

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال هشتم، شماره ۲۹، پاییز ۱۳۹۵

صفحات: ۹۹-۱۱۱

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۷/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۱۷

## رابطه سرمایه های اجتماعی شرکت و حمایت اجتماعی بر کار آفرینی کارکنان زن

یاسمین صفرزاده<sup>۱</sup> و  
شمس السادات زاهدی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تعیین میزان رابطه سرمایه های اجتماعی شرکت و حمایت اجتماعی بر کار آفرینی کارکنان زن شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب بود. نمونه تحقیق شامل ۱۵۴ نفر از جامعه مذکور بود که به روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شدند. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه حمایت اجتماعی نکوئی و همکاران (۱۳۹۳) و پرسشنامه کار آفرینی کوراتکو و همکاران (۱۹۹۳) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که سرمایه های اجتماعی شرکت (ساختاری، ارتباطی، شناسختی) و حمایت اجتماعی (عاطفی، اطلاعاتی، ابزاری) با کار آفرینی کارکنان زن رابطه مثبت معنی دار دارند و از بین متغیرهای پیش بین متغیر حمایت اجتماعی و حمایت عاطفی پیش بینی کننده مناسبی برای متغیر ملاک کار آفرینی سازمانی می باشد.

کلید واژگان: سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، کار آفرینی، کارکنان زن.

۱. گروه مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، پردیس علوم و تحقیقات سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۲. گروه مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۳. استاد تمام گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

\* (نویسنده مسئول: دکتر شمس السادات زاهدی، ایمیل: szahedi44@hotmail.com)

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد یاسمین صفرزاده می باشد.

## مقدمه

امروزه شغل و دنیای شغلی جزء زندگی افراد قرار گرفته است. در جوامع رو به رشد، زنان یکی از اهرم های تعالی بخش دنیا محسوب می شوند که نیاز به بررسی و نگاه دقیق به عملکرد آنها هر روز بیشتر از پیش مشخص شده و می تواند بر تعالی محیط های اجتماعی مانند شغل موثر باشد. نگاهی به معیارهایی که زنان بر پایه آن درک ذهنی خود را از رضایت شغلی و کارآفرینی<sup>۱</sup> ارزیابی می کنند می تواند راهگشای سازمانها برای استفاده از این نیروی کارا باشد. در واقع تجربه شاد کامی و رضایت از زندگی در زنان هدف برتر زندگی به شمار می رود و احساس غم و ناخرسندی اغلب مانعی در راه انجام وظایف آنان شمرده می شود و می تواند تاثیر گذار بر تمایل برای کارآفرینی آنان باشد (لاگین و هیوبنر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

از سوی دیگر در دهه های اخیر، رقابت شدید میان سازمان ها و تغییر در حوزه های صنعتی، سازمان ها و شرکت ها را مجبور ساخته است که به طور پیوسته از نوآوری و کارآفرینی استفاده کنند تا توان رقابتی خود را حفظ نمایند (هیوس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). در کل می توان بیان کرد از جمله عوامل و شاخصه های تاثیر گذار بر عملکرد، فرآیندی است که بتواند با استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید و با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل، به وجود آورده، و آن چیزی جز کارآفرینی سازمانی<sup>۴</sup> نیست (هورتیز و براک هوس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). در واقع زنان کارآفرین، همگام با تغییرات گام برمی دارند و می کوشند فرصتهای ایجاد شده در جریان این تغییرات را کشف و از آنها بهره برداری مفید نمایند و با دقت و نکته سنجی محیط های کارآمد به موفقیت سازمان کمک نمایند (بارون و جفری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰).

عوامل مختلفی می تواند در این مسیر بر کارآفرینی زنان در سازمانها مؤثر باشد که از جمله آنها وجود سرمایه های اجتماعی<sup>۷</sup> در شرکتها و سازمانهای مختلف است. اخیراً سرمایه اجتماعی که از نظر جانسون و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۳) به عنوان نوعی سرمایه که سبب تسهیل دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت های محیطی می گردد، باعث ایجاد تئوری هایی شده که پایه ای برای سایر مطالعات مدیریتی می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می گردد (آدلر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲) و به طبع آن نوآوری در سازمان نیز مخصوصاً برای زنان که نیاز به محیط خاص شغلی هستند ناممکن می شود. سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به

۱. entrepreneurship

۲. Lagin & Hyoobner

۳. Huse & et al

۴. organizational entrepreneurship

۵. Horwitz & Brockhaus

۶. Baron & Jeffrey

۷. social capital

۸. Johnson & et al

۹. Adler

دسترسی سریع با زمانبندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه می‌باشد. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمانها بشمار می‌آید و مانند ویژگی دقت زنان و یا توان انعطاف پذیری آنها در شغل می‌باشد و در این میان موفق‌ترین شرکتها آنهايي هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریعترین زمان ممکن استفاده نمایند. مصباحی جهرمی، ادیب زاده، نخعی، حسینی (۱۳۹۴) نیز در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی (بررسی نقش تعدیلگری هوش هیجانی کارکنان)» نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین مددی (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی» را انجام داد و مشخص کرد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق ماجکوسکی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، که تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی را بر کارآفرینی اجتماعی و توسعه اقتصادی جامعه در نیوارلثان و جرسی» بود همسو گزارش شد. وی نشان داد که سه عنصر سرمایه اجتماعی یعنی شبکه، اعتماد متقابل و روابط متقابل، نه تنها در عرصه سوددهی، بلکه در سازمانهای جامعه محور نیز بسیار مهم هستند. همچنین، نشان داد که چگونه یک شبکه از افراد هم فکر، نه تنها به شدت مراقب حفظ جامعه محلی خود می‌باشند، بلکه تمایل به اشتراک گذاشتن آموخته‌های خود با دیگران نیز دارند و از این طریق با حمایت از یکدیگر به کارآفرینی می‌پردازند. همچنین طبق پژوه تورکینا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) نیز کارآفرینی کارکنان یک سازمان و بالندگی سازمانی از طریق وجود سرمایه‌های مناسب مانند سرمایه اجتماعی می‌باشد.

یکی دیگر از عواملی را که می‌توان در رواج کارآفرینی سازمانی در مکانهای شغلی برشمرد میزان حمایت اجتماعی<sup>۳</sup> است که توسط کارکنان سازمان مخصوصاً زنان که قشر حمایت پذیر محیط شغلی هستند، درک می‌شود. در سال‌های اخیر حمایت اجتماعی به عنوان مقوله‌ای که به اهمیت بعد اجتماعی زنان اشاره دارد، توجه فزاینده‌ای به دست آورده است (رشیدی، رضایی، قریب و نبوی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). حمایت اجتماعی که از نظر سلحشوریان و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) به عنوان یک تعامل بین فردی با دوستان، همکاران، مدیران و سایر افراد، به صورت روابط دوسویه، غیررسمی، ارائه تبادلات خود به خودی و سودمند تعریف شده است، بسیار گسترده می‌باشد. در حقیقت حمایت اجتماعی یک عامل محافظت کننده در برابر تنش‌های محیط کار بوده و به عنوان یک دریچه اطمینان بخش در برابر فشار حاصل از کار عمل می‌کند (لاورنسی، گاردنر و کالان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷، فقهی فرهنگ و زنجان، ۱۳۹۲). حمایت در محیط کار (مانند حمایت همکاران) و حمایت خارج

۱. Majkowska

۲. Turkina & et al

۳. social support

۴. Rashedi, Rezaei, Gharib & Nabavi

۵. Salahshorian & et al

۶. Lawrence, Gardner & Callan

از محیط کار (مانند حمایت خانواده و دوستان)، هر یک به طور متفاوت در کاهش عوامل تنش زا و فشارهای ناشی از کار موثر هستند (ابوالریب<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). لذا سازمانها در تلاشند حمایت از کارکنان مخصوصاً زنان شاغل را از طرق مختلف مانند توانمند سازی آنها در ابعاد متنوع تأمین نمایند و به دنبال آن زمینه های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده و اثربخشی را فراهم سازند (ریگل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). عربی، عرب بورزو و رشیدپوران<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) نیز طی تحقیقی تحت عنوان «اثر ویژگیهای شخصی-شغلی و ضوابط حمایتی بر رفتار کارآفرینی» نشان دادند که بین بافت حمایتی با رفتار کارآفرینی و خرده مقیاس آن یعنی گرایش به تغییر رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ستیاوان<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)، تحقیقی تحت عنوان «حمایت هدفمند برای ایجاد کارآفرینان جوان» انجام داد و مشخص کرد که پشتیبانی و حمایت والدین رابطه معنی داری بر تمایل به رفتار کارآفرینانه در دانشجویان می شود و دانشجویانی که از حمایت خانواده برخوردار بودند بیشتر خود را یک کارآفرین می دانستند. پالیش، ولری و ماهر<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) و بادسار، رضائی، درینی (۱۳۹۴) نیز در تحقیقات جداگانه ای به یافته حاضر دست یافتند.

با توجه به مطالب فوق مشخص می شود که همه تغییرات مثبت و مطلوب نیستند و سازمانها باید بتوانند سازوکارهایی در نظر بگیرند تا از تغییرات مفید به منظور افزایش کارایی، اثربخشی و بهینه سازی بهره گیری کنند، تغییرات مضر را از خود دفع و با مدیریت اثربخش خود تهدیدها را به فرصت تبدیل نمایند (شفیع زاده و شجاعی ۱۳۸۶). بر این اساس هدف تحقیق کنونی میزان پیش بینی پذیری کارآفرینی شغلی کارکنان زن از روی متغیرهای سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی، شناختی) و حمایت اجتماعی (عاطفی، اطلاعاتی، ابزاری) می باشد.

## روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه گیری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب در سال ۱۳۹۴ می باشد که براساس فرمول کوکران نمونه ۱۵۴ نفری به روش تصادفی - طبقه ای از بین جامعه مذکور انتخاب شدند. به این ترتیب که از طبقه مدیریت منابع انسانی ۳۵ نفر، از طبقه حوزه مالی ۳۵ نفر، از طبقه حوزه مدیریت ۴۰ نفر، از طبقه حوزه مدیریت فنی ۲۰ نفر و از طبقه عملیات غیر صنعتی ۲۴ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند.

## ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی در سال ۱۹۹۸ توسط ناهاپیت و

۱. Abu Al Rub

۲. Riggel & et al

۳. Arabi, Arab Borzoo & Rashidpooran

۴. Setiawan

۵. Pullich, Volery & Muhr

گوشال<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) ساخته شد. این پرسشنامه دارای سه بعد و ۱۷ پرسش است. بعد ساختاری ۱-۷، بعد ارتباطی ۸-۱۲، بعد شناختی ۱۳-۱۷ می باشد. مقیاس اندازه گیری مورد استفاده در این پرسشنامه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم گزارش شده است. که به ترتیب دارای ارزش ۵-۱ می باشند. جهت تعیین اعتبار<sup>۲</sup> صوری و محتوایی در تحقیق کریمی، احمدی دستجردی و رجایی پور (۱۳۹۲) و تحقیق گل دهان و شاه طالبی (۱۳۹۲) به طور جداگانه این پرسشنامه از نظر و بررسی اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی به دست آمده برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است. در تحقیق گل دهان و شاه طالبی (۱۳۹۲) نیز جهت تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۱ محاسبه گردید. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ۰/۸۷ بدست آمد.

ب) پرسشنامه حمایت اجتماعی: پرسشنامه حمایت اجتماعی که توسط نکوئی و دیگران (۱۳۹۳)، ساخته شده است، حاوی ۱۷ سوال می باشد. بعد عاطفی ۱-۶، بعد اطلاعاتی ۷-۱۲، بعد ابزاری ۱۳-۱۷ می باشد. مقیاس اندازه گیری مورد استفاده در این پرسشنامه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم بیان شده است که به ترتیب دارای ارزش ۵-۱ می باشند. در تحقیق صالحی (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمد. اعتبار آن نیز از طریق همبسته کرده این پرسشنامه با پرسشنامه پیامدهای سازمانی، ۰/۶۵ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ گزارش شد که نشان دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه است. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ۰/۷۵ بدست آمد.

ج) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: پرسشنامه کارآفرینی سازمانی در سال ۱۹۹۳ توسط کوراتکو و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۵ بعد و ۲۵ سوال می باشد. بعد حمایت مدیر ۱-۷، استقلال ۸-۱۳، پاداش ۱۴-۱۷، در دسترس بودن زمان ۱۸-۲۱، حد و مرزهای سازمانی ۲۲-۲۵ می باشد. مقیاس اندازه گیری مورد استفاده در این پرسشنامه مقیاس لیکرت می باشد که به صورت بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم بیان شده است. که به ترتیب دارای ارزش ۵-۱ می باشند. در تحقیق سیدی و نکوئی (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمد. اعتبار آن نیز از طریق همبسته کرده این پرسشنامه با پرسشنامه پذیرش تغییر سازمانی، ۰/۴۸ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ گزارش شد که نشان دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه است. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ۰/۸۵ بدست آمد.

۱. Nahapiet & Ghoshal

۲. validity

۳. Kuratko & etal

## یافته ها

**جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمره متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و مولفه های آنها و کار آفرینی کارکنان زن**

متغیر	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد
کار آفرینی سازمانی		۶۴/۴۰۲	۲۳/۷۶۳	۱۵۴
سرمایه های اجتماعی		۴۳/۷۴	۱۶/۷۶۸	۱۵۴
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی		۱۷/۴۷۴	۷/۳۱۲	۱۵۴
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی		۱۴/۰۰۶	۵/۷۴۳	۱۵۴
بعد شناختی سرمایه اجتماعی		۱۲/۵۵۱	۵/۴۳۰	۱۵۴
حمایت اجتماعی		۴۳/۸۵۷	۱۶/۳۷۳	۱۵۴
بعد عاطفی حمایت اجتماعی		۱۵/۹۶۱	۵/۷۹۸	۱۵۴
بعد اطلاعاتی حمایت اجتماعی		۱۴/۹۹۳	۶/۵۳۴	۱۵۴
بعد ابزاری حمایت اجتماعی		۱۳/۷۱۴	۵/۷۷۴	۱۵۴

فرضیه ۱: بین سرمایه های اجتماعی شرکت با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۱-۱: بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۱-۲: بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۱-۳: بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲: بین حمایت اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۲-۱: بین بعد عاطفی حمایت اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۲-۲: بین بعد اطلاعاتی حمایت اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

۲-۳: بین بعد ابزاری حمایت اجتماعی با کار آفرینی کارکنان زن رابطه وجود دارد.

**جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی و مولفه های آنها با کار آفرینی در کارکنان زن**

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (n)
سرمایه های اجتماعی		۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی		۰/۷۸	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی		۰/۷۸	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد شناختی سرمایه اجتماعی		۰/۷۴	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
حمایت اجتماعی		۰/۸۱	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد عاطفی حمایت اجتماعی		۰/۶۷	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد اطلاعاتی حمایت اجتماعی		۰/۷۶	۰/۰۰۰۱	۱۵۴
بعد ابزاری حمایت اجتماعی		۰/۷۳	۰/۰۰۰۱	۱۵۴

کار آفرینی کارکنان

همان طوری که در جدول ۲ ارائه شده، بین سرمایه اجتماعی ( $r=0/85$  و  $p/0001$ )، بعد ساختاری ( $r=0/78$  و  $p/0001$ )، بعد ارتباطی ( $r=0/78$  و  $p/0001$ ) و بعد شناختی ( $r=0/74$  و  $p/0001$ ) با کارآفرینی کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود. همچنین بین حمایت اجتماعی ( $r=0/78$  و  $p/0001$ )، بعد عاطفی ( $r=0/67$  و  $p/0001$ )، بعد اطلاعاتی ( $r=0/76$  و  $p/0001$ )، بعد ابزاری ( $r=0/73$  و  $p/0001$ ) با کارآفرینی کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود. بنابراین کلیه فرضیه های فوق تأیید می گردد.

فرضیه ۳: بین سرمایه های اجتماعی شرکت (ساختاری، ارتباطی و شناختی) و حمایت اجتماعی (عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری) با کارآفرینی کارکنان زن رابطه چندگانه وجود دارد.

**جدول ۳: ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (سرمایه های اجتماعی و ابعاد آن و حمایت اجتماعی و ابعاد آن) با متغیر ملاک کارآفرینی کارکنان زن با روش ورود همزمان و مرحله ای**

متغیر ملاک	روش	متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	p	$\beta$	T	P
«ورود» کارآفرینی	«ورود»	سرمایه های اجتماعی	0/87	0/76	59/132	0/0001	1/58	3/212	0/002
		بعد ساختاری سرمایه اجتماعی					0/008	0/038	0/970
		بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی					0/053	-0/295	0/768
		بعد شناختی سرمایه اجتماعی					0/026	0/164	0/870
		حمایت اجتماعی					1/005	2/220	0/028
		بعد عاطفی حمایت اجتماعی					0/334	-2/112	0/036
		بعد اطلاعاتی حمایت اجتماعی					0/261	-1/164	0/246
بعد ابزاری حمایت اجتماعی					0/149	-0/976	0/331		
«مرحله ای»	«مرحله ای»	۱- سرمایه اجتماعی	0/850	0/723	395/847	0/0001	0/850	19/896	0/0001
		۲- حمایت اجتماعی	0/869	0/755	232/308	0/0001	0/547	7/765	0/0001
							0/329	4/450	0/0001
		۳- بعد عاطفی حمایت اجتماعی	0/873	0/763	160/587	0/0001	0/504	4/699	0/0001
							0/192	-2/227	0/027
							0/568	7/776	0/0001

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است، رگرسیون پیش بینی کارآفرینی کارکنان از روی کلیه متغیرهای پیش بین معنی دار می باشد ( $p < 0/0001$  و  $F 59/132$ ). نتایج تحلیل رگرسیون چندمرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و بعد عاطفی حمایت اجتماعی به ترتیب پیش بینی کننده مناسب تری برای متغیر ملاک کارآفرینی کارکنان می باشند.



### بحث و نتیجه گیری

طبق جدول شماره ۲، مشخص شد بین سرمایه اجتماعی ( $r=0/85$  و  $p=0/001$ )، بعد ساختاری ( $r=0/74$  و  $p=0/001$ )، بعد ارتباطی ( $r=0/78$  و  $p=0/001$ ) و بعد شناختی ( $r=0/74$  و  $p=0/001$ ) با کارآفرینی کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود. بنابراین فرضیه ۱، ۱-۲، ۱-۳ تایید می شود. یافته حاضر با تحقیقات مصباحی جهرمی، ادیب زاده، نخعی، حسینی (۱۳۹۴)، مددی (۱۳۹۲)، ماجکوسکی (۲۰۱۰) و تورکینا و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است. در تبیین یافته حاضر می توان بیان کرد که برای سازمان های امروزی نوآوری و کارآفرینی به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شوند (سعیدی کیا، ۱۳۸۶). کارآفرینی در حال حاضر موثرترین روش برقراری ارتباط بین علم و بازار است (فیض بخش و همکاران، ۱۳۸۴). این مفهوم هم می تواند زمانی اتفاق افتد که یک فرد یا گروهی از افراد فعالیتی اقتصادی را آغاز می کنند و هم در داخل یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد که نوع اخیر را کارآفرینی سازمانی می گویند (مقیم، ۱۳۸۴). این مولفه در صورتی که بتواند سرمایه های اجتماعی را که همان کارکنانی هستند که در سازمان کنار هم قرار گرفته اند و برای یک سازمان تلاش می کنند را بررسی و بازیابی کرده و به کار گیرد، می تواند رشد نماید. بر این اساس توجه به انواع سرمایه های اجتماعی مانند سرمایه ساختاری، ارتباطی و شناختی که همگی پایه های اصلی روندها و به رشد اجتماع کارکنان را شامل می شوند می توانند، کارآفرینی را افزایش دهند. این نکته در گروه کارکنان زن از این رو که آنها از نظر سرمایه ارتباطی، در محیط ادارات قوی تر ظاهر می شوند موثرتر می باشد. باب الحوائجی و زمانی راد (۱۳۹۲) نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر مثبت دارد که این نکته خود تاییدی بر یافته حاضر است.

همچنین طبق جدول شماره ۲، مشخص شد بین حمایت اجتماعی ( $r=0/78$  و  $p=0/001$ )، بعد عاطفی ( $r=0/67$  و  $p=0/001$ )، بعد اطلاعاتی ( $r=0/76$  و  $p=0/001$ )، بعد ابزاری ( $r=0/73$  و  $p=0/001$ ) با کارآفرینی کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود. بنابراین فرضیه ۲، ۱-۲، ۲-۳، ۲-۳ تایید می شود. یافته حاضر با تحقیقات عربی، عرب بورزو و رشیدپوران (۲۰۱۵)، ستیاوان (۲۰۱۴)، پالیش، ولری و ماهر (۲۰۱۱) و بادسار، رضائی، درینی (۱۳۹۴) همخوان است. در تبیین یافته حاضر می توان گزارش کرد که با توجه به اینکه زنان قشر حمایت پذیر جامعه قلمداد می شوند و با وجود بستری برای حمایت می توانند استعداد های خود را نشان دهند و این مسئله می تواند به روند شکوفایی سازمان کمک شایانی نماید، می توان تصور کرد که برای دستیابی به کارآفرینی در سازمان یکی از ارکان اصلی وجود حمایت اجتماعی ادراک شده توسط کارکنان است. محققین مختلفی مانند کاترین (۲۰۰۹) که نشان دادند کارآفرینی نیاز به زمینه و بستر مناسب دارد و از جمله این بسترها را می توان وجود حمایت های چندجانبه شغلی مانند حمایت ابزاری و عاطفی نامید و بیان کرد. سلامت سازمانی ناشی از حمایت ادراک شده در کارکنان باعث ایجاد انگیزه فعالیت



فرا تراز وظایف و کار اثربخش در سازمان می شود و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می بخشد. همچنین پیتر<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) نشان داد جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه ی بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می شود. جو سازمانی مناسب می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فراتر از نقش مانند کارآفرینی فراهم نماید که این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می شود و موفقیت سازمانی را در پی خواهد داشت.

طبق جدول شماره ۳، مشخص شد رگرسیون پیش بینی کارآفرینی کارکنان از روی کلیه متغیرهای پیش بین معنی دار می باشد ( $F = ۵۹/۱۳۲$  و  $p < ۰/۰۰۰۱$ ). بنابراین فرضیه سوم تایید شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی و بعد عاطفی حمایت اجتماعی به ترتیب پیش بینی کننده مناسب تری برای متغیر ملاک کارآفرینی کارکنان می باشند. یافته حاضر با تحقیقات عربی، عرب بورزو و رشیدپوران (۲۰۱۵)، ستیاوان (۲۰۱۴)، تورکینا و همکاران (۲۰۱۳)، مصباحی جهرمی، ادیب زاده، نخعی، حسینی (۱۳۹۴) و بادسار، رضائی، درینی (۱۳۹۴) همخوان است. در تبیین یافته حاضر می توان گزارش کرد که فرایند کارآفرینی سازمانی نیازمند تکامل الگوهای ذهنی مشترک از خرده فرهنگهای سازمانی خواهد بود. بدین ترتیب فرایند کارآفرینی هنگامی تحقق می یابد که تغییری در رفتار و عملکرد افراد دیده شود. از این رو باید برای بهبود فرایند کارآفرینی توجه به سرمایه اجتماعی که مجموع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون روابط میان افراد است ارتقا یابد. اگرچه برخورداری از مزیت رقابتی به ویژگیهای سازمان و نیروی انسانی آن بستگی دارد، اما به یقین سرمایه اجتماعی نیز نقشی تعیین کننده در این مسیر دارد شواهد تجربی نشان دهنده ی رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی سازمان و کارآفرینی سازمانی است (ایدیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). همچنین اگر سازمانی مایل به رشد کارآفرینی در خود باشد در ساختارهای سازمانی و سبکهای مدیریتی باید تغییرات اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرآیند تصمیم گیری مشارکت داده شده، گروه های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیردستان تفویض گردد و ساختار سازمانی شبکه، جانشین ساختار سلسله مراتب گردد (مراد صحرایی و همکاران، ۱۳۹۳). تحت چنین شرایطی سازمانها باید زنده تر، پویاتر و منعطف تر باشند و حمایت لازم از کارکنان خود به عمل آورند، مدیران نیز به علایق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند، به طوری که کارکنان باید خود را متعلق به سازمان و مالک آن بدانند و حمایت انجام شده از طرف سازمان را درک کنند (عبداللهی، ۱۳۸۵). بر این اساس سرمایه اجتماعی و اهمیت به حمایت اجتماعی در هر سازمانی می تواند از مهمترین ارکان اصلی کارآفرینی سازمانی تلقی گردد. این نکته در تحقیقات شفیع پور و همکاران (۱۳۹۰) و ربیعی و همکاران (۱۳۹۰) نیز بدست آمده که خود می تواند تاییدی بر یافته حاضر باشد.

۱. Pieter

۲. Aidis

در پایان قابل ذکر است که تحقیق حاضر نیز دارای محدودیتهایی از جمله دشواری دسترسی به پاسخگویان و جلب رضایت آنان جهت تکمیل پرسشنامه ها و اکتفا کردن به پرسشنامه بود. در ضمن پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به بررسی سایر عوامل موثر بر کارآفرینی پرداخته شود یا مقایسه تطبیقی موضوع تحقیق حاضر بین دو جامعه آماری متفاوت در بین سازمانهای دولتی و غیر دولتی صورت گیرد. همچنین در زمینه پیشنهادات کاربردی می توان به این موارد اشاره کرد که مدیران و موسسات شرکت ها با ایجاد جوی صمیمانه، صادقانه و همراه با اعتماد در شرکت انجام فعالیت ها به صورت گروهی را تشویق نمایند. تشکیل صندوقهای حمایت مالی با عضویت اعضای اصلی همه شرکتهای و به کارگیری سرمایه آن جهت رفع نیازهای احتمالی اعضا به نسبتی عادلانه و منصفانه. مدیران و موسسان شرکتهای توجه زیادی به ایجاد شبکه سازی و ارتباطات در درون و خارج از شرکت داشته باشند زیرا این امر منجر به دستیابی به اطلاعات زیادی از راههای غیررسمی و شناسایی فرصتهای جدید در مورد محصولات و تکنولوژی های جدید می شود. بهره گیری از ایده های ناب و خلاقانه افراد حتی در پایینترین رده، تشویق و ترغیب افراد به مطرح کردن ایده ها. ایجاد برنامه های گروهی جهت افزایش روحیه کار تیمی.

#### منابع

- باب الحوائجی، فهیمه.، زمانی راد، نسترن. (۱۳۹۲). سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی اجتماعی در کتابخانه های دانشگاهی. فصلنامه نظام ها و خدمات اطلاعاتی. دوره ۶، شماره ۲، ص ۶۷-۷۸.
- بادسار، رضائی، درینی. (۱۳۹۴). بررسی اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در شرکتهای خدمات مشاوره، فنی و مهندسی کشاورزی شهرستانهای جنوب استان کرمان. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، شماره ۱، ص ۱۶۱-۱۴۵.
- ربیعی، علی.، صادق زاده، حکیمه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۱، شماره ۴۱، ص ۲۲۱-۱۹۱.
- سعیدی کیا، محمد. (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی. تهران: انتشارات کیا.
- سیدی، مریم.، نکوئی، محمد حسین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی کارکنان با پذیرش تغییر سازمانی (مطالعه موردی: شعب بانک ملی شهر کرمان)، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، ص ۱۱-۱.
- شفیع زاده، حمید.، شجاعی، جواد. (۱۳۸۶). نقش مدیریت تغییر در کارآفرینی. کارآفرینی رویش. نشریه تخصصی اشتغال. سال ۵، شماره ۱۸، ص ۶۳-۵۶.
- شفیعی پور، وحید، حسینی، سید حیدر، روستایی، زهره (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی. مجموعه مقالات کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، ص ۱۸-۱.

- صالحی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی مدیران با پیامدهای سازمانی کارکنان کلیه دستگاههای اجرایی استان کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. دانشگاه آزاد واحد سیرجان.
- عبدالحی، بیژن. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان. تهران: نشر ویرایش.
- فقهی فرمند، ناصر، زنجانی، سعید. (۱۳۹۲). ارتباط بین امنیت اجتماعی با مؤلفه های سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی (مورد مطالعه: خانواده های شهر تبریز). فصلنامه تخصصی دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال دوم، شماره ۸، ص ۱۵۱-۱۲۷.
- فیض بخش، سیدعلی رضا، تقی یاری، حمیدرضا. (۱۳۸۴). کارآفرینی. موسسه انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف.
- کریمی، فریبا، احمدی دستجردی، سمیه، رجایی پور، سعید. (۱۳۹۲) الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. فصلنامه مدیریت بهره وری، سال ۷، شماره ۲۷، ص ۱۸۲-۱۶۵.
- گل دهان، طیبه، شاه طالبی، بدری. (۱۳۹۲). تبیین رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان. مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، ص ۱۰-۱.
- مددی، حمید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۴، ص ۴۹-۳۹.
- مراد صحرائی، رضا، عرفانی، نصراله، شعبانی بهار، غلامرضا، منصف، علی، حسین نژاد، علی عباس. (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. مجله مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، سال ۱، شماره ۴، ص ۱۰۹-۱۲۱.
- مصباحی جهرمی، ادیب زاده، نخعی، حسینی. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی (بررسی نقش تعدیلگری هوش هیجانی کارکنان). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، شماره ۳، ص ۳۹۲-۳۶۷.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمانهای دولتی. انتشارات: فراندیش.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمان های دولتی. چاپ اول، تهران: مؤسسه عقیق.
- نکوئی، محمدحسین، یعقوبی پور، علی، صالحی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی مدیران با پیامدهای سازمانی کارکنان کلیه دستگاههای اجرایی استان کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. دانشگاه آزاد واحد سیرجان.

- Abu Al Rub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nurs Scholarsh*, 36(1):8-73.

- Adler, P. S. (2002). social capital prospect for a new concept, *academy of management review*,

vol: 12. no: 1. p: 17-18.

- Aidis ,Ruta, Friederike Welter, David Smallbone, and Nina Isakova. (2007). Female entrepreneurship in transition economies: the case of Lithuania and transition ukraine, feminist economics. 13(2), April 2007, 157 – 183.
- Arabi, A. R., Arab Borzoo, A.,& Rashidpooran,S. (2015).The Effect of Personal-Job Characteristics and Supportive Conditions on Entrepreneurial Behavior. Journal of Management and Administrative Sciences Review, Vol. 4(3), 515-522.
- Baron, P. & Jeffrey, C. (2010). organizational entrepreneurship. Journal The Bern University, No.56.
- Horwitz, P. & Brockhaus, R. (2009). The Psychology of the Entrepreneur,In D. Sexton&R. Smilor, The Art and Science of Entrepreneurship.
- Huse, M. , Neubaum, D. O. and Gabriellson, J. (2005). Corporate innovation and competitive environment. International Entrepreneurship and Management Journal, Vol. 1 No. 3, pp. 313-333.
- Johnson, Scott G., Schnatterly, Karen., Hill, Aaron D. (2013). Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. Journal of Management, 39(1), 232-262.
- Kathryn, M. (2009). Explo.2UB.ring the organizational health for workforce safety climate and organizational commitment. Journal of safety research.
- Kuratko, D.F. 1993. Intrapreneurship: Developing innovation in the corporation. Advances in Global High Technology Management: High Technology Venturing, 3: 3–14.
- Lawrence, S. A., Gardner, J., & Callan, V. J. (2007). The support appraisal for work stressors inventory: Construction and initial validation. Journal of Vocation Behav, 70(1):172-204.
- Loughlin, J.E & Huebner, E.S. (2010). Life exprience locus control and school satisfaction in adolescence. Social indicators Research, 55:156-183.
- MajkowskiA, A. A. (2010). Comparative Case Study on the Role of Social Capital in a Community Economic Development Social Entrepreneurship (CEDSE). The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University Doctor of Education Dissertation.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital , intellectual capital and the organizational advantage. Academy of Management Review, vol23 No(2), Pp 242-266.
- Pieter, J. (2010). organizational atmosphere The concept and Its Measure. journal of vocational Behavior.66(2):326-338.
- Pullich, Janine., Volery, Thierry., & Muhr, Gregorie. (2011). Entrepreneurs' Perception of Social Support and Health–does business size matter?(interactive paper). Frontiers of Entrepreneurship Research: Vol. 31: Iss. 10, Article 6.
- Rashedi, V., Rezaei, M., Gharib, M., & Nabavi, S. H. (2013). Social support for the elderly: Comparison between home and nursing home. J North Khorasan Univ Med Sci 2013 ;5(2): 351-356.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R., & Hansen, J.D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. Journal of Business Research, 62: 1027-1030.
- Salahshorian, A., Rafii, F., & Heidari, S. (2005). Investigation of relationship between social support and quality of life in cancer diseases referring to medical Education Hospital nurses in Iran. Unpublished MSc Thesis, 2005. Iran, Iran University of Medical Sciences.

- Setiawan, Jenny Lukito. (2014). Meaningful Support for Creating Young Entrepreneurs. International Conference on Entrepreneurship Education (ICONEE) Surabaya, Indonesia, on 28th – 29th August, 16-24.
- Turkina, Ekaterina., Thi, Mai., Thai, Thanh. (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. Journal of Enterprising Communities, 7(2), 108-124.



## The Relationship Between Social Capital And Social Support With Entrepreneurship In Female Employees In National South Oil Company (NLSOC)

Y. Safarzadeh<sup>1,2</sup>  
Sh. S. Zahedi<sup>3\*</sup>

### Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship between social capital and social support with entrepreneurship in female employees in National South Oil Company (NLSOC). The sample included 154 subjects who were selected based on stratified random sampling. The research was designed as correlative one. For the measurement of the variables, Nahapiet and Ghoshal (1998) Social Capital Questionnaire, and Nakouei et al (2014) Social Support Questionnaire and Kuratko and Goldsby (1993) Entrepreneurship Questionnaire were used. To analyze data; Pearson correlation coefficient and multivariable regression ( $P < 0/0001$ ) were employed as statistical methods. The results revealed that there was significant positive relationship between social capital and social support with entrepreneurship in Female employees in National South Oil Company ( $0/0001$ ). The analysis also regression showed that social support and emotional support were significant predictive variables concerned to entrepreneurship.

**Keywords:** social capital, social support, entrepreneurship, female employees.

1 . Department of Management , Sirjan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran.

2. Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran.

3. \* Assistant Professor, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran (Corresponding Author, Email: szahedi44@hotmail.com)