد ۰/۳۰۸، اخلاق کاری ۰/۳۱۱، کیفیت زندگی کاری ۰/۳۱۴، تعهد سازمانی ۰/۳۲۴، انگیزش شغلی ۰/۳۵۶، هویت سازمانی ۰/۳۰۲، سکوت سازمانی ۰/۳۳۹ و هوش فرهنگی ۰/۳۰۵ محاسبه شده است که با بررسی توسط آزمون سوبل می‌توان گفت میانجی‌گری متغیرهای مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد ($t > 1/96$).

ضریب غیرمستقیم رابطه بین توسعه‌ی پایدار با کارآفرینی سازمانی از طریق متغیرهای مدیریت دانش ۰/۳۴۱، چابکی سازمانی ۰/۳۱۲، مدیریت استعداد ۰/۳۲۴، اخلاق کاری ۰/۳۱۰، کیفیت زندگی کاری ۰/۳۱۲، تعهد سازمانی ۰/۳۲۵، انگیزش شغلی ۰/۳۴۸، هویت سازمانی ۰/۳۶۱، سکوت سازمانی ۰/۳۴۱ و هوش فرهنگی ۰/۳۳۲ محاسبه شده است که با بررسی توسط آزمون سوبل می‌توان گفت میانجی‌گری متغیرهای مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی در رابطه بین توسعه‌ی پایدار با کارآفرینی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد ($t > 1/96$).

مدل مفهومی نهایی تحقیق



شکل (۱) - مدل مفهومی تحقیق

پایایی^۱: به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ می‌پردازیم.

سنجش بارهای عاملی

جدول (۷) - ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی
سرمایه اجتماعی	B1	0.654
	B2	0.836
	B3	0.894
	۴B	۰.۷۲۹
کارآفرینی	C1	0.766
	C2	0.882
	C3	0.707
	C2	۰.۸۵۵
	C3	۰.۶۲۵
	توسعه‌ی پایدار	D1
D2		0.642
D3		0.803
مولفه‌های میانجی	E1	0.706
	E2	0.788
	E3	0.702
	E4	0.692

1. Reliability
2. Composite Reliability

۰.۶۸۸	E۵
۰.۷۹۴	E۶
۰.۹۲۵	E۷
۰.۶۸۸	E۸
۰.۷۳۴	E۹
۰.۷۷۱	E۱۰

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول (۷): نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
0.791	0.801	D	توسعه‌ی پایدار
۰.۷۴۴	0.783	B	سرمایه اجتماعی
۰.۸۲۱	0.852	C	کارآفرینی
۰.۷۹۰	0.751	E	متغیرهای میانجی

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا^۱

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول (۸): نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
توسعه‌ی پایدار	D	0.586
سرمایه اجتماعی	B	0.630
کارآفرینی	C	0.677
متغیرهای میانجی	E	0.551

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 برابر (۰/۰۵) است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری

ضرایب معناداری (مقادیر t-values)

باتوجه به خروجی نرم‌افزار پی. ال. اس، چون ضرایب t برای فرضیه‌های تحقیق بیشتر از ۱,۹۶ به دست آمده است، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با نتایج نرم‌افزار، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که باتوجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول (۹): نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	R^2
توسعه‌ی پایدار	D	0.201
سرمایه اجتماعی	B	0.199
کارآفرینی	C	0.244
متغیرهای میانجی	E	0.697

1. Average Variance Extracted

برازش مدل کلی

معیار GOF'

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۲۵، ۰,۳۶ و به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

(Communalities) از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول (۱۰): میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	Commuality	R ²
توسعه‌ی پایدار	D	0.534	0.243
سرمایه اجتماعی	B	0.642	0.189
کارآفرینی	C	0.622	0.235
متغیرهای میانجی	E	0.523	0.651

جدول (۱۱): نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\frac{dy}{dx}$	(Commuality)
0.491	0.362	0.588

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰,۴۹۱، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول (۱۲): نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات فرعی مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	توسعه‌ی پایدار -- متغیرهای میانجی	B --- D	0.201	۴,۳۴۰	تأیید فرضیه اول
اول	سرمایه اجتماعی -- متغیرهای میانجی	B --- E	0.119	3.401	تأیید فرضیه دوم
دوم	متغیرهای میانجی ---- کارآفرینی	D --- C	۰,۱۸۶	۴,۵۴۱	تأیید فرضیه سوم

نتایج برازش مدل و نتایج فرضیه‌های تحقیق

نتیجه فرضیه اول

باتوجه به اینکه ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین مولفه‌های دو متغیر (توسعه‌ی پایدار --- متغیرهای میانجی) $\beta=0,201$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره‌تی) بین این دو متغیر نیز $t=3/340$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد معنادار است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین توسعه‌ی پایدار و متغیرهای میانجی رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا؛ فرضیه اول تأیید خواهد شد.

نتیجه فرضیه دوم

باتوجه به اینکه ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین مولفه‌های دو متغیر (سرمایه اجتماعی --- متغیرهای میانجی) $\beta=0,119$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره‌تی) بین این دو متغیر نیز $t=3/401$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد معنادار است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین سرمایه اجتماعی و متغیرهای میانجی رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا؛ فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

نتیجه فرضیه سوم

باتوجه به ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین مولفه‌های دو متغیر (متغیرهای میانجی --- کارآفرینی) $\beta=0,186$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره‌تی) بین این دو متغیر نیز $t=541$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد معنادار است؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مولفه‌های متغیر میانجی و کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه تحقیقات زیادی اهمیت کارآفرینی سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند. اما در عمل مشاهده می‌شود، بسیاری از سازمان‌ها برای ایجاد یک سازمان کارآفرین با موانع گوناگونی روبرو می‌شوند. یکی از این موانع سازمانی که کمتر مورد توجه قرار گرفته عدم توجه به روابط ارزش‌آفرین یا به عبارتی سرمایه اجتماعی، به عنوان یک تسهیل‌کننده و محرک برای ایجاد سازمان کارآفرین است. علاوه بر این، توسعه‌ی پایدار یکی از موارد حایز اهمیت در تحقق اهداف کارآفرینی در بازار رقابتی است که باید مورد بررسی و توجه قرار گیرد.

نظر به جایگاه و نقش سازمان تأمین اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین و بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گذار در کشور و به منزله مهم‌ترین ابزار و یکی از اهداف غایی سیاست‌گذاری توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره می‌باشد. در تأمین اجتماعی که هدف اصلی آن ارتقا،

اصلاح و بهبود مستقیم کیفیت، ارائه خدمات و استقرار نظام سلامت می‌باشد و باتوجه به اینکه خلاقیت، آینده‌نگری، کارآفرینی و ریسک‌پذیری از جمله ویژگی‌های خاص مدنظر مدیران می‌باشد برای درک اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی و توسعه‌ی پایدار در حوزه تأمین اجتماعی باید به نقش و جایگاه تأمین اجتماعی در برنامه‌های توسعه کشور توجه کرد. نتایج این تحقیق نشان داد بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی و بین توسعه‌ی پایدار با کارآفرینی باتوجه به نقش میانجی متغیرهای (مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی) در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج سایر مطالعات از جمله (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷، فرزانه، ۱۳۹۳، صدقی میارکلاهی، ۱۳۹۵) همخوانی دارد.

پیشنهادها

در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادهای و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمان‌ها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمانشان را برای رویارویی با چالش‌های فردا آماده کنند. راه‌حل مشکلات آینده در استفاده از ابزارهایی نیست که به آنها عادت کرده‌ایم؛ بلکه در ابزارهایی مانند تشویق و حمایت مدیریت عالی از فعالیت‌های خلاق و نوآور کارکنان است که تا کنون کمتر از آنها استفاده شده است. سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به رقبای چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه خود فائق آیند، بنابراین پیشنهاد می‌شود شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه‌ای بهره‌مند شده و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. از این رو باید فعالیت‌های کارآفرینانه را در سازمان‌ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان پرورش و در نهایت محیطی کارآفرینانه در سازمان حاکم گردانید. این امر مستلزم شناخت، تبیین و تشریح مفهوم و فرایند کارآفرینی سازمانی است؛ بنابراین با استفاده از روابط ارزش آفرین می‌توانیم متوجه شویم که چرا یک سازمان یا مجموعه به صورت موفقیت‌آمیز حرکت می‌کند و چرا سازمانی در مسیر شکست قرار دارد. سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد.

منابع

- احمدی، ابراهیم؛ علیرضایف محمد (۱۳۹۹)، مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی پشتیبانی قرارگاه ستاد ناجا)، فصلنامه علمی دانش نظامی مرکزی، شماره ۳۱، صص ۱۱-۴۰.
- احمدی، سید علی اکبر؛ فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰)، بررسی ارتقا سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه‌ی موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)، مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۳۵-۸۸.
- اسدی، نوید؛ مرادی، آرام (۱۳۹۲)، بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، نشریه‌ی مدیری و فیزیولوژی ورزشی شمالی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۲۹-۴۳.
- خیراندیش، مهدی؛ جمشیدی، حمزه. (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۱)، ۴۳-۶۸.
- فاطمی، هاشم؛ محمدی، مرضیه (۱۴۰۱)، تلفیق روش دیمتل فازی و سلسله‌مراتب فازی برای شناسایی عوامل مرتبط با کارآفرینی سبز در بخش کشاورزی استان گلستان، فصلنامه مدیریت سبز، دوره ۱ شماره ۲، صص ۵۳-۶۸.
- صمدی میارکلانی، حسین؛ صمدی میارکلانی، حمزه؛ بسطامی، مسعود؛ غلامی اوتی، رمضان (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرایند کارآفرینی سازمانی کارکنان ادارات پست استان مازندران. مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۳۹۱-۴۱۳.
- شوماخر، رندالای؛ لومکس، ریچاردجی (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادلات ساختاری، ترجمه وحید قاسمی، تهران، جامعه‌شناسان.
- طاهری زاده، آسیه؛ میر غفوری، حبیب اله؛ ناصر صدرآبادی، علیرضا (۱۳۹۷)، رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری: مورد مطالعه، فصلنامه مدیریت سلامت، ۲۱ (۷۲): ۷۷-۸۹.
- ربیعی، علی؛ صادق‌زاده، حکیمه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی، رفاه اجتماعی، ۱۱ (۴۱): ۲۲۲-۱۹۱.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ معدن کار، رزینا (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی ظرفیت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد)، مدیریت استاندارد و کیفیت، ۹ (پاییز)، ۲۳-۳۴.
- رضایی، دریشی، ر (۱۳۹۲)، بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت دولتی، ۵ (۳)، ۶۲-۴۳.
- دیهم پور، مهدی. (۱۳۹۸)، تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸ (۹۴)، ۳۹-۶۲.
- نامدار جویمی، احسان؛ اسماعیلیان، حسن؛ روشن، سیدعلیقایی (۱۳۹۹)، رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینی باتوجه به نقش میانجی قابلیت‌های نوآوری سازمانی (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)، راهبرد توسعه، شماره ۶۲، صص ۱۰۰-۱۴۰.
- منتظری، محمد؛ پسندی پور، ندا؛ علیرضایی، اسداله. (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان)، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۴)، ۵۸۳-۶۰۵.
- یدالهی فارسی، ح؛ عزیزی زیارت، ا؛ خواستار، ح (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، توسعه کارآفرینی، ۲(۵)، ۵۵-۸۰.
- Awang A, Ariffin Ahmad Z, Said Asghar A & Anwar Subari K. Entrepreneurial orientation among bumiputera small and medium agrobased enterprises (BSMAEs) in West Malaysia: Policy implication in Malaysia. *International Journal of Business and Management* 2010; 5(6): 130-43.
- Calisto, Maria de Lurdes & Sarkar, Soumodip, 2017. "Organizations as biomes of entrepreneurial life: Towards a clarification of the corporate entrepreneurship process," *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 70(C), pages 44-54.
- Caruana, A., Ewing, T.M. and Ramaseshan, B (2002), "Effects of some environmental challenges and centralization on the entrepreneurial, *Journal of Knowledge Management*, 20(1), 521-535.
- Chih- Hsing ,L. & Tingko, L. (2015). Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management. *International Journal of Hospitality Management*, 46(3), 138-150.
- Cristina, I., Cristina, A. & Lorea, N. (2015). How to foster shared innovation within SMEs' networks: Social capital and the role of intermediaries. *European Management Journal*, 33(5), 104-115
- Diwanti, Dyah Pikanthi & Muhsin Hariyanto (2022), Human resources who competen The Influence Of Human Resource Competence In Spencer's Concept To Organizational Entrepreneurship, *Jurnal Manajerial*, Vol 9 No 02, 116-137.
- Doh, S. & Edmund, J. Z. (2011). Social capital and entrepreneurship: An exploratory analysis. *African Journal of Business Management*, 5(12), 4961-4975.
- Dyah Pikanthi Diwanti, Suryanto Suryanto, Sri Iswati, Tri Siwi Agustina, Hari Basuki Notobroto (2021), The Effect of Organizational Culture and Readiness to Change on Organizational Entrepreneurship: The Role of Competence, *Jurnal Manajemen Bisnis*, *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 12 No. 2, 248-266.
- Ellinger A, Findley Musgrove C, Ellinger A, Bachrach D, Elmadağ Baş A, Wang Y. Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research* 2013; 66 (8): 1124-33.
- Höglund L. Entrepreneurship in established firms from a strategic entrepreneurship perspective. *Studies in industrial renewal*. 2011:317.
- Jha, A. & Cox, J (2015). "Corporate Social Responsibility and Social Capital", *Journal of Banking & Finance*, 60, pp. 252-270.
- Lui, C. H. & Lee, T. (2015). "Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management", *International Journal of Hospitality Management*, 46, pp. 138-150
- Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Quinn, J. B (1985), "Managing innovation: Controlled chaos", *Harvard Business Review*, 63(5), 73-84.

Shirin Jamal Mohammad Rashid (2022), The Relationship Between Social Entrepreneurship, Corporate Social Responsibility and Organizational Performance in Social Economy Companies at Kurdistan Region of Iraq, QALAAI ZANISTSCIENTIFIC JOURNAL, Vol. (7), No(1),1019-1038.

Zahra, S (1993), "Environment, corporate entrepreneurship and financial performance: a taxonomic approach", Journal of Business Venturing, 8(4), 319-40.

