



# رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری: مورد مطالعه

آسیه طاهری زاده<sup>۱</sup> / سید حبیب اله میرغفوری<sup>۲</sup> / علیرضا ناصر صدرآبادی<sup>۳</sup>

چکیده

**مقدمه:** توجه به عملکرد در بیمارستان‌ها نیز به عنوان یکی از نهادهای اصلی هر جامعه که مسئولیتی خطیر و مستقیم در حفظ بهداشت و سلامت افراد جامعه دارند، نیازی اساسی به حساب می‌آید. پژوهش حاضر دو متغیر سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی را به عنوان متغیرهای اثرگذار بر عملکرد بیمارستان شهدای کارگر یزد مطالعه کرد. عملکرد سازمانی نیز بر مبنای کارت امتیازی متوازن (BSC) در چهار بعد رشد و یادگیری، فرایندهای داخلی، مشتری و مالی ارزیابی شد. **روش‌ها:** این پژوهش از نوع پیمایشی است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد بین ۲۴۸ نفر از مدیران و کارکنان بیمارستان شهدای کارگر یزد گردآوری شد. همچنین، تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای Spss22.0 و Amos22.0 انجام گرفت.

**یافته‌ها:** 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 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.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های این پژوهش و تأیید تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که با تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان می‌توان بر افزایش روحیه کارآفرینی و بهبود عملکرد سازمانی تأثیر گذاشت. همچنین، با تأیید تأثیر کارآفرینی سازمانی بر عملکرد و نقش میانجی‌گری این متغیر در رابطه بین سرمایه اجتماعی بر عملکرد، می‌توان با تقویت روحیه کارآفرینی بین کارکنان، سبب بهبود عملکرد سازمان شد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی، کارت امتیازی متوازن، عملکرد سازمانی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

• وصول مقاله: ۹۶/۰۶/۰۱ اصلاح نهایی: ۹۶/۱۲/۱۴ پذیرش نهایی: ۹۷/۰۲/۰۸

۱. کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران

۲. دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران؛ نویسنده مسئول (mirghafoori@yazd.ac.ir)

۳. دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران

## مقدمه

همواره در بیشتر سازمان‌ها، مدیران به دنبال ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. [۱] به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را حفظ و به نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیت خویش شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب رجوعان را به درستی ایفا کنند. [۲] در این میان توجه به عملکرد در نهادهای بهداشتی و درمانی مانند بیمارستان‌ها به دلیل داشتن مسئولیت در قبال جان افراد و همچنین ارتقای سطح سلامت جامعه، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

افزایش تغییراتی که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند از چنان فشار و نیرویی برخوردار است که در دنیای مشتری‌گرا و رقابت‌افزای کنونی هر نوع مقاومتی را در هم کوبیده و همه را با خود به جلو می‌برد. [۳] در این شرایط یکی از مناسب‌ترین راهبردها برای بقا و ارتقای عملکرد تا حدی که توان رقابت با سازمان‌های مشابه را فراهم سازد، توجه به کارآفرینی در سازمان‌ها و ایجاد روحیه کارآفرینی در کارکنان سازمان است. زیرا فعالیت‌های کارآفرینی با داشتن خصیصه‌هایی از جمله نوآوری، پیشرو بودن و تمایل به تجدید در سازمان و فعالیت‌ها به راحتی قادر است تا در شرایط جامعه کنونی که به سرعت در حال تغییر و تحول است، بهبود عملکرد را میسر کند. [۴]

منابع انسانی عامل کلیدی در هر سازمان به شمار می‌رود؛ بنابراین، مطالعات سازمانی در هر حیطه‌ای نیازمند بررسی روابط انسانی و برآورد سرمایه‌های اجتماعی سازمان است. گسترش کارآفرینی در سازمان نیز از این قاعده مستثنی نیست. به نحوی که امروزه کارآفرینی از دید دانشمندان علوم اجتماعی فرآیندی است که در شبکه‌های متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط اجتماعی می‌تواند رابطه کارآفرینی را با منابع و فرصت‌ها، محدود یا تسهیل کند؛ [۵] بنابراین، می‌توان سرمایه اجتماعی را شکلی از سرمایه دانست

که سبب تسهیل دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور استفاده مناسب از فرصت‌ها و به دنبال آن ارتقای عملکرد

سازمانی می‌گردد. [۶]

نظریه سرمایه اجتماعی عملاً با نظریه‌های بورویو، کلمن و پونتام آغاز گردید. [۷] از دیگر افرادی که مطالعات سرمایه اجتماعی را دنبال کردند می‌توان به فوکویاما، ایوان لایت، جین جاکوب، ناهاپیت و گوشال اشاره کرد. ناهاپیت و گوشال جز نخستین افرادی هستند که سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی تعریف نموده‌اند. از نظر ایشان سرمایه اجتماعی یکی از دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. [۸] آنها برای مطالعه سرمایه اجتماعی در سازمان سه بعد در نظر گرفتند:

- بعد ساختاری شامل الگوی کلی روابط که میزان ارتباطی را در بر می‌گیرد، که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند.

- بعد شناختی که به منابع فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفاسیر و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها اشاره دارد.

- بعد رابطه‌ای که به اعتماد، هنجارها و ارزش‌هایی اشاره دارد که کنش‌های متقابل میان افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و دربرگیرنده ماهیت روابط در یک سازمان است. [۹]

سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه بوده و به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای تبیین‌کننده سطح توسعه و رفاه جوامع و توسعه محلی در سطوح گوناگون شناخته شده و مورد توجه خاص سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان قرار گرفته است. در ایران نیز در سال‌های اخیر به سرمایه اجتماعی بسیار توجه شده است و حلقه گم شده بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها می‌باشد. بنابراین، برآورد روند سرمایه اجتماعی به تصمیم‌گیری‌های کلان و تحقیقات اقتصادی و اجتماعی بعدی بسیار کمک می‌کند. [۱۰]

از آنجا که رسیدن به سطح بالایی از عملکرد هدف اصلی هر سازمان و نهادی است و مطالعات قبلی بیانگر تأثیر مثبت کارآفرینی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد می باشد، انجام پژوهشی گسترده در بیمارستان شهدای کارگر یزد که هر سه مفهوم سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی را در برگیرد می تواند روشنگر نکات ارزشمندی در راستای بهبود عملکرد این سازمان باشد.

### روش‌ها

روش این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان بیمارستان شهدای کارگر یزد است که در مجموع برابر با ۷۰۳ نفر بود. نمونه مورد نظر که بر اساس فرمول کوکران برابر با ۲۴۸ نفر برآورد گردید با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد.

$$n = \frac{Nz^2pq}{d^2(N-1)+z^2pq} = 248 \quad \text{معادله ۱:}$$

در این فرمول مقدار Z برابر با ۱/۹۶ و مقدار خطا پنج درصد و مقادیر p و q برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شد. برای جمع آوری نظرات پاسخ‌دهندگان از سه پرسشنامه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی استفاده شد که همگی استاندارد بودند. پایایی پرسشنامه‌های پژوهش از طریق محاسبه آلفای کرونباخ مربوط به تمام نمونه‌ها سنجیده شد. جدول یک پرسشنامه‌ها را به تفکیک ابعاد و گویه‌های مربوط به هر بعد نشان می‌دهد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر پرسشنامه و هر یک از ابعاد آنها در این جدول آمده است که در همه موارد بالاتر از ۰/۷ است و بیانگر پایا بودن ابزار پژوهش است. به منظور تأیید روایی پرسشنامه‌ها علاوه بر روایی صوری از تحلیل عاملی نیز استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌ها در ادامه آورده شده است.

تا کنون پژوهشی که هر سه متغیر سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی را با هم مورد مطالعه قرار داده باشد، به دست پژوهشگران نرسیده است. اما، مطالعاتی انجام شده است که این متغیرها را به صورت دو تایی مورد بررسی قرار داده باشد از جمله: سلاجقه و اشرف زاده در مطالعه خود به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در بیمارستان شفا شهر کرمان پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق بیانگر این است که سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی رابطه معنادار دارد. [۱۱] خسروانی و همکاران در پژوهش خود با عنوان «تحلیل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان کشاورزی با تأکید بر کارآفرینی» شش مؤلفه برای تبیین سرمایه اجتماعی را شناسایی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که ۳۳/۴ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی را به وسیله کارآفرینی تبیین می‌شود. [۱۲] پیروزی و فرولانو در تحقیقی به بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و عملکرد مالی و غیرمالی در واحدهای بهداشتی و درمانی در ایتالیا پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق آنها بیانگر تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر عملکرد واحدهای بهداشتی و درمانی است. [۱۳] مسعودی زاده، رضوانفر و موحدمحمدی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد تشکل‌های غیردولتی زیست محیطی را در استان خوزستان بررسی کردند. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. [۱۴] الینگر و همکاران در پژوهش خود دریافتند که سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان و عملکرد سازمان مؤثر بود [۱۵] آوانگ و همکاران در مالزی، شرکت‌های کوچک و متوسط را بررسی کردند و متوجه شدند که هر بعد کارآفرینی، به طور مستقل به بهبود عملکرد کمک می‌کند و نقش دارد. [۱۶]

جدول ۱: پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک ابعاد و ضرایب آلفای کرونباخ هر پرسشنامه و ابعاد آن

غیر	ابعاد	سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	بعد ساختاری	۱ تا ۷	۰/۷۸
	بعد شناختی	۸ تا ۱۴	۰/۸۲
	بعد ارتباطی	۱۵ تا ۲۴	۰/۸۶
کارآفرینی سازمانی	خطرپذیری	۱ تا ۵	۰/۷۵
	نوسازی	۶ تا ۱۲	۰/۸۵
	پیشگامی	۱۳ تا ۱۶	۰/۸۲
	نوآوری	۱۷ تا ۲۱	۰/۹۰
عملکرد سازمانی	دیدگاه مشتری	۱ تا ۷	۰/۸۲
	دیدگاه فرآیندهای داخلی	۸ تا ۱۳	۰/۷۴
	دیدگاه رشد و یادگیری	۱۴ تا ۱۹	۰/۷۴
	دیدگاه مالی	۲۰ تا ۲۴	۰/۸۱

برازش مدل‌های اندازه‌گیری هر متغیر و برازش مدل مفهومی پژوهش بر اساس شاخص‌های ارائه شده در نرم‌افزار Amos سنجیده شد.

### یافته‌ها

اولین بخش از یافته‌های پژوهش مرتبط با متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان مرد بودند. جدول شماره دو وضعیت سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی را به تصویر می‌کشد.

این پژوهش حول محور چهار فرضیه طراحی شده است که برای آزمون فرضیات فوق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. این روش به یک سری مدل‌های عمومی اشاره می‌کند که شامل تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های ساختاری همزمان کلاسیک، تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس و سایر روش‌های آماری است. [۱۷] به منظور ساخت مدل و تحلیل داده‌ها نیز از دو نرم‌افزار آماری SPSS و Amos بهره گرفته شده است. برای نشان دادن معنی‌داری هر یک از مسیرها در مدل مقدار احتمال معنی‌داری (P) محاسبه شده است که در صورتی که زیر ۰/۰۵ باشد رابطه معنی‌دار است. همچنین

جدول ۲: وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

درصد فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
۱۹/۶	۲۰-۳۰
۴۲/۹	۳۱-۴۰
۳۷/۵	۴۱-۵۰
۱۱/۶	دیپلم و پایین‌تر
۱۴/۳	فوق دیپلم
۵۱/۸	لیسانس
۲۲/۳	فوق لیسانس و بالاتر
۲۰/۵	۵ سال و کمتر
۱۶/۱	۶ تا ۱۰ سال
۵۱/۸	۱۱ تا ۲۰ سال
۱۱/۶	۲۱ تا ۳۰ سال

سازه‌ها با ابعاد مربوطه است. همچنین، برازش مدل‌های مربوط به هر متغیر ارزیابی شد. با بررسی شاخص‌های حاصل از مدل‌ها و تطبیق آن با دامنه قابل قبول، برازش هر سه مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مورد تأیید است.

به منظور اطمینان از روایی سازه برای متغیرهای پژوهش، تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار Amos انجام گرفت. بدین صورت که، برای هر یک از ابعاد متغیرهای سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدلی جداگانه طراحی و اجرا شد. همانطور که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان دهنده معنی‌داری روابط بین

جدول ۳: نتایج انطباق مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، کارآفرینی و عملکرد سازمانی با شاخص‌های برازش

شاخص تناسب	$\chi^2/df$	RMSEA	IFI	RFI	NFI	TLI	CFI
دامنه مقبول	< ۳	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مدل سرمایه اجتماعی	-	۰/۰۰۰	۱	۱	۱	۱	۱
مدل کارآفرینی سازمانی	۰/۹۰۹	۰/۰۰۰	۱	۰/۹۹۱	۰/۹۹۷	۱	۱
مدل عملکرد سازمانی	۲/۵۹۶	۰/۰۸۵	۰/۹۶۰	۰/۹۰۲	۰/۹۳۶	۰/۹۳۸	۰/۹۵۹

جدول ۴: خلاصه نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی (تحلیل عاملی تأییدی)

متغیر مکنون	سازه‌ها	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری
بعد ساختاری	A1	۰/۳۲۷	۰/۰۷۰	۵/۳۳۷	***
	A2	۰/۳۲۱	۰/۰۸۴	۳/۸۱۵	***
	A3	۰/۳۸۷	۰/۰۷۸	۴/۹۸۰	***
	A4	۰/۵۱۰	۰/۰۶۶	۷/۷۵۳	***
	A5	۰/۷۳۷	۰/۰۶۴	۱۱/۵۳۰	***
	A6	۰/۶۸۳	۰/۰۷۲	۹/۹۵۲	***
	A7	۱/۰۰۰			
بعد شناختی	A8	۰/۹۱۸	۰/۰۸۸	۱۰/۴۱۱	***
	A9	۱/۰۰۰			
	A10	۱/۰۴۴	۰/۰۸۸	۱۱/۸۵۶	***
	A11	۰/۷۴۱	۰/۰۷۱	۱۰/۴۲۵	***
	A12	۰/۸۰۵	۰/۰۸۲	۹/۷۷۷	***
	A13	۰/۷۵۱	۰/۰۸۱	۹/۳۳۱	***
	A14	۰/۳۹۷	۰/۰۷۴	۵/۳۶۶	***
بعد ارتباطی	A15	۰/۷۰۰	۰/۰۷۷	۹/۱۳۲	***
	A16	۱/۰۸۰	۰/۰۹۰	۱۱/۹۵۷	***
	A17	۰/۷۶۸	۰/۰۸۰	۹/۵۷۱	***
	A18	۰/۸۹۸	۰/۰۸۴	۱۰/۶۹۳	***
	A19	۰/۶۸۶	۰/۰۹۲	۷/۴۴۵	***
	A20	۰/۳۲۹	۰/۰۸۷	۳/۷۹۳	***
	A21	۰/۴۱۵	۰/۰۸۰	۵/۱۹۸	***
	A22	۰/۷۳۴	۰/۰۶۱	۱۲/۱۱۸	***
	A23	۱/۰۰۰			
	A24	۰/۵۷۷	۰/۰۶۷	۸/۵۵۳	***

معنی داری (P) برای تمامی سوالات کمتر از برآورد شده است؛ بنابراین، تمام سوالات پرسشنامه تایید شده و در پرسشنامه نهایی وارد شد.

همان طور که در جدول شماره چهار مشاهده می شود، در همه موارد رابطه بین سازه و بعد مربوطه در پرسشنامه اندازه گیری سرمایه اجتماعی رابطه ای معنی دار است (علامت \*\*\* به معنای سطح معناداری صفر است). در این پرسشنامه سطح

جدول ۵: خلاصه نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری کارآفرینی سازمانی (تحلیل عاملی تأییدی)

متغیر مکنون	سازه ها	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری
ریسک پذیری	B1	۰/۴۲۵	۰/۰۸۸	۴/۸۳۱	***
	B2	۰/۶۲۶	۰/۰۹۱	۶/۸۵۱	***
	B3	۰/۵۹۰	۰/۱۰۸	۵/۴۴۸	***
	B4	۰/۹۷۳	۰/۱۲۸	۷/۷۳۱	***
	B5	۱/۰۰۰			
نوسازی	B6	۰/۷۰۹	۰/۰۷۵	۹/۴۹۳	***
	B7	۰/۳۹۱	۰/۰۷۱	۵/۴۸۴	***
	B8	۰/۸۳۰	۰/۰۸۲	۱۰/۱۲۸	***
	B9	۰/۷۵۱	۰/۰۷۴	۱۰/۱۶۴	***
	B10	۰/۶۶۸	۰/۰۷۴	۸/۹۷۱	***
	B11	۰/۷۴۱	۰/۰۷۰	۱۰/۶۳۶	***
	B12	۱/۰۰۰			
پیشگامی	B13	۰/۶۸۳	۰/۰۸۶	۷/۹۷۴	***
	B14	۰/۶۹۷	۰/۰۷۹	۸/۸۵۱	***
	B15	۰/۹۹۷	۰/۰۹۲	۱۰/۸۰۶	***
	B16	۱/۰۰۰			
نوآوری	B17	۱/۰۰۰			
	B18	۰/۹۷۱	۰/۰۸۱	۱۲/۰۳۴	***
	B19	۰/۹۱۹	۰/۰۷۰	۱۳/۰۴۵	***
	B20	۱/۱۴۳	۰/۰۸۶	۱۳/۳۳۶	***
	B21	۰/۹۲۹	۰/۰۷۷	۱۲/۰۵۷	***

معنی داری (P) برای تمامی سوالات کمتر از برآورد شده است، بنابراین؛ تمامی سوالات پرسشنامه تایید شده و در پرسشنامه نهایی وارد شد.

همان طور که در جدول شماره پنج مشاهده می شود، در همه موارد رابطه بین سازه و بعد مربوطه در پرسشنامه اندازه گیری کارآفرینی سازمانی رابطه ای معنی دار است (علامت \*\*\* به معنای سطح معناداری صفر است). در این پرسشنامه سطح

جدول ۶: خلاصه نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی (تحلیل عاملی تأییدی)

متغیر مکنون	سازه‌ها	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری
دیدگاه مشتری	C1	۰/۴۳۴	۰/۰۷۶	۵/۷۰۵	***
	C2	۰/۶۱۲	۰/۰۷۱	۸/۶۲۸	***
	C3	۰/۴۴۹	۰/۰۷۸	۵/۷۴۷	***
	C4	۰/۸۹۷	۰/۰۹۲	۹/۷۶۰	***
	C5	۰/۷۴۵	۰/۰۹۱	۸/۱۴۰	***
	C6	۰/۷۳۱	۰/۰۸۲	۸/۸۹۲	***
	C7	۱/۰۰۰			
فرآیندهای داخلی	C8	۰/۵۷۵	۰/۰۹۸	۵/۸۷۷	***
	C9	۰/۴۱۹	۰/۰۹۳	۴/۵۲۹	***
	C10	۰/۷۴۵	۰/۰۹۲	۸/۱۰۰	***
	C11	۰/۷۴۷	۰/۰۸۳	۸/۹۴۴	***
	C12	۰/۶۷۶	۰/۰۹۵	۷/۱۳۳	***
	C13	۱/۰۰۰			
رشد و یادگیری	C14	۰/۱۹۱	۰/۰۸۸	۲/۱۷۵	۰/۰۳۰
	C15	۰/۴۵۱	۰/۱۰۸	۴/۱۶۱	***
	C16	۰/۹۸۲	۰/۰۹۱	۱۰/۷۹۷	***
	C17	۰/۸۱۰	۰/۰۷۲	۱۱/۱۹۰	***
	C18	۰/۸۱۱	۰/۰۸۵	۹/۵۸۴	***
	C19	۱/۰۰۰			
دیدگاه مالی	C20	۱/۰۰۰			
	C21	۰/۹۶۲	۰/۰۱۷	۵۵/۴۷۷	***
	C22	۰/۲۸۸	۰/۰۵۵	۵/۱۹۳	***
	C23	۱/۰۰۰	۰/۰۰۸	۱۲۸/۹۳۱	***
	C24	۰/۱۱۹	۰/۰۷۸	۱/۵۲۹	۰/۱۲۶

اجرا با اینکه تمامی روابط در مدل معنی‌دار بودند ولی شاخص‌های برازندگی از جمله شاخص RMSEA با مقدار ۰/۱۰۳ و نسبت کای‌دو به درجه آزادی که بیش از سه برآورد شده بود، در محدوده قابل قبول نبوده و مدل نیازمند اصلاح بود؛ بنابراین، اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار بر مدل اجرا شد و بدین ترتیب مدل ساختاری پژوهش به تأیید نهایی رسید. همانطور که در جدول شماره هفت مشاهده می‌شود، مدل مفهومی تحقیق از نظر شاخص‌های تناسب مورد تایید است.

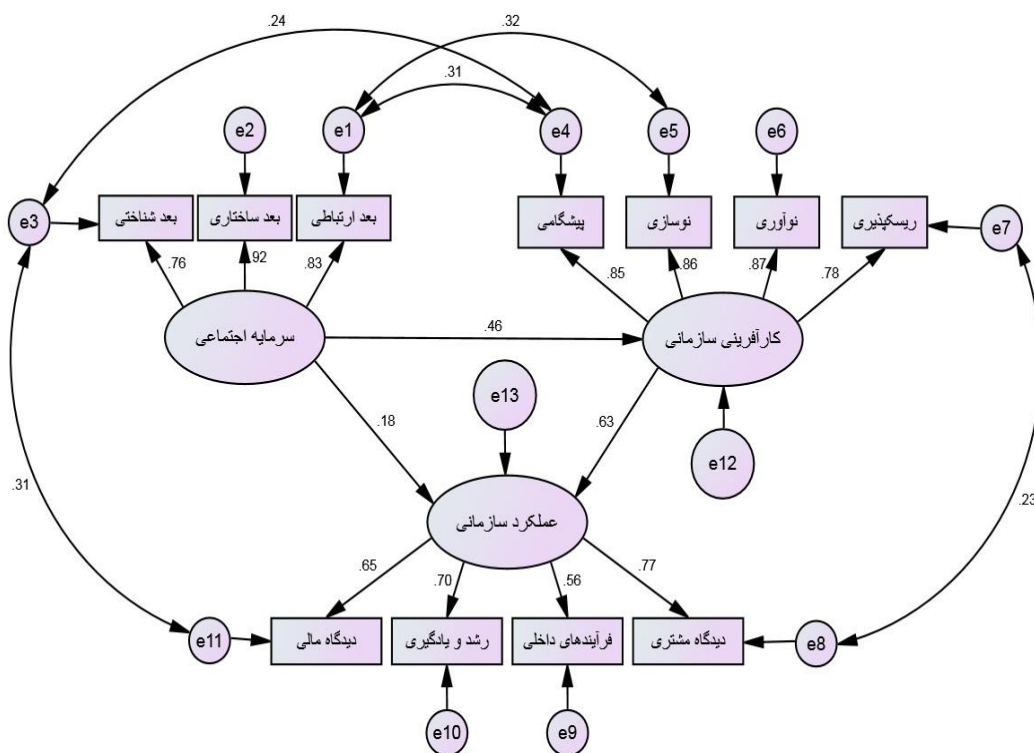
همان‌طور که در جدول شماره شش مشاهده می‌شود در همه موارد رابطه بین سازه و بعد مربوطه در پرسشنامه عملکرد سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار است (علامت \*\*\* به معنای سطح معناداری صفر است). تنها یک سوال در دیدگاه مالی پرسشنامه عملکرد سازمانی (C24) دارای رابطه معنی‌دار با این بعد نبوده و مقدار احتمال معنی‌داری (P) برای این رابطه بیش از ۰/۰۵ برآورد شده است؛ بنابراین، این سوال از دیدگاه مالی حذف و وارد مدل نهایی نشد. مدل مفهومی پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها به کمک نرم‌افزار Amos طراحی و اجرا شد. پس از

جدول ۷: نتایج میزان انطباق مدل مفهومی پژوهش با شاخص‌های برازش

شاخص تناسب	$\chi^2/df$	RMSEA	IFI	RFI	NFI	TLI	CFI
دامنه مقبول	< ۳	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
نتیجه	۲/۵۹۶	۰/۰۸۵	۰/۹۶۰	۰/۹۰۲	۰/۹۳۶	۰/۹۳۸	۰/۹۵۹

آورده شده است. این اعداد بیانگر میزان تاثیر مستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است. (شکل یک)

با نهایی شدن مدل تحقیق، اثرات متغیرهای مورد مطالعه بر یکدیگر مشخص گردید. میزان تاثیر هر کدام از متغیرها بر اساس ضرایب استاندارد بر سایر متغیرها بر روی کمان‌ها



شکل ۱: برازش مدل مفهومی اصلاحی تحقیق (ضرایب استاندارد)

در آخر بر اساس نتایج به دست آمده فرضیه‌های پژوهش شد. در رابطه با سه فرضیه اول با توجه به سطح معنی‌داری این روابط که زیر ۰/۰۵ برآورد شده است، با اطمینان ۹۵٪ فرضیه تأیید می‌گردد. در فرضیه چهارم که فرضیه‌ای غیرمستقیم است نقش میانجی‌گری کارآفرینی سازمانی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بررسی شده است که به صورت حاصل ضرب اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در اثر مستقیم کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی محاسبه می‌شود.

$$0.289 = 0.629 * 0.460$$

رابطه (۱)

همانگونه که در رابطه شماره یک مشاهده می‌شود، تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی به واسطه متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی بیشتر از تاثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی است و بدین صورت نقش میانجی‌گری کارآفرینی سازمانی و فرضیه چهارم مورد تأیید است.



یکدیگر به تفکیک تاثیر مستقیم، غیرمستقیم و تاثیر کل مشخص گردیده است.

جهت تبیین بیشتر تاثیر متغیرها بر یکدیگر، تاثیرات غیر مستقیم میان متغیرها نیز محاسبه گردید. همانطور که در جدول شماره هشت مشاهده می شود، تاثیرات متغیرها بر

جدول ۸: نتایج حاصل از تعیین اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

عملکرد سازمانی	کارآفرینی سازمانی			سرمایه اجتماعی		
	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر کل
کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۴۶۰	۰/۴۶۰	-	-	-
عملکرد سازمانی	-	-	-	۰/۶۲۹	۰/۶۲۹	۰/۲۸۹
بعد ساختاری	۰/۰۰۰	۰/۹۲۵	۰/۹۲۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
بعد شناختی	۰/۰۰۰	۰/۷۶۱	۰/۷۶۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
بعد ارتباطی	۰/۰۰۰	۰/۸۳۱	۰/۸۳۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ریسک پذیری	۰/۰۰۰	۰/۳۵۷	۰/۳۵۷	۰/۷۷۷	۰/۷۷۷	۰/۳۵۷
نوسازی	۰/۰۰۰	۰/۳۹۷	۰/۳۹۷	۰/۸۶۳	۰/۸۶۳	۰/۳۹۷
پیشگامی	۰/۰۰۰	۰/۳۹۰	۰/۳۹۰	۰/۸۴۷	۰/۸۴۷	۰/۳۹۰
نوآوری	۰/۰۰۰	۰/۴۰۱	۰/۴۰۱	۰/۸۷۲	۰/۸۷۲	۰/۴۰۱
دیدگاه مشتری	۰/۰۰۰	۰/۳۶۰	۰/۳۶۰	۰/۴۸۱	۰/۴۸۱	۰/۳۶۰
دیدگاه فرایندهای داخلی	۰/۰۰۰	۰/۲۶۲	۰/۲۶۲	۰/۳۵۰	۰/۳۵۰	۰/۲۶۲
دیدگاه رشد و یادگیری	۰/۰۰۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰	۰/۴۴۱	۰/۴۴۱	۰/۳۳۰
دیدگاه مالی	۰/۰۰۰	۰/۳۰۸	۰/۳۰۸	۰/۴۱۲	۰/۴۱۲	۰/۳۰۸

جدول ۹: بررسی فرضیه های اول، دوم و سوم

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	ضریب مسیر (استاندارد)	مسیر مستقیم
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۶/۵۸۱	۰/۴۶۰	سرمایه اجتماعی ← کارآفرینی سازمانی
تایید فرضیه	۰/۰۱۳	۲/۴۹۳	۰/۱۸۱	سرمایه اجتماعی ← عملکرد سازمانی
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۷/۱۹۵	۰/۶۲۹	کارآفرینی سازمانی ← عملکرد سازمانی

جدول شماره نه نتایج حاصل از بررسی فرضیه ها را نشان می دهد. همانطور که از نتایج موجود در این جدول قابل مشاهده است، از آنجا که سطح معناداری در هر سه فرضیه کمتر از پنج درصد و مقدار آماره آزمون بالاتر از ۱/۹۶ است، لذا فرضیه های اول تا سوم تحقیق تایید شد.

### بحث

عملکرد هر سازمان را می توان مبنایی برای شناخت جایگاه آن سازمان در جامعه دانست. از این رو، مؤسسات و سازمانها باید

همواره عملکرد خود را ارزیابی کنند. در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرآیندی و بطور صحیح و مستمر انجام شود، موجب ارتقا و پاسخگویی دستگاه های اجرایی، اعتماد عمومی به عملکرد سازمانها و کارایی و اثربخشی می شود. در جمع بندی نهایی پژوهش حاضر، می توان اذعان داشت که مدل پیشنهادی پژوهشگر از برآزش کامل برخوردار است، زیرا شاخص های برآزش بالاتر از ملاک مورد نظر بوده است. در این پژوهش سنجش رابطه از نوع علت و معلول بوده و نتایج بیانگر تأیید فرضیه های پژوهش است. پژوهش های متعددی

می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان گردد. همچنین آموزش یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در سازمان است. برگزاری کلاس‌های آموزشی به ویژه کلاس‌های خاص ارتباطات و شیوه‌های انتقاد سازنده می‌تواند تأثیر بسزایی در افزایش سرمایه اجتماعی داشته باشد. پیشنهاد دیگر تفویض اختیار بیشتر به اعضای سازمان است. این اقدام منجر می‌شود تا افراد سازمان از اعتماد مدیران به خود، اطمینان حاصل کنند و در مقابل در برابر اهداف سازمان و وظایف خود، متعهدانه عمل کنند.

ساده‌سازی رویه‌ها و تعیین اهداف روشن به عنوان راهکار دیگری در این زمینه است. مدیران می‌توانند با تعیین اهداف روشن برای سازمان و ساده‌سازی رویه‌های سازمانی و همچنین تلاش برای همسوسازی اهداف واحدهای مختلف، به رفتار کارکنان جهت دهند و آنها را برای مشارکت در قالب گروه‌ها و تیم‌های کاری ترغیب نمایند.

طراحی ساختاری مناسب برای دسترسی اعضای سازمان به منابع و اطلاعات غیر تکراری و جامع، تشویق کارکنان به ارائه راهکارهای نوین و ایده‌های خلاقانه در جوی صمیمی و آکنده از اعتماد، حمایت مادی و معنوی از ایده‌پردازان سازمان و تلاش برای اجرایی کردن ایده‌های کارآمد نیز در این زمینه پیشنهاد می‌گردد. برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و تعیین چشم‌انداز برای سازمان نیز راهکاری است که نه تنها مسیر حرکت سازمان را در آینده مشخص می‌سازد بلکه می‌تواند زمینه‌های فکری لازم برای پرورش ایده جدید در ذهن افراد را فراهم نماید.

### تشکر و قدردانی

این مقاله بخشی از پایان‌نامه با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد ترکیبی مدل‌سازی معادلات ساختاری و کارت امتیازی متوازن (مطالعه موردی: بیمارستان شهدای کارگر یزد)» در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی در سال ۱۳۹۵ است که با حمایت دانشگاه یزد اجرا شده است.

پیش از این انجام شده است که دو متغیر از متغیرهای این پژوهش را مطالعه می‌کردند. نتایج این پژوهش با پژوهش ماجکوسکی، سیدامیری و خسروانی در زمینه بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی همخوانی دارد. تمام این مطالعات به نحوی بیانگر این مسئله است که تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند به رشد کارآفرینی در سازمان کمک کند. [۱۸، ۱۹، ۱۲] افرای و همکاران اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی را بررسی کردند که نتایج پژوهش حاضر با مطالعات ایشان همخوانی داشته و نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی به طور قابل

توجهی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. [۲۲-۲۰]

در این تحقیق تأثیر کارآفرینی سازمان بر عملکرد سازمان مورد تایید قرار گرفت که با مطالعات حجازی و حسینی مقدم [۲۳] و همچنین لی و همکاران [۲۴] که بیانگر اثر مثبت و معنی‌دار کارآفرینی سازمانی بر عملکرد است، همسو است.

با توجه به نتایج به دست آمده لازم است مدیران و مسئولین بیمارستان شهدای کارگر یزد بر روی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی از جمله بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تمرکز کرده و به تقویت این سرمایه در سازمان بپردازند. دستورالعمل‌های انجام وظایف، میزان تفویض اختیار، نحوه تعامل افراد در سازمان با یکدیگر و همچنین وجود جوی مناسب برای ارائه انتقادات و پیشنهادات کارکنان به شکلی آزادانه، همگی می‌تواند در ایجاد سرمایه اجتماعی برای سازمان مؤثر باشد. از طرف دیگر دادن فرصت به کارکنان برای ارائه راهکارهای جدید، ارائه آموزش‌های لازم به آنان و اختصاص بودجه و منابع مورد نیاز به آنها می‌تواند کارکنان را به سمت کارآفرینی و نوآوری بودن سوق دهد. کارکنان به عنوان افرادی که مستقیماً با مسائل موجود در سازمان برخورد داشته و دست و پنجه نرم می‌کنند، برای ارائه راهکارهای کاربردی بهترین گزینه به حساب می‌آیند.

با توجه به آنچه بیان شد می‌توان پیشنهادهایی را برای این سازمان و سازمان‌های مشابه مطرح کرد که در ادامه به آن اشاره خواهد شد. تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان که با مشارکت داوطلبانه افراد همراه باشد. این امر

## References

1. Moghimi M, Imami F, Kazemi M. Assessment and prioritize of characteristics of social capital and its effect on the organizational performance in academic system. *Journal of Management of Organizational Culture*. 2011; 9(2):29-60.
2. Hoseinipour D, Azar M. Assessment relationship between social and intellectual capital and organizational performance in terms of manager and staff, *Development Management journal*, 2011 , 3(7) : 19-2
3. Heidari H, Karami darabkhani R. Study of relationship between organizational culture and components of organizational entrepreneurship (case study: the agricultural jihad organization of Kermanshah), *Journal of innovation and creativity, in human sciences*. 2012; 1(3):145-68
4. Rezazadeh M. relationship between social capital and entrepreneurship in physical training and education and training organizations of west Azarbayejan province, M.SC thesis of Islamic azad university, central branch of Tehran, 2011.
5. kei-Kolahdooz F. study effects of accumulation of social capital on the promoting orientation toward entrepreneurship in organization (organization of scientific and industrial researches of Iran), M.SC thesis of Islamic azad university, central branch of Tehran , 2016 .
6. Waster D , Jeorg P.R. Information processing and strategic decision-making in small and medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. *International Small Business Journal* 2013; 31(2):192-216.
7. Maurer I, Bartsch V, Ebers M. The Value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters Knowledge Transfer. *Innovation Performance, and Growth. Journal of organization Studies* 2011; 32(2): 157-85.
8. Johnson , Schnatterly K, Hill A. Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. *Journal of Management* 2013; 39(1): 232-62.
9. Hajmalek S. Investigating the effect of investment in social capital and employee training on OCB, M.Sc thesis of yazd university, faculty of Economics, management & Accounting; 2015.
10. Taslim S. Assessing (Evaluating) The Relationship Between Quality of Urban Environment and Social Capital (Case Study: Quarters of City of Yazd), M.Sc thesis of yazd university, Faculty of Humanities –Department of Geogography; 2013.
11. Salajegheh, S., Ashrafzadeh, E. (2014). The Survey of Relationship between Social Capital and Organizational Effectiveness in Health Training Center in Kerman’s Shafa Hospital. *Journal of Social Capital Management*, 1(1), 43-64.
12. Khosravani F, Naeimi A, Pezeshki rad Q, Farhadian H, Azizpourfard F. The analysis of components of social capital between agriculture students with emphasis on the entrepreneurship . *quarterly of cooperation and agriculture* 2016, 4(14):175-201.
13. Pirozzi, M. G., & Ferulano, G. P. (2016). Intellectual capital and performance measurement in healthcare organizations: An integrated new model. *Journal of Intellectual Capital*, 17(2), 320-50.

14. Masoudizadeh F, Rezvanfar A, Movahed Mohammadi h, role of components of social capital in performance of non-governmental environmental organizations (case study: Khozestan province) education of environment and sustainable development 2016,4(4):30-44.
15. Ellinger A, Findley Musgrove C, Ellinger A, Bachrach D, Elmadağ Baş A, Wang Y. Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research 2013; 66 (8): 1124-33.
16. Awang A, Ariffin Ahmad Z, Said Asghar A & Anwar Subari K. Entrepreneurial orientation among bumiputera small and medium agrobased enterprises (BSMAEs) in West Malaysia: Policy implication in Malaysia. International Journal of Business and Management 2010; 5(6): 130-43.
17. Hoyle RH. Handbook of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford press; 2012.
18. Majkowski A. Comparative Case Study on the Role of Social Capital in a Community Economic Development Social Entrepreneurship (CEDSE). The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University Doctor of Education Dissertation; 2010.
19. Seied-Amiri N, Kameli A, Moradi S, Vashqani farahani H. study of effects of social capital on the women entrepreneurship in Ilam according to mediator role of innovation . journal of social capital management, 2015, 2(3):415-34.
20. Ofori D, Sackey J. Assessing social capital for organizational performance: Initial exploratory insights from Ghana. Journal Organizations and Markets in Emerging Economies 2010; 1 (2): 71-91.
21. Azizi S. study of relationship between social capital and employees organizational performance. (case study: Tehran telecommunication organization) ,M.SC thesis of Alzahra university, Faculty of economy and accounting , 2013.
22. Rezaei R, Shabanali Fami H, Salahimoghadam N. Effect of Social Capital on Organizational Performance of the Agriculture Jihad Organizathon in Alborz Province. Iran Agricultural Extension and Education Jornal, 2016; 11(2): 121- 33.
23. Hejazi S, Hosseinimoghqddam.S.M.R. influencing entrepreneurship orientations on the performance of banks with emphasis on mediator role market orientation , social , economic , scientific and cultural quarterly of work and society, 2013,44,pp:53-166.
24. Li Y H, Huang J, Tsai M. T. Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of knowledge creation process. Industrial Marketing Management 2009; 38(4): 440-44 1181-95.



---

# Investigating the Relationship between Social Capital, Organizational Entrepreneurship, and Organizational Performance by SEM and BSC Hybrid Approach: A Case Study

Taherizade A<sup>1</sup>/ Mirghafoori S H<sup>2</sup>/ Naser Sadrabadi A<sup>3</sup>

---

## Abstract

---

**Introduction:** In today's world, one of the main concerns of any organization is having desirable performance, as it is the main reason for the survival of any organization. Likewise, performance of the hospitals as one of the main institutions having an important and direct responsibility for improving the health of the community is very essential. The present study conducted in Yazd Shohadaye Kargar Hospital, studied two variables of social capital and organizational entrepreneurship as the influential variables on the performance of this organization. Organizational performance was also assessed from different points of view based on a Balanced Scorecard (BSC).

**Methods:** In this descriptive applied survey research, the required data were collected through distributing a questionnaire among 248 managers and staff members of Yazd Shohadaye Kargar Hospital. Data analysis was done using Structural Equation Modeling (SEM) approach by means of SPSS 22 and AMOS 23 soft wares.

**Results:** The results of the research showed that social capital has a direct effect on organizational entrepreneurship and organizational entrepreneurship, in turn, has a direct effect on organizational performance. Intensity of these effects were 0.46 and 0.63, respectively. On the other hand, it was

also found that social capital has a direct effect (0.18) on organizational performance, but this effect increases indirectly, reaching 0.29, as a result of organizational entrepreneurial mediator variable.

**Conclusion:** According to the findings of this research and the confirmation of the positive effect of social capital on entrepreneurship and organizational performance, it can be concluded that reinforcement of social capital in the organization, the morale of entrepreneurship can be increased and, consequently, the organizational performance can be improved. Furthermore, confirming the effect of organizational entrepreneurship on function as well as the mediating role of this variable in the relationship between social capital and performance can lead to enhancing the entrepreneurial spirit among employees.

**Keywords:** Social Capital, Organizational Entrepreneurship, Balanced Scorecard, Organizational Performance, Structural Equation Modeling

---

• Received: 23/Aug/2017 • Modified: 05/March/2018 • Accepted: 28/April/2018

---

1. Ms.c of Management , Management Department, Yazd university, Yaz, Iran

2. Management Department, Yazd university, Yazd, Iran; Corresponding Author (mirghafoori@yazd.ac.ir)

3. Management Department, Yazd university, Yazd, Iran