



Analysis of factors affecting organizational entrepreneurial behavior in line with social sustainable development

Ali Soosarae¹, Majid Nasiri^{2*}, Roohalla Samiee³, Mohammadbagher Gorji⁴

Received date: 2022/11/12

Acceptance date: 2022/12/24

Abstract

The aim of the present research was to analyze the factors affecting organizational entrepreneurial behavior in line with social sustainable development in justice department in Golestan province. This research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method, which was conducted with a mixed exploratory approach. The statistical population in the qualitative stage was 11 academic and organizational experts, who were selected purposefully using the snowball sampling technique. In the quantitative stage, there were 1401 employees of the judiciary in Golestan province, and the sample size was determined to be 302 based on the Karjesi and Morgan table. Simple random method was employed for sampling. The Delphi method was also used to identify the factors and the structural equation method, conducted by Smart PLS 3 software, was used to examine the relationships between the variables. The results showed that the dimensions of organizational entrepreneurial behavior include seven dimensions (behavioral, environmental, content, contextual, communicative, structural, individual), which respectively have a significant effect on organizational entrepreneurial behavior by 0.346, 0.408, 0.363, 0.378, 0.350, 0.424, and 0.398. Also, organizational entrepreneurial behavior has a significant effect on sustainable social development by 0.823.

Keywords: organizational entrepreneurial behavior, social sustainable development, justice.

-
- 1 . PhD student, Department of Entrepreneurship, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.
 - 2 . Assistant Professor Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. (Corresponding Author) Email: mnasiri64@yahoo.com
 - 3 . Assistant Professor Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
 - 4 . Assistant Professor Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی

علی سوسرای^۱، مجید نصیری^{۲*}، روح اله سمیعی^۳، محمدباقر گرجی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی در دادگستری استان گلستان بود. این پژوهش کاربردی و توصیفی-پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری در مرحله کیفی، ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی بودند که به روش هدفمند با تکنیک گلوله‌برفی انتخاب شدند و در مرحله کمی، کارکنان دادگستری استان گلستان به تعداد ۱۴۰۱ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر تعیین و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. برای شناسایی عوامل از روش دلفی و برای بررسی روابط بین متغیرها از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار اسمارت پی ال نسخه ۳ استفاده شده است. نتایج نشان داد ابعاد رفتار کارآفرینانه سازمانی شامل ۷ بعد (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری، فردی) است که به ترتیب به میزان ۰/۳۴۶، ۰/۴۰۸، ۰/۳۶۳، ۰/۳۷۸، ۰/۳۵۰، ۰/۴۲۴ و ۰/۳۹۸ بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند. همچنین رفتار کارآفرینانه سازمانی بر توسعه پایدار اجتماعی به میزان ۰/۸۲۳ تأثیر معنی‌داری دارد.

کلیدواژگان: رفتار کارآفرینانه سازمانی، توسعه پایدار اجتماعی، دادگستری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. (نویسنده مسئول) Email: mnasiri64@yahoo.com
۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

مقدمه

امروزه در فرایند توسعه پایدار، نقش پایداری اجتماعی در تحقق اهداف بسیار حایز اهمیت است (پور محمد و محمودی، ۱۳۹۵). پایداری اجتماعی به چگونگی ارتباط میان افراد، جامعه و جوامع توجه داشته است (ورکیانی پور و همکاران، ۱۳۹۹). در واقع توسعه پایدار اجتماعی در پی ایجاد بهبود در وضعیت اجتماعی افراد یک جامعه است و به معنای دگرگونی بنیادین در طرز تفکرها، ارزشها، نگرشها و رفتارها افراد در جامعه است تا بتواند پاسخگوی مشکلات اجتماعی آنان باشد (لاین^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). از جمله عواملی که می تواند توسعه پایدار اجتماعی را تسهیل کند، رفتار کارآفرینانه سازمانی است (کیاکجوری و همکاران، ۱۳۹۱). رفتار کارآفرینانه در یک سازمان، مجموعه ای از فعالیتها و اقدامات را در برمی گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت ها به کار می گیرد (زالی و همکاران، ۱۳۹۹). پژوهشگران معتقدند رفتار کارآفرینانه سازمانی امری ضروری برای همه سازمانها است (انوری و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو، در جهان تعداد سازمانهایی که به دنبال بهبود رفتار کارآفرینانه سازمانی هستند، در حال افزایش است (واکی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). ولی شواهد حاکی از آن است که وضعیت سازمانهای کشورمان، غیر کارآفرینانه می باشد (رحمانیان کنشکی و عباسی، ۱۳۹۲).

دستگاه قضایی، به عنوان نهادی که متولی برقراری و حفظ نظم اجتماعی، امنیت حقوق مالکیت و کیفیت و ضمانت اجرایی قوانین و مقررات اقتصادی است، تعیین کننده ساختار انگیزشی مربوط به انواع مختلف فعالیت های اقتصادی و اجتماعی و در نتیجه تعیین کننده مسیر توسعه کشورها محسوب می شود (زبیری و صلاحی کجور، ۱۳۹۷)؛ بنابراین تحقق کارآفرینی سازمانی و بالتبع آن توسعه پایدار اجتماعی در دستگاه قضایی و سازمانهای مرتبط از جمله دادگستری ها اهمیت فراوانی دارد، زیرا طبق اصل ۶۱ قانون اساسی کشور، اعمال قوه قضائیه به وسیله دادگاه های دادگستری است که باید طبق موازین اسلامی تشکیل شود و به حل و فصل دعاوی و حفظ حقوق عمومی و گسترش و اجرای عدالت و اقامه حدود الهی پردازد، بنابراین نوآوری و به تبع آن رفتار کارآفرینانه سازمانی، باید در رأس وظایف تمامی کارکنان دادگستری ها قرار گیرد؛ لذا هدف تحقیق حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی و تأثیر آن بر توسعه پایدار اجتماعی در دادگستری استان گلستان بود.

1. Lyne
2. Wakkee

ادبیات و پیشینه تحقیق

توسعه پایدار اجتماعی یکی از ابعاد اصلی فرایند توسعه و بیان گر کیفیت نظام اجتماعی برای دستیابی به عدالت اجتماعی، ایجاد یکپارچگی و انسجام اجتماعی و افزایش کیفیت زندگی است (لاین و همکاران، ۲۰۱۸). نکته کلیدی در تعریف توسعه پایدار اجتماعی مربوط به ارزش‌های اجتماعی است (واعظزاده و همکاران، ۱۳۹۴). در تعاریف ارائه شده از ارزش‌های اجتماعی بر ابعادی چون امکان کسب شغل، کارآفرینی و کاهش تبعیض تأکید شده است (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۲). از این رو کارآفرینی بر کارکردهای توسعه پایدار اجتماعی در سازمان‌ها تأثیرگذار است (دیباتی و زارع زیدی، ۱۳۹۶). کارآفرینی سازمانی شامل سه رکن فرایندها، بسترسازمان و ویژگی‌های افراد می‌باشد که فرایندها شامل استراتژی‌های رهبران در جهت افزایش رفتار کارآفرینانه است (راثفورد، ۲۰۰۷). بسترسازمان شامل موقعیت‌هایی است که نوسازی استراتژیک را در جهت اشاعه کارآفرینی سازمانی تسهیل می‌کند و ویژگی‌های افراد شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌های کارکنان در جهت کارآفرینی است. استاپفورد و بادن فولر^۲ (۱۹۹۴)، رفتار کارآفرینانه را به سه سطح فردی، سازمانی و صنعتی دسته‌بندی کرده‌اند. رفتار کارآفرینانه در یک سازمان، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات را در برمی‌گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه‌ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها به کار می‌گیرد (زالی و همکاران، ۱۳۹۹). در واقع رفتار کارآفرینانه سازمانی، بهره‌برداری از فرصت‌ها برای ایجاد ارزش در سازمان است (گیوکی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). مطالعات داخلی و خارجی مختلفی در زمینه کارآفرینی سازمانی و رفتار کارآفرینانه و توسعه اجتماعی در سازمان‌ها صورت گرفته است که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد.

کیاکجوری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان ضرورت کارآفرینی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه، نشان دادند گسترش رفتار کارآفرینانه و تربیت و پرورش کارآفرینان اثر مطلوبی بر توسعه اجتماعی دارد. لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در بخش دولتی ایران، انجام دادند. برای آزمون مدل، پرسش‌نامه‌ای ۵۸ پرسشی، طراحی و بین ۱۳۰ نفر از مدیران و کارکنان استانداری آذربایجان شرقی توزیع گردید. نتایج نشان داد عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران اثرگذار هستند. طاهونی و

1 . Rutherford
2 . Stopford and Baden-Fuller
3 . Gawke

همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی، انجام دادند. اطلاعات موردنیاز پژوهش از طریق تکمیل ۴۳ پرسش‌نامه از طرف کارآفرینان استان آذربایجان شرقی به روش تصادفی در سال ۱۳۹۲ جمع‌آوری گردید. نتایج نشان داد عوامل اجتماعی، اقتصادی و روانی بر رفتار کارآفرینی مؤثر هستند. رحمانیان کوشککی و عباسی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم، انجام دادند. جامعه آماری ۱۰۲ کارشناس ستادی مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم بودند که با استفاده از روش سرشماری مطالعه شدند. نتایج نشان داد حمایت سازمانی و شبکه‌سازی در رفتار کارآفرینانه کارکنان اثرگذار هستند. خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، انجام دادند. برای انجام این تحقیق با توجه به حجم نمونه تعیین شده از طریق فرمول کوکران، تعداد ۹۰ عدد پرسش‌نامه میان مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران توزیع شد. نتایج نشان داد عوامل محتوایی، زمینه‌ای و ساختاری بر رفتار کارآفرینانه مدیران مؤثر هستند. مقیمی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران، انجام دادند. جامعه آماری مدیران میانی دانشگاه تهران بودند و نتایج نشان داد که حذف تشویقات زائد اداری، تمایل، برخورداری از بینش استراتژیک، محیط کاری پراورزی و فضای حمایتی اجزای رفتار کارآفرینانه مدیران را تشکیل می‌دهند. شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان تأثیر عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (سیاست‌های کلان اقتصادی) بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب ایران، انجام دادند. جامعه آماری شامل دانشگاه‌های شریف، شهید بهشتی، امیرکبیر، علم و صنعت و دانشگاه خوارزمی بوده و حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۹ نفر برآورد شده است. برای تحلیل آماری از تحلیل عاملی، مدل معادلات ساختاری، آزمون ناپارامتری فریدمن و آزمون گردش استفاده شده است. نتایج نشان داد عوامل درون‌سازمانی آزادی عمل و استقلال کاری، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی، بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب تأثیری مثبت و معنادار داشته و در مقابل عامل درون‌سازمانی پاداش و تقویت و سیاست‌های پولی، مالی و ارزی دولت، اثری منفی و معنادار بر رفتار کارآفرینانه مدیران مذکور داشته است. ناصر (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان شهرداری تهران، انجام داده است. نتایج نشان داد ویژگی‌های فردی، عوامل سازمانی و شرایط محیطی در رفتار کارآفرینانه کارکنان مؤثر هستند. انوری و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان شناسایی الگوی رفتاری

کارآفرینان مستقل در ایران، انجام دادند. این پژوهش در حیطه مطالعات کیفی است و جهت گردآوری داده‌ها از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با تعداد ۲۰ کارآفرین مستقر در پارک‌های علم و فناوری دانشگاه‌های کشور استفاده شده است و روش نمونه‌گیری به کاررفته در این تحقیق روش هدفمند است. نتایج نشان داد عوامل علی و محیطی در فرایند شکل‌گیری کارآفرینی مستقل سهمیم هستند. زالی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب و کارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری، به این نتیجه رسیدند که شخصیت کارآفرینانه، زیرساخت‌های قانونی و فناورانه و تأمین منابع مالی جزء متغیرهای مهم الگوی رفتار کارآفرینانه هستند. جانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند استقلال شغلی بر رفتارهای کارآفرینی اثرگذار است. مصطفی^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، عوامل شغلی، سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی‌های شرکت را در بروز رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار می‌دانند. سوروکو و سیسن^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی نشان دادند عملکرد مدیریت منابع انسانی بر رفتارهای کارآفرینی مؤثر است و تعامل اعضای پیشرو نقش واسطه‌ای در این رابطه دارد. میرکماندار^۴ و همکاران (۲۰۲۰)، معتقدند عوامل سازمانی، فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه اثرگذار هستند. بررسی تحقیقات گذشته نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای به بررسی رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه اجتماعی نپرداخته است. این در حالی است که در سیاست‌های کلی ناظر بر برنامه ششم توسعه کشور، توسعه اجتماعی به عنوان راهبرد اساسی گسترش عدالت اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی قلمداد شده است.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده است (شکل ۱). جامعه آماری در مرحله کیفی، ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی (بر اساس تجربه و تحصیلات مرتبط) بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند با تکنیک گلوله‌برفی انتخاب شدند و در مرحله کمی، شامل کارکنان دادگستری استان گلستان به تعداد ۱۴۰۱ نفر بودند که حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۳۰۲ نفر بود و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. این پژوهش از نظر قلمرو زمانی، نوعی بررسی مقطعی بوده و از شهریور سال ۱۳۹۸ شروع شده و تا

1. Jong
2. Mustafa
3. Surucu and Sesen
4. Mirkamandar

تیرماه ۱۳۹۹ ادامه یافته است. ابتدا بر اساس پیشینه تحقیق، چارچوب مفهومی اولیه طراحی و سپس با استفاده از رویکرد کیفی (به کارگیری روش دلفی در سه دور) مؤلفه‌های جدول ۱ مورد نظرسنجی قرار گرفته‌اند. برای تحلیل روابط از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی، از مصاحبه نیمه‌باز با خبرگان به روش دلفی در سه دور و در مرحله کمی، از پرسش‌نامه برای نظرسنجی از کارکنان استفاده شده است. در بخش کیفی برای روایی و پایایی از معیارهای لینکولن و گوبا^۱ (۱۹۸۲) که عبارتند از: قابلیت اعتبار، قابلیت ثبات، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید، استفاده شده است. در این تحقیق قابلیت اعتبار از طریق بررسی توسط خبرگان صورت گرفت. به این ترتیب که در چند مورد پس از انجام و پیاده‌سازی مصاحبه نیمه‌باز به همراه تحلیلی از مصاحبه در اختیار فرد مصاحبه‌شونده قرار گرفت تا از صحت اطلاعات به دست آمده در مصاحبه اطمینان حاصل شود. برای بررسی معیار قابلیت ثبات، سعی شد تا با تهیه شواهد و مدارک کافی در خصوص مولفه‌های رفتار کارآفرینانه سازمانی به گونه مشروح و دقیق، رویه‌های مورد مطالعه، زمینه و شرایط پژوهش توصیف گردد. سعی شد کلیه فعالیت‌های صورت گرفته شامل مراحل کار و چگونگی گردآوری و تحلیل داده‌ها به دقت ثبت شوند. در راستای قابلیت انتقال، نتایج حاصل از پژوهش در اختیار دادگستری استان‌های دیگر قرار گرفت و در خصوص قابلیت تأیید، نتایج حاصل از پژوهش توسط استاد یا محقق که نقش راهنمای کار را بر عهده دارد مورد تأیید و صحت قرار گرفت. در بخش کمی، روایی محتوایی پرسش‌نامه با مشورت از اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. جدول ۵ ماتریس همبستگی میان متغیرهای پنهان پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج می‌توان گفت همه متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری با یکدیگر دارند. جهت دستیابی به میزان اعتبار همگرا و همبستگی داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس استفاده شد (جدول ۶). برای ارزیابی روایی واگرا نیز از روش فورنل و لاکر استفاده شده است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (فایسال^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). در نهایت می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است.

1. Lincoln and Guba
2. Faisal

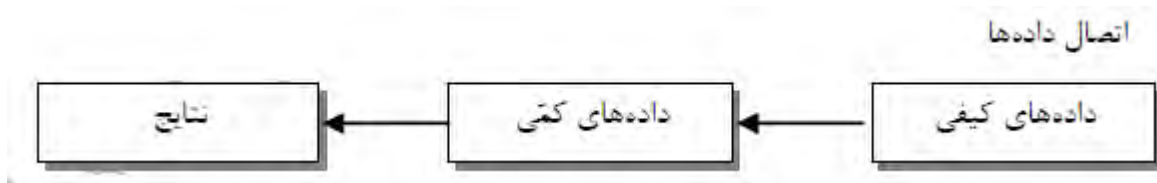
الگوریتم روش تحقیق آمیخته اکتشافی

بخش کیفی: انجام مصاحبه‌های تخصصی با صاحب‌نظران با استفاده از مصاحبه نیم ساخت یافته.

ثبت و ذخیره مصاحبه‌ها به صورت تحلیل محتوا و استخراج گویه‌های اولیه.

بخش میانی: استفاده از تکنیک دلفی برای اطمینان از گویه‌های استخراج شده و شناسایی گویه‌های نهایی.

بخش کمی: طراحی پرسش‌نامه لازم برای گردآوری داده‌ها پیرامون گویه‌های شناسایی شده.



شکل ۱- الگوریتم روش تحقیق آمیخته اکتشافی (مبینی دهکردی، ۱۳۹۰)

تحلیل داده‌ها

در این بخش جهت اطمینان‌سازی از شناسایی دقیق عوامل، پرسش‌نامه نیمه‌باز محقق ساخته با استفاده از روش دلفی، تهیه و در

اختیار ۱۱ خبره گذاشته شد تا اجماع حاصل گردد.

جدول ۲- نتایج مرحله اول نظرسنجی

گویه‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	تعداد پاسخ‌هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بودند	درصد نسبت به کل
داشتن توانایی کارکنان	۹	۲	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
تصمیم‌گیری کارکنان	۵	۴	۰	۰	۰	۹	۸۱
مسئولیت‌پذیری کارکنان	۸	۲	۰	۰	۰	۱۰	۹۰
جو کارآفرینانه	۳	۸	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
زیر ساختارهای محیطی	۲	۸	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده	۸	۳	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
ایجاد فضای حمایتی	۶	۴	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
پاداش کارکنان	۴	۷	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
استقلال کاری کارکنان	۵	۶	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
حمایت مدیریت از کارکنان	۵	۴	۲	۰	۰	۹	۸۱
به کارگیری فناوری	۴	۵	۲	۰	۰	۹	۸۱
دسترسی به منابع	۴	۵	۲	۰	۰	۹	۸۱

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی

۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۷	۳	حذف فرایندهای زائد اداری
۷۲	۸	۰	۰	۳	۵	۳	ایجاد ارتباطات کارکنان
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	حفظ ارتباطات کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	استفاده از ارتباطات کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۳	۲	۶	رسمیت
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۵	۶	کنترل
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	شایستگی‌های فردی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	تجربیات زندگی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۴	۶	محیط خانوادگی کارکنان

عدد به‌دست‌آمده در ستون ماقبل آخر را بر ۱۱ (تعداد خبرگان) تقسیم می‌کنیم. اگر عدد به‌دست‌آمده از ۰/۷ کمتر شد گویه را حذف می‌کنیم و مقادیر به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۷ وارد مرحله دوم می‌شوند. نتایج در ستون آخر جدول ۲ نشان می‌دهد مجموع تعداد پاسخ‌هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بیشتر از ۷۰ درصد کل پاسخ‌دهندگان بودند؛ لذا هیچ گویه‌ای حذف نشده و بر اساس نظر خبرگان سه عامل فرصت‌شناسی، تخصصی بودن کارها و علاقه به خوداشتغالی اضافه وارد مرحله دوم می‌شوند.

جدول ۳- نتایج مرحله دوم نظرسنجی

گویه‌ها	خیلی زیاد ۵	زیاد (۴)	متوسط ۳	کم (۲)	خیلی کم ۱	تعداد پاسخ‌هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بودند	درصد نسبت به کل
فرصت‌شناسی کارکنان	۹	۲	۱	۰	۰	۱۱	۱۰۰
داشتن توانایی کارکنان	۷	۲	۲	۰	۰	۹	۸۱
تصمیم‌گیری کارکنان	۸	۲	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
مسئولیت‌پذیری کارکنان	۷	۳	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
جو کارآفرینانه	۲	۹	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
زیرساخت‌های محیطی	۲	۸	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده	۹	۲	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
ایجاد فضای حمایتی	۶	۴	۱	۰	۰	۱۰	۹۰
پاداش کارکنان	۳	۸	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
استقلال کاری کارکنان	۵	۶	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
حمایت مدیریت از کارکنان	۵	۶	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰

۸۱	۹	۰	۰	۲	۴	۵	به کارگیری فناوری
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	دسترسی به منابع
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۷	۳	حذف فرایندهای زائد اداری
۷۲	۸	۰	۰	۳	۵	۳	ایجاد ارتباطات کارکنان
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	حفظ ارتباطات کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	استفاده از ارتباطات کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۳	۲	۶	وسعت
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۵	۶	کنترل
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۲	۹	تخصصی بودن کارها
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	شایستگی های فردی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۶	۴	تجربیات زندگی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۶	۴	محیط خانوادگی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	علاقه به خوداشتغالی کارکنان

نتایج نظرسنجی مرحله دوم در جدول ۳ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود در تمامی گویه ها مجموع تعداد پاسخ هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بیشتر از ۷۰ درصد کل پاسخ دهندگان بودند. حال باید علاوه بر شرط لازم (بالای ۰/۷) باید شرط کافی را هم بررسی نماییم، یعنی روی گزینه ای که بیشترین پاسخ را دارد باید اجماع وجود داشته باشد.

جدول ۴- میزان اجماع یا توافق خبرگان

درصد نسبت به کل	بزرگ ترین مقدار تجمع	خیلی		متوسط		خیلی زیاد		گویه ها
		کم	کم	۲	۴	زیاد	زیاد	
۸۱	۹	۰	۰	۰	۰	۲	۹	فرصت شناسی کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۲	۱	۱	۸	داشتن توانایی کارکنان تصمیم گیری کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۱	۸	مسئولیت پذیری کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۱	۱	۱	۸	جو کارآفرینانه
۸۱	۹	۰	۰	۰	۰	۹	۲	زیر ساختارهای محیطی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	۲	وجود قوانین مناسب و تسهیل کننده
۸۱	۹	۰	۰	۰	۲	۲	۹	ایجاد فضای حمایتی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۲	۸	پاداش کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	۳	استقلال کاری کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۰	۳	۳	۸	حمایت مدیریت از کارکنان

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی

۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	به‌کارگیری فناوری
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	دسترسی به منابع
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	حذف فرایندهای زائد اداری
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	ایجاد ارتباطات کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	حفظ ارتباطات کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	استفاده از ارتباطات کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	رسمیت
۷۲	۸	۰	۰	۰	۳	۸	کنترل
۸۱	۹	۰	۰	۰	۲	۹	تخصصی بودن کارها
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	شایستگی‌های فردی کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	تجربیات زندگی کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	محیط خانوادگی کارکنان
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	علاقه به خوداشتغالی کارکنان

باتوجه به میزان اجماع یا توافق خبرگان برای هر گویه در جدول ۴ شرط کافی برای تمامی گویه‌ها تحقق یافته است؛ بنابراین فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود و اعضای گروه خبره با تمامی گویه‌ها موافق بوده‌اند و این گویه‌ها بر اساس روش دلفی مورد قبول واقع شدند. در جدول ۵ ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از متغیرها بالای ۰/۷ و میانگین واریانس بیش از ۰/۵ و در حد قابل قبول است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی گویه‌های پرسش‌نامه پژوهش در جدول ۵ نشان می‌دهد که این گویه‌ها به ۷ بعد تقسیم شده‌اند. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسش‌نامه پژوهش در جدول ۶ خلاصه شده‌اند؛ زیرا به کمک بارهای عاملی می‌توان گفت کدام گویه در سنجش متغیر پنهان خود سهم بیشتری دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

ابعاد							هاگویه
فردی	ساختاری	ارتباطی	زمینه‌ای	محتوایی	محیطی	رفتاری	
۰/۱۳۴	۰/۱۳۷	-۰/۰۱۰	۰/۰۵۱	۰/۳۱۶	۰/۱۴۷	۰/۵۳۶	Q1
-۰/۰۵۲	۰/۱۴۸	۰/۰۶۴	۰/۰۹۶	۰/۳۱۷	۰/۲۹۳	۰/۵۴۱	Q2
۰/۲۳۲	۰/۱۳۹	۰/۱۴۷	۰/۱۶۷	۰/۱۰۳	۰/۱۷۶	۰/۶۷۵	Q3
۰/۱۱۷	۰/۱۱۰	۰/۱۷۶	۰/۳۳۹	۰/۳۶۴	۰/۵۳۸	۰/۳۰۱	Q4
۰/۳۹۰	۰/۱۱۳	۰/۰۱۵	۰/۰۴۷	۰/۰۴۰	۰/۷۲۴	۰/۲۹۱	Q5

۰/۰۱۹	۰/۰۵۲	۰/۲۶۴	۰/۱۸۰	۰/۰۵۰	۰/۶۸۲	۰/۱۷۵	Q6
۰/۰۶۱	۰/۰۸۵	۰/۱۸۵	۰/۱۸۵	۰/۲۴۹	۰/۵۱۲	۰/۲۲۹	Q7
۰/۲۶۱	۰/۰۲۰	۰/۲۴۹	۰/۲۸۴	۰/۴۴۴	۰/۱۵۵	۰/۳۸۰	Q8
۰/۰۰۴	۰/۲۲۲	۰/۰۹۵	۰/۳۸۳	۰/۵۰۴	۰/۲۱۹	۰/۱۹۵	Q9
۰/۳۸۹	۰/۲۲۲	۰/۰۶۶	۰/۳۱۸	۰/۴۵۸	۰/۱۰۰	۰/۳۱۵	Q10
۰/۱۰۷	-۰/۰۴۴	۰/۱۹۲	۰/۴۶۵	۰/۱۸۴	۰/۱۵۴	۰/۱۳۴	Q11
۰/۲۵۰	-۰/۰۱۹	۰/۳۶۵	۰/۷۴۵	۰/۲۶۰	۰/۲۰۸	۰/۳۰۰	Q12
۰/۱۳۵	۰/۱۳۸	۰/۰۶۱	۰/۵۷۷	۰/۲۲۲	۰/۱۷۷	۰/۲۳۳	Q13
۰/۱۱۶	-۰/۱۷۱	۰/۴۳۴	۰/۱۵۳	۰/۱۴۵	۰/۲۳۶	۰/۲۸۰	Q14
-۰/۰۶۶	۰/۲۸۵	۰/۷۰۵	۰/۳۵۶	۰/۲۵۸	۰/۳۲۳	۰/۳۱۲	Q15
۰/۱۷۱	۰/۰۸۸	۰/۴۰۶	۰/۷۷۲	۰/۱۱۸	۰/۱۸۶	۰/۲۹۰	Q16
۰/۱۳۸	۰/۶۰۶	۰/۲۰۶	۰/۳۱۱	۰/۲۰۹	-۰/۰۱۶	۰/۱۶۱	Q17
۰/۱۸۹	۰/۴۹۶	-۰/۰۰۴	۰/۲۴۶	۰/۰۹۳	۰/۱۳۷	۰/۲۳۶	Q18
۰/۲۹۴	۰/۵۹۳	۰/۱۹۵	۰/۱۵۲	-۰/۰۵۸	۰/۰۵۴	۰/۱۵۶	Q19
۰/۵۹۳	۰/۱۳۰	۰/۱۶۴	۰/۳۱۸	۰/۲۲۲	۰/۲۳۳	۰/۲۳۴	Q20
۰/۶۲۶	۰/۱۵۴	-۰/۰۵۱	۰/۱۳۴	-۰/۰۰۶	۰/۲۱۴	۰/۱۷۸	Q21
۰/۴۳۰	۰/۳۳۱	۰/۳۳۱	۰/۰۶۴	۰/۳۸۱	۰/۳۰۰	۰/۱۲۲	Q22
۰/۷۱۲	۰/۱۶۲	۰/۰۳۸	-۰/۰۱۴	۰/۱۰۷	۰/۳۲۸	۰/۳۱۳	Q23

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (ضرایب بارهای عاملی)

سؤال	ارتباطی	توسعه اجتماعی	رفتاری	زینته‌ای	ساختاری	فردی	محتوایی	محیطی
Q1			۰/۷۶۴					
Q2			۰/۸۵۴					
Q3			۰/۷۸۷					
Q4							۰/۸۰۴	
Q5							۰/۸۴۱	
Q6							۰/۸۴۰	
Q7							۰/۸۱۵	
Q8							۰/۸۲۸	
Q9							۰/۸۳۳	
Q10							۰/۸۰۸	
Q11				۰/۸۸۵				

تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی

				۰/۸۳۰				Q12
				۰/۸۶۶				Q13
							۰/۷۶۶	Q14
							۰/۸۲۷	Q15
							۰/۸۵۴	Q16
			۰/۸۱۰					Q17
			۰/۷۰۵					Q18
			۰/۸۰۹					Q19
		۰/۷۹۶						Q20
		۰/۶۵۳						Q21
		۰/۷۵۴						Q22
		۰/۷۶۱						Q23
						۰/۸۰۰		Q24
						۰/۷۳۲		Q25
						۰/۷۱۲		Q26
						۰/۶۸۵		Q27
						۰/۶۳۱		Q28
						۰/۶۲۸		Q29
						۰/۷۳۲		Q30
						۰/۵۷۵		Q31
						۰/۷۳۳		Q32
						۰/۷۲۷		Q33
						۰/۷۳۴		Q34
						۰/۶۵۷		Q35
						۰/۶۲۸		Q36
						۰/۵۷۳		Q37
						۰/۵۹۶		Q38
						۰/۷۰۹		Q39
						۰/۷۰۱		Q40
						۰/۷۴۲		Q41
						۰/۷۲۹		Q42
						۰/۷۷۶		Q43
						۰/۷۹۱		Q44
						۰/۶۱۷		Q45

						۰/۷۱۹		Q46
						۰/۶۷۹		Q47
						۰/۶۴۴		Q48

بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار (مقادیر بالای ۰/۳) بوده‌اند؛ بنابراین سازه‌های

مورد مطالعه از جهت روایی دارای اعتبار بالایی هستند.

جدول ۷- پایایی ابزار پرسش‌نامه

R ²	Commuality	AVE	CR	آلفای کرونباخ	متغیر
-	۰/۶۴۴	۰/۶۴۴	۰/۸۴۴	۰/۷۲۴	رفتاری
-	۰/۶۴۲	۰/۶۴۲	۰/۸۷۷	۰/۸۱۳	محیطی
-	۰/۶۷۷	۰/۶۷۷	۰/۸۶۳	۰/۷۶۲	محتوایی
-	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۸۹۶	۰/۸۲۵	زمینه‌ای
-	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۸۵۷	۰/۷۴۹	ارتباطی
-	۰/۶۰۲	۰/۶۰۲	۰/۸۱۹	۰/۷۶۹	ساختاری
-	۰/۵۵۲	۰/۵۵۲	۰/۸۳۱	۰/۷۲۷	فردی
۰/۹۴۹	۰/۵۶۸	۰/۵۶۸	۰/۹۵۳	۰/۹۴۸	رفتار کارآفرینانه سازمانی
۰/۶۷۷	۰/۵۸۰	۰/۵۸۰	۰/۹۵۸	۰/۶۵۴	توسعه اجتماعی

جدول ۸- ماتریس همبستگی متغیرهای پنهان و روایی واگرا

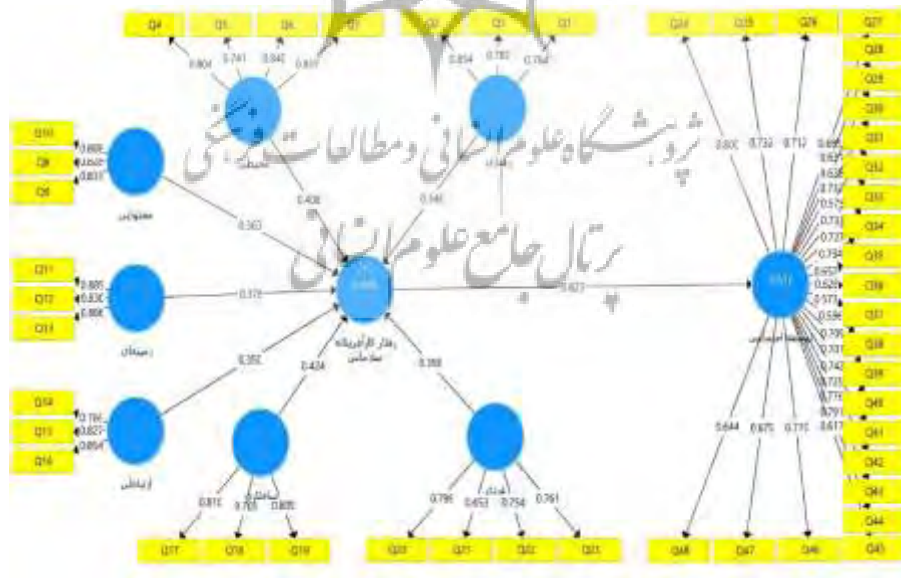
متغیر	ارتباطی	توسعه اجتماعی	رفتار کارآفرینانه سازمانی	رفتاری	زمینه‌ای	ساختاری	فردی	محتوایی	محیطی
ارتباطی	۰/۸۱۶								
توسعه اجتماعی	۰/۶۶۷	۰/۷۶۲							
رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۷۴۱	۰/۷۲۳	۰/۷۵۴						
رفتاری	۰/۵۹۴	۰/۶۶۱	۰/۷۰۸	۰/۸۰۳					
زمینه‌ای	۰/۷۳۳	۰/۶۹۹	۰/۵۷۹	۰/۶۳۷	۰/۸۶۱				
ساختاری	۰/۵۸۲	۰/۵۹۰	۰/۶۸۴	۰/۵۴۵	۰/۶۵۰	۰/۷۷۶			
فردی	۰/۷۵۹	۰/۷۴۵	۰/۷۳۱	۰/۶۱۶	۰/۶۹۵	۰/۶۶۴	۰/۷۴۳		
محتوایی	۰/۶۹۳	۰/۶۸۵	۰/۶۹۵	۰/۷۰۸	۰/۷۶۹	۰/۶۸۶	۰/۷۳۸	۰/۸۲۳	
محیطی	۰/۶۵۹	۰/۷۰۴	۰/۵۸۲	۰/۷۴۰	۰/۷۴۲	۰/۶۴۰	۰/۶۶۸	۰/۷۵۱	۰/۸۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۷ (بخش AVE) که ریشه دوم آن در قطر جدول ۷ ذکر شده) روایی واگرا وجود دارد. چون اعداد قطر اصلی، یعنی ریشه دوم مقادیر AVE، بزرگ‌تر از اعداد زیرین خود، یعنی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها، هستند (فایسال و همکاران، ۲۰۰۶).

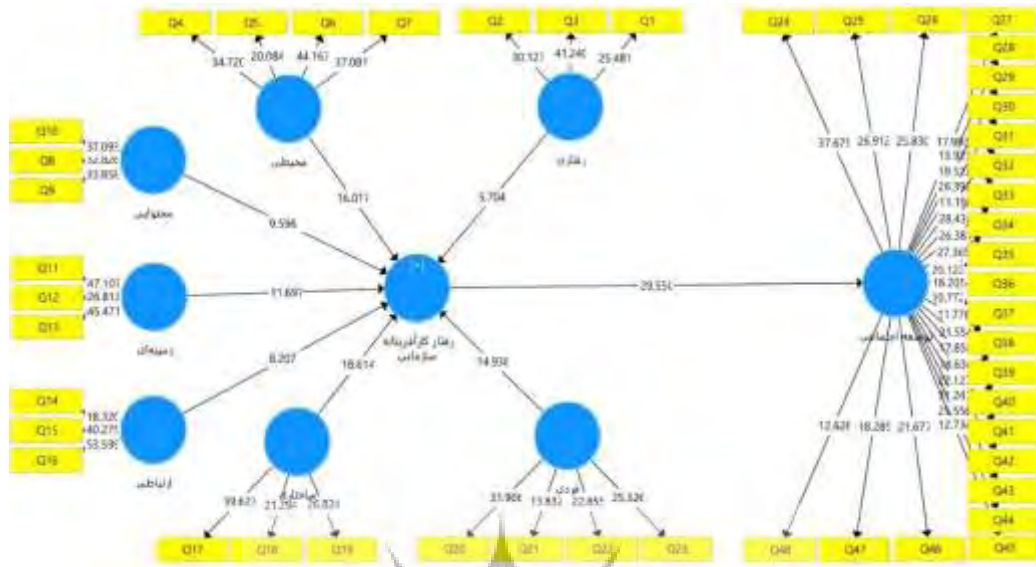
برای بررسی برازش کلی مدل نیز از معیار GOF استفاده شد. این معیار طبق اعداد مندرج در جدول ۶ به دست آمده و از دو شاخص میانگین شاخص جمعی و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی بین سازه‌ها در این معیار استفاده می‌شود.

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

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۷۱۶ بود. از آنجاکه حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است (وارفیلد، ۱۹۷۴). می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش برازش بالا و قوی دارد. پس از بررسی و تأیید مدل، برای آزمون معناداری روابط بین متغیرها از دو شاخص جزئی ضریب مسیر و t-value استفاده شد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد چنانچه مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد رابطه تأیید و در صورت کمتر بودن رابطه رد می‌شود (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸). در شکل‌های ۱ و ۲ دو حالت تخمین ضرایب مسیر و معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱- ضرایب مسیر



شکل ۲- ضرایب آماره t-value

شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهند که ضرایب استاندارد بین متغیرهای مکنون پرونزا (عوامل تأثیر گذار) با متغیر مکنون درونزا (رفتار کارآفرینانه سازمانی) داخل بازه (۱ و -۱) و مقدار t-value برای روابط در خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارند، یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر عوامل (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری، فردی) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی معنی دار شده است.

جدول ۹- ضرایب مسیر و ضرایب معناداری

شماره	مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اول	رفتاری --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۴۶	۵/۷۰۴	۰/۰۰۱۱	تأیید
دوم	محیطی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۴۰۸	۱۶/۰۱۷	۰/۰۰۰	تأیید
سوم	محتوایی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۶۳	۹/۵۹۶	۰/۰۰۴	تأیید
چهارم	زمینه‌ای --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۷۸	۱۱/۶۹۷	۰/۰۰۲	تأیید
پنجم	ارتباطی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۵۰	۸/۲۰۷	۰/۰۰۷	تأیید
ششم	ساختاری --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۴۲۴	۱۸/۶۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
هفتم	فردی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۹۸	۱۴/۹۳۸	۰/۰۰۱	تأیید
هشتم	رفتار کارآفرینانه سازمانی --- توسعه پایدار اجتماعی	۰/۸۲۳	۲۹/۵۵۰	۰/۰۰۰	تأیید

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای

توسعه اجتماعی امروزه به‌عنوان یک راهبرد توسعه شناخته شده است و یکی از عوامل مؤثر بر بهبود توسعه اجتماعی توجه به بحث کارآفرینی می‌باشد و لازمه پیشرفت و تحقق توسعه پایدار در کشور، رفتار کارآفرینانه سازمانی است. متغیرهای بسیاری بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیرگذار هستند و رفتار کارآفرینانه سازمانی لازمه موفقیت و بقای سازمان‌ها در هر اندازه‌ای اعم از دولتی و خصوصی است که دادگستری استان گلستان نیز از این امر مستثنی نیست؛ بنابراین هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی و تأثیر آن بر توسعه پایدار اجتماعی در دادگستری استان گلستان بوده است. نتایج دلفی در این تحقیق نشان دادند ۲۳ گویه در قالب ۷ بعد (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری و فردی) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در دادگستری گلستان مؤثر هستند که بعد رفتاری شامل مؤلفه‌های فرصت‌شناسی، داشتن توانایی تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)، لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) و جانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارند. همچنین بعد محیطی شامل مؤلفه‌های جو کارآفرینانه، زیرساختارهای محیطی، وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده و فضای حمایتی است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، میرکماندار و همکاران (۲۰۲۰) و مصطفی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارند. بعد محتوایی شامل مؤلفه‌های پاداش، استقلال کاری و حمایت مدیریت است که با نتایج تحقیقات ناصر (۱۳۹۶)، شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳)، رحمانیان کوشککی و عباسی (۱۳۹۲) و طاهونی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد زمینه‌ای شامل مؤلفه‌های فناوری، دسترسی به منابع و حذف فرایندهای زائد اداری است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) و لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد ارتباطی شامل مؤلفه‌های ایجاد ارتباطات، حفظ ارتباطات و استفاده از ارتباطات است که با نتایج تحقیق رحمانیان کوشککی و عباسی (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد ساختاری شامل مؤلفه‌های رسمیت، کنترل و تخصصی بودن کارها است که با نتایج تحقیقات ناصر (۱۳۹۶)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳)، لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲)، میرکماندار و همکاران (۲۰۲۰) و مصطفی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارند و بعد فردی شامل مؤلفه‌های شایستگی‌های فردی، تجربیات زندگی، محیط خانوادگی و علاقه به خوداشتغالی است که با نتایج ناصر (۱۳۹۶)، میرکماندار و همکاران (۲۰۲۰) و سورونسو و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی

دارند. همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان دادند رفتاری (۰/۳۴۶)، محیطی (۰/۴۰۸)، محتوایی (۰/۳۶۳)، زمینه‌ای (۰/۳۷۸)، ارتباطی (۰/۳۵۰)، ساختاری (۰/۴۲۴) و فردی (۰/۳۹۸) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند و رفتار کارآفرینانه سازمانی نیز بر توسعه اجتماعی به میزان (۰/۸۲۳) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیق کیاکجوری و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. در ادامه در راستای نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

بر اساس بعد رفتاری، پیشنهاد می‌شود مدیران فضای مناسبی را جهت تصمیم‌گیری و فرصت‌شناسی کارکنان ایجاد کنند تا سبب تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد محیطی، پیشنهاد می‌شود مدیران بستر حمایتی از ایده‌های کارآفرینانه برای بهبود فرایندهای سازمانی در دادگستری را ایجاد کنند.

بر اساس بعد محتوایی، پیشنهاد می‌شود مدیران با تفویض اختیار و دادن استقلال به کارکنان سبب تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد زمینه‌ای، پیشنهاد می‌شود مدیران با در دسترس قرار دادن منابع و فناوری‌های به‌روز سبب در راستای ایجاد نوآوری در فرایندها و تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد ارتباطی، پیشنهاد می‌شود مدیران توانایی برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه کارکنان با یکدیگر را از طریق برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت به وسیله متخصصان این حوزه تقویت کنند.

بر اساس بعد ساختاری، پیشنهاد می‌شود مدیران با انعطاف‌پذیری سازمانی و دوری‌گزیدن از رویه‌های اجرایی استاندارد بخش‌های مرتبط با شغل کارکنان در هر سطح و کاهش وابستگی به شرح وظایف سبب بهبود رفتار کارآفرینانه سازمانی کارکنان شوند.

بر اساس بعد فردی، پیشنهاد می‌شود مدیران روحیه خدمت و کارآفرینی را بین کارکنان تقویت کنند.

در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران دادگستری با تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی در سازمان با مشارکت داوطلبانه کارکنان در زمینه کارآفرینی سازمانی موجب توسعه اجتماعی در سازمان گردند.

منابع

- آذر، عادل، و خسروانی، فرزانه. ۱۳۹۸. تحقیق در عملیات نرم. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- انوری، شاپور، عطایی، محمد، و طاهرپور کلاتری، حبیب‌الله. ۱۳۹۹. شناسایی الگوی رفتاری کارآفرینان مستقل در ایران. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۶ (۷۷): ۱۴۸-۱۲۷.
- بهادری، جواد. ۱۳۹۲. نقش و جایگاه کارآفرینی در توسعه اقتصادی و پایدار. همایش دانشگاه کارآفرین؛ صنعت دانش‌محور: بابلسر.
- پور محمد، ساناز و محمودی، آزاده. (۱۳۹۵). پایداری اجتماعی، سومین کنگره بین‌المللی پایداری در معماری و شهرسازی.
- پورنظری، محمد. صدیقی، حسن، و چیدری، محمد. ۱۳۹۳. بررسی عوامل محیطی مؤثر بر رفتار کارآفرینانه در کارآفرینان کشاورزی. کارآفرینی در کشاورزی، ۱ (۳): ۱۰۰-۸۳.
- خیاطان، مهدی، و مبارکی، محمدحسن. ۱۳۹۳. عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران. پی‌اورد سلامت، ۸ (۳): ۲۰۹-۱۹۸.
- دیانتی، ربابه، و زارع زیدی، علیرضا. ۱۳۹۶. نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی. دومینامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲ (۴): ۱۲-۱.
- رحمانیان کوشکی، مهدی، و عباسی، عنایت. ۱۳۹۲. سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم. مدیریت دولتی، ۵ (۴): ۱۳۸-۱۲۱.
- زالی، محمدرضا، نیلی آرام، علی، رضائیان، علی، و کردناویج، اسد اله. ۱۳۹۹. ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب‌وکارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی، ۳ (۴): ۲۱-۱.
- زیری، هدی، و صلاحی کچور، سامان. ۱۳۹۷. اثر استقلال قضایی بر تولید ناخالص داخلی (مطالعه بین‌کشوری با روش داده‌های تابلویی). فصلنامه مدل‌سازی اقتصادسنجی، ۳ (۳): ۸۲-۶۳.
- سلیمانی، اسمت، موسوی، مجتبی، میرزایی، محمد، و حسینی، رحمت اله. ۱۳۹۲. بررسی اهمیت و ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها و راه‌های گسترش آن. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری): رودهن.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل، شهبازی، شقایق، و سهراب یوفا، حسین. ۱۳۹۴. تأثیر عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (سیاست‌های کلان اقتصادی) بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب ایران. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۸ (۳): ۸۳-۶۳.
- طاهونی، مهناز، صالح پور، مینا، و عزیزی، کاظم. ۱۳۹۲. عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی. همایش ملی مدیریت بازرگانی با محوریت کسب‌وکارهای کارآفرینانه و اقتصاددانش‌بنیان: رامسر.
- فارس‌جان، حسن، اخوان خرازیان، مریم، و شهبازی، مهدی. ۱۳۹۳. نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در بروز رفتار کارآفرینانه (مؤسسه هدایت فرهیختگان جوان). چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲۰ (۱): ۹۷-۷۳.
- فاضلی، محمد، فاتحی، سجاد، و زنگان رفیعی، نسترن. (۱۳۹۲). توسعه اجتماعی، شاخص‌ها و جایگاه ایران در جهان، مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، ۲ (۱۲): ۱۸۲-۱۵۹.
- کیاکجوری، داود، کوزه‌گر، امین، و امیری، بهناز. ۱۳۹۱. ضرورت کارآفرینی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان: بابلسر.
- لعلی‌سرابی، امیر، و عبدوی، محمد. ۱۳۹۲. طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در بخش دولتی ایران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی: قم.
- مبینی دهکردی، علی. (۱۳۹۰). معرفی طرح‌ها و مدل‌ها در روش تحقیق آمیخته، فصلنامه راهبرد، ۲۰ (۶): ۲۳۴-۲۱۷.
- مقیمی، مدح، زالی، محمدرضا، و مرزبان، شهناز. ۱۳۹۳. بررسی رفتاری کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۶ (۱۱): ۱۴۴-۱۲۳.
- ناصر، شهربانو. ۱۳۹۶. بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان شهرداری تهران. کنفرانس بین‌المللی فرصت‌ها و چالش‌ها مدیریت، اقتصاد و حسابداری: تهران.
- Cardon, M., S. Wincent, J., Singh, J., and Drnovsek, M. 2009. The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3): 511-532.
- Faisal, M. N., Banwet, D. K., and Shankar, R. 2006. Supply chain risk mitigation: modelling the enablers. *Business Process Management*, 12(4): 535-552.
- Gawke, C., Gorgievski, J., and Bakker, A. 2017. Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1): 88-100.
- Jong, J. P. D., Parker, S. K., Wennekers, S., and Wu, C. H. 2015. Entrepreneurial behavior in organizations: does job design matter?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(4): 981-995.
- Lyne, I., Ngin, C. and Santoyo-Rio, E. 2018. Understanding social enterprise, social entrepreneurship and the social economy in rural Cambodia, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 12(3): 278-298.
- Mirkamandar, S., Beheshtifar, M., Pourkiani, M., and Sheykhi, A. 2020. Designing a Model of Antecedents of Entrepreneurial Orientation and Behavior (Case Study: Administrative Agencies in Kerman Province). *Turismo: Estudos & Práticas*, 1(1): 1-10.
- Mustafa, M., Gavin, F., and Hughes, M. 2018. Contextual determinants of employee entrepreneurial behavior in support of corporate entrepreneurship: a systematic review and research agenda. *Journal of Enterprising Culture*, 26(03): 285-326.

Rutherford, W. 2007. Corporate entrepreneurship: An empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents, *Journal of Organizational Change Management*, 20(3): 429-446.

Stopford, J., and Baden-Fuller, W. 1994. Creating Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 15(7):521-536.

Surucu, L., and Sesen, H. 2019. Entrepreneurial behaviors in the hospitality industry: Human resources management practices and leader member exchange role. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 66: 114.

Wakkee, I., Elfring, T., and Monaghan, S. 2010. Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(1): 1-21.

Warfield, J. W. 1974. Developing interconnected matrices in structural modelling, *IEEE transcript on systems. Men and Cybernetics*, 4(1): 51-81.

