

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۳، شماره یک، بهار ۱۴۰۱، صص ۲۵-۵۰

آزمون اثر مداخله‌گری رابطه بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی

(مطالعه موردی: بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی شمال کشور)

زهرا برقمی^۱، پرویز سعیدی^۲ و روح‌الله سمیعی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۱۸

چکیده

هدف اصلی این تحقیق ارائه الگوی کارآفرینی سازمانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور است. این پژوهش با روش پیمایشی انجام شده و جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور می‌باشد که تعداد ۱۴۶ نفر از آنان به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه با نظر کارشناسان و متخصصان تایید شد. همچنین به منظور تعیین قابلیت اعتماد ابزار تحقیق پیش آزمون انجام شد که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس‌های اصلی پرسش‌نامه در حد مناسب بود. داده‌های گردآوری شده با استفاده از تکنیک چندمتغیره مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش میانجی متغیرهای (مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی) در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: کارآفرینی سازمانی، سرمایه اجتماعی و تأمین اجتماعی.

^۱ - دانشجوی دکتری کارآفرینی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، گلستان، ایران.

^۲ - نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، گلستان، ایران. آدرس پست

الکترونیکی: Dr.parvizsaedi@yahoo.com

^۳ - استادیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، گلستان، ایران.

کارآفرینی سازمانی، فرآیندی است که به وسیله آن افراد فرصت‌های درون سازمان را بدون توجه به منابعی که در اختیار دارند، شناسایی و استفاده می‌کنند و مفهومی است که نوآوری‌ها را به عنوان ترکیبات اصلی می‌پذیرد که به گسترش یا فرمول‌بندی جدید محصولات، مهندسی مجدد یا کاهش هزینه فرآیند، جست‌وجوی بازارهای بکر و دست‌نخورده، کاربردهای جدید محصولات و خدمات موجود و جدید، سرمایه‌گذاری‌های جدید منجر می‌شود (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵). در گذشته، به کارآفرینی در سازمان‌ها بهای چندانی داده نمی‌شد (هوگلاند^۱، ۲۰۱۱) و این گونه تصور می‌شد که ایجاد نوآوری و کارآفرینی در سازمان صرفاً از طریق ایجاد واحدهایی مجزا در خارج از سازمان امکان‌پذیر بود (کالیستو و سارکار^۲، ۲۰۱۷). اما، امروزه به طور عام پذیرفته شده است که فعالیت‌های کارآفرینانه می‌تواند در یک چارچوب راهبردی مشابه در درون سازمان با هدایت مدیران ارشد سازمان انجام پذیرد. کارآفرینی سازمانی ناشی از فعالیت‌های کارآفرینانه مرتبط با هم با حضور چندین دست‌اندرکار در درون سازمان می‌باشد و می‌تواند منجر به بروز فرصت‌های مختلف در درون سازمان گردد (کالیستو و سارکار^۳، ۲۰۱۷). کارآفرینی فرآیندی اجتماعی-اقتصادی است که از دو طریق به شرایط و بافت اجتماعی متکی است. اول اینکه کارآفرینان محصول محیط اجتماعی خود هستند و دوم اینکه کارآفرینی فعالیتی اجتماعی است و در نتیجه بود یا نبود پیوندها و ارتباطات اجتماعی بر ماهیت کسب و کار تاثیر می‌گذارد (دو و ادموند^۳، ۲۰۱۱) از این رو، می‌توان ادعان کرد سرمایه اجتماعی نقش مهمی در فعالیت‌های کارآفرینانه دارد، زیرا همه فعالیت‌های کارآفرینی برای شروع حداقل دو سرمایه نیاز دارد: سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی؛ برای افزایش بهره‌وری نیازمند سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی است (اسدی و مرادی، ۱۳۹۲؛ رحمانی، ۱۳۸۶؛ علمی، ۱۳۸۴؛ شریفیان، ۱۳۸۰). سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده، چندوجهی و بین‌رشته‌ای است که علی‌رغم تازگی و پیچیدگی، توجه بسیاری از صاحب‌نظران حوزه‌های یادشده را به خود جلب کرده (کریستینا^۴ و دیگران، ۲۰۱۵) و توانسته است از ابهامات و کاستی‌های نظری بحث‌های اقتصادی-اجتماعی تا حد زیادی بکاهد (منتظری و دیگران، ۱۳۹۵). امروزه که نیاز به کارآفرینی سازمانی احساس می‌شود،

^۱. Höglund

^۲. Calisto & Sarkar

^۳. Doh & Edmund

^۴. Cristina

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۲۷

سازمان‌ها باید درصدد یافتن راه‌هایی برای اعتلای آن باشند. یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، سرمایه اجتماعی است. از بین سه بعد سرمایه اجتماعی-ساختاری، رابطه‌ای و شناختی- سرمایه ساختاری از سایر ابعاد مهمتر است. شرکت‌ها برای اینکه بتوانند روح کارآفرینی را در سازمان خود بیافرینند، ابتدا باید به ساختار مناسب کارآفرینی توجه کنند. بروکراسی و کارآفرینی در تقابل با یکدیگرند و باید به افراد سازمان آزادی‌های لازم داده شود. همچنین باید به روابط توأم با اعتماد که افراد در تعاملات خود ایجاد می‌کنند نیز توجه کرد. کارآفرینان افرادی هستند که با احتمال کمتری خود را با خط فکری موجود همانند می‌پندارند، در نتیجه خود را به ارزش‌ها، هنجارها و اعمال متعارف محدود نخواهند کرد. از سوی دیگر، رابطه مثبت و معنی‌دار بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی نیز به واسطه مطالعات آماری نشان داده شده است (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت سرمایه اجتماعی در سازمان از این جهت مد نظر قرار می‌گیرد که می‌تواند افراد را گرد هم آورده و به آنها کمک کند تا بتوانند فعالیت‌های تجاری خود را با موفقیت به انجام برسانند. افرادی که سرمایه اجتماعی بالاتری دارند می‌توانند به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی داشته باشند و بدین ترتیب می‌توانند بر روی فرآیند تشکیل و بهبود یک کسب و کار موفق و حصول بازارهای جدید، تأثیر به‌سزایی داشته باشند (الستایر و اندرسون، ۲۰۰۳). در نتیجه، سرمایه اجتماعی تأثیر بسیار مهمی برای کارآفرینان دارد. همچنین، کارآفرینان در گروه‌های اجتماعی مستقل که سطح بالاتری از سرمایه اجتماعی را از خود نشان می‌دهند، وضعیت بهتری در شبکه‌های اجتماعی خواهند داشت و در نتیجه می‌توانند به راحتی فرصت‌های تجاری را شناسایی کرده و از آنها بهره ببرند. امروزه برای موفقیت و شکل‌گیری فعالیت‌های کارآفرینانه، وجود دانش و اطلاعات به‌روز و کارآمد به عنوان سرمایه از اصول انکارناپذیر است. که این سرمایه در قالب یک سیستم به هم تنیده در تلاش است، ضمن خلق دانش و اطلاعات به عنوان مزیت رقابتی، با عملیاتی کردن آن در راستای رفع نیازهای سایر افراد ارزش‌آفرینی کند. ارتباط میان کارآفرینی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای چندوجهی است که اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا در عصر حاضر که به عصر ارتباطات و اطلاعات مشهور است، در قالب شبکه اجتماعی سایر سرمایه‌ها تقویت می‌شود و به وسیله این سرمایه‌ها فعالیت کارآفرینانه معنا می‌یابد. از طرفی، کارآفرینی در پرورش صور گوناگون سرمایه سهیم است (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر به علت افزایش فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان‌ها جهت حفظ بقا و سودآوری و سهم بازار خود، مجبور به عرضه خدمات متنوع‌تر، باکیفیت‌تر شده‌اند. افزایش آگاهی کارکنان از کیفیت خدمات و عملکرد آنان، موجب عدم پذیرش هر نوع خدمتی از سوی آنان شده و زمینه تغییر را برای آن‌ها فراهم کرده است. در چنین وضعیتی بهترین راهبرد، انگیزش کارکنان در راستای عملکردی بهتر و اتخاذ رویکرد بهبود کیفیت و تنوع خدمات و به عبارتی دیگر تحقق کارآفرینی سازمانی است. این مهم، به‌طور عمده امروزه از طریق رویکردهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری انجام می‌گیرد. به واسطه ماهیت اجتماعی دانش و ضرورت خلق آن در بستر تعاملات اجتماعی، توجه به عامل تسهیل‌کننده این تعاملات یعنی سرمایه اجتماعی در اولویت توجه محققان و سازمان‌ها قرار گرفته است. بدین ترتیب سرمایه اجتماعی به تحقیقات کارآفرینی سازمانی وارد شده است. به علاوه آنکه سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد محیط و بستری مطلوب و توسعه تعاملات و پویایی گروه، موجبات انگیزش کارکنان را فراهم خواهد کرد. شایان ذکر است، اگرچه پژوهش‌های فراوانی در حوزه سرمایه اجتماعی انجام گرفته است (بولینو^۱ و دیگران، ۲۰۰۲؛ لین و یین‌می^۲، ۲۰۰۵؛ ناهاپیت و گوشال^۳، ۱۹۹۸؛ بنسون^۴، ۱۹۹۸؛ پنینگز^۵، ۱۹۹۸) و کارآفرینی سازمانی (آلپکان^۶ و دیگران، ۲۰۱۰؛ سیورا و تیراپاتوانگ^۷، ۲۰۱۰، زهرا و گراویس^۸، ۲۰۰۰؛ لامپکین و دس^۹، ۲۰۰۰؛ هاف و شپرز^{۱۰}، ۲۰۰۸). تاکنون پژوهش‌های تقریباً اندکی آثار کارآفرینی سازمانی بر سرمایه اجتماعی را بررسی کرده‌اند. بر این اساس و با توجه به مطالب اشاره شده، هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه میان کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی شمال کشور است.

^۱ . Bolino

^۲ . Lin & Yin-Mei

^۳ . Nahapiet & Ghoshal

^۴ . Pennings

^۵ . Benson

^۶ . Alpkan

^۷ . Sebor & Theerapatvong

^۸ . Zahra & Garvis

^۹ . Lumpkin & Dess

^{۱۰} . Hough & Scheepers

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی دربرگیرنده تلاش‌هایی کارآفرینانه است که به حمایت‌های سازمانی و اختصاص منابع برای اجرایی کردن فعالیت‌های نوآورانه در قالب نوآوری سازمانی و فرآیندی و تولیدی احتیاج دارد (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸). به‌طورکلی، کارآفرینی دربرگیرنده یک فرآیند نوآوری فزاینده‌ای است که درنهایت موجب یک رخداد کارآفرینانه می‌شود (کاروانا و همکاران، ۲۰۰۲). محققان زیادی تلاش کرده‌اند که اهمیت کارآفرینی سازمانی را به‌عنوان یک راهبرد رشد و به‌عنوان ابزاری مؤثر برای دستیابی به مزایای رقابتی مطرح کنند (کوین، ۱۹۸۵) و تلاش‌هایی نیز انجام شده است تا از طریق مطالعات تجربی، عناصر اصلی فعالیت‌های کارآفرینانه شرکت‌ها بررسی و شناسایی شوند (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸). یافته‌های حاصل از چنین تحقیقاتی بیانگر این مطلب هستند که عوامل درونی سازمان با خلق یک فضای کارآفرینانه سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارند (زهر، ۱۹۹۰).

کارآفرینی سازمانی را فعالیت‌های رسمی و غیررسمی برای ایجاد کسب و کار جدید و توسعه بازار از طریق نوآوری در فرآیند یا محصول می‌داند. این فعالیت‌ها در سطوح شرکت، بخش کسب‌وکار، کارکردها و پروژه‌ها انجام می‌شوند و هدف مشترک آنها ارتقای موقعیت رقابتی و عملکرد مالی شرکت است. کارآفرینی سازمانی موجب تغییرات ساختاری، به چالش کشیدن فرهنگ سازمان حاکم، تشکیل گروه‌های کارآفرینانه و ایجاد دیدگاه مشترک بین کارکنان و مدیران، برای رسیدن به آرمان سازمان و در نهایت کارآفرین شدن سازمان می‌شود (زهر، ۱۹۹۳).

کارآفرینی سازمانی به منزله مفهومی چندبعدی، ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد که می‌توان آنها را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی راهبردی و مخاطره‌پذیری در نظر گرفت. در این زمینه، مخاطره‌پذیری شامل آمادگی سازمان برای استفاده از منابع، به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و آغاز پروژه‌ها، بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است. نوسازی راهبردی سازمان، نیازمند تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی، سازمان‌دهی مجدد و تغییرات گسترده در سیستم سازمانی است. پیشگامی، پیش‌بینی و رفتار برای رفع نیازهای آتی از طریق جست‌وجو و به‌کارگیری فرصت‌هایی تعریف می‌شود که می‌تواند بر توسعه محصول یا بازار دلالت داشته باشد، در نهایت، نوآوری به تولید و خلاقیت محصولات، خدمات، فرآیندها، فن‌آوری‌ها و مدل‌های جدید کسب‌وکار اشاره می‌کند (خیراندیش و جعفری، ۱۳۹۵).

سرمایه اجتماعی

بحث در زمینه سرمایه اجتماعی را هانی‌فان^۱ (۱۹۱۶) آغاز و اعلام کرد که سرمایه اجتماعی نه تنها دارای ارزشمند برای افزایش سطح زندگی است، بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه است (دیهیم‌پور، ۱۳۹۸).

گیسو^۲ و همکارانش (۲۰۰۴) سرمایه اجتماعی را سطح اعتماد متقابل و گرایش نوع‌دوستانه در یک جامعه تعریف می‌کنند (جها و کاکس^۳، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی به منابع ناشی از روابط اجتماعی اشاره دارد (لو و لی^۴، ۲۰۱۵). 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 حوریه، ۱۳۹۰). با وجود اهمیت موضوع، یکی از مشکلات کنونی بیان تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است. در این زمینه، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مجموع منابع و ارزشی در نظر گرفته‌اند که داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. در تعریفی دیگر، سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه و کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات میان آنها می‌شود. از آنجا که سرمایه اجتماعی مرادده‌های میان اعضای سازمان را تسهیل می‌کند، منبع سازمانی از شرمندی محسوب می‌شود (رضایی و دریشی، ۱۳۹۲). پونتام (۱۹۹۳-۱۹۹۸) از نظریه پردازان اصلی سرمایه اجتماعی است. تحقیقات عمده وی در زمینه تأثیر سرمایه اجتماعی بر نهادهای سیاسی و دموکراتیک است. وی سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای اجتماع می‌شود و منافع متقابل و گاهی مشترک آنان را تأمین می‌کند. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه جنبه متمایز برای سرمایه اجتماعی مدنظر قرار دادند:

جنبه ساختاری شامل روابط شبکه‌ای، پیکره‌بندی روابط شبکه‌ای و سازمان مناسب، شامل الگوی پیوندهای میان اعضای گروه و ترکیب سازمان‌دهی این اعضاست. سلسله مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه از جمله شاخص‌های عمده بعد ساختاری هستند. جنبه شناختی شامل

^۱ . Hanifan

^۲ . Guiso

^۳ . Cox & Jha

^۴ . Lui & Lee

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۳۱

زبان و اسطوره‌های مشترک، این بعد کمتر قابل اندازه‌گیری است و می‌توان آن را از ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست. سرمایه‌شناختی به ویژگی نرم‌افزاری سرمایه اجتماعی اشاره می‌کند. مانند هنجارها، ارزش‌های مشترک، نگرش، باورها، فرهنگ شهری و جز آن. جنبه ارتباطی شامل اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل و هویت مشترک (یدالهی و همکاران، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

نامدار جویمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینی با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های نوآوری سازمانی (اعضای هیات علمی دانشگاه تهران) نشان دادند رابطه (سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینی) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی (رابطه‌ای و شناختی) رابطه‌ای منفی و سایر ابعاد رابطه‌ای مثبت با گرایش کارآفرینی دارند. در این رابطه (سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینی) قابلیت‌های نوآوری سازمانی نقش میانجی دارد. احمدی و علیرضایی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی پشتیبانی قرارگاه ستاد ناجا) نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی بالاتر از میانگین هستند. هم‌چنین بین سرمایه اجتماعی شناختی، انسانی و ارتباطی با کارآفرینی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مستقل پژوهش، متغیر سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی به ترتیب دارای بیش‌ترین تأثیر بر متغیر وابسته هستند. میزان ضریب تعیین هم نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل در مجموع ۳۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل قابل تبیین است. رجبی فرجاد و معدن کار (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی ظرفیت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد)، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی اصلی این پژوهش، حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری ظرفیت سازمانی بر کارآفرینی شرکت، تأثیر مثبت و معناداری دارد. سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و بر ظرفیت سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری داشته و ظرفیت سازمانی نیز بر کارآفرینی سازمانی مؤثر است. طاهری زاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد و شدت این تأثیر به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۶۳ بوده است. هم‌چنین، سرمایه اجتماعی بر

۳۲ / آزمون اثر مدافله‌گری (رابطه بین کارآفرینی سازمانی با ...

عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم برابر با ۰/۱۸ دارد، این تأثیر به صورت غیرمستقیم و به واسطه متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی، شدت بیشتری می‌یابد و به ۰/۲۹ می‌رسد. میارکلانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرآیند کارآفرینی سازمانی کارکنان ادارات پست استان مازندران پرداخته‌اند. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ارتباط معنادار میان سرمایه اجتماعی ($b=0/95$) و مؤلفه‌های آن، سرمایه ساختاری ($b=0/49$)، سرمایه رابطه‌ای ($b=0/32$) و سرمایه شناختی ($b=0/52$) با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. ربیعی و صادق‌زاده (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که شاخص ساختار روابط بیش‌ترین تأثیر و شاخص ارتباطی کم‌ترین تأثیر را بر کارآفرینی داشته‌اند و شاخص خلاقیت و استقلال (از کارآفرینی) تحت تأثیر هیچ یک از شاخص‌های سرمایه اجتماعی قرار ندارد. شرایط محیطی متأثر از سرمایه اجتماعی می‌تواند فرصت تبدیل خلاقیت به کارآفرینی را دستخوش تغییر کنند. داشتن شبکه‌ای از روابط گسترده، بالا بودن اعتماد و تبادل اطلاعات میل به کارآفرینی را افزایش خواهد داد. بالا بردن حمایت اجتماعی از ریسک خلاقانه ارتقاء روحیه کار تیمی و فعالیت‌های مشارکتی عوامل ارتباطی و روابط متقابل با اعتماد، زمینه‌های اجتماعی کارآفرینی به حساب می‌آید. چای و تانگو^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان ترویج کارآفرینی با جمع‌آوری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام دادند و بر اهمیت مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در گرایش به کارآفرینی فروشنده‌گان متوسط و کوچک تأکید کردند. همچنین، نتایج تحقیق آنان نشان داد سرمایه اجتماعی و گرایش به کارآفرینی به‌طور کامل با مدیریت دانش رابطه دارد. الینگر^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافتند که سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی به‌طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعدد کارکنان عملکرد سازمان موثر بود. آوانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۰) در مالزی، شرکت‌های کوچک و متوسط را بررسی کردند و متوجه شدند که هر بعد کارآفرینی، به‌طور مستقل به بهبود عملکرد کمک می‌کند و نقش دارد.

^۱ . Chih & Tingko

^۲ . Ellinger

^۳ . Awang

این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه کارشناسان حوزه‌های مدیریتی و اجرایی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور می‌باشد. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده و حداقل حجم نمونه مورد نیاز در سطح اطمینان ۹۵٪، برابر با ۱۴۶ نفر محاسبه شد. داده‌های مورد نظر با استفاده از پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته گردآوری گردید که بر اساس پیشینه تحقیق تدوین شده و شامل سه بخش ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخ‌گویان، کارآفرینی سازمانی (۲۵ گویه) و سرمایه اجتماعی (۲۰ گویه) بود که در قالب طیف لیکرت مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و روایی سازه‌ای و جهت سنجش پایایی و قابلیت اعتماد پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. روایی صوری پرسش‌نامه توسط اساتید محترم، نخبگان و متخصصان مورد بازنگری و تایید قرار گرفت و برای تعیین قابلیت اعتماد پرسش‌نامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که میزان آن برای بخش‌های مختلف پرسش‌نامه در جدول آمده است. همچنین برای هر سازه دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^1) و پایایی ترکیبی (CR^2) به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه شد. شاخص AVE نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تاثیر نشانگرهای آن سازه بوده است. از شاخص AVE برای سنجش روایی سازه استفاده می‌شود و از آن تحت عنوان روایی همگرا^۳ نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند. با توجه به شاخص میانگین واریانس استخراج شده، مقادیر بالاتر از ۰/۵ نشان از روایی مناسب سازه‌های مورد بررسی دارد. برای تعیین پایایی سازه‌ها در این تحقیق از روش پایایی مرکب (CR) استفاده شد که ضرایب آن برای سازه‌هایی که مقدار CR آنها بالاتر از مقدار ۰/۷ باشند، پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهد و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، پایایی آن بیشتر است (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). لذا شاخص‌های فوق به همراه بررسی معنی‌داری بارهای عاملی جهت تائید مناسبیت نشانگرهای سازه‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. با توجه به نتایج جدول (۱) می‌توان گفت که پرسش‌نامه تحقیق از روایی و پایایی قابل قبولی

^۱. Average Variance extracted

^۲. Composite Reliability

^۳. Convergent Validity

۳۴ / آزمون اثر مدافله‌گری (رابطه بین کارآفرینی سازمانی با ...

برخوردار می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و همچنین نرم‌افزار AMOS^{۲۰} با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری انجام شد. شایان ذکر است مدل‌سازی معادلات ساختاری به منزله روش کمی تلقی می‌شود که می‌توان آن را در محاسبه موارد گوناگونی همچون رگرسیون ساده، رگرسیون چند متغیره، تجزیه و تحلیل واریانس، تجزیه و تحلیل کواریانس، تحلیل گروه‌های چندگانه و تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی به کار گرفت و از طریق آن، مدل‌های مختلف را آزمود.

جدول ۱- بررسی ثبات و سازگاری درونی سازه‌های تحقیق

بررسی سازگاری درونی (پایایی) مقیاس‌های تحقیق					بررسی ثبات سازه‌های مقیاس‌های تحقیق			مقیاس		
میانگین مجذور واریانس مشترک ASV	حداکثر مجذور واریانس مشترک MSV	میانگین واریانس استخراجی AVE	پایایی سازه CR	مقدار آلفای کزنباخ	آزمون t-z زوجی p-value	ضریب همبستگی درون‌خوشه‌ای ICC	ضریب همبستگی پرسون	تعداد سوالات	نام سازه	
۰,۴۲۹	۰,۵۶۳	۰,۷۸۰	۰,۹۳۴	۰/۹۳	۰/۴۵	۰/۸۲	۰/۸۹	۱۰	مالی Financial (FP)	عملکرد سازمانی
۰,۲۹۶	۰,۳۲۷	۰,۶۸۴	۰,۹۳۷	۰/۹۴	۰/۲۵	۰/۷۸	۰/۷۱	۸	غیرمالی Non-Financial (NFP)	Organizational performance (ORp)
					۰/۴۰	۰/۸۲	۰/۸۵	۱۸	کل	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۱- بررسی ثبات و سازگاری درونی سازه‌های تحقیق

بررسی سازگاری درونی (پایایی) مقیاس‌های تحقیق					بررسی ثبات سازه‌های مقیاس‌های تحقیق			مقیاس		
میانگین مجذور واریانس مشترک ASV	حداکثر مجذور واریانس مشترک MSV	میانگین واریانس استخراجی AVE	پایایی سازه CR	مقدار آلفای کرونباخ	p-value آزمون t-زوجی	ضریب همبستگی درون‌سازه‌ای ICC	ضریب همبستگی پیروسون	تعداد سوالات	نام سازه	
۰,۵۶۲	۰,۵۸۷	۰,۹۶۶	۰,۹۹۵	۰/۹۸	۰/۳۲	۰/۸۲	۰/۸۵	۲۱	عوامل ساختاری (SC) (OE structural factors)	کارآفرینی سازمانی organizational entrepreneurship (OES)
۰,۵۶۴	۰,۵۹۱	۰,۹۱۶	۰,۹۸۵	۰/۹۸	۰/۲۲	۰/۷۵	۰/۷۹	۱۲	عوامل رفتاری (bC) (OE behavioral factors)	
۰,۵۸۷	۰,۶۰۵	۰,۹۳۲	۰,۹۸۶	۰/۹۹	۰/۳۱	۰/۷۹	۰/۸۱	۸	عوامل محیطی (ICO) (E environmental factors)	
					۰/۲۹	۰/۷۹	۰/۸۲	۴۱	کل	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۱- بررسی ثبات و سازگاری درونی سازه‌های تحقیق

بررسی سازگاری درونی (پایایی) مقیاس‌های تحقیق					بررسی ثبات سازه‌های مقیاس‌های تحقیق			مقیاس		
میانگین مجذور واریانس مشترک ASV	حداکثر مجذور واریانس مشترک MSV	میانگین واریانس استخراجی AVE	پایایی سازه CR	مقدار آلفای کربنخ	p-value آزمون t-زوجی	ضریب همبستگی درون‌خوشه‌ای ICC	ضریب همبستگی پیروسون	تعداد سوالات	نام سازه	
۰,۴۳۴	۰,۵۹۰	۰,۸۰۶	۰,۹۴۳	۰/۹۴	۰/۴۱	۰/۸۱	۰/۸۴	۲۶	سرمايه رابطه‌ای (RSC) relational capital	سرمايه اجتماعي social capital (SC)
۰,۳۸۳	۰,۵۰۶	۰,۸۰۸	۰,۹۴۳	۰/۹۴	۰/۱۲	۰/۶۵	۰/۷۳	۶	سرمايه ساختاری (SSC) structural capital	
۰,۴۳۴	۰,۵۹۰	۰,۸۰۶	۰,۹۴۳	۰/۹۴	۰/۳۸	۰/۸۱	۰/۸۵	۳	سرمايه شناختی (CSC) cognitive capital	
					۰/۳۲	۰/۷۸	۰/۷۹	۳۵	کل	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

در پژوهش حاضر، برای بررسی میزان تاثیر کارآفرینی سازمانی و مولفه‌های آن بر متغیر وابسته سرمايه اجتماعي از مدل رگرسيوني استفاده شد. همچنين در بخش اصلي پژوهش، برای آزمون اثر مداخله‌گری (تعدیل کنندگی) متغیر جنسیت در رابطه بین کارآفرینی سازمانی و سرمايه اجتماعي، تکنیک تحلیل گروه‌های چندگانه به کار گرفته شد. این تکنیک برخلاف روش‌های معمول مانند آزمون t که فقط امکان مقایسه گروه‌ها را بر حسب یک متغیر خاص فراهم می‌کند و به پژوهشگر

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۳۷

اجازه می‌دهد، ضمن بررسی رابطه بین دو متغیر، برای گروه‌های مختلف متغیر تعدیل‌گر به صورت جداگانه، روابط بین متغیرها بر اساس گروه‌بندی متغیر تعدیل‌گر را نیز مقایسه کند. در این روش، معمولاً دو مدل شامل: مدل اولیه که در آن همه پارامترها برای گروه‌های مختلف در نظر گرفته می‌شود (مدل غیریکسان یا مغایر)، و مدلی که فارغ از هرگونه محدودیت و کاملاً یکسان برای هر دو گروه در نظر گرفته می‌شود (مدل یکسانی) مبنای مقایسه قرار می‌گیرند، تفاوت در مقدار کای اسکویر ($\Delta\chi^2$) دو مدل، اساس اندازه‌گیری تفاوت در مدل‌های مختلف است، بدین نحو که در صورت معناداری تفاوت در کای اسکویر، نقش تعدیل‌کنندگی متغیر بررسی شده تایید می‌شود. در نهایت، برای آزمون درست بودن مدل‌ها و برازش آنها با داده‌های میدانی، از شاخص‌های مختلف برازش استفاده شد که در جدول ۲ به این شاخص‌ها و سطح قابل قبول آنها اشاره شده است.

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری تحقیق

شاخص	$\frac{\chi^2}{df}$	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	≤ 3	$\leq 0/90$	$\leq 0/90$	$\leq 0/90$	$\leq 0/90$	$\leq 0/90$	$\leq 0/10$

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج و بحث

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش نشان داد که، میانگین سنی نمونه مورد مطالعه ۳۷/۹ سال است. از نظر وضعیت تاهل ۶۹/۵ درصد از آنها متاهل و ۳۰/۵ درصد نیز مجرد بودند. از نظر سابقه کار نیز فقط ۲۳/۴ درصد افراد مورد مطالعه دارای سابقه کار بیش از ۱۵ سال بودند. همچنین ۲۶ درصد نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی در مقطع دکترا، ۷۴ درصد نمونه آماری در مقطع کارشناسی ارشد و کارشناسی می‌باشند.

مدل ساختاری کلی

مدل ساختاری در واقع مدل کلی تحقیق است و روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق را نشان می‌دهد. بر این اساس، در تحقیق حاضر مدل ساختاری بیانگر رابطه مستقیم متغیر کارآفرینی سازمانی با متغیر وابسته سرمایه اجتماعی است (شکل شماره ۲). یافته‌های تحقیق در خصوص برازش نیکویی

۳۸ / آزمون اثر مدافله‌گری (رابطه بین کارآفرینی سازمانی با ...

مدل نشان داد که هر چند مدل برآورد شده بر اساس شاخص کای اسکویر از برازش نیکویی مناسبی برخوردار نیست، بر اساس سایر شاخص‌ها، برازش نیکویی قابل قبولی داشت (جدول ۳).

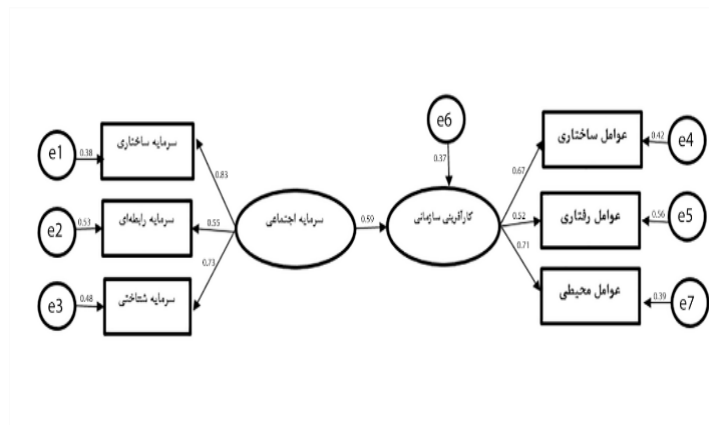
جدول ۳- ارزیابی شاخص‌های برازش نیکویی در مدل ساختاری تحقیق

شاخص‌های برازش	χ^2 (df, ρ)	$\frac{x^2}{df}$	IFI	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مقادیر به دست آمده	۶۷/۵۹۷ (۰/۰۰۰, ۳۶)	۲/۰۵۹	۰/۹۵۷	۰/۹۶۱	۰/۹۷۶	۰/۹۴۶	۰/۰۶۳

ماخذ: یافته‌های تحقیق

همان طور که از شکل ۲ پیداست، متغیر سرمایه اجتماعی و سه مولفه آن حدود ۳۷ درصد از واریانس متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی را تبیین کرده‌اند.

شکل ۲- مدل ساختاری کلی پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد



جدول ۴- نتایج و ضرایب رگرسیونی بر اساس مدل ساختاری

فرضیه تحقیق	مقدار غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
کارآفرینی سازمانی ← سرمایه اجتماعی	۰/۵۳۷	۰/۰۶۷	۰/۵۷۷	۸/۶۵۹	۰/۰۰۰

ماخذ: یافته‌های تحقیق

همان گونه که قبلا نیز اشاره شد، بر اساس مبانی تئوری و ادبیات پژوهش، فرضیه اصلی این پژوهش آزمون اثر مداخله گری در رابطه بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی بود. نتایج حاصل از تحلیل گروه‌های چندگانه نشان داد که متغیرهای مدیریت دانش ۳/۳۰، چابکی سازمانی ۳۰۷/، مدیریت استعداد ۳۰۸/، اخلاق کاری ۳۱۱/، کیفیت زندگی کاری ۳۱۴/، تعهد سازمانی ۳۲۴/، انگیزش شغلی ۳۵۶/، هویت سازمانی ۳۰۲/، سکوت سازمانی ۳۳۹/ و هوش فرهنگی ۳۰۵/ محاسبه شده است که با بررسی توسط آزمون سوبل می‌توان گفت میانجی‌گری متغیرهای مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی در رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد ($t > 1/96$).

همچنین نتایج حاصل از تحلیل گروه‌های چندگانه نشان داد که مدل مبتنی بر فرض متفاوت بودن (مدل غیریکسانی) رابطه بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور از برازش نیکویی بهتری در مقایسه با مدل مبتنی بر فرض یکسان بودن (مدل یکسانی) رابطه برای دو گروه برخوردار است. نتایج به دست آمده در خصوص شاخص‌های برازش نیکویی برای مدل‌های مبتنی بر یکسانی و غیریکسانی روابط در میان دو گروه مطالعه شده در جدول ۵ نشان داده است. بر این اساس، هر چند مقدار کای اسکویر برای هر دو مدل معنادار است و هر دو مدل بر مبنای این شاخص برازش خوبی نداشتند، مدل مبتنی بر غیریکسان بودن روابط بین دو گروه دارای کای اسکویر کوچک‌تر و بر اساس سایر شاخص‌ها از برازش بهتری برخوردار بود (جدول ۵). همچنین با توجه به معنادار بودن تفاوت کای اسکویر برای دو مدل به دست آمده (۶۱،۸۷۸) با درجه آزادی ۲۱ (جدول ۵)، فرض مبتنی بر بهتر و مناسب بودن مدل غیریکسانی رابطه بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی در میان گروه مطالعه شده، تأیید شد. افزون بر این، کوچک بودن شاخص مقایسه مدل‌ها، یعنی معیار اطلاعات آکائیک (AIC)^۱، برای مدل غیریکسانی روابط در میان دو گروه (۲۰۹/۹۱۷) در برابر مقدار این شاخص برای مدل یکسانی رابطه (۲۲۹/۷۹۵) نشان‌دهنده برازش نیکویی بهتر مدل غیریکسانی روابط بود.

۱. Akaike Information Criterion

۴. / آزمون اثر مدافله‌گری (رابطه بین کارآفرینی سازمانی با ...

جدول ۵- خلاصه شاخص‌های برازش نیکویی برای مدل‌های مبتنی بر یکسانی و غیریکسانی رابطه

AIC	RMSE A	CFI	AGF I	GFI	IFI	$\frac{\chi^2}{df}$	$\chi^2 (df, p)$	مدل
۹۱۷ ۲۰۹	۰/۰۵۸	۰/۹۴۶	۰/۹۶۶	۰/۹۲۶	۰/۹۴۷	۱/۷۵۹	۱۳۵/۹۱۷ (۶۸) (۰/۰۰۰)	مدل غیر یکسان بودن رابطه
۷۹۵ ۲۲۹	۰/۰۶۷	۰/۸۸۲	۰/۹۲۶	۰/۸۹۳	۰/۹۱۱	۲/۰۸۴	۱۸۷/۷۹۵ (۸۹) (۰/۰۰۰)	مدل یکسان بودن رابطه

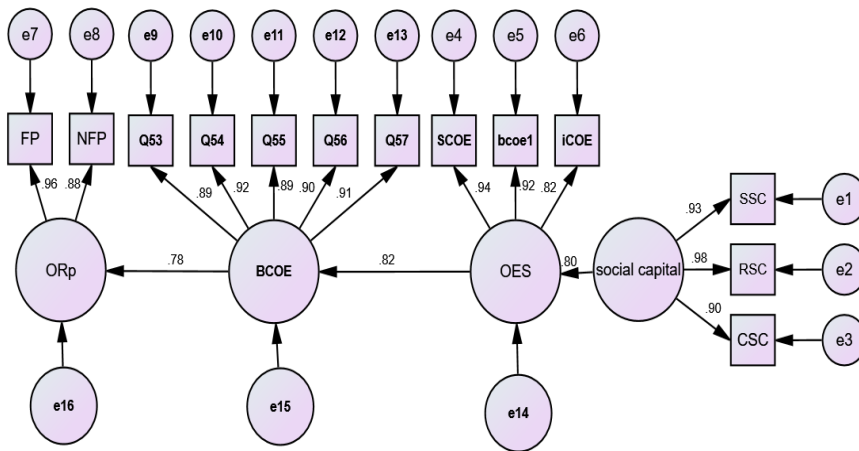
ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۶- مقایسه مدل‌ها (با فرض اصلی بهتر بودن مدل غیریکسانی رابطه برای دو گروه)

Sig	Df	χ^2	مدل
۰/۰۰۰	۲۱	- ۱۸۷/۷۹۵ ۱۳۵/۹۱۷=۶۱/۸۷۸	مدل یکسان بودن رابطه

ماخذ: یافته‌های تحقیق

همان گونه که در شکل ۳ و ۴ و جدول ۶ مشاهده می‌شود، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رابطه متغیر تعدیل‌گر و سرمایه اجتماعی برای بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور معنادار است (جدول ۶). بنابراین، براساس معیاری که هیر و همکاران (۲۰۱۰) پیشنهاد کردند، فرض اثر مداخله‌گری / تعدیل‌کنندگی متغیرها در رابطه بین کارآفرینی سازمانی با سرمایه اجتماعی بخش درمان در این پژوهش تایید شد.



شکل ۳- مدل مفهومی تحقیق اجرا شده به همراه بارهای عاملی استاندارد

همچنین بررسی معنی داری ضرایب مسیر مربوط به اثرهای مستقیم با توجه به مدل مفهومی آزمون بوت استرپ نشان می دهد که اثر کل سه سازه سرمایه اجتماعی (SC)، کارآفرینی سازمانی (OES) و ایجاد کارآفرینی سازمانی (BCOE) بر سازه عملکرد سازمانی (ORp) معنی دار است ($p < 0/01$) و در بین این سه متغیر اثر سازه ایجاد کارآفرینی سازمانی (BCOE) بر عملکرد سازمانی بزرگترین و بعد از آن به ترتیب اثر سازه های کارآفرینی سازمانی (OES) و سرمایه اجتماعی (SC) بزرگترین اثرات معنی دار بر سازه عملکرد سازمانی را دارند.

جدول ۷- بررسی معنی داری ضرایب مسیر مربوط به اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل با توجه به مدل مفهومی

P-value	خطای استاندارد برآورد	برآورد بار عاملی استاندارد	اثر			
			BCOE	---	ORp	
<0,01	0,052	0,784	BCOE	---	ORp	اثر مستقیم
<0,01	0,1	0,51	SC	---	ORp	
<0,01	0,085	0,642	OES	---	ORp	اثر غیرمستقیم
<0,01	0,052	0,784	BCOE	---	ORp	
<0,01	0,1	0,510	SC	---	ORp	اثر کل
<0,01	0,085	0,642	OES	---	ORp	

ماخذ: یافته های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دنیای رقابتی و متغیر کنونی یکی از مهمترین اهداف سازمان، کسب مزیت رقابتی پایدار از طریق ایجاد جو نوآوری و کارآفرینی در سازمان است. کارآفرینی یک شاخصه درونی برای افراد است ولی تمام افرادی که دارای شخصیت کارآفرین هستند، نمی‌توانند در مرحله عملی کارآفرینان موفق شوند. موفقیت در کارآفرینی برای این افراد تنها زمانی رخ می‌دهد که دارای سرمایه اجتماعی بالای بوده و بتوانند با استفاده از سرمایه اجتماعی خود در تعاملات و کنش‌های اجتماعی به موفقیت شایانی در امر کارآفرینی نائل شوند. با وجود اینکه امروزه تحقیقات زیادی اهمیت کارآفرینی سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند. اما در عمل مشاهده می‌شود، بسیاری از سازمان‌ها برای ایجاد یک سازمان کارآفرین با موانع گوناگونی روبرو می‌شوند. یکی از این موانع سازمانی که کمتر مورد توجه قرار گرفته عدم توجه به سرمایه اجتماعی به عنوان یک تسهیل‌کننده و محرک برای ایجاد سازمان کارآفرین است. سازمان تأمین اجتماعی یکی از سازمان‌های بسیار مؤثر و پیچیده می‌باشد که توسعه پایدار در کشور بدون داشتن یک سازمان تأمین اجتماعی قدرتمند، به سختی ممکن می‌باشد. در این راستا، یکی از مهمترین عوامل که سرمایه‌های اصلی سازمان تأمین اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند و می‌توانند نقش به‌سزایی در بهره‌وری این سازمان ایفا کنند، منابع انسانی هستند. نظام تأمین اجتماعی و رفاه اجتماعی یکی از پیوندهای مهم عمودی میان دولت و جامعه و سرمایه اجتماعی بیانگر ارتباطات افقی در جامعه است. نظر به جایگاه و نقش سازمان تأمین اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین و بزرگترین نهاد بیمه‌گذار در کشور و به منزله مهم‌ترین ابزار و یکی از اهداف غایی سیاست گذاری توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره می‌باشد. در تأمین اجتماعی که هدف اصلی آن ارتقاء، اصلاح و بهبود مستقیم کیفیت، ارائه خدمات و استقرار نظام سلامت می‌باشد و با توجه به اینکه خلاقیت، آینده‌نگری، کارآفرینی و ریسک‌پذیری از جمله ویژگی‌های خاص مد نظر مدیران می‌باشد برای درک اهمیت موضوع سرمایه اجتماعی در حوزه تأمین اجتماعی باید به نقش و جایگاه تأمین اجتماعی در برنامه‌های توسعه کشور توجه کرد.

نتایج این تحقیق نشان داد بین کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی متغیرهای (مدیریت دانش، چابکی سازمانی، مدیریت استعداد، اخلاق کاری، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، هویت سازمانی، سکوت سازمانی و هوش فرهنگی) در بخش درمان

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۴۳

سازمان تأمین اجتماعی در شمال کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج سایر مطالعات از جمله (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷، فرزانه، ۱۳۹۳، صمدی میارکلایی، ۱۳۹۵) همخوانی دارد.

افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید و باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روحیه تعاون (درون سازمانی، بین سازمانی و مشتریان و شرکا)، کاهش نرخ جا به جایی، کاهش هزینه‌های استخدام، کمک به آموزش، ابقای دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشتری و غیره می‌شود. کاهش نسبی اعتماد کارکنان نسبت به مسئولان باعث کاهش تشریک مساعی کارکنان و همچنین انصراف آنان از مشارکت با زیردستان و نتیجه آن بی تفاوتی و بی انگیزشی افراد و کارکنان می‌شود و این عدم همکاری‌های اداری، داوطلبانه و آگاهانه ناشی از پایین بودن سطح سرمایه اجتماعی می‌باشد. که این عدم اعتمادها باعث بالا رفتن هزینه تبادلات و تعاملات فی مابین می‌شود که اعتماد متقابل نقش زیادی در تسهیل فرآیندها می‌شود. علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته در راستای توسعه همه جانبه مراکز تابعه مدیریت درمان (تأمین اجتماعی، بیمارستان‌ها، درمانگاه‌ها و ...) و از طرفی نیازهای فراوان و نامحدود بیمه شدگان، بیماران و جامعه تحت پوشش سازمان باتوجه به دلایلی از قبیل محدودیت مالی، محدودیت سازمان، وجود رقبای قدرتمند وابسته به دولت، محدودیت منابع انسانی در پاسخ‌گویی به نیازهای فعلی و آتی مشتریان و تعهدات ایجادی توسط مراجع غیرسازمانی، همچنان با مشکلات فراوانی مواجه هستند که این امر به نوبه خود باعث برجسته شدن مشکلات در سازمان شده است و این نیز به مراتب باعث به وجود آمدن چالش‌های نوظهور گردیده است. بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی یکی از مهم‌ترین بخش‌های این سازمان است و دارای تنوع زیادی از لحاظ مسئولیت‌ها و کارهای قابل انجام می‌باشد. همچنین از آنجایی که سیل وسیعی از افراد مختلف با پیش زمینه‌های گوناگون در این بخش در حال تعامل هستند، لذا سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای در بهبود عملکرد این بخش ایفا نماید. در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمانها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمانشان

را برای رویارویی با چالش‌های فردا آماده کنند. راه‌حل مشکلات آینده در استفاده از ابزارهایی نیست که به آنها عادت کرده‌ایم بلکه در ابزارهایی مانند تشویق و حمایت مدیریت عالی از فعالیت‌های خلاق و نوآور کارکنان است که تاکنون کمتر از آنها استفاده شده است.

سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به رقبای چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه خود فائق آیند، بلکه باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه‌ای بهره‌مند شده و بتوانند به راحتی و به‌طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. از این‌رو باید فعالیت‌های کارآفرینانه را در سازمان‌ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان پرورش و در نهایت محیطی کارآفرینانه در سازمان حاکم گردانید. این امر مستلزم شناخت، تبیین و تشریح مفهوم و فرآیند کارآفرینی سازمانی است. بنابراین با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانیم متوجه شویم که چرا یک سازمان یا مجموعه به صورت موفقیت‌آمیز حرکت می‌کند و چرا سازمانی در مسیر شکست قرار دارد. سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد.

پیشنهادهای

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصاد، سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه بسیار زیاد محققان علوم اجتماعی و انسانی قرار گرفت، سرمایه اجتماعی یا ابعاد معنوی و اجتماعی سلامت یک سازمان و جامعه می‌تواند از طریق تشویق افراد به همکاری و مشارکت در تعاملات اجتماعی و سازمانی، به حل آسیب‌های اجتماعی و سازمانی کمک شایانی کند و به حرکت روبه جلوی سازمان‌ها به سمت رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی شود. بر این اساس و از طرفی، همان‌طور که نتایج فرضیه‌ها نشان داد، میان کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد، یعنی می‌توان دریافت با افزایش میزان سرمایه اجتماعی در سازمان، میزان کارآفرینی سازمانی نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. پس می‌توان با بهبود سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی را نیز بهبود بخشید، از این نظر به مدیران بخش درمان تأمین اجتماعی شمال کشور پیشنهاد می‌شود بیش از گذشته به تقویت و بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی در این بخش بپردازند.

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۴۵

یکی از روش‌هایی که می‌توان سرمایه اجتماعی را تحت تاثیر قرار داد، افزایش فرآیند اعتمادسازی میان کارکنان است، پس مدیران سازمانی باید تلاش خود را برای اعتمادسازی میان کارکنان و واحدهای کاری افزایش دهند که این امر نیز در سایه ایجاد روابط مستمر و به تدریج می‌گیرد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با حمایت‌های مادی و معنوی خود برای افرادی که به صورت گروهی در امور مختلف حضوری فعالانه دارند، شرایط را برای توسعه کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی فراهم کنند، این شرایط می‌تواند با تقدیم تقدیرنامه‌ها از طرف مدیریت سازمان، تشویق در حضور همکاران یا در نظر گرفتن پاداش‌های مالی در قبال فعالیت‌های خارج از وظایف روزمره و رفتار شهروندی سازمانی آنان نیز انجام گیرد.

- Ahmadi, Ibrahim; Alirezaif Mohammad (۱۳۹۹). Study of the Impact of Social Capital on Organizational Entrepreneurship (Case Study: NAJA Headquarters Support Command), Central Law Enforcement Science Quarterly, No. ۳۱, pp. ۱۱-۴۰. (persian)
- Ahmadi, Seyed Ali Akbar; Faizabadi, Houria (۱۳۹۰). Investigating the promotion of social capital on improving the performance of the organization (Case study: Tehran Municipality headquarters organizations), Public Management, ۳ (۶), ۳۵-۸۸. (persian)
- Ahmadpour, Amir; Arab, Fatima; Shahraki, Mohammad Reza (۱۳۹۸). Investigating the Effect of Social Capital Components on the Entrepreneurial Behavior of Women Members of Rural Cooperatives in Mazandaran Province, Rural Research and Planning, Volume ۸, Number ۳ (۲۶), ۴۵-۵۸. (persian)
- Asadi, Navid; Moradi, Aram (۱۳۹۲). Investigating the relationship between social capital and organizational entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth. Journal of Management and Physiology of Northern Sports, Volume ۱, Number ۲, pp. ۲۹-۴۳. (persian)
- Asadi, N; Moradi, A.; (۲۰۱۳) A Study of the Relationship between Social Capital and Organizational Entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth, Journal of North Sports Management and Physiology, ۱ (۲), ۲۹-۴۳. (persian)
- Khairandish, Mehdi; Jamshidi, Hamza (۱۳۹۵). The effect of social capital on organizational entrepreneurship mediated by job motivation, Scientific Journal of Social Capital Management, ۳ (۱), ۴۳-۶۸. (persian)
- Rahmani, Timur, Amiri, Meysam. (۱۳۸۶). Investigating the effect of trust on economic growth in Iranian provinces by spatial econometric method. Journal of Economic Research, ۴۲ (۱). (persian)
- Rajabi Farjad, Hajieh; Mining, Rozita. (۱۳۹۸). The effect of social capital on organizational entrepreneurship with the mediating role of organizational capacity (Case study: Quality and Standard Inspection Company). Standard and Quality Management, ۹ (Fall), ۲۳-۳۴. (persian)
- Samadi Miarkalai, Hossein; Samadi Miarkalai, Hamzeh; Bastami, Massoud; Gholami Awati, Ramadan (۲۰۱۵). The Impact of Social Capital on the Development of Organizational Entrepreneurship Process of - Mazandaran Post Office Employees. Social Capital Management, Volume ۳, Number ۳, pp. ۳۹۱-۴۱۳. (persian)
- Sharifian Thani Maryam. Social capital: main concepts and theoretical framework. Social Welfare, ۲۰۰۱; ۱ (۲): ۱۸-۵. (persian)
- Schumacher, Randalay; Lumax, Richardji (۱۳۸۸). Introduction to Structural Equation Modeling, translated by Vahid Ghasemi, Tehran, Sociologists (persian)
- Taherizadeh, Asia; Mirghfour, Habibollah; Naser Sadrabadi, Alireza (۱۳۹۷). The Relationship between Social Capital, Organizational Entrepreneurship and Organizational Performance Using Structural Equation Modeling Approach: Case Study, Health Management Quarterly, ۲۱ (۷۲): ۷۹-۷۷. (persian)
- Rabiee, Ali; Sadeghzadeh, Hakimeh (۲۰۱۱), A Study of the Relationship between Social Capital and Entrepreneurship, Social Welfare, ۱۱ (۴۱): ۲۲۲-۱۹۱. (persian)
- Rajabi Farjad, Hajieh; Mining, Rozita (۱۳۹۸). The Impact of Social Capital on Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Capacity (Case

- Study: Quality and Standard Inspection Company), Standard and Quality Management, 9 (Fall), ۲۳-۳۴. (persian)
- Rezaei, R.; Darshi, R; (۱۳۹۲). Investigating the Role of Social Capital Components in Entrepreneurship in Agricultural Jihad Organization, Public Management, ۵ (۳), ۶۲-۴۳. (persian)
 - Dihimpour, Mehdi (۱۳۹۸). The Impact of Organizational Transparency on Controversy-Outcome Management Mediated by Social Capital, Management Studies (Improvement and Transformation), ۲۸ (۹۴), ۳۹-۶۲. (persian)
 - Gholi pour, R; Madhoshi, M; Jafarian, Vahid (۱۳۸۷). Analysis of Relationship and the Impact of Social Capital on Organizational Entrepreneurship, A Case Study in Sadid Industrial Group, Journal of Management Culture, Year ۶, No. ۱۷, ۱۱۱. (persian)
 - Namdar Joyimi, Ehsan; Ismailian, Hassan; Roshan, Seyed Aligholi (۱۳۹۹). The relationship between social capital and entrepreneurship with regard to the mediating role of organizational innovation capabilities (faculty members of the University of Tehran), Development Strategy, No. ۶۲, pp. ۱۰۰-۱۴۰. (persian)
 - Montazeri, Mohammad; Pasandipour, Neda; Alirezaei, Assadollah (۱۳۹۵). The Impact of Social Capital on Organizational Entrepreneurship (Case Study: Small and Medium Businesses of Sirjan Special Economic Zone), Scientific Journal of Social Capital Management, ۳ (۴), ۵۸۳-۶۰۵. (persian)
 - Yadolah Farsi, J; Dear pilgrim, a; Khastar, H. (۱۳۸۸). Investigating the Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship, Entrepreneurship Development, ۲ (۵), ۵۵-۸۰. (persian)
 - Awang A, Ariffin Ahmad Z, Said Asghar A & Anwar Subari K. Entrepreneurial orientation among bumiputera small and medium agrobased enterprises (BSMAEs) in West Malaysia: Policy implication in Malaysia. International Journal of Business and Management, ۲۰۱۰; ۵(۶): ۱۳۰-۴۳. (persian)
 - Alpkhan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G. & Kilic, K. (۲۰۱۰). Organizational support for entrepreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. Management Decision, ۴۸(۵), ۷۳۲-۷۵۵. (persian)
 - Benson, H. (۱۹۹۸). What determines success? Examining the human, financial, and social capital of Jamaican micro entrepreneurs. Business Venturing, ۱۳, ۲۷۱-۲۹۴. (persian)
 - Bolino, M., Turnley, W. & Bloodgood, J. (۲۰۰۲). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, ۲۷(۴), ۵۰۵- ۵۲۲. (persian)
 - Caruana, A., Ewing, T.M. and Ramaseshan, B (۲۰۰۲), "Effects of some environmental challenges and centralization on the entrepreneurial, Journal of Knowledge Management, ۲۰(۱), ۵۲۱-۵۳۵. (persian)
 - Calisto, Maria de Lurdes & Sarkar, Soumodip, ۲۰۱۷. "Organizations as biomes of entrepreneurial life: Towards a clarification of the corporate entrepreneurship process," Journal of Business Research, Elsevier, vol. ۷۰(C), pages ۴۴-۵۴. (persian)
 - Chih-Hsing ,L. & Tingko, L. (۲۰۱۵). Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management. International Journal of Hospitality Management, ۴۶(۳), ۱۳۸-۱۵۰. (persian)
 - Cristina, I., Cristina, A. & Lorea, N. (۲۰۱۵). How to foster shared innovation within SMEs' networks: Social capital and the role of intermediaries. European Management Journal, ۳۳(۵), ۱۰۴-۱۱۵. (persian)

- Doh, S. & Edmund, J. Z. (۲۰۱۱). Social capital and entrepreneurship: An exploratory analysis. *African Journal of Business Management*, ۵(۱۲), ۴۹۶۱-۴۹۷۵. (persian)
- Ellinger A, Findley Musgrove C, Ellinger A, Bachrach D, Elmadağ Baş A, Wang Y. Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, ۲۰۱۳; ۶۶ (۸): ۱۱۲۴-۳۳. (persian)
- Höglund L. Entrepreneurship in established firms from a strategic entrepreneurship perspective. *Studies in industrial renewal*, ۲۰۱۱:۳۱۷.
- Hough, J. & Scheepers, R. (۲۰۰۸). Creating corporate entrepreneurship through strategic leadership. *Journal of Global Strategic Management*, ۳(۱), ۱۷- ۲۵.
- Jha, A. & Cox, J (۲۰۱۵). "Corporate Social Responsibility and Social Capital", *Journal of Banking & Finance*, ۶۰, pp. ۲۵۲-۲۷۰.
- Lin, S. & Yin-Mei, H. (۲۰۰۵). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility. *Journal of Intellectual Capital*, ۶(۲), ۱۹۱- ۲۰۵.
- Lui, C. H. & Lee, T. (۲۰۱۵). "Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management", *International Journal of Hospitality Management*, ۴۶, pp. ۱۳۸-۱۵۰.
- Lumpkin, G.T. & Dess, G.G. (۱۹۹۶). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, ۲۱, ۱۳۵-۱۷۲
- Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Pennings, J.M., Lee, K. & Van Witteloostuijn, A. (۱۹۹۸). Human capital, social capital, and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, ۴۱, ۴۲۵-۴۴۰.
- Putnam, R. D. (۱۹۹۵). "Tuning in, Tuning out: The Strange disappearance of social Capital in America", *Political Science and Politics*, Vol. ۲۸, No. ۴.
- Quinn, J. B (۱۹۸۵), "Managing innovation: Controlled chaos", *Harvard Business Review*, ۶۳(۵), ۷۳-۸۴.
- Sebora, T.C. & Theerapatvong, T. (۲۰۱۰). Corporate entrepreneurship: A test of external and internal influences on managers' idea generation, risk taking, and proactiveness. *International Entrepreneurship and Management Journal*, ۶ (۳), ۲۳۱-۲۵۰.
- Zahra, S (۱۹۹۳), "Environment, corporate entrepreneurship and financial performance: a taxonomic approach", *Journal of Business Venturing*, ۸(۴), ۳۱۹-۴۰.
- Zahra, S.A. & Garvis, D.M. (۲۰۰۰). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, ۱۵, ۴۶۹-۴۹۲.
- Zahra, S (۱۹۹۰), "Environment, corporate entrepreneurship and financial performance: a taxonomic approach", *Journal of Business Venturing*, Vol. ۸, No. ۴, pp. ۳۱۹-۴۰.

**Testing the effect of the intervention on the relationship between
organizational entrepreneurship and social capital
(Case study: Treatment Department of the Social
Security Organization of the North)**

Zahra Burgai^۱, Parviz Saeedi^۲ and Roohallah Samiee^۳

Abstract

The main purpose of this study is to provide an organizational entrepreneurship model with emphasis on social capital in the treatment department of the Social Security Organization in the north of the country. This research was conducted by survey method and the statistical population of the research includes experts in the treatment department of the Social Security Organization in the north of the country, of which ۱۴۶ people were selected as the research sample. A researcher-made questionnaire was used to collect data. The content validity of the questionnaire was confirmed by experts and specialists. Also, to determine the reliability of the research tool, a pre-test was performed in which the calculated Cronbach's alpha value was appropriate for the main scales of the questionnaire. The collected data were analyzed using the multivariate structural equation modeling technique. Findings showed that between social capital and organizational entrepreneurship due to the mediating role of variables (knowledge management, organizational agility, talent management, work ethic, quality of work-life, organizational commitment, job motivation, organizational identity, organizational silence, and cultural intelligence) There is a significant relationship in the treatment department of the Social Security Organization in the north of the country.

Keyword: Organizational Entrepreneurship, Social Capital and Social Security.

^۱Ph.D. Candidate of Entrepreneurship, Islamic Azad University, Aliabad Katul Branch, Golestan, Iran.

^۲Corresponding Author, Associate Professor, Management and Accounting Group, Islamic Azad University, Aliabad Katul Branch, Golestan, Iran. Email Address: Dr.parvizsaeedi@yahoo.com.

^۳Assistant Professor, Management and Accounting Group, Islamic Azad University, , Aliabad Katul Branch, Golestan, Iran.

