



Study of the Effect of Manpower Capital on Social and Commercial Entrepreneurship (Case Study: Tehran Welfare Organization)

Mozhgan Bagherzadeh^{1*}, Mohammad Reza Sabet²

1. MA, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.
2. BA, Department of Social Work, Ahvaz Welfare Applied Science University, Ahvaz, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 14-31

Corresponding Author's Info

Email: khadijeh_miri@yahoo.com

Article history:

Received: 07 January 2022

Accepted: 02 May 2022

Published online: 21 June 2022

Keywords:

Manpower Capital, Social
Entrepreneurship, Business
Entrepreneurship

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the effect of manpower capital on social and commercial entrepreneurship in Tehran Welfare. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey method and its statistical population is Tehran Welfare Organization. The number of the statistical population is 800 and the statistical sample size was selected as a sample by simple random method using Cochran's limited statistical population formula. In the present study, the field method was used to collect primary data and the primary data collection tool was a five-point Likert questionnaire and the library method was used to collect secondary data. Validity of the questionnaire was the method of content validity and face validity and its reliability was calculated using Cronbach's alpha, the total reliability of which is equal to 0.92. To test the research hypotheses, the structural equation modeling method of LISREL software was used. The results showed that manpower capital has a positive and significant effect on social entrepreneurship and manpower capital has a positive and significant effect on business entrepreneurship and also the dimensions of manpower capital, private and public dimensions have a positive and significant effect on social entrepreneurship and business entrepreneurship.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Bagherzadeh, M., Sabet MR. (2022). "Study of the Effect of Manpower Capital on Social and Commercial Entrepreneurship (Case Study: Tehran Welfare Organization)". *Journal of Management, economics and Entrepreneurship*, 3(1): 14-31.

دوره سوم، شماره یک، بهار ۱۴۰۱

مطالعه تأثیر سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی اجتماعی و تجاری (مورد مطالعه: سازمان بهزیستی استان تهران)

مژگان باقرزاده^{۱*}، محمدرضا ثابت^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
۲. کارشناسی، گروه مددکاری اجتماعی، دانشگاه علمی کاربردی بهزیستی اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه تأثیر سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی اجتماعی و تجاری بهزیستی تهران است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری آن سازمان بهزیستی استان تهران هستند. تعداد جامعه آماری مورد نظر ۸۰۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول جامعه آماری محدود کوکران ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌های اولیه از روش میدانی استفاده شد و ابزار جمع‌آوری داده‌های اولیه پرسشنامه پنج گزینه‌ای لیکرت بوده و برای گردآوری داده‌های ثانویه از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوا و اعتبار صوری استفاده شده است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است که پایایی کل آن برابر با ۰/۹۲ می‌باشد. برای آزمون فرضیات تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی اجتماعی و سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی تجاری تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته و همچنین ابعاد سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی و بعد عمومی بر کارآفرینی اجتماعی و کارآفرینی تجاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

صفحات: ۳۱ - ۱۴

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل: khadijeh_miri@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

واژگان کلیدی: سرمایه نیروی انسانی،

کارآفرینی اجتماعی، کارآفرینی تجاری

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.



© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

مقدمه

در کارآفرینی اجتماعی بر مبنای سرمایه نیروی انسانی است که بستگی به شرایط قانون نظام حاکم بر آن کشور دارد. این مطالعه به تحقیق در هر دو سرمایه نیروی انسانی و کارآفرینی به ویژه کارآفرینی اجتماعی می‌پردازد. این گسترش درک ما از نقش سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی با در نظر گرفتن اثرات سرمایه اجتماعی عمومی در کنار اثرات توانایی‌های سرمایه نیروی انسانی است. تجزیه و تحلیل سرمایه نیروی انسانی در رابطه با کارآفرینی اجتماعی با یک بینشی وسیع‌تری برجسته شده است یعنی نیاز به ادعان تفاوت میان کارآفرینان و ترجیحات آن‌ها داشته و بازده متفاوت آن‌ها را دنبال می‌کند. علاوه بر این ما به دنبال درک درستی از نقش سرمایه نیروی انسانی با در نظر گرفتن زمینه ترکیب نظریه سرمایه نیروی انسانی و نظریه نهادی می‌پردازیم. تحقیقات به ما کمک می‌کند تا پاسخ به این سؤال که آیا سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی اجتماعی و تجاری بهزیستی تهران تأثیر دارد یا نه، سرمایه نیروی انسانی کارآفرینی اجتماعی و تجاری تنها در یک محدوده مشخصی قرار دارند. در واقع این تأیید کننده اثر تراکم در کارآفرینی اجتماعی است که به موجب آن جذب استعدادها تا حدودی متفاوت نسبت به فرایند کارآفرینی است. کارآفرینی اجتماعی دارای ارزش نه تنها به عنوان راه مقابله با مشکلات اجتماعی است، بلکه به عنوان یک مسیر در کارآفرینی در افراد است که در غیر این صورت فقط در حالت اشتغال باقی می‌ماند. کار ما الزاماتی برای سیاست‌گذاران نیز به همراه دارد. همچنین برای محققین که ممکن است به دنبال پیدا کردن ارزش‌هایی از نظر کارآفرینی هستند که سهم نسبی خود را در استعداد کارآفرینی و فعالیت‌های دیگر ایفا می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه نیروی انسانی: مجموعه دانش، مهارت‌ها، استعدادها و تحصیلاتی است که ما در طول سال‌ها کسب کرده‌ایم. اگر همه عوامل دیگر را برای همه افراد یکسان فرض کنیم، افرادی که سرمایه نیروی انسانی بیشتری داشته باشند یا حداقل در مورد شغل خود سرمایه نیروی انسانی بیشتری داشته باشند، از

ایجاد ارزش در کارآفرینان اجتماعی همواره وجود دارد اما این با عنوان کارآفرینی تجاری مطرح نمی‌باشد. آن‌ها کالاها و خدمات ارائه شده برای عرضه در بازار در دستور کار دارند و توسط دولت حمایت می‌شوند. و در انجام این کار، ایجاد رفاه اجتماعی را مد نظر دارند. در حالی که حفظ سرمایه گذاری خود را از عوامل کلیدی به شمار می‌آورند. در مقابل، کارآفرینان تجاری به دنبال به حداکثر رساندن رفاه خصوصی و به دست آوردن حاشیه سود برای خودشان می‌باشند. برخی از ارزش‌ها در کارآفرینی اجتماعی ایجاد شده است. بنابراین در معاملات بازار به طور مستقیم ثبت نمی‌شود و به جای هدف نمایی خود به دنبال تولید اثرات خارجی مثبت برای جامعه خود از فعالیت هایشان هستند (باتایلانا^۱، ۲۰۱۹). از آنجا که کارآفرینی اجتماعی و تجاری اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند و در این مسیر ارزش‌های متفاوتی ایجاد می‌شود، برخی از مهارت‌های لازم باید وجود داشته باشد، اما مهارت‌ها و توانایی‌های دیگر نیز ممکن است مورد نیاز برای موفقیت در کارآفرینی اجتماعی و تجاری وجود داشته باشد. از این رو این دو نوع کارآفرینی ممکن است دقیقاً یک سری از استعدادهای مشترک را داشته باشند که دلالت بر رابطه آموزشی و سرمایه نیروی انسانی و انتخاب کارآفرین اجتماعی در برابر کارآفرینی تجاری بوده و همچنین زمینه‌ای برای ایجاد سرمایه گذاری‌های جدید رخ دهد و این مسائل به صورت سیستماتیک در تحقیقات ارائه نشده است و قصد ما مطالعه این شکاف می‌باشد و ما با تمایز بین سرمایه نیروی انسانی به طور کلی که می‌تواند در سراسر انواع مشاغل و صنایع و سرمایه نیروی انسانی خاص وجود داشته باشد. می‌توانیم بازگشت به زمینه شغلی با یک فرد خاصی را داشته باشیم که به آن یک شغل و کار گفته می‌شود (دالبرگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

با پیشبرد تحقیقات در زمینه سرمایه نیروی انسانی و ورود مبحث کارآفرینی، تولید ارزش و کارآفرینی اجتماعی نیاز به تنظیمات مختلفی در سرمایه نیروی انسانی برای کارآفرینی تجاری دارد. سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی به طور خاص نسبت به کارآفرینی تجاری مهم‌تر بوده، سرمایه به طور کلی

² Dahlberg¹ Battilana

کارایی بیشتری برخوردار بوده و دستمزد بالاتری دارند (ترجسن^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

کارآفرینی اجتماعی: کارآفرین اجتماعی فردی است که یک مشکل اجتماعی را تشخیص می‌دهد و از مفاهیم کارآفرینی برای سازماندهی، ایجاد، و مدیریت سرمایه برای ایجاد تغییر استفاده می‌کند کارآفرینان اجتماعی معمولاً گروه‌ها و سازمان‌های غیرانتفاعی ایجاد می‌کنند (استفان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

کارآفرینی تجاری: کارآفرینان تجاری معمولاً به بررسی بازدهی و سود بازگشتی می‌پردازند زمینه‌ای برای ایجاد سرمایه گذاری‌های جدید فراهم می‌نمایند و این مسائل به صورت سیستماتیک انجام می‌شود (خلیل نژاد و همکاران، ۱۳۹۸).

سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی: سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است (نویدفر، ۱۳۹۵).

سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی: سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی به صورت مهارت و تخصص در افراد تجسم یافته است، سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی سطح تولیدات، کیفیت خدمات و میزان درآمد را افزایش داده و بسیاری از تصمیمات آن‌ها را در کلیه زمینه‌های زندگی متأثر می‌سازد (عبدی و همکاران، ۱۳۹۷).

طبق مطالعات انجام شده خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر گرایش‌های کارآفرینانه و نوآورانه: باتاکید بر نقش میانجی قابلیت‌های پویا پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا، گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیر معناداری دارد. همچنین سرمایه فکری به صورت غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های پویا بر گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیرگذار است. رستگار و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تبیین تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران) پرداختند. نتایج نشان داد تأثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی بر قصد کارآفرینی مورد تأیید

قرار گرفت. حال آنکه تأثیر سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینی فقط در مورد افرادی با سبک شناختی احساسی تأیید شد. در نهایت، نقش تعدیل گری سبک شناختی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و قصد کارآفرینانه مورد تأیید قرار گرفت. عبدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به اثرات سرمایه فیزیکی، سرمایه نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی بر سطح کارآفرینی افراد با استفاده از مدل‌های گسسته (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شهید سلیمی تبریز) پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فیزیکی و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی دار و متغیر سرمایه نیروی انسانی (تحصیلات) تأثیر منفی و معنی دار بر سطح کارآفرینی افراد داشته است. حسنی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان کارآفرینی و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی پرداختند. نتایج نشان داد کارآفرینان نمی‌توانند یک کسب و کار را به تنهایی توسعه دهند. یکی از مهم‌ترین وظایف کارآفرینان جذب، انگیزش دادن و نگهداری کارکنان بعنوان کسانی که به کسب و کار برای رشد و توسعه کمک می‌کنند می‌باشد. هرچه جوامع پیچیده‌تر و پرتحرک‌تر می‌شوند سازمان‌ها و شرکت‌ها باید بمنظور شناخت فرصت‌های جدید برای عملکرد بهتر به کارآفرینی بیشتر روی آورند. کارآفرینی در برگزیده آموزش ناشی از همکاری، خلاقیت و تعهد فردی می‌باشد. صالحی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی اثرات سرمایه نیروی انسانی بر رشد اقتصادی ایران پرداختند. نتایج نشان از تأثیر مثبت، معنی دار و البته متفاوت بر رشد اقتصادی دارند. همچنین سهم نیروی انسانی متخصص در رشد اقتصادی بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات نیز برآورده شده است و همه ضرایب مربوط به آن مثبت و معنی دار ارزیابی شده‌اند. حسین‌پور و عبدالهی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه نیروی انسانی بر بروز رفتار کارآفرینی اجتماعی پرداختند. نتایج نشان از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه نیروی انسانی و ابعاد آن بر بروز رفتار کارآفرینانه بود. هم چنین نتیجه گرفته شد که سرمایه نیروی انسانی یک منبع بالقوه برای مزیت رقابتی شرکت‌های دانش بنیان می‌باشد که نهایتاً باعث رشد و توسعه این گونه شرکت‌ها شده و به بهبود وضعیت کارآفرینی در این شرکت‌ها کمک می‌کند. یدالهی و رضوی (۱۳۹۱) در پژوهشی

² Stephan

¹ Terjesen

یانگ^۵ (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر راهبردهای مدیریت انسانی بر کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که شکل‌گیری مدیریت انسانی، زمینه را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند. همچنین بین آموزش نوآورانه، ارزیابی عملکرد نوآورانه و جبران خدمات نوآورانه با جو نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در حالی که بین جذب نوآورانه و شکل‌گیری جو نوآوری، رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد. رینکو^۶ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی و تبیین نقش مدیریت سرمایه نیروی انسانی در بهبود کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد سازمان‌ها باید برای شناسایی فرصت‌های جدید برای عملکرد برتر پایدار، کارآفرین‌تر شوند. کارآفرینی سازمانی شامل یادگیری سازمانی، ارتقاء سطح عملکرد از طریق همکاری، خلاقیت و تعهد یک عامل مهم مدیریت سرمایه نیروی انسانی فردی می‌باشد. بنابراین، اعتقاد بر این است که اقدامات مدیریت سرمایه نیروی انسانی برای کسب موفقیت است. با این وجود، بررسی همکاری و کمک‌های برای توانمندسازی سازمان در پذیرش ریسک، نوآور و فعال بودن، امری ضروری است. لی^۷ و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای به بررسی سرمایه نیروی انسانی بر سرمایه اقتصادی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه نیروی انسانی در نرخ رشد سرانه در هر یک به طور ناچیز وارد می‌شود. یک مدل جایگزین که در آن نرخ رشد از بهره‌وری کل بستگی به سطح سهام انسانی کشور دارد انجام شده نتایج نشان داد خصوصیات نشان‌دهنده نقش مثبت در سرمایه نیروی انسانی است.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری آن سازمان بهزیستی استان تهران هستند. تعداد جامعه آماری مورد نظر ۸۰۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول جامعه آماری محدود کوکران ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌های اولیه از روش

با عنوان نقش سرمایه انسانی در کارآفرینی جوانان در روستاهای بخش کربال پرداختند. نتایج نشان داد که اندازه سرمایه نیروی انسانی با موفقیت در کارآفرینی، رابطه مثبت و معناداری دارد. مهارت‌های کارآفرین و تجربه وی با موفقیت در کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری دارد. ضریب تأثیر تشخیص فرصت بر بهره‌برداری از فرصت ۰٫۹۱ و ضریب تأثیر بر بهره‌برداری از فرصت بر ایجاد کسب و کار ۰٫۳۵ است. تولی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی کارآفرینی اجتماعی در هنگ کونگ پرداختند. کارآفرینی اجتماعی، مفهومی تازه برای ارائه راه‌حل‌های برای مشکلات اجتماعی، فرهنگی و زیست‌محیطی است. با استفاده از استراتژی‌های مختلف و مدل‌های کسب و کار مانند سازمان ترکیبی. زمینه ترویج اجتماعی شرکت‌های هنگ کونگ عبارت‌اند از خدمات خانگی و خدمات شخصی، گردشگری، غذا، زیبایی و سلامتی، خرده‌فروشی می‌باشد. رودلفو^۲ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی سرمایه‌های انسانی و ثروت ملت‌ها پرداختند. نتایج نشان داد ثروت ملت‌ها می‌تواند بر روی سرمایه‌های انسانی آن کشور تأثیر گذار باشد. میلر^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان سرمایه نیروی انسانی و کارآفرینی سازمانی: تبیین الگویی در صنعت پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که زیر سامانه‌های منابع انسانی شامل تأمین نیروی انسانی، طراحی شغل، توسعه، روابط کار و جبران خدمات، بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند و تنها آموزش منابع انسانی بر کارآفرینی مؤثر نیست. همچنین تحقیق بیانگر این است که بیشترین تأثیر سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی به صورت غیرمستقیم و با واسطه ایجاد شرایط محیطی پشتیبان نوآوری، می‌باشد. استرین^۴ (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی اجتماعی و تجاری پرداختند. از جمله تأثیر سرمایه نیروی انسانی عمومی و خاص، از مفهوم ملی و تأثیر مداوم آن بر رابطه انسانی سرمایه-کارآفرینی می‌باشد. این سرمایه نیروی انسانی کارآفرینی خصوص و سرمایه نیروی انسانی عمومی در کارآفرینی اجتماعی و تجاری به حاکمیت قانون بستگی دارد.

⁵ Young

⁶ Renko

⁷ Lee

¹ Tuli

² Rodolfo

³ Miller

⁴ Estrin

مجدور خی دو ۷۷۹/۳۳۷	
درجه آزادی ۱۰	آزمون کرویت بارتلت
سطح معناداری ۰/۰۰۰	

منبع: یافته های پژوهش

تفسیر نتایج تحلیل عاملی تاییدی^۱

ضرایب بارهای عاملی قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است و همچنین آماره T معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهد. اگر T بیشتر از ۱/۹۶ باشد؛ یعنی اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است اگر بین بازه ی ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ باشد؛ اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچک تر از ۱/۹۶- باشد؛ یعنی اثر منفی دارد ولی معنی دار است (کلاین^۲، ۲۰۱۰).

تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی در نمودار زیر متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی را در حالت تخمین استاندارد بر اساس بارهای عاملی تحلیل می گردند. می توان نتیجه گرفت، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و سؤالات در حد زیادی می توانند متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی را مورد سنجش قرار دهند.

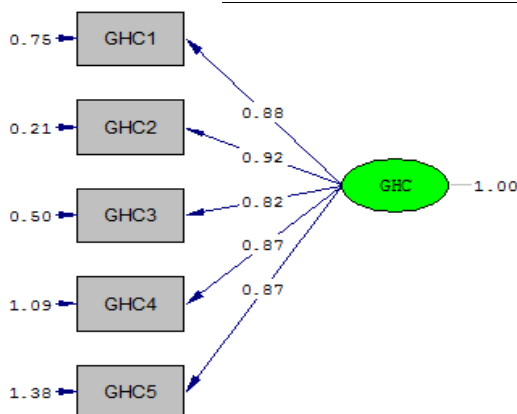
میدانی استفاده شد و ابزار جمع آوری داده های اولیه پرسشنامه پنج گزینه ای لیکرت بوده و برای گرد آوری داده های ثانویه از روش کتابخانه ای استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوا و اعتبار صوری استفاده شده است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است که پایایی کل آن برابر با ۰/۹۲ می باشد. برای آزمون فرضیات تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته های پژوهش

نتایج آزمون بارتلت جهت بررسی کفایت نمونه با توجه به بررسی های صورت گرفته اگر مقادیر KMO، کمتر از ۰/۵ باشد، داده ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود. اگر بین ۰/۵ تا ۰/۵۹ باشند، میزان تناسب ضعیف بوده، ۰/۶۰ تا ۰/۶۹، میزان تناسب متوسط، ۰/۷۰ تا ۰/۷۹، میزان تناسب خوب، ۰/۸۰ تا ۰/۸۹، میزان تناسب خیلی خوب و بالاتر از ۰/۹۰ نیز میزان تناسب عالی است. همان طوری که در جدول زیر مشاهده می شود، داده های جمع آوری شده از پژوهش حاضر با میزان KMO، ۰/۸۹۷، میزان تناسب عالی داده ها را نشان می دهد. بدین ترتیب نمونه انتخاب شده از کفایت لازم برای پژوهش حاضر برخوردار است.

جدول ۱. نتایج آزمون کفایت حجم نمونه (KMO) و بارتلت برای کل سؤالات

آزمون KMO مقیاس کفایت نمونه ۰/۸۹۷

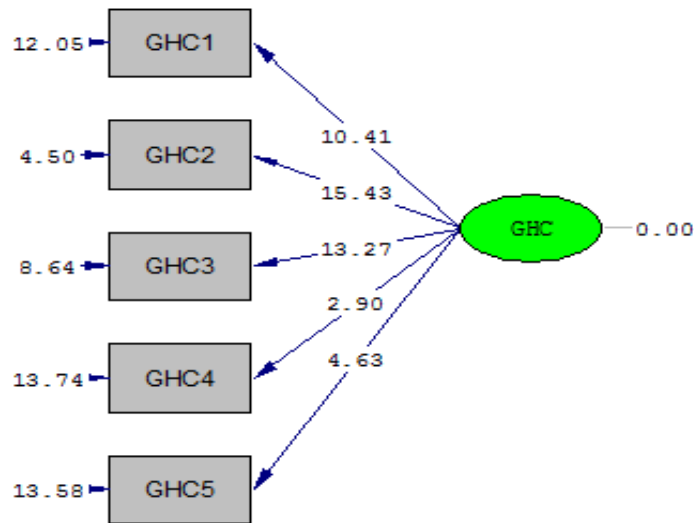


Chi-Square=22.49, df=15, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

نمودار ۱. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی در حالت بار عاملی

² Kline

¹ Measurement Model



Chi-Square=22.49, df=15, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

نمودار ۲. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی در حالت ضرایب معناداری

مدل اندازه‌گیری متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی در حالت اعداد معناداری را نشان می‌دهد. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه‌گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه‌ها با متغیر مکنون ارتباطی معنادار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی

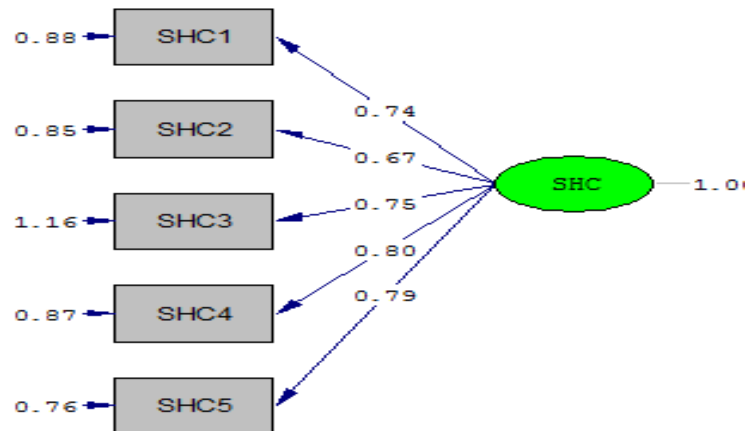
ردیف	شاخص مناسبت مدل	مقدار نرمال	مقدار بدست آمده
۱	χ^2/df	کمتر از ۳	۱/۴۹
۲	RMSEA	پایین تر ۰/۰۸	۰/۰۲۶
۳	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
۴	GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۵	NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
۶	NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴

منبع: یافته‌های پژوهش

محاسبه شاخص‌های مناسبت مدل اندازه‌گیری سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی را نشان می‌دهد که مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی از برازش خوبی برخوردار است. و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی استفاده نمود.

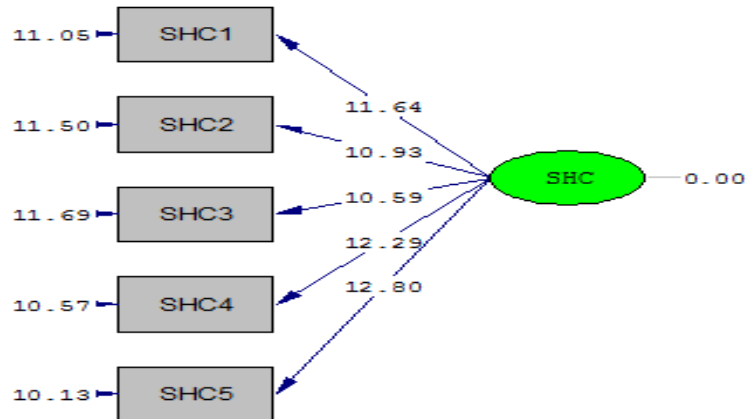
تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی

در نمودار زیر متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی را در حالت تخمین استاندارد بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند. می‌توان نتیجه گرفت، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و سؤالات در حد زیادی می‌توانند متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی را مورد سنجش قرار دهند.



Chi-Square=14.43, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.028

نمودار ۳. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی در حالت بار عاملی



Chi-Square=14.43, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.028

نمودار ۴. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی در حالت ضرایب معناداری

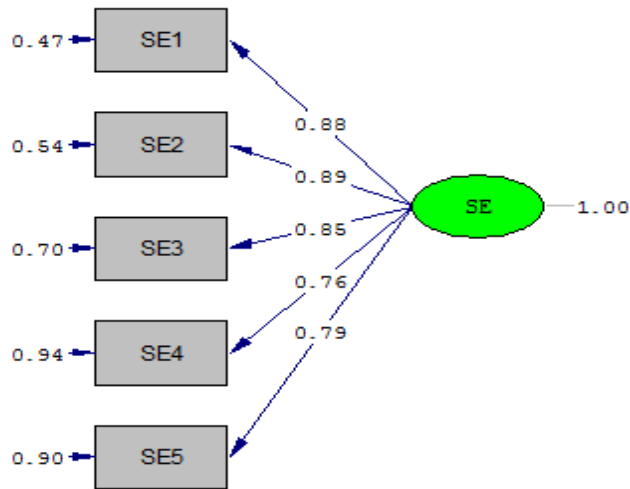
جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی

ردیف	شاخص تناسب مدل	مقدار نرمال	مقدار بدست آمده
۱	χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۸۸
۲	RMSEA	پایین تر ۰/۰۸	۰/۰۲۸
۳	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
۴	GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
۵	NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۶	NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵

منبع: یافته‌های پژوهش

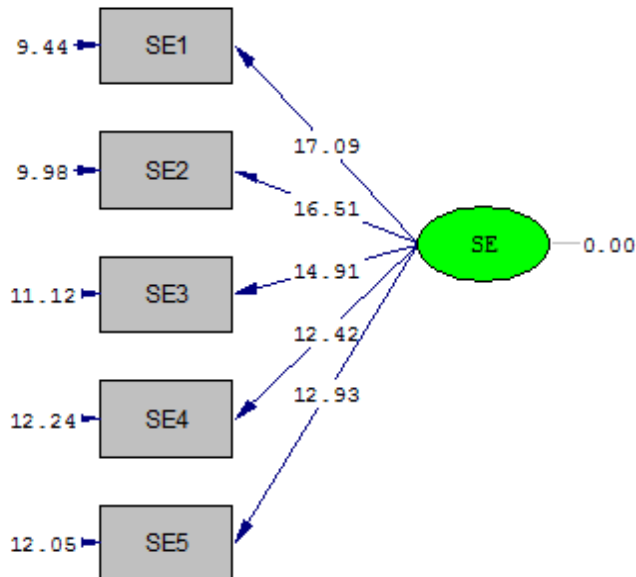
در نمودار زیر متغیر کارآفرینی اجتماعی را در حالت تخمین استاندارد بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند. می‌توان نتیجه گرفت، مدل از برازش خوبی برخوردار است و سوالات در حد زیادی می‌توانند متغیر کارآفرینی اجتماعی را مورد سنجش قرار دهند.

محاسبه شاخص‌های مناسب مدل اندازه‌گیری سرمایه‌های انسانی بعد از نشان می‌دهد که مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی از برازش خوبی برخوردار است. و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری سرمایه‌های انسانی بعد از استفاده نمود. تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی اجتماعی



Chi-Square=264.49, df=150, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

نمودار ۵. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی اجتماعی در حالت بار عاملی



Chi-Square=264.49, df=150, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

نمودار ۶. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی اجتماعی در حالت ضرایب معناداری

معادلات اندازه گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه ها با متغیر مکنون ارتباطی معنادار است.

مدل اندازه‌گیری متغیر کارآفرینی اجتماعی در حالت اعداد معناداری را نشان می‌دهد. نتایج آماره تی برای تک تک

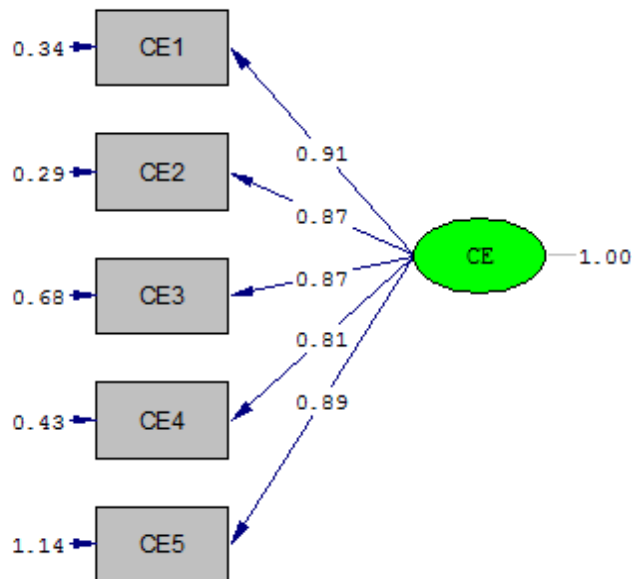
جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری کارآفرینی اجتماعی

ردیف	شاخص مناسبت مدل	مقدار نرمال	مقدار بدست آمده
۱	χ^2/df	کمتر از ۳	۱/۷۶
۲	RMSEA	پایین تر ۰/۰۸	۰/۰۳۸
۳	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
۴	GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۵	NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
۶	NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶

منبع: یافته‌های پژوهش

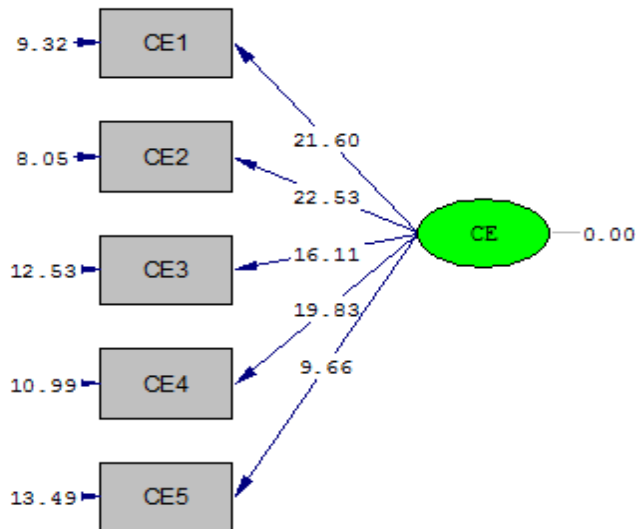
در نمودار زیر متغیر کارآفرینی تجاری را در حالت تخمین استاندارد بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند. می‌توان نتیجه گرفت، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و سؤالات در حد زیادی می‌توانند متغیر کارآفرینی تجاری را مورد سنجش قرار دهند.

محاسبه شاخص‌های مناسبت مدل اندازه‌گیری کارآفرینی اجتماعی را نشان می‌دهد که مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی از برازش خوبی برخوردار است. و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری کارآفرینی اجتماعی استفاده نمود. تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی تجاری



Chi-Square=21.45, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

نمودار ۶. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی تجاری در حالت بار عاملی



Chi-Square=21.45, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

نمودار ۷. مدل تحلیل عاملی تاییدی متغیر کارآفرینی تجاری در حالت ضرایب معناداری

مدل اندازه‌گیری متغیر کارآفرینی تجاری در حالت اعداد معناداری را نشان می‌دهد. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه‌گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه‌ها با متغیر مکنون ارتباطی معنادار است.

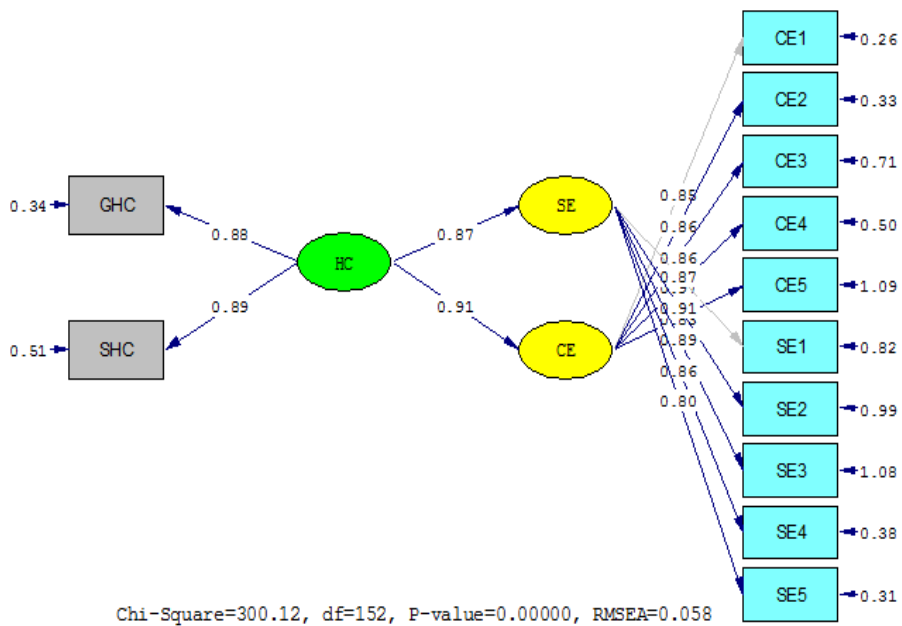
جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری کارآفرینی تجاری

ردیف	شاخص مناسبت مدل	مقدار نرمال	مقدار بدست آمده
۱	χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۳۸
۲	RMSEA	پایین تر ۰/۰۸	۰/۰۵۳
۳	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
۴	GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۵	NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۶	NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸

منبع: یافته‌های پژوهش

در نمودار زیر متغیر مستقل و متغیرهای وابسته در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی تحلیل می‌گردند. آنچه از معادلات اندازه‌گیری در این نمودار نتیجه گرفته می‌شود این است که سؤالات در حد زیادی می‌توانند متغیر مکنون را مورد سنجش قرار دهند.

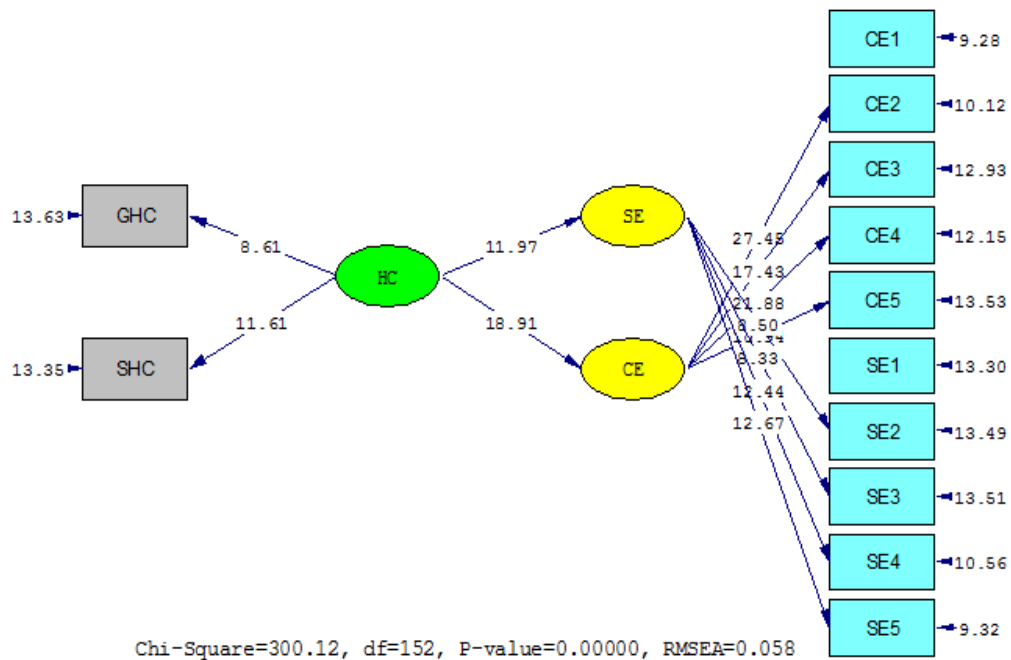
محاسبه شاخص‌های مناسبت مدل اندازه‌گیری کارآفرینی تجاری را نشان می‌دهد که مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی از برازش خوبی برخوردار است. و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری کارآفرینی تجاری استفاده نمود. تحلیل عاملی تاییدی فرضیه اصلی



نمودار ۷. مدل تحلیل عاملی تاییدی فرضیه اصلی پژوهش در حالت بارعاملی

دهنده معناداری روابط بین متغیرها می‌باشند. اگر این ضرایب بین ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ باشند، نشان دهنده عدم توانایی شاخص در اندازه گیری متغیر مربوطه می‌باشند.

در نمودار زیر فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده‌اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می‌دهد که ارتباط گویه ها با متغیر مکنون ارتباطی معنادار است. ضرایب معناداری نشان



نمودار ۸. مدل تحلیل عاملی تاییدی فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضرایب معناداری

نمونه‌های آماری تحقیق، برازش مناسبی دارد. یعنی این مدل روابط را به درستی نشان می‌دهد.

شاخص‌های برازش فرضیه اصلی تحقیق پژوهش که در جدول ۶ آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از

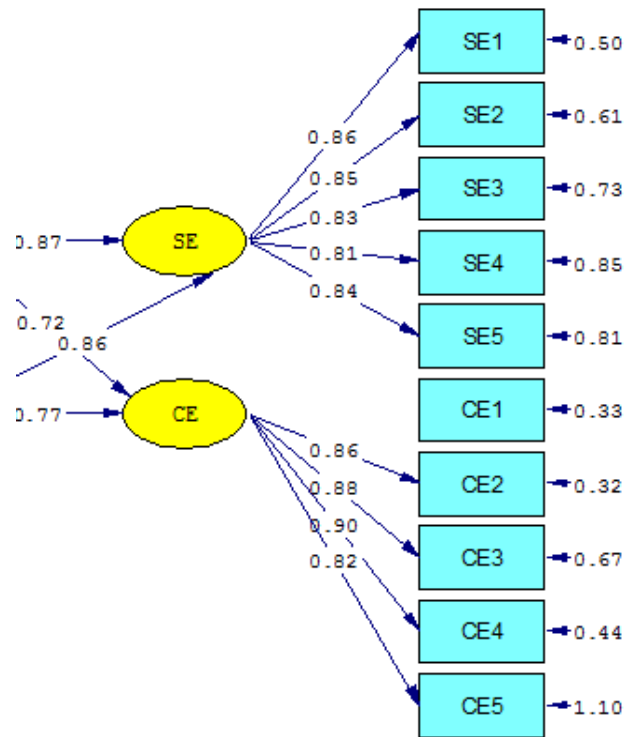
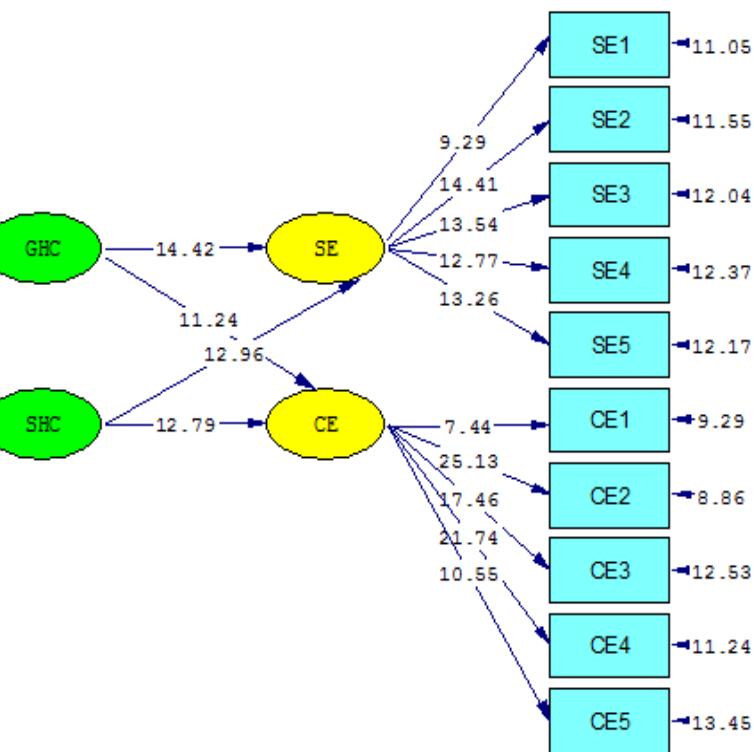
جدول ۶ شاخص‌های برازش فرضیه اصلی

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X^2/df	کمتر از ۳	۱/۹۷	تأیید مدل
RMSEA	RMSEA < 0.08	۰/۰۵۸	تأیید مدل
GFI	GFI > 0.90	۰/۹۷	تأیید مدل
AGFI	AGFI > 0.80	۰/۹۴	تأیید مدل
CFI	CFI > 0.90	۰/۹۶	تأیید مدل
NFI	NFI > 0.90	۰/۹۸	تأیید مدل
NNFI	NNFI > 0.90	۰/۹۹	تأیید مدل

منبع: یافته‌های پژوهش

تحلیل عاملی تاییدی فرضیه‌های فرعی در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به نمودار ۹ می‌توان بارهای عاملی هر یک از سؤالات تحقیق را مشاهده نمود.

تحلیل عاملی تاییدی فرضیه‌های فرعی



82, df=90, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

P-value=0.00000, RMSEA=0.064

نمودار ۹. مدل فرضیه‌های فرعی در حالت بارعاملی

نمودار ۱۰- مدل فرضیه‌های فرعی در حالت کلی ضرایب معناداری

کوچک‌تر از ۱/۹۶- نشان دهنده معناداری بودن روابط در سطح ۰/۰۵ است.

شاخص‌های برازش فرضیه‌های فرعی
 شاخص‌های برازش فرضیه‌های فرعی تحقیق پژوهش که در جدول ۷ آمده، نشان می‌دهد که مدل با داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌های آماری تحقیق، برازش مناسبی دارد. یعنی این مدل روابط را به درستی نشان می‌دهد.

نمودار ۱۰ مدل را در حالت معناداری را نشان می‌دهد. همانگونه که در این نمودار مشخص است، تمامی ضرایب بدست آمده از گویه‌ها معنادار شده‌اند. مقادیر آماره T بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا

جدول ۷. شاخص‌های برازش فرضیه‌های فرعی

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X2/df	کمتر از ۳	۲/۱۰	تأیید مدل
RMSEA	RMSEA<0.08	۰/۰۶۴	تأیید مدل
GFI	GFI>0.90	۰/۹۶	تأیید مدل
AGFI	AGFI>0.80	۰/۹۵	تأیید مدل
CFI	CFI>0.90	۰/۹۳	تأیید مدل
NFI	NFI>0.90	۰/۹۸	تأیید مدل
NNFI	NNFI>0.90	۰/۹۶	تأیید مدل

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به ضرایب معناداری و ضرایب مسیر استاندارد شده مرتبط با هر فرضیه، تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید واقع شدند.

خلاصه فرضیات پژوهش

جدول ۸. مقادیر فرضیات پژوهش

فرضیه	تأثیر	ضریب مسیر	P-Value	t-Value	نتیجه
فرضیه اصلی ۱	← سرمایه نیروی انسانی	۰/۸۷	۰,۰۰۰۰	۱۱/۹۷	تأیید
فرضیه فرعی اول	← سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی	۰/۸۶	۰,۰۰۰۰	۱۲/۹۶	تأیید
فرضیه فرعی دوم	← سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی	۰/۸۷	۰,۰۰۰۰	۱۴/۴۲	تأیید
فرضیه فرعی اصلی ۲	← سرمایه نیروی انسانی	۰/۹۱	۰,۰۰۰۰	۱۸/۹۱	تأیید
فرضیه فرعی اول	← سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی	۰/۷۷	۰,۰۰۰۰	۱۲/۷۹	تأیید
فرضیه فرعی دوم	← سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی	۰/۷۲	۰,۰۰۰۰	۱۱/۲۴	تأیید

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث

بررسی آزمون فرضیه اصلی اول تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۵) و حسنی (۱۳۹۶) همخوانی داشته و می‌تواند از لحاظ مفهومی در یک راستا باشند چرا که در آن تحقیقات نیز یکی از مهم‌ترین وظایف کارآفرینان جذب، انگیزش دادن و نگهداری کارکنان بعنوان کسانی که به کسب و کار برای رشد و توسعه کمک می‌کنند می‌باشد. هرچه جوامع پیچیده‌تر و پرتحرک‌تر می‌شوند سازمان‌ها و شرکت‌ها باید بمنظور شناخت فرصت‌های جدید برای عملکرد بهتر به کارآفرینی اجتماعی بیشتر روی آورند. کارآفرینی اجتماعی در برگزیده آموزش ناشی از همکاری، خلاقیت و تعهد فردی می‌باشد. به این ترتیب مبانی اصلی سرمایه نیروی انسانی یک محرک با اهمیت برای دستیابی به موفقیت می‌باشند.

بررسی آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش رودلفو (۲۰۱۹) و صالحی (۱۳۹۵) همخوانی داشته و به نوعی نشان دادند سهم نیروی انسانی متخصص در رشد اقتصادی بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات نیز برآورده شده است و همه ضرایب مربوط به آن مثبت و معنی دار ارزیابی شده‌اند. سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی با در نظر گرفتن اثرات سرمایه اجتماعی عمومی در کنار اثرات توانایی‌های سرمایه نیروی انسانی است. تجزیه و تحلیل سرمایه نیروی انسانی در رابطه با کارآفرینی اجتماعی با یک بینشی وسیع‌تری برجسته شده است یعنی نیاز به اذعان تفاوت میان کارآفرینان و ترجیحات آن‌ها داشته و بازده متفاوت آن‌ها را دنبال می‌کند.

بررسی آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش رینکو (۲۰۱۵) و حسین‌پور و عبدالمهدی (۱۳۹۴) همخوانی داشته و به نوعی نشان دادند سرمایه نیروی انسانی یک منبع بالقوه برای مزیت رقابتی سازمان‌های بهزیستی می‌باشد که نهایتاً باعث رشد و توسعه این گونه سازمان‌ها شده و به بهبود وضعیت کارآفرینی در این سازمان‌ها کمک می‌کند و کارآفرینی اجتماعی مفهومی برای ارائه راه

حل‌های برای مشکلات اجتماعی، فرهنگی و زیست محیطی است. با استفاده از استراتژی‌های مختلف و مدل‌های کسب و کار مانند سازمان ترکیبی می‌توان سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی اجتماعی افزایش داد.

بررسی آزمون فرضیه اصلی دوم تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی تجاری تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش تولی و همکاران (۲۰۲۰) و خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی داشته و می‌تواند از لحاظ مفهومی در یک راستا باشند چرا که در آن تحقیقات نیز می‌تواند به عنوان یک راه میان بر در جهت توسعه سرمایه انسانی ایفای نقش نمایند. با وجود این، توفیقات بیشتر در تشکیل چنین سرمایه‌ای، نیازمند توجه جدی‌تری به ابعاد انگیزشی، تجهیزاتی، آموزشی و ساختاری در این مراکز است. و در تحقیق دیگر توسط استرین (۲۰۱۶) که مدل مفهومی تحقیق حاضر نیز برگرفته از این تحقیق می‌باشد همسو بوده و همخوانی دارد از جمله تأثیر سرمایه نیروی انسانی عمومی و خاص، از مفهوم ملی و تأثیر مداوم آن بر رابطه انسانی سرمایه-کارآفرینی می‌باشد. ما این سرمایه نیروی انسانی کارآفرینی خصوص و سرمایه نیروی انسانی عمومی در کارآفرینی اجتماعی و تجاری به حاکمیت قانون بستگی دارد.

بررسی آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی بر کارآفرینی تجاری تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۷) و یانگ (۲۰۱۶) همخوانی داشته و به نوعی نشان دادند سرمایه نیروی انسانی بعد خصوصی در نرخ رشد سرانه کارآفرینی تجاری در هر یک به طور ناچیز وارد می‌شود و نقش سرمایه نیروی انسانی در تعیین ثروت و ملت‌ها برای ارزیابی سهام از نظریه سرمایه نیروی انسانی مؤثر می‌باشد.

بررسی آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد، سرمایه نیروی انسانی بعد عمومی بر کارآفرینی تجاری تأثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش عبدی و همکاران (۱۳۹۷)، یدالهی و رضوی (۱۳۹۱)، میلر و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشته و به نوعی نشان دادند سرمایه نیروی انسانی بر کارآفرینی به صورت غیرمستقیم و با واسطه ایجاد شرایط محیطی پشتیبان نوآوری، می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

کارآفرینی اجتماعی، ویژگی‌ها و رفتارهایی شبیه به کارآفرینی تجاری (مانند: رهبری خوب و مهارت‌های مدیریتی) دارند، ولی آن‌ها بیشتر با کارها و فعالیت‌های دلسوزانه و حمایت‌کننده ارتباط دارند، تا کسب پول. این کارآفرینی به اجتماع نزدیک‌ترند، از این رو می‌توانند نیازهای واقعی را تشخیص دهند و به آن‌ها با روش‌های همدمند و با معنا پاسخ دهند. این اشخاص به داشتن یک بینش برای تغییرهای اجتماعی نیاز دارند و با انگیزه سودآوری تحریک نمی‌شوند و اگر خواهان این هستند که تأثیر عمده و مهم بر اجتماعات اطراف خود بگذارند و حمایت شوند، باید از توانایی تشویق دیگران و ارتباطات خوب، به بهترین شکل بهره‌مند باشد. برای تشخیص نیازهای واقعی و کسب تصور و بینش مطلوب، تحریک و تشویق دیگران، غلبه بر موانع و خطرات در این فرآیند و به طور کلی موفقیت در آن، توجه به عوامل حیاتی موفقیت: (صداقت، دلبستگی، روشنی هدف، تعهد، شهامت، ارزش‌های اساسی و مهم، برنامه‌ریزی انعطاف و اقدام) امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. بنابراین، این مطالعه به کارآفرینان کمک می‌کند تا تعیین آنچه که عوامل مؤثر و شکل دادن به نقش مهم انسان و سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی اجتماعی و تجاری است را بهتر بشناسند. از دیگر نتایج بدست آمده آن است که کارآفرینان باید رویکردی مثبت نسبت به سرمایه نیروی انسانی داشته و با کنار گذاشتن تعصبات از این ابزار بسیار مفید استفاده نمایند. بعنوان یک مورد قابل اشاره در این خصوص می‌توان تصور نادرستی که منابع مالی را برای راه اندازی یک طرح کارآفرینی کافی می‌دانست اشاره کرد در حالیکه برای موفقیت کارآفرینی، انسان و سرمایه نیروی انسانی بسیار مهم‌تر می‌باشد. با توجه به اینکه کارآفرینان بصورت بالقوه در سازمان‌ها وجود دارند باید زمینه را برای آنکه توانائی‌های آن‌ها بصورت بالفعل درآید فراهم نمود و ساختارها را به گونه‌ای فراهم نمود که اجازه ابراز وجود به کارآفرین را داده تا او هم بتواند توانائی‌هایش را بکار ببندد. کم توجهی کارآفرینانی که دانش سطح متوسطی از منابع انسانی و مدیریت آن داشته‌اند مشکلات فراوانی برای آن‌ها بوجود آورده و با بررسی‌های بعمل آمده مشخص شده که با پی بردن به اهمیت جایگاه منابع انسانی، مدیریت سرمایه نیروی

انسانی جایگاه شایسته خود را در بین کارآفرینان یافته و در برنامه‌های پشتیبانی و راه اندازی یک سازمان بهزیستی استان تهران نقش پررنگی دارند.

براساس نتایج فرضیه اصلی اول:

✓ مدیران سازمان بهزیستی استان تهران به منظور پیشرفت سازمان کارکنان خود را به تشویق به استفاده کامپیوتر و کاربردهای عمومی آن سوق دهند.

✓ جلسات ماهیانه با کارکنان تشکیل دهند و از نسبت به موقعیت سازمان‌های بهزیستی استان تهران خود در میان رقبا کارکنان را مطلع نمایند.

✓ مدیران بهزیستی تهران با اندازه‌گیری مستم، سطح شایستگی کارکنان را بالا برده و با استفاده از برنامه‌های بهبود افراد در جهت بهره‌دهی بهتر آنان تلاش نمایند. تشویق و ترغیب کارکنان جهت دستیابی به دانش روز با استفاده از شیوه‌هایی همچون ایجاد گروه‌ها و تیم‌های دانشی در سازمان‌های بهزیستی استان تهران با استفاده از اقداماتی از قبیل تشویق و تنبیه، تهیه برنامه غنی سازی و توسعه شغلی و همچنین مسیرهای شغلی و جدول جانشینی برای مشاغل سازمان، در جهت حفظ و پایداری کارکنان مهم است.

براساس نتایج فرضیه اصلی دوم:

✓ شاخص سرمایه نیروی انسانی نیز در گزارش‌های مالی سازمان بهزیستی استان تهران گنجانده شود تا بتوان آن‌ها را مورد ارزیابی قرار داد تا راحت‌تر بتوان به ارزیابی این شاخص‌ها پرداخت و نقاط قوت و ضعف خود را در رابطه با این شاخص مشخص کرده و در جهت بهبود آن‌ها عمل کرد.

✓ مدیران سازمان بهزیستی استان تهران، باید دانش موجود در سازمان را شناسائی و سازماندهی کنند و بمنظور قابلیت دستیابی و استخراج بهتر باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین شبکه‌ها، دانش ضمنی موجود در لایه‌های پنهان ذهن دانشگران را کشف و استخراج نمایند تا در تمامی سطوح سازمان بتوانند از این دانش استفاده کنند.

✓ توصیه می‌شود سرمایه انسانی در سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات خود، جانب احتیاط را کنار گذاشته و انجام ابتکارات متهورانه نظیر جذب مبتنی بر شایستگی، جبران خدمات نوآورانه و تشویق، مدیریت عملکرد نتیجه محور و توانمندسازی

مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۰(۲) (مسلسل ۳۸)، ۴۱-۵۷.

صالحی، م. (۱۳۹۵). اثرات سرمایه نیروی انسانی بر رشد اقتصادی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عال، شماره ۲۲ و ۲۴، صص ۴۰-۵۹.

عبدی، ح.، و خسروی، ج.، و محمدزاده، پ. (۱۳۹۷). اثرات سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی بر توسعه سطح کارآفرینی فعالان اقتصادی شهرک صنعتی شهید سلیمی تبریز: رویکرد معادلات ساختاری و لاجیت رتبه‌ای. تحقیقات مدل سازی اقتصادی، ۹(۳۳)، ۱۸۹-۲۱۹.

نویدفر، م. (۱۳۹۵). کارآفرینی اجتماعی؛ کارآفرینی تطبیقی: مقالات منتخب سمینار، پژوهشگران مرکز کارآفرینی پردیس قم دانشگاه تهران؛ انتشارات اعلام التقی؛ چاپ اول. صص ۹۰-۱۲۵.

یدالهی فارسی، ج.، و رضوی، س. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی و سرمایه نیروی انسانی در کارآفرینی جوانان در روستاهای بخش کربال. پژوهش‌های جغرافیای انسانی (پژوهش‌های جغرافیایی)، ۴۴(۷۹)، ۱۰۳-۱۱۵.

Battilana, J., Lee, M., (2019). Advancing research on hybrid organizing: insights from the study of social enterprises. *Acad. Manag. Ann.* 8 (1), 397-441.

Dahlberg, S., Holmberg, S., Rothstein, B., Khomenko, A., Svensson, R., (2016). The Quality of Government Basic Dataset, version Jan16. University of Gothenburg: The Quality of Government Institute <http://www.qog.pol.gu.se> <http://dx.doi.org/10.18157/QoGBasJan16>.

Estrin, S., Mickiewicz, T., Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing.* 31, 449-467.

Lee, J., Spiegel, M., (2015). The role of human capital in economic development Evidence from aggregate

سرمایه‌های انسانی را سرلوحه‌ی کار خود قرار دهد به نحوی که زمینه برای خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی تجاری فراهم شود.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

تعارض منافع: تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافی بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش مقاله تماماً توسط نویسندگان بصورت مشترک و برابر انجام گرفته است.

تشکر و قدردانی: از تمام کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری رسانده‌اند، سپاسگزاریم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

منابع و مأخذ

حسینی صدرآبادی، ج. (۱۳۹۶). کارآفرینی و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی. مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳(۱)، ۹۳-۱۰۰.

حسین پور، د، عبداللهی، م. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه نیروی انسانی بر بروز رفتار کارآفرینانه. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۲۴(۷۸)، ۱۰۰-۱۲۶.

خلیل نژاد، ش.، و یوسفی طیس، ح.، و گل محمدی، ع.، و محمدی، ن. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه فکری بر گرایش‌های کارآفرینانه و نوآورانه: باتأکید بر نقش میانجی قابلیت‌های پویا. سیاست نامه علم و فناوری، ۹(۳) (پیاپی ۲۸)، ۵-۱۵.

رستگار، ع.، و اکبرزاده صفویی، م.، و حسن پورامیری، م. (۱۳۹۷). تبیین تأثیر سرمایه نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران).

- cross-country data. *Journal of Monetary Economics* 34, 143-173.
- Peterson, M.F., Arregle, J.L., Martin, X., (2019). Multilevel models in international business research. *J. Int. Bus. Stud.* 43 (5), 451–457.
- Renko, M., 2020. Early challenges of nascent social entrepreneurs. *Enterp. Theory Pract.* 37 (5), 1045–1069.
- Rodolfo E. Manuelli, A S. (2019). Human Capital and the Wealth of Nations. *American Economic Review*, 104(9): 2736–2762.
- Santos, F.M., 2020. A positive theory of social entrepreneurship. *J. Bus. Ethics* 111 (3), 335–351.
- Stephan, U., Patterson, M., Kelly, C., Mair, J., (2016). Organizations driving positive social change: a review and an integrative framework of change processes. *J. Manag.* <http://dx.doi.org/10.1177/0149206316633268>.
- Terjesen, S., Lepoutre, J., Justo, R., Bosma, N., (2020). 2009 Report on Social Entrepreneurship. (Retrieved from).
- Tuli S, Gupta A,. (2020). Social Entrepreneurship in Hong Kong. *International Journal of Advance Research and Development.* 3(1), 120-135.