

Investigating the causal relationship between social capital and organizational entrepreneurship with the mediation of individual components of entrepreneurship in the employees of Tehran Municipal Sports Organization

Mahmoud Vafaeyan^١  | Mahvosh Noorbakhsh^٢   | Mehdi Kohandel^٣ 

١. Ph.D. student, Department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. E-mail: mvafaeyan@ymail.com

٢. Corresponding Author, Professor, Department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. E-mail: noorbakhsh@kiaau.ac.ir

٣. Associate Professor in Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. E-mail: mehdikohandel@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of the research is to investigate the causal relationship between social capital and organizational entrepreneurship with the mediation of individual components of entrepreneurship in the employees of Tehran Municipal Sports Organization. The research method is applied in terms of purpose, and descriptive-correlation. Out of ٢٠٢٦ employees of Tehran Municipal Sports Organization, ٣١٠ people were selected as a sample according to Morgan's table. To collect information from Napahit and Ghoshal's social capital questionnaires ($\alpha=.٨٩$), Moghimi et al.'s organizational entrepreneurship ($\alpha=.٨٦$) and researcher-made questionnaire of individual components of entrepreneurship ($\alpha=.٩١$) with convergent validity of $.٨٠$, also Pearson's correlation coefficient, regression analysis, confirmatory and exploratory factor analysis and structural equations were used to analyze the data. The findings show that there is a positive and significant causal relationship between social capital and entrepreneurship, personality components, skill and behavioral components and also between skill, behavioral and entrepreneurship components in the Tehran Municipality Sports Organization. There is a positive and meaningful causal relationship between the skill, behavior and entrepreneurship components of the employees, but the relationship between the personality components and entrepreneurship of the employees of Tehran Municipal Sports Organization is not significant. Therefore, the presented model has a good fit, so it is suggested be strengthened the individual characteristics of entrepreneurship (personality, skill and behavior) in entrepreneurs by holding training courses, providing incentives, providing the experiences of successful entrepreneurs, giving special instructions in sports organizations.

Keywords: Entrepreneurship, Personality traits, Skill traits, Behavioral traits, Sports organization.

بررسی ارتباط علی سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری مولفه‌های فردی کارآفرینی در کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران

محمود وفائیان^۱ | مهوش نوربخش^۲ | مهدی کهندل^۳

۱. دانشجوی دکترا، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران، رایانامه: mvafaeeeyan@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، استاد، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران، رایانامه: noonbakhsh@kiauo.ac.ir
۳. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران، رایانامه: mehdikohandel@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش بررسی ارتباط علی سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری مؤلفه‌های فردی کارآفرینی در کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به صورت توصیفی-همبستگی است. از تعداد ۲۰۳۶ نفر از کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بر اساس جدول مورگان ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی ناپاهیت و گوشال ($\alpha=0/89$)، کارآفرینی سازمانی مقیمی و همکاران ($\alpha=0/86$) و پرسشنامه محقق ساخته مولفه‌های فردی کارآفرینی ($\alpha=0/91$) با روایی همگرای ۰/۸۰ و همچنین از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی، مولفه‌های شخصیتی، مولفه‌های مهارتی و رفتاری کارکنان و همچنین بین مولفه‌های مهارتی، رفتاری و کارآفرینی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولیکن رابطه بین مولفه‌های شخصیتی و کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران معنادار نمی‌باشد بنابراین مدل ارائه شده از برازش خوبی برخوردار است و پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی، ارائه مشوق‌ها، در اختیار قرار دادن تجارب کارآفرینان موفق، دادن دستورالعمل‌های ویژه و ویژگی‌های فردی کارآفرینی (شخصیتی، مهارتی و رفتاری) در کارآفرینان سازمان‌های ورزشی تقویت شود.

کلیدواژه‌ها: کارآفرینی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مهارتی، ویژگی‌های رفتاری، سازمان ورزشی.

مقدمه

ورزش به عنوان یک پدیده مهم اجتماعی شناخته شده، می‌تواند اثرات مثبت و چشمگیری در پیشرفت همه جانبه جامعه داشته باشد (فرقانی اوزرودی و همکاران، ۱۴۰۱). کلید توسعه تربیت بدنی و ورزش، پویایی و اثربخشی فعالیت‌های ورزشی است و به دنبال آن پویایی جامعه در گرو استفاده صحیح و بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی است (ساداتی بیشه و همکاران، ۱۴۰۰). بیگمان هر سازمانی چه کوچک و چه بزرگ، برای نیل به اهداف خود، باید گروهی از نیروهای لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشد (علی نیا دون و همکاران، ۱۴۰۱). از جمله چالش‌های مهم مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است (ساداتی بیشه و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از این ظرفیت‌های بالقوه، کارآفرینی است که همگام با تغییرات شگرفی که در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فناوری، تحولات عمیقی نیز در زمینه روش‌ها و نظام‌های نوین مدیریتی ایجاد می‌کند و دیدگاه‌های کاملاً متفاوتی نسبت به گذشته، پیش روی مدیریت سازمان‌ها قرار می‌دهد (شریفی فر و همکاران، ۱۳۹۶). کارآفرینی فرآیندی است که در محیط‌ها و مجموعه‌های مختلفی پدید می‌آید و طی آن تغییرات در سیستم اقتصادی از طریق نوآوری افرادی که به فرصت‌های اقتصادی واکنش نشان می‌دهند، رخ می‌دهد و این باعث ایجاد ارزش فردی و اجتماعی خواهد شد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۷). با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش، می‌توان فرصت‌های جدیدی به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی بهره گیرند (فرزی و همکاران، ۱۳۹۴). کارآفرینی نماد تلاش و موفقیت در کسب و کار بوده و کارآفرینان پیشگامان کسب و کار موفق در جامعه‌اند (Ratten, ۲۰۲۱). کارآفرینان از نظر رهبری، مدیریت، نوآوری، کارآیی، ایجاد شغل، رقابت، بهره‌وری و تشکیل شرکت‌های جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند (حاجیه رجبی و معدن کار، ۱۳۹۸).

سازمان‌ها برای ادامه، بقا و ارتقاء بهره‌وری خود در برابر تحولات و تهدیدات گسترده و مداوم محیط، نیاز به سازگاری و هماهنگی با محیط دارند (ربعی و صادق زاده، ۱۳۹۰). کارکنانی که در درون سازمان‌های اداری فعالیت‌های کارآفرینانه داشته باشند، باعث بهبود و بازسازی سازمان شده و پس از مدتی تبدیل به مدیران کارآفرین می‌شوند (علیپور شیرسوار و مرزبان مقدم، ۱۳۹۲). در حقیقت کارآفرینی مقوله بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه توجه جدی به آن مبذول داشته و می‌دارند. سازمان‌ها می‌توانند از طریق تشویق کارکنان و ترغیب آنها به کارآفرینی سازمانی، باعث بروز نوآوری گردند و سپس به این افراد آزادی عمل داده شود تا بتوانند بدون درگیری با قوانین و مقررات دست و پاگیر (دیوان سالاری) طرح‌های خود را به اجرا در آورند (ساداتی بیشه و همکاران، ۱۴۰۰). به عبارت دیگر کارآفرینی در سازمان می‌تواند محیط سازمانی مناسبی را ایجاد کند که در راستای تربیت و توسعه کارآفرینان بوده و حامی نوآوری‌ها و ایده‌های کارآفرینان باشد (موسوی راد و فراهانی، ۱۳۹۳).

با وجود این، باید توجه کرد که توسعه کارآفرینی مستلزم توجه به انگیزه‌های افرادی است که تصمیم به کارآفرینی می‌گیرند (Cardella et al., ۲۰۲۱). از جمله حوزه‌های مهم مربوط به کارآفرینی در ورزش، کارآفرینی در بخش برنامه‌های ورزشی است (یار احمدی و همکاران، ۱۴۰۰). در سال‌های اخیر توجه به بهره‌وری و لزوم به کارگیری کارآفرینی سازمانی در کشور با توجه به تغییر و تحولات محیطی گسترش بیشتری یافته است که سازمان ورزش شهرداری از این امر مستثنی نیست و این سازمان دارای امکانات و فرصت‌های مناسبی برای کارآفرینی است. همچنان که محققان عقیده دارند محیطی که به کارکنان انگیزه رشد و توسعه را بدهد، با سرمایه‌گذاری روی سرمایه اجتماعی در محیط کار محقق می‌شود (Brooks & Nafukho, ۲۰۰۶).

سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها برای موفقیت خود و کسب مزیت رقابتی در محیط پرچالش کنونی نیازمند رشد و توسعه هستند که این امر می‌تواند از طریق اتخاذ استراتژی‌های جدید متناسب با قابلیت‌های آنها به دست آید (Shin et al., ۲۰۲۰)؛ سالانه بخش چشمگیری از منابع مادی و معنوی در امر ورزش صرف می‌شود، اما اولویت‌بندی دقیقی در ورزش کشور برای این منابع وجود ندارد (یعقوبی و فرقانی اوزرودی، ۱۴۰۰). سازمان ورزش شهرداری به جهت مسئولیت خطیر توسعه شهری و اماکن تفریحی و ورزشی در سطح کلان شهر تهران نیازمند کارکنانی خلاق و کارآفرین در سطح سازمان است. این در حالی است که به علت وجود ویژگی‌های این سازمان همچون بروکراسی اداری و احاطه قوانین و مقررات گسترده در سازمان، مانع بروز رفتارهای

کارآفرینانه در سازمان شده است. در مسیر توسعه کارآفرینی سازمانی، افراد کارآفرین باید توجه داشته باشند که اداره کردن محیط سازمانی در حال گذر از طریق شبکه‌های ارتباطات فردی امکان پذیر است؛ زیرا که اتصالات بین شبکه‌ها، دسترسی به منابع و اطلاعات را فراهم می‌کند و علاوه بر این، به یافتن مشتریان، عرضه کنندگان و سرمایه‌گذاران نیز کمک می‌کند (McSweeney, 2022). به این ترتیب، نظریه سرمایه اجتماعی به تحقیقات کارآفرینی نیز راه یافته است. مبانی نظری کارآفرینی در سطح سازمان، اهمیت سرمایه اجتماعی را در درک این که چگونه سازمان‌ها شبکه‌ها را خلق و آن‌ها را مدیریت می‌کنند، روشن می‌سازد (قاسم زاده و همکاران، ۱۴۰۰). توجه به کارآفرینی در چارچوب ساختارهای اجتماعی راه را برای چشم‌اندازی وسیع درباره کارآفرینی هموار می‌کند، به‌طوری‌که توجه را به نکات مبهمی که کمتر مورد توجه قرار گرفته است، یعنی جنبه اجتماعی پدیده کارآفرینی، جلب می‌کند. اخیراً سرمایه اجتماعی باعث بیان نظریه‌هایی شده که پایه‌ای برای سایر مطالعات مدیریتی است. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه فرهنگی و اقتصادی دشوار می‌شود (نقی پور و همکاران، ۱۴۰۱).

سرمایه اجتماعی که ریشه‌ای جامعه‌شناسانه دارد، اهرمی توفیق‌آفرین و بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰). از آن جایی که سرمایه اجتماعی مرادده‌های میان اعضای سازمان را تسهیل می‌کند، یک منبع سازمانی ارزشمند شمرده می‌شود (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی، یک مشخصه اجتماعی است که سبب بروز خلاقیت، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌شود که از دسته شاخصه‌های اصلی کارآفرینی به شمار می‌روند (Putro et al., 2022). ارتباطات اجتماعی به واسطه شناسایی و کشف تهدیدها و فرصت‌های محیطی و با به کارگیری اقداماتی برای خنثی کردن عدم قطعیت محیطی، منجر به بروز پیشگامی می‌شود که آن نیز، یکی دیگر از ابعاد مهم کارآفرینی سازمانی است. سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق بهبود اعتماد درون سازمانی، به ایجاد و تقویت پیوند بین واحدهای درون یک سازمان یا اتصال به سازمان‌های بیرونی کمک کند. از دیدگاه کارآفرینی، سرمایه اجتماعی شبکه‌هایی را ایجاد می‌کند که عمل کشف فرصت‌های کارآفرینانه، شناسایی، گردآوری و تخصیص منابع کمیاب را تسهیل می‌کند (Ratten, 2019). یک مسئله بسیار مهم که کارآفرینان با آن روبه‌رو هستند، عدم دسترسی به اطلاعات برای تصمیم‌گیری درباره پرداختن به کسب و کارهای جدید است. در این زمینه با توجه به محدود بودن توان افراد برای گردآوری اطلاعات، عضویت در شبکه‌ها و تقویت سرمایه اجتماعی، می‌تواند از طریق تسهیل جریان‌های اطلاعاتی و ارتباطی و فراهم کردن منابع اطلاعاتی بیشتر، منجر به توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه شود.

یکی دیگر از ابعاد کارآفرینی سازمانی بعد ویژگی‌های فردی کارآفرینی موجود در سازمان می‌باشد (پاک خصال و شریفی، ۱۳۹۸). وجود ویژگی‌های فردی کارآفرینی در کارکنان یک سازمان، یک سرمایه بی‌نظیر به حساب می‌آید که سازمان را قادر می‌سازد با استفاده از این قابلیت‌ها، آسان‌تر و با سرمایه‌گذاری و صرف وقت کمتر برای گزینش و آموزش کارکنان به سمت کارآفرینی سوق یابد. شرط لازم برای دستیابی به این هدف، حمایت، ایجاد انگیزه و فراهم‌سازی زمینه برای ایده‌پردازی و آزمون و خطای این افراد است. کارآفرینان به طور معمول در فرهنگ‌ها و جوامعی پرورش می‌یابند که در آن ارزش‌هایی همچون رقابت، زمان‌شناسی کار و سودمحوری از اهمیت بالایی برخوردار است.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متمرکز بر بعد فردی کارآفرینی، به مطالعه و بررسی پیرامون طبیعت (فطرت) و خصوصیت کارآفرینان به‌خصوص مهارت آنها در جستجو و تشخیص فرصت‌ها و نیاز به موفقیت و کامیابی در آنها پرداخته است. هر کدام از این مطالعات، رویکردهای مختلفی از ویژگی‌های کارآفرینان را مورد مطالعه قرار داده است. برای بررسی ویژگی‌های کارآفرینان می‌بایست از

رویکردهای روانشناختی^۱، رفتارگرایی^۲ و مهارتی^۳ به موضوع نگرینست (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). رویکرد ویژگی‌های روان-شناختی به دنبال تبیین ویژگی‌های شخصیتی است و معتقد است که ویژگی‌های شخصیتی مشخص و معینی افراد را مستعد کارآفرینی می‌کند. کارآفرینان را افرادی ویژه با خصوصیات شخصیتی خاص می‌داند و در صدد استخراج این ویژگی‌ها و خصوصیات است. بر اساس این رویکرد، فرهنگ کارآفرینی در سطح خرد در قالب ویژگی‌های شخصیتی یک فرد کارآفرین متبلور می‌شود. باید توجه داشت که این ویژگی‌ها هم می‌توانند ذاتی باشند و هم اکتسابی و با آموزش و تجربه به دست می‌آیند. ولی اگر کارآفرینان هم ویژگی‌های ذاتی داشته باشند و هم با آموزش و تجربه مهارت‌های لازم را کسب کنند، موفقیت بیشتری را کسب خواهند کرد (یدالهی فارسی، ۱۳۸۴). رویکرد ویژگی‌های رفتاری کارآفرینی بر این اساس استوار است که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، عوامل محیطی و پیرامونی نیز در شکل‌گیری رفتار کارآفرینان مؤثر هستند. در رویکرد رفتاری، تأکید بر فعالیت‌های کارآفرینانه است. در این دیدگاه، به کارآفرینی به مانند یک فرایند نگرینسته می‌شود و در طی آن سازمان‌های جدید به وجود می‌آیند. در واقع، این رویکرد به بررسی مجموعه شرایط خانوادگی و اجتماعی که می‌تواند منجر به بروز فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرینانه در افراد گردد و یا روحیه کارآفرینی را تقویت نماید، می‌پردازد (مقیم، ۱۳۸۹). نت

نتایج پژوهش چا^۴ (۲۰۲۳) نشان داد که ارتباط قوی بین استراتژی و کارآفرینی سازمانی، تحت نظارت بر توانایی‌های سازمانی است. آنها دریافتند که سازمان‌هایی با توانایی‌های سازمانی قوی، با استفاده از رویکرد استراتژیک سیستماتیک، به طور گسترده‌ای از کارآفرینی سازمانی به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کنند. نتایج پژوهش هرناندز-کاریون^۵ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد سرمایه اجتماعی تجربه کارآفرین در بخش تأثیر منابع حرفه‌ای و نهادی را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق قاسم زاده و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان به طور مستقیم اثر مثبت داشته است. لذا برای دستیابی به کارآفرینی سازمانی و اجتماعی، توجه به سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش ضروری به نظر می‌رسد. نتایج پژوهش رجبی فرجاد و معدن کار (۱۳۹۸) نشان داد سرمایه‌ی 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. نجاتی فر و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود دریافتند عوامل فردی رابطه‌ی معناداری با ویژگی‌های کارآفرینانه دارد. از بین مولفه‌های فردی مؤثر بر کارآفرینی بعدهای شخصیتی، شناختی و مهارتی از اهمیت بالایی برخوردارند. پور رجبی ابرقویی (۱۳۹۵) در تحقیق خود دریافت، مولفه‌های فردی بر توسعه کارآفرینی سازمانی تأثیر معنادار دارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه هزینه‌های سرسام‌آوری در سازمان ورزش شهرداری بابت حقوق و مزایای کارکنان استخدام شده پرداخت می‌شود، این مساله باعث هزینه هنگفت اماکن ورزشی شده و حقوقی که باید در قبال شهروندان رعایت شود بطور کامل اجرایی نمی‌گردد؛ بنابراین یکی از برنامه‌های این سازمان برای حل این مشکل ارتقاء کارآفرینی و بهبود متناسب سازی نیروی انسانی به منظور ارتقاء سطح بهره‌وری هدف اصلی ساماندهی نیروی انسانی است و برای تحقق این امر باید کارآفرینی را به کار گرفت و ساختار سازمان را بهبود بخشید (معاونت توسعه انسانی شهرداری تهران، ۱۳۹۶) و این امر مستلزم پژوهش‌های علمی مرتبط با این حیطه است. با توجه به جایگاه سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی و ویژگی‌های فردی کارکنان، در این پژوهش تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی ویژگی‌های فردی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش ورزش و سازمان‌های ورزشی کشورمان، تاکنون کمتر به مقوله کارآفرینی از چشم انداز سرمایه اجتماعی و ویژگی‌های فردی پرداخته شده است. به طوری که با وجود ظرفیت‌هایی که در این بخش برای کارآفرینی وجود دارد و فرصت‌های درون و برون سازمانی متعددی که برای بقاء و ارتقاء سازمان‌های ورزشی وجود دارد، هنوز اقدام قابل توجهی در این زمینه صورت نگرفته است. با عنایت به مطالب یاد شده پرسش‌های آغازین این پژوهش این است که آیا سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد؟ آیا ویژگی‌های فردی کارآفرینی در سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌نماید؟

^۱ Psychology

^۲ Behaviouralism

^۳ Worknamship

^۴ Cha

^۵ Hernández-Carrión

روش شناسی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، و به صورت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۳۶ نفر از کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بود که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه در این پژوهش ۳۱۰ نفر برآورد شد. در انجام این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های: الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناپاهیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) دارای سه بعد (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) و ۲۸ گویه است. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت (خیلی موافقم = ۵ تا خیلی مخالفم = ۱) امتیازگذاری شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش خیراندیش و جعفری‌نیا (۱۳۹۷) تایید شده است ($\alpha = 0.89$). ب) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: پرسشنامه سنجش کارآفرینی سازمانی توسط مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) ساخته شده که دارای ۱۵ گویه می‌باشد و شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵ تا خیلی مخالفم = ۱) می‌باشد که پایایی پرسشنامه توسط قنبری و بشیری (۱۳۹۵) تایید گردید ($\alpha = 0.86$) (۲۹). ج) پرسشنامه ویژگی‌های فردی کارآفرینی: از پرسشنامه محقق ساخته در زمینه‌های ویژگی‌های فردی کارآفرینی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳ مولفه (ویژگی‌های شخصیتی (۴ بعد)، ویژگی‌های مهارتی (۳ بعد) و ویژگی‌های رفتاری (۴ بعد) که مجموعاً ۳۹ سوال با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت دارد. برای تعیین روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد. قبل از انجام تحلیل عاملی برای تعیین اینکه آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است از شاخص شاخص کایزر-می‌یر - اولکین^۲ (۰/۶۷) و آزمون بارتلت ($\chi^2 = 1989/8, p = 0/000$) استفاده شد. پرسشنامه‌ها پس از توزیع حضوری بین نمونه‌های آماری در جامعه هدف به صورت تصادفی و پاسخگویی به سئوالات، جمع‌آوری و داده‌های استخراج گردید. جهت بررسی همسانی درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، همچنین روایی همگرایی پرسشنامه در جدول شماره (۱) بخش یافته‌ها ارائه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی از جمله درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی از تحلیل عاملی و اکتشافی و معادلات ساختاری استفاده شد. در مدل سازی معادله ساختاری برای ارزیابی نیکویی برازش مدل از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

توصیف جمعیت شناختی

از این تعداد، ۱۲۱۷ نفر مرد و ۸۱۹ نفر زن بودند. همچنین از این تعداد ۱۰۰۸ نفر کارمند رسمی سازمان، ۲۱۷ نفر قرارداد موقت با سازمان و ۸۱۱ نفر حامیان شهر که زیر مجموعه شرکت تحت نظر سازمان ورزش شهرداری تهران به صورت شرکتی می‌باشند. برای تحلیل یافته‌های پژوهش به بررسی مولفه‌های پژوهش بر اساس تحلیل عامل تاییدی و اکتشافی پرداخته شد. نتایج تحلیل مسیر ارتباطی مولفه‌ها در جدول شماره (۱) ارائه گردید.

یافته‌های استنباطی

جدول ۱. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	پایایی کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا
سرمایه اجتماعی	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۸۰
مولفه های شخصیتی	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۸۱
مولفه های مهارتی	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۸۲
مهارت های رفتاری	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۰
کارآفرینی	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۷۹

^۱ Nahapiet & Ghoshal

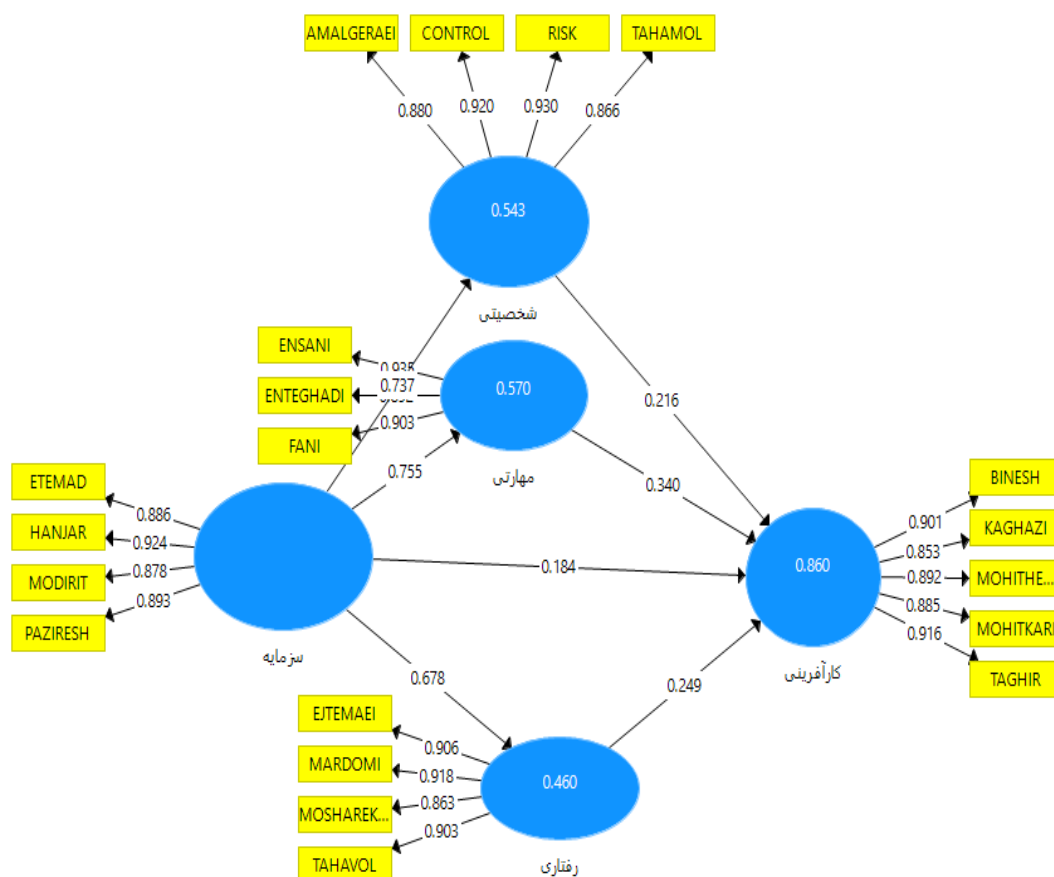
^۲ KMO

نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری با استفاده از نرم افزار SMART-PLS در جدول شماره (۱) نشان داد که آلفای کرونباخ و پایایی مرکب متناسب ارزیابی شدند. بنابراین، پرسشنامه‌ها از پایایی مناسب برخوردار هستند.

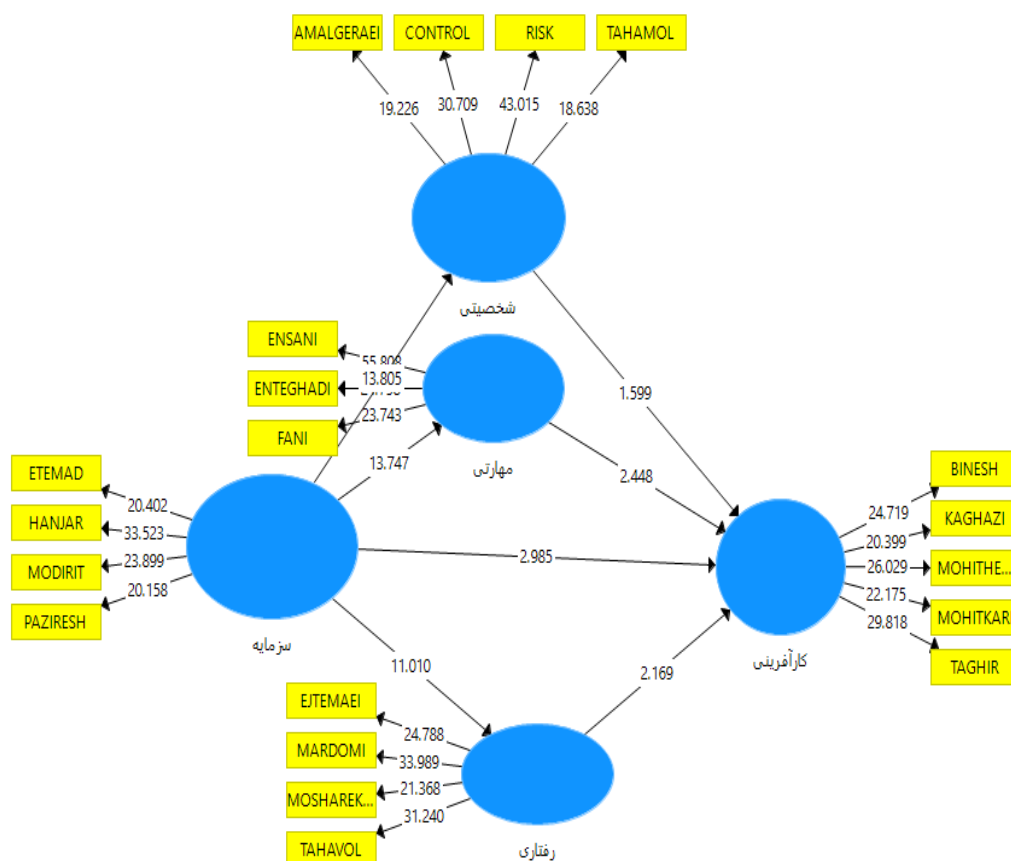
جدول ۲. ضرایب و مقادیر مدل ساختاری برای مسیر مستقیم

مسیر	b	SE	T	P
سرمایه اجتماعی - کارآفرینی	۰/۱۸۴	۰/۰۵۹	۴/۱۱	۰/۰۰۲
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های شخصیتی	۰/۷۳	۰/۰۵۴	۱۳/۶	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های مهارتی	۰/۷۵	۰/۰۵۴	۱۴/۰۷	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های رفتاری	۰/۶۷۸	۰/۰۶۱	۱۱/۱	۰/۰۰۰
مولفه‌های شخصیتی - کارآفرینی	۰/۲۱۶	۰/۱۳۶	۱/۵۶	۰/۱۱۳
مولفه‌های مهارتی - کارآفرینی	۰/۳۴	۰/۱۳۷	۲/۴۸	۰/۰۱۳
مولفه‌های رفتاری - کارآفرینی	۰/۲۴۹	۰/۱۰۹	۲/۲۹	۰/۰۲۲

نتایج جدول (۱) نشان داد بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان ($b=0.184, T=3.11, P=0.002$)، با مولفه‌های شخصیتی کارکنان ($b=0.73, T=13.6, P=0.000$)، با مولفه‌های مهارتی کارکنان ($b=0.75, T=14.07, P=0.000$)، با مولفه‌های رفتاری کارکنان ($b=0.678, T=11.1, P=0.000$) در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولیکن بین مولفه‌های شخصیتی و کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه علی معنی‌داری وجود ندارد ($T=1.56, P=0.113$)، بین مولفه‌های مهارتی و کارآفرینی کارکنان ($b=0.34, T=2.48, P=0.013$) و بین مولفه‌های رفتاری و کارآفرینی کارکنان ($b=0.249, T=2.29, P=0.022$) در سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.



شکل ۱. ضرایب مسیرها در مدل پیشنهادی



شکل ۲. مقادیر T مسیرها در مدل پیشنهادی

جدول ۳. ضرایب و مقادیر مدل ساختاری برای مسیر غیرمستقیم

مسیر	b	T	P
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های شخصیتی کارآفرینی	۰/۱۵۹	۱/۵۴	۰/۱۲۴
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های مهارتی کارآفرینی	۰/۲۵۷	۲/۴۱	۰/۰۱۶
سرمایه اجتماعی - مولفه‌های رفتاری کارآفرینی	۰/۱۶۹	۲/۲۲	۰/۰۲۶

نتایج جدول (۳) نشان داد مولفه‌های شخصیتی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان به عنوان میاجی نقش معناداری ندارد ($b=0/15, T=1/54, P=0/124$); ولیکن مولفه‌های مهارتی نقش میانجی معناداری در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان دارد ($b=0/257, T=2/41, P=0/016$). به عبارت دیگر، مولفه‌های مهارتی منجر به بهبود رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری شد. همچنین مولفه‌های رفتاری به عنوان میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان اثر معناداری دارد ($b=0/169, T=2/22, P=0/026$). به عبارت دیگر، مولفه‌های رفتاری منجر به بهبود رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری شد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

متغیر	SSO	SSE	Q ²	R ²	GOF
سرمایه اجتماعی	۴۰۰	۴۰۰	-	-	-
مولفه‌های شخصیتی	۴۰۰	۲۳۵/۸	۰/۴۱	۰/۵۳	-
مولفه‌های مهارتی	۳۰۰	۱۶۷/۱	۰/۴۴	۰/۵۶	۰/۶۸
مهارت‌های رفتاری	۴۰۰	۲۶۱/۲	۰/۳۴	۰/۴۵	-
کارآفرینی	۵۰۰	۱۸۵/۰۴	۰/۶۳	۰/۸۵	-

با توجه به نتایج جدول (۴)، مقادیر Q^2 (بالای صفر) نشان می‌دهد که نتایج مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی مناسب را دارد؛ یعنی، مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است. در جدول (۴) شاخص Q^2 استون-گایسلر را نشان می‌دهد که همگی مثبت می‌باشند. بنابراین، مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا قوی می‌باشد. همچنین، مقدار R^2 برای متغیر درونزا برای مولفه‌های شخصیتی برابر با ۰/۵۳ و مولفه‌های مهارتی برابر با ۰/۵۶، مولفه‌های رفتاری برابر با ۰/۴۵ و کارآفرینی برابر با ۰/۸۵ است که قابل توجه است. در نهایت، شاخص نیکویی برازش برای سنجش عملکرد مدل برابر با ۰/۶۸ است که نشانه مطلوبیت قوی مدل می‌باشد، بنابراین مشخص گردید که مدل ساختاری پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش حاضر بررسی ارتباط علی سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی با میانجیگری مؤلفه‌های فردی کارآفرینی در کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران رابطه علی مثبت و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر، افزایش سرمایه اجتماعی منجر به افزایش کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران شد. همچنین بین مؤلفه‌های شخصیتی، رفتاری و مهارتی کارکنان با سرمایه اجتماعی آن‌ها ارتباط مثبت معنادار مشاهده گردید که با یافته‌های کلمن^۱ (۱۹۹۸)، والیس^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، هرناندز-کاریونو همکاران (۲۰۱۷)، پیران نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، خیراندیش و جمشیدی (۱۳۹۵) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد شود، و این ایده‌های جدید باعث خلاقیت در افراد گردد و در نهایت این خلاقیت موجب نوآوری و کارآفرینی در سازمان خواهد شد. پس سازمانی که سرمایه اجتماعی خوبی دارد می‌تواند به صورت بالقوه سازمانی کارآفرین باشد و برعکس، سازمانی که در آن سرمایه اجتماعی وجود ندارد و یا در سطح مطلوبی قرار نداشته باشد، یادگیری و اعتماد (یکی از مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی) بیشتر نخواهد بود، و سطح پایین اعتماد باعث خواهد شد تا فرد کارآفرین در صورت شکست در انجام دادن کار مورد تنبیه قرار گیرد؛ لذا استراتژی بهینه برای فرد شکست خورده آن خواهد بود که خطا را نپذیرد و در پوشاندن و مخفی نمودن اشتباهات سعی نماید (طاهری زاده و همکاران، ۱۳۹۷)؛ که البته این حالت خود باعث کاهش کارآفرینی درون سازمانی خواهد شد.

یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های شخصیتی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران با کارآفرینی آنان رابطه معناداری وجود نداشت و این یافته تقریباً ناهمسو با یافته‌های پژوهشی‌های قبلی بود و در توجیه آن می‌توان گفت نوع شخصیت با عملکرد کارآفرینانه و موقعیت ارتباطی ندارد. برای نمونه کارآفرینان درون‌گرا درست مثل کارآفرینان برون‌گرا می‌باشند و هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد فقط یک شخصیت کارآفرینانه وجود دارد (طالبی، ۱۳۷۸). افراد با همه انواع شخصیت، طرز برخورد و علایق گوناگون نه تنها کارآفرین بلکه در جامعه، کارآفرینان موفق می‌شوند. نتیجه اینکه آزمون شخصیت نشانگر خوبی برای اینکه نشان دهد چه کسی کارآفرین موفق است و چه کسی کارآفرین موفق نیست، نمی‌باشد و عوامل زیادی همچون بلندپروازی، اراده، سخت کوشی، تلاش در یادگیری برای درک یک کسب و کار و ... در کارآفرین موفق شدن دخالت دارند اما این‌ها یک شخصیت خاص را نمی‌طلبند (تپه رشی و همکاران، ۱۳۹۶).

اما یافته‌ها نشان داد بین مولفه‌های مهارتی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران با کارآفرینی آنان رابطه علی مثبت و معناداری وجود دارد. افرادی که در مورد سرچشمه کارآفرینی مطالعاتی انجام داده‌اند، دریافته‌اند که کارآفرینان به‌طور معمول در فرهنگ‌ها و جوامعی پرورش می‌یابند که در آن ارزش‌هایی همچون رقابت، زمان شناسی، کار و سودمحوری از اهمیت بالایی برخوردار است (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین همگان بر نقش کارآفرینی به‌ویژه اهمیت قابلیت‌های فردی کارکنان در

^۱ Coleman

^۲ Wallis & Killerby

توسعه کارآفرینی سازمانی اذعان دارند؛ پیهل^۱ (۲۰۲۲)، توانایی ریسک‌پذیری، نوآوری، دانش در زمینه فنون کسب و کار، بازار و بازاریابی، مهارت‌های مدیریت کسب و کار، توانایی برای همکاری، برداشت خوب نسبت به کسب و کار و توانایی برای شکار فرصت را از جمله مشخصات یک کارآفرین می‌داند و معتقد است که این عوامل وقتی در کارکنان یک سازمان وجود داشته باشند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند. در محیط‌های کاری که شرایط برای کارآفرینی فراهم است و کارآفرینی به عنوان یک ارزش محسوب می‌شود، انگیزه برای خلاقیت و فعالیت‌های نوآورانه وجود داشته و کارکنان علاوه بر این که به دنبال استفاده از ظرفیت‌ها و ویژگی‌های فردی خود هستند، همواره در صدد توسعه توانایی‌های خود بوده و به ایده‌پردازی و فعالیت‌های کارآفرینانه ترغیب می‌شوند. مدیران این سازمان‌ها از کارآفرینان و فعالیت‌های کارآفرینانه حمایت کرده و شرایط را برای کارآفرینی فراهم نموده و با شناسایی نیروها و ظرفیت‌های موجود، آنها را هم راستا و هماهنگ می‌کنند (Heydari, ۲۰۱۸). پژوهش‌ها در زمینه کارآفرینی مؤید این هستند که مدیرانی که دارای مهارت‌ها و معلومات کافی هستند، مدیران کارآفرین به شمار می‌آیند (Divakara, ۲۰۲۱). پس آنها می‌توانند از تکنیک‌های مدیریت کارآفرینانه استفاده کنند تا به جستجوی فرصت‌هایی از محیط و سرمایه‌گذاری در منابع باشند و سازمان‌هایشان بتوانند به موفقیت دراز مدت برسند.

نتایج نشان داد بین مولفه‌های رفتاری کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران با کارآفرینی آنان رابطه علیّ مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج عزیزی و همکاران (۱۴۰۰)، خلیلی اواتی و شجاعی (۱۳۹۷) همسو است. یکی از رویکردها برای بررسی و ارزیابی کارآفرینی و شناسایی کارآفرینان، استناد به ویژگی‌های رفتاری آنان است که از آن با عنوان رویکرد ویژگی‌ها یا خصایص نام برده می‌شود. از این منظر، افراد کارآفرین ویژگی‌های شخصیتی‌ای دارند که خطرپذیری (معتدل)، نوآوری و خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، داشتن عزت و اعتماد به نفس، احترام‌خواهی، منزلت و شهرت اجتماعی، آزادی‌خواهی، ابتکار عمل، توانایی برقراری ارتباط قوی با دیگران، واقع‌گرایی، هدف‌گرایی، آرزومندی، توفیق‌طلبی و رشد‌گرایی، قدرت‌طلبی، تهاجمی بودن (اندیشه و رفتار آوانگارد گونه)، ظرفیت راهبری، تحمل ابهام و عدم قطعیت، توانایی واکنش به بحران‌ها و دشواری‌ها، پرنرژ، انگیزه‌مندی، خوش‌بینی، نوع‌دوستی، متعهد بودن، استقلال‌طلبی و گرایش به ارزش‌های شخصی، خواهان شناخت و کسب مهارت و دانش فنی (توسعه حرفه‌ای) و داشتن مرکز کنترل درونی بخشی از ویژگی‌های این افراد است (Shaaban et al., ۲۰۲۲). بر پایه این رویکرد، توانمندی‌های رفتاری نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری و پرورش روحیه کارآفرینانه دارند.

دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های شخصیتی با عنوان میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر معناداری ندارد که این یافته نیز تقریباً خلاف یافته‌های پژوهشگران قبلی می‌باشد. و تنها نتایج پژوهش زارع و زارع (۱۳۹۲) همسو با یافته‌های این پژوهش بود که ایشان نیز بین سرمایه اجتماعی خانواده و مولفه عملگرایی شخصیت در کارآفرینی رابطه معناداری نیافتند. در توضیح این موضوع می‌توان بیان نمود که دلیل این امر احتمالاً می‌تواند تأثیر سطح توسعه اجتماعی و اقتصادی جامعه و سازمان ورزش شهرداری تهران در شکل‌گیری این وضعیت باشد. از آنجا که جامعه ایران در مرحله گذار قرار دارد و نهادهای اجتماعی، اقتصادی و غیره در سطح کلان و به تبع آن نهادهای موجود در سطح خرد فرایند تفکیک و تمایز اجتماعی را به نحو مطلوب طی نکرده‌اند. در نتیجه نهادها کارکرد تخصصی ندارند و هر کدام چندین کارکرد را توأمان دارا می‌باشند. ضمن آنکه در سطح نظام شخصیتی نیز وضعیت به همین منوال است. از سوی دیگر، از جمله ویژگی‌های بارز جامعه عدم اهمیت به عمل و عملگرایی است و در مقابل در عرصه نظری، سخن‌گویی و سخنوری بسیار توانمند است و این نیز از ویژگی‌های جوامع سنتی و در حال گذار است و به طور طبیعی در سطح خرد نیز همین وضعیت برقرار است (زارع و زارع، ۱۳۹۲).

یافته نشان داد مولفه‌های مهارتی نقش میانجی معناداری در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هر فرد برای کارآفرین شدن باید دارای مهارت‌هایی باشد که این مهارت‌ها عبارتند از: الف). مهارت شخصی: که در بردارنده‌ی مواردی از قبیل: کنترل و نظم درونی، ریسک‌پذیری، نوآوری، توانایی اداره‌ی تغییر، تغییر محوری، پافشاری، مقاومت و پشتکار، و رهبری دوراندیشی دانست (دیزجی و زینی، ۱۳۹۷). ب). مهارت‌های مدیریتی: که عبارتند از: برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، تصمیم‌گیری روابط انسانی، بازاریابی، مهارت‌های مالی و حسابداری مدیریت،

کنترل، مذاکره و مدیریت توسعه (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۵). ج). مهارت‌های فنی: که عبارتند از: مهارت‌های نوشتاری، ارتباطات شفاهی یا ارتباطات کلامی، نظارت یا ارزیابی، محیط، مدیریت کسب و کار، فناوری، مهارت میان فردی، مهارت شنیداری، توانایی سازمان‌دهی، ایجاد شبکه‌های مدیریت (مدیریت مشارکتی)، مربی‌گری، بازیگر و ایفاکننده نقش در تیم یا مهارت‌های تیم سازی (سجاسی قیداری، حمداله؛ کلاته میمری، ۱۳۹۹؛ کاشانی و همکاران، ۱۳۹۶). اگر چه تمایل به کارآفرین شدن و موفقیت در آن به عوامل درونی و ویژگی‌های روانشناختی یک فرد بستگی دارد اما مراحل کارآفرینی و اجرای موفق یک ایده، ارتباط تنگاتنگی با عوامل و شرایط بیرونی و اجتماعی دارد و یک کارآفرین برای اینکه موفق باشد باید همه مهارت‌های مربوط به کارآفرینی را داشته باشد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های رفتاری نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی که ریشه‌ای 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 فیض‌آبادی، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به طور ذاتی در روابط اجتماعی گروه‌ها وجود دارد و به طور عمده شامل صداقت، حس تفاهم، سلامت نفس، هم‌دردی، دوستی، دل‌سوزی، همبستگی، وفاداری و جز آن است. سرمایه اجتماعی از طریق این منابع و به نوعی دارا بودن مؤلفه‌های رفتاری، کنش‌های کنش‌گران را در سطوح مختلف خرد، میانی و کلان جامعه، آسان، سریع، کم‌هزینه و مطمئن می‌کند و بدین وسیله آنان را در رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی و سازمانی کمک می‌کند (محرم زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

پیشنهاده‌ها

نهایتاً پیشنهاد می‌شود در انتخاب کارآفرینان برای موسسات ورزشی به مؤلفه‌های فردی (شخصیتی، مهارتی و رفتاری) آنان توجه بیشتری شود و در انتخاب کارآفرینان به میزان برخورداری آنان از سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن مورد ارزیابی قرار گیرد؛ همچنین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی در بین کارکنان سازمان‌ها شناسایی و در جهت پیشبرد اهداف کارآفرینی، تقویت گردد؛ برای تقویت مؤلفه‌های فردی کارآفرینی (شخصیتی، مهارتی و رفتاری) با برگزاری دوره‌های آموزشی، ارائه مشوق‌ها، در اختیار قرار دادن تجارب کارآفرینان موفق، دادن دستورالعمل‌های ویژه و ... در کارآفرینان تقویت گردد.

منابع

- احمدی، علی اکبر؛ فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). فصل‌نامه مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۵۴-۳۵.
- تپه رشی، گیتی؛ اسماعیلی، محمدرضا؛ امیرتاش، عبدالرضا (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران با عملکرد در باشگاه‌های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، ۹(۴)، ۷۷۷-۷۹۲.
- پاک خصال، اعظم؛ سفیری، خدیجه (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و اجتماعی زنان کارآفرین بر موفقیت در کارآفرینی. فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۱۳(۴۶)، ۱۱۵-۱۵۳.
- پور رجبی ابرقویی، آتوسا (۱۳۹۵). مؤلفه‌های فردی موثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه جندی شاپور، اهواز.
- پیران نژاد، علی؛ کولیوند، اسحاق؛ غفاری، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری شهر قدس). مدیریت دولتی، ۱۷(۱)، ۴۱-۵۳.
- خلیلی اواتی، عباس؛ شجاعی، وحید (۱۳۹۷). ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان اجتماعی در ورزش، اولین همایش ملی کارآفرینی، چالوس.
- خیراندیش، مهدی؛ جعفری‌نیا، سعید (۱۳۹۷). تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری شایسته‌سالاری در سازمان. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۲)، ۲۹۱-۳۱۴.
- خیراندیش، مهدی؛ جمشیدی، حمزه (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۱)، ۶۸-۴۳.

- دیزجی، منیره؛ زینی، مریم (۱۳۹۷). بررسی تأثیر آموزشهای دانشگاهی بر توسعه ی مهارت های کارآفرینی زنان. *رشد فناوری*، ۱۵(۵۷)، ۳۴-۴۳.
- دهقان، سید امین؛ قنبری، مهدی؛ صفری، انسیه (۱۳۹۷). بررسی ارتباط کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۲(۷)، ۷۹-۹۰.
- ربیعی، علی؛ صادق زاده، حکیمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۱(۴۱)، ۲۲۱-۱۹۱.
- 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، ۲۳-۳۴.
- زارع، بیژن؛ زارع، مرضیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه میزان سرمایه اجتماعی خانواده و ویژگی های کارآفرینانه در شخصیت افراد. *فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱، ۲۵۴-۲۱۵.
- ساداتی بیشه، سیده هاجر؛ فرقانی اوزرودی، محمداقبر؛ محمودزاده کناری، حوا (۱۴۰۰). رابطه فشار روانی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی و ارائه مدل. *نشریه رفتار حرکتی و روان شناسی ورزشی ایران*، ۱(۳)، ۲۷-۴۱.
- سجاسی قیداری، حمدا؛ کلاته میمری، رقیه (۱۳۹۹). تحلیل تأثیر آموزش های فنی و حرفه ای در تقویت مهارت های کارآفرینانه روستاییان: مطالعه موردی شهرستان جوبین. *روستا و توسعه*، ۲۳(۴)، ۱۴۹-۱۷۸.
- سرلک، محمد علی؛ اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. *مدیریت دولتی*، ۳(۸)، ۱-۱۸.
- شریفی فر، فریده؛ محمدیان، فریبا؛ شریفی فر، فروزان (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات کارآفرینی در سازمان های ورزشی ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۴)، ۱۳۹-۱۵۴.
- طالبی، کامبیز (۱۳۷۸). کارآفرینی راهبردی. تهران، دانشکده کارآفرینی.
- طاهری زاده، آسیه؛ میرغفوری، حبیب اله؛ ناصر صدراآبادی، علیرضا (۱۳۹۷). رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری: مورد مطالعه. *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۲۱(۷۲)، ۸۹-۷۷.
- عابدی، رحیم (۱۳۸۱). کاوش در کارآفرینی درون سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۹(۳۵،۳۶)، ۱۳۴-۱۱۱.
- عزیزی، محمد؛ حسین لو، حمید؛ وکیلی، یوسف (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های رفتاری مربیان کارآفرینی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۸(۲۸)، ۶۲-۹۰.
- علیپور شیرسوار، حمیدرضا؛ مرزبان مقدم، عفت (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی در شرکت های تولیدی استان گیلان. *رشد فناوری، فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد*، ۹(۳۶)، ۴۷-۵۱.
- علی نیا دون، الهام؛ محمودزاده کناری، حوا؛ فرقانی اوزرودی، محمداقبر (۱۴۰۱). رابطه میان ادراک سلامت با ابعاد فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی در شرایط کووید-۱۹. *نشریه رفتار حرکتی و روان شناسی ورزشی ایران*، ۲(۱)، ۱-۱۳.
- فرزی، حامد؛ عباسی، همایون؛ زردشتیان، شیرین (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۷(۵)، ۷۱۳-۷۲۹.
- فرقانی اوزرودی، حسام؛ فرقانی اوزرودی، محمداقبر؛ یعقوبی، علی؛ فرقانی اوزرودی، محمدحسین (۱۴۰۱). تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه بر اساس تحلیل عامل اکتشافی. *مدیریت دانش در ورزش*، ۲(۳)، doi: ۱۰.۳۰۴۹۵/kmsj. ۲۰۲۲, ۱۹۶۶۴۰۴, ۱۰۳۸
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ رزاقی، محمد؛ هدایتی خوشمهر، عزیز (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان دانشگاه شیراز: سهم متغیر مدیریت دانش. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی*، ۸(۲۹)، ۶۷-۹۴.
- قنبری، الهام؛ بشیری، حمید (۱۳۹۵). تعیین ارتباط کارآفرینی سازمانی و مدیریت زمان در میان مدیران ورزشی، اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین.
- کاشانی، تهمینه؛ رسولی، مهدی؛ سلیمانپور، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر مهارت های کارآفرینی دانشجویان رشته کشاورزی دانشگاه فنی و حرفه ای در استان تهران. *پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۰(۱)، ۵۳-۶۴.
- محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد؛ بهنوش، شیما (۱۳۸۹). ارتباط سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۷(۱)، ۱۱۹-۱۳۴.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۹). کارآفرینی در سازمان های دولتی، تهران، انتشارات فراندیش، چاپ دوم.

موسوی راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل (۳۹۳). طراحی و تدوین مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه منابع کارآفرینی سازمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۲(۴)، ۷۷-۸۵.

نجاتی فر، زهرا؛ شعبان، ثنا؛ میرحاجیان، سیده زهرا؛ قاسمی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی وضعیت مولفه‌های فردی موثر بر توسعه کارآفرینی در مراکز درمانی ایران: مقاله مروری. *چهارمین سمینار دانشجویی تحقیق در جهت ارتقاء سلامت جامعه*. نصیری‌پور، اشکان؛ رئیس، پوران؛ حسینی فهرجی، حسین (۱۳۹۲). مؤلفه‌های فردی موثر بر توسعه کارآفرینی در بیمارستان‌های دولتی ایران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان*، ۱۲(۹)، ۶۹۴-۶۸۱.

نعمتی، محمد علی؛ کرمی پور، مجتبی؛ محمدی چمناری، حسین (۱۳۹۴). رابطه مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی و خوارزمی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۹(۳۱)، ۳۲۵-۲۸۵.

نقی پور گیوی، بهنام؛ روزفراخ، عبدالله؛ نادریان، فاطمه؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید (۱۴۰۱). تسهیل سرمایه اجتماعی در باشگاه‌های ورزشی-تفریحی تحلیل روابط با رویکرد DEMATEL. *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹(۲)، ۲۳۲-۲۰۹.

یاراحمدی، محسن؛ الماسی فرد، محمد رسول؛ عبدالملکی، زهرا (۱۴۰۰). واکاوی عوامل اثرگذار بر ایجاد اکوسیستم کارآفرینی ورزشی در استان کرمانشاه. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱۳(۳)، ۸۸۵-۹۰۲.

یداله‌ی فارسی، جهانگیر. (۱۳۸۴). مدیریت و ارزیابی عملکرد کارآفرینی سازمانی. *فرهنگ مدیریت*، ۳(۱۰)، ۱۵۰-۱۲۹.

یعقوبی، علی؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر (۱۴۰۰). شناسایی کارکردهای اجتماعی جذب خیرین در ورزش دانشجویی کشور. *تحلیل‌های جامعه‌شناختی و مدیریتی در ورزش*، ۲(۶)، ۷۵-۵۵.

- Brooks, K., Nafukho, F. (۲۰۰۶). Human resource development social capital and emotional intelligence: Any link to productivity. *Journal of european Industrial Training*, ۳۰(۲), ۱۱۲-۱۲۸.
- Cardella, G.M., Hernández-Sánchez, B.R. & Sánchez-García, J.C. (۲۰۲۱). Entrepreneurship and sport: a strategy for social inclusion and change. *International journal of environmental research and public health*, ۱۸(۹), ۴۷۲۰.
- Cha, J. (۲۰۲۳). Social Entrepreneurship Versus Conventional Entrepreneurship: How Entrepreneurship Orientation Moderates the Effects of Human Capital and Social Capital Signals on Media Crowdfunding Success. *International Journal of Communication*, ۱۷, ۲۵.
- Divakara, S. (۲۰۲۱). Factors Influence on Corporate Entrepreneurship Development in Large Organizations in Sri Lanka: A Narrative-Based Model. *Academy of Strategic Management Journal*, ۲۰(۳S), ۱-۱۳.
- Hernández-Carrión, C., Camarero-Izquierdo, C., & Gutiérrez-Cillán, J. (۲۰۱۷). Entrepreneurs' social capital and the economic performance of small businesses: The moderating role of competitive intensity and entrepreneurs' experience. *Strategic Entrepreneurship Journal*, ۱۱(۱), ۶۱-۸۹.
- McSweeney, M., Svensson, P., Hayhurst, L., & Safai, P. (Eds.). (۲۰۲۲). *Social Innovation, Entrepreneurship, and Sport for Development and Peace*. Taylor & Francis.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Piehl, T. (۲۰۲۲). *Corporate entrepreneurship capabilities management and development in the context of organizational rejuvenation*, School of Management. Master's thesis in Strategic Business Development, University of Vaasa.
- Putro, H.P.N., Rusmaniah, R., Mutiani, M., Abbas, E.W., Jumriani, J. & Ilhami, M.R. (۲۰۲۲). Social Capital of Micro, Small and Medium Enterprises in Kampung Purun for Improving Entrepreneurship Education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, ۱۴(۲), ۱۶۶۹-۱۶۸۰.
- Ratten, V. (۲۰۱۶). *Social entrepreneurship in sport*. In Sports technology and innovation (pp. ۷۳-۹۲). Palgrave Macmillan, Cham.
- Ratten, V. (۲۰۲۱). *Introduction: Innovation and entrepreneurship in sport management*. In Innovation and Entrepreneurship in Sport Management. Edward Elgar Publishing.
- Shaaban, S., Mohammad Khani, M.R., Alizade, A., Mirhajian, Z., Momeni, Z., Rafiei, S. (۲۰۲۲). Impact of Organizational Culture on Entrepreneurial Behavior with the Mediating Role of Social Capital: Path Analysis. *Evidence Based Health Policy Management & Economics*, ۷(۱), ۶۱-۷۰.
- Shin, N., Cohen, A. & Welty Peachey, J. (۲۰۲۰). Advancing the sport for development field: Perspectives of practitioners on effective organizational management. *Journal of Sport for Development*, ۸(۱۴): ۳۶-۵۲.
- Wallis, J., Killerby, P. & Dollery, B. (۲۰۰۴). Social economics and social capital. *International Journal of Social Economics*, ۳۱(۳), ۲۳۹-۲۵۸.