

تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش

سعید احمدی باویل^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

چکیده

سرمایه اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد که مشکلات مشترک را خیلی آسانتر حل کنند و افراد، اغلب زمانی که با هم همکاری می‌کنند و نسبت به زمانیکه هرکس به تنهایی کار خودش را انجام می‌دهد، آسوده‌خاطرتر هستند. پژوهش حاضر، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان مخابرات استان تهران می‌پردازد. از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل ۲۰۰ نفر از کارمندان سازمان مخابرات این استان، در سال ۱۴۰۳ است. حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۳۲ نفر محاسبه شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری شامل سه پرسشنامه؛ سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد بر اساس اوزجان و همکاران (۲۰۲۲)، و برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه استاندارد ال تیت و همکاران (۲۰۲۲) و در نهایت پرسشنامه کارآفرینی بر گرفته از پرسشنامه محقق ساخته والکر و همکاران (۲۰۰۴) بود. مقادیر آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای ۰/۷ بود که نشان از پایایی متناسب متغیرها بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS26 و برای مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر از نرم افزار Smart PLS ۳ استفاده شد. تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که متغیر تسهیم دانش به عنوان یک متغیر میانجی تأثیر مستقیم و معناداری بر سرمایه اجتماعی و کارآفرینی ندارد. علاوه بر این تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی تأثیر تسهیم دانش بر کارآفرینی رد شد. نتایج نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، کارآفرینی، تسهیم دانش.

^۱گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (Saeid.ah.ph@gmail.com)

مقدمه

در محیط متلاطم و متغیر امروزی، مزیت رقابتی سازمانها دیگر همانند گذشته فقط مالی نیست، بلکه رمز موفقیت و مزیت رقابتی سازمانها نسبت به رقبای خود در نحوه استفاده از دانش، توانایی و مهارت کارکنان است. علاوه بر این بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمانها انجام میدهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمانهاست. صرف نظر از چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، روشها و مدل های متفاوتی در رابطه با ارزیابی و سنجش آن ارائه شده است (سیلوا و باراستو^۱، ۲۰۱۷). اما پیچیدگی تنوع و تغییرات سریع و فزاینده که از ویژگی های بارز محیط سازمان های امروزی به حساب می آیند، سازمان های متفاوت را در شرایطی قرار داده است که بقا و تداوم سازمان، مستلزم استفاده از روش ها، ابزارها، شیوه ها و رویکردهای مناسب برای بهبود عملکرد سازمان باشند (عزیزی رستم، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، در شرایط رقابتی فزاینده امروزی، سازمانها مجبور هستند راه های جدیدی را برای بهبود عملکرد خود آزمایش کنند (بابلوا^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). حوزه مدیریت استراتژیک تئوریها، دیدگاهها و توصیههای فراوانی در مورد چگونگی بهبود عملکرد سازمانی دارد. عملکرد رهبران، مدیران و سیاستگذاران سازمانی، به بررسی تأثیر جنبه اجتماعی سازمان و به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی پرداختند (اوزجان^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). سرمایه اجتماعی یک سرمایه غیرملموس است که در برگیرنده ویژگی های جامعه، پیوستگی، اتحاد، اعتماد، تحمل، جامعه پذیری و ارتباطات متقابل است. این ویژگی های جامعه برای اندازه گیری میزان سرمایه اجتماعی در نظر گرفته میشوند (حاجیه رجبی و ملایری، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی به افراد اجازه میدهد که مشکلات مشترک را خیلی آسانتر حل کنند و افراد، اغلب زمانی که با هم همکاری میکنند و نسبت به زمانیکه هرکس به تنهایی کار خودش را انجام می دهد، آسوده خاطرتر هستند (حاجیه رجبی و ملایری، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی با تأثیرگذاری مثبت بر فعالیتهای نوآوری، نقش حیاتی در کارآفرینی

¹ Silva

² Babelova

³ Ozgun

ایفا می‌کند (اوزجان و همکاران، ۲۰۲۲). کارآفرینی و نوآوری همواره به عنوان یکی از عوامل اصلی در مباحث مرتبط با رقابت پذیری صنایع هر کشور مطرح هستند. به طوری که بر ساختار، فرآیند، محصولات و رشد استراتژیک شرکت های فعال در صنعت و در نهایت رشد ملی هر کشور موثر باشد (وکیل الرعایا و جاودنیا، ۱۳۹۲). بنابراین بدیهی است که شناخت اصول و شاخص های مؤثر بر موفقیت یک کارآفرین از اهمیت بالایی برخوردار است (باباییگلو و جابری مقدم، ۱۳۹۸). موفقیت کارآفرینی از دیدگاه کسب و کار خود نیازمند کارآفرینانی با توانایی ها و ویژگی های شخصیتی منحصر به فرد است (المومون^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). افزایش ادراک صاحبان مشاغل را برانگیخته است تا راه حل هایی برای مشکلات ذینفعان خود طراحی کنند، آنها را به رهبران پایدار تبدیل کنند و یک محیط تجاری پایدار برای کسب و کار خود ایجاد کنند (حیدر و همکاران، ۲۰۲۳). فرآیند اجرای نوآوری که ممکن است شامل آموزش و پشتیبانی کاربر، هماهنگی و همکاری بین افراد مختلف و به اشتراک گذاری اطلاعات باشد، می تواند به عنوان یک فرصت یادگیری و افزایش دانش در نظر گرفته شود. علاوه بر این سرمایه اجتماعی به دلیل مشارکت در ایجاد ارزش از طریق نوآوری و ساده سازی مبادله و ترکیب منابع، فرآیند مدیریت دانش را تقویت می کند. به طور کلی سرمایه اجتماعی بر توسعه کلی فرآیند مدیریت دانش تأثیر می گذارد، زیرا کار گروهی را با کارایی انجام می دهد (گرامی و غفوری، ۱۴۰۱). دانش، عنصر کلیدی یک سازمان و از جمله مهمترین دارایی ها و سرمایه ی یک سازمان محسوب میشود، در واقع تولید و ارائه محصولات با کیفیت بالا، بدون وجود این منبع کاری غیرممکن است (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰). دانش، سرمایه ای است که یک سازمان باید از آن حفاظت کند. تسهیم دانش یکی از عنصرهای کلیدی مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است، که به رشد سازمانها کمک شایان توجهی میکند (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰). تسهیم دانش به انتقال دانش در فرایند ارتباطات درون و پیرامون سازمانی به همکاران اشاره دارد و به صورت مستقیم در بین افراد قابل مشاهده نیست (ساعتچیان و همکاران، ۱۳۹۷)، که به عنوان یک فعالیت با ارزش، منبع بسیاری از فعالیتهای استراتژیک مدیریت دانش در

¹ Al-Mamon

سازمان محسوب میشود. تسهیم دانش کارآمد ضامن پیشرفت سازمان میگردد و بدون آن، دانش فردی به سازمانی تبدیل نخواهد شد و افراد در سازمانها به ایده های راهبردی مهم به جای دانش نگهداری شده، دسترسی خواهند داشت (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰).

نظریه پردازان بر این عقیده اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد میشود و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار میسازند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴). به همین دلیل، در عصر حاضر که بی شک عصر سازمانها محسوب میشود، مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (الیاس پوریان و همکاران، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی یک موضوع واحد نمی باشد، بلکه انواع مختلفی از مقوله ها هستند که دو ویژگی مشترک دارند، یکی اینکه همگی جنبه ای از ساخت اجتماعی را در بر می گیرند و دیگری این که اعمال خاصی را برای افرادی که درون ساختار قرار می گیرند تسهیل می کنند. سرمایه اجتماعی نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید، بلکه در روابط اجتماعی شکل می گیرد و توسعه می یابد. سرمایه اجتماعی در واقع به آرمان های مشترک هماهنگی و انسجام اجتماعی، اعتماد، صداقت و احترام متقابل افراد نسبت به یکدیگر، رعایت ارزش ها و هنجارها و اصول اخلاقی، پرهیز از هرگونه تظاهر در رفتار اشاره دارد. از آنجایی که در سازمان های پیچیده تر، احتمال فرصت طلبی، چانه زدن و تقلب بیشتر است، برای پیشگیری از این رفتارها، میزان سرمایه اجتماعی ضروری است. در واقع سرمایه اجتماعی از طریق متعهد نمودن افراد و گروه ها به یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل می نماید. با توجه به این واقعیت که سرمایه اجتماعی منجر به نوآوری- به عنوان مهم ترین قابلیت سازمان- میشود، لازم است مدیران نسبت به مدیریت سرمایه اجتماعی سازمان خود از طریق سنجش، اندازه گیری و بهبود سطح آن، هوشیار بوده تا از این طریق ضمن برخورداری شدن از مزیت رقابتی، بتوانند کارآیی و اثربخشی عملکرد سازمان را افزایش دهند. لذا با توجه به اینکه تزریق مقادیر متنابهی از سرمایه های فیزیکی و مالی لزوماً تسریع روند رشد و توسعه کشورها در حال توسعه را در پی ندارد و کشورهایی که از سازمانهای قوی و نهادهای اداری کارآمد و در عین حال از سرمایه های

انسانی کارا و متخصص برخوردارند میتوانند سرمایه فیزیکی و مالی خود را به نحو مناسب تری جذب و در تسریع روند رشد و توسعه به کار گیرند. بنابراین سازمانها برای مواجهه شدن با تغییرات سریع امروزی نیازمند بالندگی و توسعه می باشند و از طرفی کارکنانی که بتوانند خود را با این شرایط تطبیق دهند اثر بخشی بیشتری خواهند داشت. شرکت مخابرات استان تهران به مثابه یکی از سازمانهای کلیدی در استان در جهت کارآفرینی می باشد. از این رو، پژوهش حاضر سعی دارد به تحلیل تأثیر نقش تاثیر سرمایه اجتماعی بر کار آفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت مخابرات استان تهران) بپردازد.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

در دهه های گذشته، سرمایه اجتماعی به اشکال مختلف در مفاهیم علوم اجتماعی ظهور کرد. مفهوم سرمایه اجتماعی توسط هنیفین در سال ۱۹۱۶ بیان در مراکز اجتماعی در مدارس روستایی شد. هنیفین بر اهمیت احیای مشارکت های اجتماعی برای تداوم توسعه تاکید کرد و مفهوم سرمایه اجتماعی را پایه گذاری کرد. مفهوم سرمایه اجتماعی در دهه ۱۹۸۰ بیشتر مورد توجه قرار گرفت و توانست جایگاه ثابتی را در میان نظریه های جامعه شناسی به خود اختصاص دهد. سرمایه اجتماعی به معنای شبکه ای از روابط فردی و گروهی است که هر فرد دارای و شامل تمامی منابع واقعی و بالقوه ای است که در نتیجه عضویت در شبکه اجتماعی فعالان یا سازمان ها به دست می آید. سرمایه اجتماعی در معنای عام سرمایه گذاری در روابط اجتماعی است. مفهوم سرمایه اجتماعی مفهومی چند وجهی و میان رشته ای است که در ادبیات مرتبط با علوم اجتماعی وارد شده است. سرمایه اجتماعی به معنای تأثیر اقتصادی ناشی از امکانات ایجاد شده توسط شبکه های اعتماد و مؤلفه های فرهنگی در نظام اجتماعی است (پورتو و همکاران، ۲۰۲۲).

کارآفرینی

کارآفرینی فرآیند پویای ایجاد چشم انداز و تغییر است. این امر مستلزم تولید و اجرای ایده ها و راه حل های جدید است (توکلی، ۱۳۹۲). کارآفرینی زمانی شکل می گیرد که بر اساس

فرصت‌ها و ایده‌ها عمل کند و آن‌ها را برای دیگران به ارزش تبدیل کند و این ارزش ایجاد شده می‌تواند مالی، فرهنگی یا اجتماعی باشد (FFE-YE، ۲۰۱۲). مفهوم کارآفرینی ارتباط مستقیمی با افرادی دارد که فرصت‌ها را ایجاد می‌کنند یا از آنها استفاده می‌کنند و از این طریق یک فعالیت اقتصادی سازمان یافته را توسعه می‌دهند و برای خود و جامعه ارزش ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، کارآفرینی فرآیندی است که در آن یک فرد یا گروهی از افراد از تلاش‌ها و ابزارهای سازمان یافته استفاده می‌کنند تا فرصت‌هایی را برای ایجاد ارزش و رشد از طریق ارضای خواسته‌ها و نیازها از طریق نوآوری و منحصربه‌فرد بودن، بدون توجه به منابعی که در حال حاضر کنترل می‌کنند، دنبال کنند. از دیدگاه شومپیتر، کارآفرینی فرآیندی است که با ایجاد ترکیبی از عوامل جدید باعث رشد اقتصادی می‌شود. در این دیدگاه، کارآفرینی یکی از محرک‌های توسعه اقتصادی است (اجیرلو و همدانی، ۱۴۰۲).

تسهیم دانش

در عصر حاضر که دانش به یک منبع استراتژیک برای سازمان‌ها و جوامع تبدیل شده است، نیاز به توسعه و اشراف بر روشهای خلق تسهیم و به کارگیری آن حیاتی گردیده است. در این میان، سازمان‌های موفق آنهایی هستند که اهمیت آن چیزهایی که می‌دانند تشخیص می‌دهند و در جهت کسب دانش در مورد چیزهایی که نمیدانند تلاش می‌کنند. سازمانها میزان زیادی از اطلاعات در مورد محیط اقتصادی، تولیدات، خدمات، فرآیندها، تکنولوژی‌ها، مصرف‌کنندگان، مشتریان، حمایت‌کنندگان و رقیبان دارند که میتوانند آنها را برای پیشرفت سازمانی شان به کار گیرند، اما با این حال اطلاعاتی وجود دارد که در ذهن کارکنان است و به آسانی قابل دسترسی نیست و اگر مکانیسمی برای کسب این اطلاعات یافت نشود با خروج کارکنان از سازمان دانش آنان نیز با آنان از سازمان خارج می‌گردد (هانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۰). امروزه نیز در سازمان‌های مختلف مدیران مشتاق به ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش در چارچوب سازمان‌ها با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن می‌باشند. یکی از مهمترین و مشترک‌ترین فرآیندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش تسهیم دانش است و انگیزش

¹ Hong

افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان ها، یکی از مهمترین اولویت های دست اندرکاران مدیریت دانش در جهان می باشد (ویی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). در مفهوم تسهیم دانش رفتار کارکنان و آنچه در ذهن آنان است مورد توجه قرار گرفته و به عنوان یک عامل تأثیرگذار در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش محسوب میشود. در مفهوم، تسهیم دانش به اشتراک گذاشتن ارزش ها اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید را فراهم می کند نهفته است و از طریق برقراری تعامل میان افراد ارتباط پیوسته و چهره به چهره در فعالیت ها و گفت و گوها حاصل شده و برای افراد این فرصت را فراهم میکند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع گردند. داوینپورت و پروساک (۱۹۹۸) تسهیم دانش را به عنوان فرآیندی تعریف کرده اند که شامل تبادل دانش بین افراد و گروه ها می باشد (وانگ و وانگ^۲، ۲۰۱۵).

پیشینه پژوهش

- حسینی و لی (۲۰۲۳) عنوان کردند که سبک رهبری کارآفرینانه به طور مثبت بر ES تأثیر می گذارد. علاوه بر این، KMP ها به طور کامل رابطه بین رهبری کارآفرینانه و ES را واسطه می کنند. علاوه بر این، KE به عنوان یک تعدیل کننده، روابط بین رهبری کارآفرینانه و فرآیند مدیریت دانش را تقویت می کند.
- لطیفی و همکاران (۲۰۲۰) نتیجه گیری کردند که فرآیندهای KM به طور قابل توجهی بر موفقیت پروژه تأثیر می گذارد در حالی که رهبری کارآفرینانه به طور غیر مستقیم از طریق فرآیندهای KM بر PS تأثیر می گذارد.
- ارمان و همکاران (۱۴۰۲) نتیجه گیری کردند که تحول دیجیتال بر یادگیری دو سویه با مقدار آماره تی (۵/۷۴)، رهبری کارآفرینانه بر یادگیری دو سویه با مقدار آماره تی (۷/۵۶)، یادگیری دو سویه بر عملکرد سازمانی با مقدار آماره تی (۱۳/۶۹) تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تحول دیجیتال بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری

¹ Wu

² Wang, Z., & Wang

دو سویه به مقدار آماره تی (۵/۴۳) و رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری دو سویه به مقدار آماره تی (۶/۲۳) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

- حیدری و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که رهبری کارآفرینی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی قابلیت نوآوری در بیمه ایران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

- گرامی و همکاران (۱۴۰۱) عنوان کردند که مدیریت دانش بین سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد. مدیریت دانش تأثیر معناداری بر نوآوری دارد. با این حال، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر نوآوری تأثیر بسزایی دارند. از سوی دیگر مدیریت دانش با میانجیگری سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

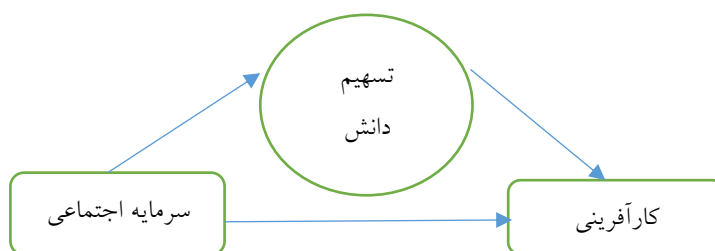
- پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) مشخص کردند که متغیرهای کارآفرینی سازمانی و جهت گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک مؤثر بودند و متغیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشت. از طرف دیگر تأثیر غیرمستقیم کارآفرینی سازمانی و جهت گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

- سلیمی و همکاران (۱۳۹۸) بیان کردند که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی وجود دارد و سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنادار و مثبت تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش دانشگاهی است.

با توجه به تحقیقات انجام شده، مشخص شد که سرمایه اجتماعی و کارآفرینی دو عامل مهمی هستند که تأثیر زیادی بر عملکرد و موفقیت سازمان‌ها دارند. سرمایه اجتماعی به مجموعه ارتباطات، اعتماد، همکاری و تعهد میان افراد در یک سازمان گفته می‌شود که می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کیفیت کار در سازمان کمک کند. این سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق ایجاد ارتباطات مثبت و تعاملات سازنده بین اعضای سازمان، به ایجاد فضای کاری مثبت و پویا کمک کند. از سوی دیگر، کارآفرینی نیز می‌تواند نقش مهمی در توسعه و رشد سازمان‌ها داشته باشد. کارآفرینی به توانایی افراد در ایجاد و توسعه ایده‌های نوآورانه، اتخاذ ریسک‌های متعدد و خلاقیت در حل مسائل موجود اشاره دارد. این خصوصیت‌ها می‌توانند به تحول و

تجدیدنظر در سازمان ها کمک کرده و آنها را به سمت رشد و پیشرفت هدایت کنند. در نهایت، تسهیم دانش نیز به اشتراک گذاری دانش، تجربیات و اطلاعات بین افراد و واحدهای سازمانی گفته می شود. این فرایند می تواند به بهبود فرایندهای سازمانی، افزایش نوآوری و بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند. بنابراین، ترکیب این سه عامل یعنی سرمایه اجتماعی، کارآفرینی و تسهیم دانش می تواند به توسعه و بهبود عملکرد سازمان ها کمک کند و آنها را در مسیر موفقیت و رشد قرار دهد.

با توجه به مطالعات انجام شده مدل شکل ۱ طراحی شد و طرح سه متغیر سرمایه اجتماعی، کار آفرینی و تسهیم دانش به صورت همزمان در این پژوهش صورت گرفت. بر طبق مدل فرضیه های زیر طراحی شد.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

۱. سرمایه اجتماعی بر کار آفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.
۲. سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی تاثیر معناداری دارد.
۳. سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.
۴. تسهیم دانش بر کارآفرینی تاثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش های توصیفی- پیمایشی و مدل یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر از کارمندان مخابرات استان تهران تشکیل داده است. با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷) حجم نمونه به تعداد ۱۳۲ نفر به روش

نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای سنجش سرمایه اجتماعی، از پرسشنامه استاندارد بر اساس اوزجان و همکاران (۲۰۲۲)، که دارای ۱۸ سوال و سه بعد سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی رابطه ای و سرمایه اجتماعی شناختی، و برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه استاندارد ال تیت و همکاران (۲۰۲۲) که دارای ۴ سوال بود و در نهایت پرسشنامه کارآفرینی بر گرفته از پرسشنامه محقق ساخته والکر و همکاران (۲۰۰۴) که دارای ۱۳ سوال و ۴ بعد، سبک زندگی، رتبه کاری، اجتماعی و مالی استفاده شده است. برای بررسی روایی ابزارها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تاییدی از نرم افزار SPSS 21 و PLS 23 استفاده شد.

یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناسی نمونه آماری شامل سابقه کار، جنسیت، تاهل، تحصیلات و سن در جدول ۱ همراه با فراوانی آورده شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناسی نمونه آماری

	زیرگروه	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	زن	۲۸	۲۱/۲
	مرد	۱۰۴	۷۸/۸
تحصیلات	دیپلم و پایین تر از دیپلم	۳	۲/۳
	فوق دیپلم	۱۳	۹/۸
	لیسانس	۷۲	۵۴/۵
	فوق لیسانس	۴۳	۳۲/۶
	دکتری	۱	۰/۸
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۳	۲/۳
	۶-۱۰	۱۵	۱۱/۴
	۱۱-۱۵	۲۲	۱۶/۷
	۱۶-۲۰	۱۵	۱۱/۴
	۲۱-۲۵	۴۷	۳۵/۶
	۲۶ سال به بالا	۳۰	۲۲/۷

سن	۲۹-۲۰ سال	۷	۵/۳
	۳۹-۳۰ سال	۱۷	۱۲/۹
	۴۹-۴۰ سال	۴۲	۳۱/۸
	۶۰-۵۰ سال	۶۳	۴۷/۷

نتایج جمعیت‌شناسی جدول ۱ نشان داد که بیشترین فراوانی در جنسیت مردان بودند. همچنین تحصیلات لیسانس (۵/۵۴٪)، سابقه کار ۲۱ تا ۲۵ سال (۵/۳۵٪) و سن بین ۵۰ تا ۶۰ سال (۷/۴۷٪) بیشترین درصد نمونه آماری را تشکیل دادند.

ارزیابی الگوی اندازه‌گیری

برای سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌شود. بر اساس دیدگاه جرج و مالری (۲۰۰۳)، هرگاه مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب از ۰/۷ بیشتر باشد؛ اعتبار سازه مورد تایید است. همچنین برای روایی همگرا از شاخص AVA و برای روایی واگرا از آزمون HTMT استفاده می‌شود. حد مجاز معیار HTMT میزان ۸۵/۰ تا ۹/۰ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۹/۰ باشد روایی واگرا قابل قبول است. در نهایت، مقادیر حشو و افزونگی^۱ و مقادیر اشتراک^۲ یا تقاطع، باید مقدار مثبتی باشد تا روایی سازه تایید گردد. جدول ۳، مقادیر پایایی و روایی همگرا را نشان می‌دهد.

جدول ۲. معیارهای پایایی و روایی همگرا

ابعاد	AVA	CR	آلفا کرونباخ	CV-Red	CV-Com	R ²
تسهیم دانش	۰/۵۶۰	۰/۷۷۴	۰/۷۰۱	۰/۲۸۲	۰/۳۸۴	۰/۵۲۹
سرمایه اجتماعی	۰/۵۱۴	۰/۹۲۴	۰/۹۱۲	-	۰/۳۴۶	-
کارآفرینی	۰/۵۰۱	۰/۷۲۷	۰/۷۰۰	۰/۲۹۸	۰/۲۶۹	۰/۲۹۴

^۱ CV-Redundancy

^۲ CV-Communality

بر اساس جدول ۲، اندازه های مربوط به پایایی و روایی همگرا در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین، این شاخص ها مورد تایید است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از آزمون HTMT استفاده می شود که در جدول ۳ بیان شده است.

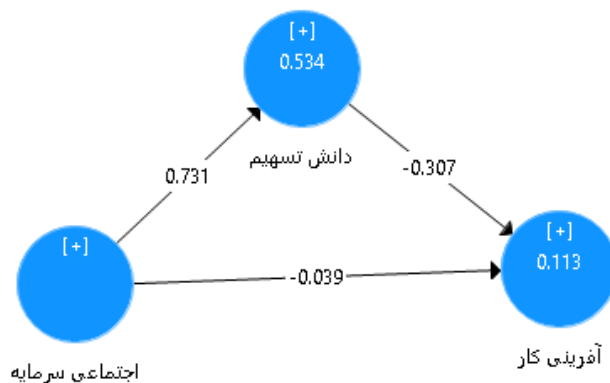
جدول ۳. ماتریس HTMT

سرمایه اجتماعی	تسهیم دانش	
	۰/۸۷۳	سرمایه اجتماعی
۰/۸۶۳	۰/۷۶۱	کارآفرینی

بر اساس جدول ۳، اندازه مربوط به آزمون HTMT میزان نشان می دهد که روابط همبستگی در هر ستون از ۰/۹ کمتر است، بنابراین روایی واگرا مورد تایید است.

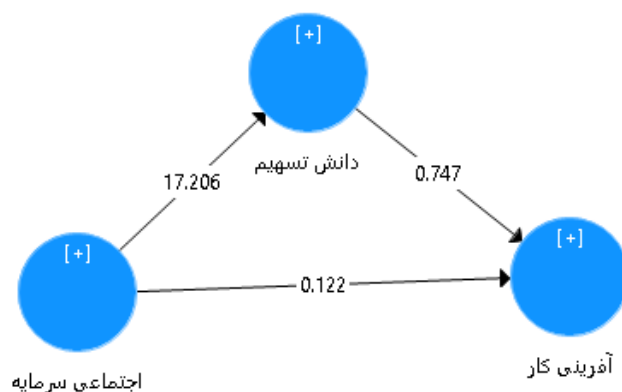
ارزیابی الگوی ساختاری

برای آزمون فرضیه های پیشنهادی، از بررسی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۲، الگوی معادلات ساختاری برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری برای فرضیه های پژوهش

برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها، از شاخص آماره t استفاده می شود. بر اساس معناداری کمتر از ۰/۰۵، مقدار آماره t باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد و اگر کمتر باشد، رابطه مورد نظر، مهم در نظر گرفته نمی شود، شکل ۳، اندازه آماره t را نشان می دهد.



شکل ۳. آماره t

بر اساس شکل ۳، اندازه آماره t برای رابطه بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش بالای ۱/۹۶ می باشد و رابطه ی آن معنادار است. برای سنجش برازش کلی الگو از شاخص GOF، SRMR و RSM استفاده شد. بر اساس دیدگاه وتزل و دیگران سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶، به عنوان اندازه های ضعیف، متوسط و قوی برای Gof در نظر گرفته می شود. هنسler و همکاران (۲۰۱۴) مقادیر شاخص SRMR و RSM را کمتر از ۰/۱ در نظر گرفتند و در این صورت مدل برازش مناسبی دارد.

جدول ۴. برازش مدل

RSM	SRMR	GoF
۰/۱	۰/۱	۰/۴۶۳

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۴، مقادیر حاصل از برازش مدل نشان میدهد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

یافته های حاصل از فرضیات

در نهایت، به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته شد. جدول ۵، آزمون فرضیه های پژوهش را نشان میدهد. بر اساس این جدول، فرضیه های تاثیر مدیریت کوانتوم بر کار آفرینی و تاثیر مدیریت کوانتوم بر مربی گری مورد تایید است.

جدول ۵. آزمون فرضیه های پژوهش

وضعیت	سطح معناداری	آماره t	اثر کل	فرضیه های پژوهش
رد	۰/۴۵۱	۰/۷۵۴	-۰/۲۲۶	سرمایه اجتماعی بر کار آفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.
رد	۰/۹۰۳	۰/۱۲۲	-۰/۰۳۹	سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی تاثیر معناداری دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۱۷/۲۰۶	۰/۷۳۱	سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر معناداری دارد.
رد	۰/۴۵۵	۰/۷۴۷	-۰/۳۰۷	تسهیم دانش بر کارآفرینی تاثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

در سالهای اخیر، سرمایه اجتماعی و کار آفرینی در کشور در ابعاد مختلف پیشرفت چشمگیری داشته است؛ با این حال، یکی از ابعادی که به عنوان یکی از چالشهای سازمانی قابل طرح است، توانایی سازمان های مختلف در ایجاد و تقویت روحیه و مهارت های کارآفرینی در کارمندان است. همچنین سرمایه ی اجتماعی نقش بسیار مهمی در کارآفرینی ایفا میکند و کارآفرینان برای موفقیت، الگوی خاصی از سرمایه ی اجتماعی را دارند. لذا این مطالعه به منظور بررسی تاثیر تاثیر سرمایه اجتماعی بر کار آفرینی با نقش میانجی تسهیم دانش انجام شده است.

یافته های پژوهش نشان داد که متغیر تسهیم دانش به عنوان یک متغیر میانجی تاثیر مستقیم و معناداری بر سرمایه اجتماعی و کار آفرینی ندارد ($\beta = -0.226$, $t\text{-value} = 0.451$, $p < 0.05$). بتی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) عنوان کردند که سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر مثبتی بر تمایل کارکنان به اشتراک گذاری دانش خود با همکاران دارد که در نتیجه تأثیر مثبتی بر خلاقیت کارکنان دارد. شی^۲ و همکاران (۲۰۲۳) بیان کردند که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر رفتار خلاقانه معلمان تأثیر می گذارد، بلکه به صورت غیرمستقیم از طریق به اشتراک گذاری دانش و خودکارآمدی تدریس خلاقانه به عنوان نقش واسطه ای تأثیر می گذارد. این نتایج با نتایج

¹ Bhatti² Shi

طغریایی و همکاران (۱۳۹۱) و الگزاوی و فیلیری (۲۰۱۰) همخوانی نداشت. در تبیین این فرضیه می توان گفت که یکی از دلایل احتمالی تأثیر میانجی تسهیم دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در سازمان مخابرات می تواند این باشد که اشتراک دانش، اثربخشی سرمایه اجتماعی را در تسهیل فعالیت های کارآفرینی افزایش می دهد. هنگامی که افراد درون سازمان دانش و اطلاعات را با یکدیگر به اشتراک می گذارند، می توانند از ارتباطات و شبکه های اجتماعی خود به طور مؤثرتری در تعقیب فرصت های کارآفرینی استفاده کنند. این می تواند منجر به افزایش همکاری، به اشتراک گذاری منابع و حمایت در بین کارکنان شود که به نوبه خود می تواند محیط مساعدتری را برای پیشرفت کارآفرینی ایجاد کند. علاوه بر این، به اشتراک گذاری دانش همچنین می تواند به پر کردن شکاف ها یا موانعی که ممکن است در شبکه سرمایه اجتماعی سازمان وجود داشته باشد کمک کند و به جریان یکپارچه اطلاعات، منابع و پشتیبانی در بین افراد اجازه دهد. این می تواند به تقویت سرمایه اجتماعی کلی در سازمان کمک کند و آن را برای حمایت از فعالیت های کارآفرینی انعطاف پذیرتر و مجهزتر کند. به طور کلی، اثر میانجی تسهیم دانش بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در سازمان مخابرات ممکن است به این دلیل باشد که به اشتراک گذاری دانش به عنوان کاتالیزوری عمل می کند که تأثیر و اثربخشی سرمایه اجتماعی را در هدایت فعالیت های کارآفرینی افزایش می دهد. با ترویج فرهنگ اشتراک دانش و همکاری، سازمان می تواند محیطی پویاتر و حمایتی برای شکوفایی کارآفرینی ایجاد کند. رد شدن این فرضیه می تواند به علت نگرش جامعه آماری به کارآفرینی باشد.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی تأثیر مستقیم و معناداری ندارد ($p < 0/05$, $t\text{-value} = 0/903$, $\beta = -0.039$). محفود^۱ و همکاران (۲۰۲۰) عنوان کردند که نگرش کارآفرینانه، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانی به طور همکاری و تعاملی بر قصد کارآفرینی دانشجویان پلی تکنیک تأثیر می گذارند. شی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که هر دو سرمایه اجتماعی اتصالی و پل سازی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کارآفرینی کشاورزی

^۱ Mahfud
^۲ Williams

دارند. ویلیامز^۱ و همکاران (۲۰۱۸) مشخص کردند که سرمایه اجتماعی ارتباط قوی‌ای با الگوهای کارآفرینی در محله‌های شهری فقیر دارد، که تأثیرات بالقوه آن می‌تواند هم مثبت و هم منفی باشد. اشکال سرمایه اجتماعی از آنچه در مناطق ثروتمندتری یافت می‌شود متفاوت است، با غالب بودن سرمایه اجتماعی اتصالی به عنوان ابزار کلیدی کمک‌کننده به کارآفرینی که ممکن است. داسکاپلو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نتیجه‌گیری کردند که رویکردهای موجود در ایجاد تأثیر اجتماعی و روش‌هایی که نتایج ملموس کارآفرینی اجتماعی را تقریباً تعیین می‌کنند، مفید است. نتایج این تحقیقات با نتایج ما هم راستا نبود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی در سازمان مخابرات می‌تواند متعدد باشد. سرمایه اجتماعی به مجموعه ارتباطات، شبکه‌ها، اعتماد، همکاری و پشتیبانی از سوی افراد و گروه‌ها در یک سازمان اشاره دارد. این عوامل می‌توانند تأثیر مثبتی بر کارآفرینی در سازمان مخابرات داشته باشند به این دلیل که: (۱) ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی: وجود ارتباطات قوی و شبکه‌های اجتماعی در سازمان مخابرات می‌تواند دسترسی به منابع، اطلاعات و فرصت‌های کارآفرینی را تسهیل کند. این ارتباطات می‌توانند به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، تجربیات و منابع منجر شده و برای افراد امکان ایجاد و رشد کسب و کارهای نوآورانه فراهم کنند. (۲) اعتماد و همکاری: سرمایه اجتماعی شامل اعتماد متقابل و همکاری بین افراد است که می‌تواند ارتقاء کارآفرینی در سازمان را تسهیل کند. وجود اعتماد بین اعضای سازمان می‌تواند به ایجاد فضایی امن برای انجام فعالیت‌های کارآفرینی کمک کند و همکاری بین افراد را ترویج دهد. (۳) پشتیبانی و تشویق: سرمایه اجتماعی می‌تواند به افراد اعتماد به نفس و انگیزه برای شروع یا توسعه کسب و کارهای خود بدهد. حمایت و تشویق از سوی اعضای سازمان می‌تواند افراد را ترغیب کند تا ریسک‌های کارآفرینی را بپذیرند و اقدام به ایجاد فرصت‌های جدید کنند. بنابراین، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار در ترویج کارآفرینی و ایجاد فضای محیطی مستعد برای رشد و توسعه کسب و کارهای نوآورانه در سازمان مخابرات عمل کند. رد شدن این فرضیه می‌تواند به علت نگرش جامعه آماری به کارآفرینی و سرمایه اجتماعی باشد.

¹ Xie

² Daskalopoulou,

نتایج همچنین نشان داد که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد ($\beta = 0.847$ ، $t\text{-value} = 2.924$ ، $p > 0.05$). هان^۱ و همکاران (۲۰۲۰) عنوان کردند که مدل پژوهش پیشنهادی نشان داد که سرمایه اجتماعی تاثیر بسزایی در تسهیم دانش دارد. ها و نگوین^۲ (۲۰۲۰) نتیجه گیری کردند که به طور کلی، به اشتراک گذاری دانش صریح و ضمنی به عنوان نتیجه‌ای از تمام ابعاد سرمایه اجتماعی ترویج می‌یابند. به همین شیوه، هر دو نوع به اشتراک گذاری دانش تأثیرگذار بر عملکرد شرکت هستند. ستین^۳ و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر عملکرد تجاری کارآفرینان زن در بالی، اندونزی دارد. این نتایج با نتایج زاهو و دلتور^۴ (۲۰۲۱) هم راستا بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در سازمان مخابرات می‌تواند به عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار در فرایند انتقال دانش و اطلاعات در سازمان مطرح شود. بر اساس نتایج تحقیقات، مشخص شده است که عوامل مختلفی می‌توانند بر اراده افراد برای تسهیم دانش تأثیر گذار باشند. به طور خاص:

۱. هزینه‌ها و مزایا: هزینه‌ها به طور منفی بر اراده افراد برای تسهیم دانش تأثیر می‌گذارند، در حالی که مزایا به طور مثبت بر اراده افراد برای تسهیم دانش تأثیر دارند. این نتایج نشان می‌دهند که افراد به دنبال مزایا و فواید مستقیم از تسهیم دانش هستند و در عین حال سعی می‌کنند هزینه‌های مرتبط با این فعالیت را کاهش دهند.
۲. تأثیر عوامل داخلی و خارجی: عوامل داخلی مانند لذت کمک به دیگران و وابستگی اجتماعی به طور مستقیم بر اراده افراد برای تسهیم دانش تأثیر دارند. در حالی که تأثیر عامل خارجی مانند جستجوی وضعیت آنلاین به شکل مستقیم بر اراده افراد برای تسهیم دانش تأثیر ندارد ولی وابسته به نهادهای حمایتی برای تسهیم دانش است.

¹ Han

² Ha, T., & Nguyen

³ Setini

⁴ Zhao, Li, and Brian Detlor

۳. اعتماد کلی: اعتماد کلی نیز پتانسیل دارد تا تأثیر جستجوی وضعیت آنلاین بر اراده افراد برای تسهیم دانش را تعدیل کند. این نتایج نشان می‌دهند که اعتماد به دیگران می‌تواند نقش مهمی در تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان داشته باشد. به طور کلی، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در ترویج فرهنگ تسهیم دانش و ایجاد انگیزه برای افراد برای به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات در سازمان مخابرات عمل کند. این عوامل می‌توانند بهبود میزان تسهیم دانش و افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان منجر شود.

نتایج، تاثیر تسهیم دانش بر کارآفرینی را رد کرد ($\beta = -0.307$ ، $t\text{-value} = 0.455$ ، $p > 0.05$). نور لیا و دیه پوسپیتا ارنواتی^۱ (۲۰۲۰) بیان کردند که به اشتراک گذاری دانش بر عملکرد کارآفرینان باتیک و رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر می‌گذارد. نتایج آزمون سوبل نشان داد که رفتار نوآورانه واسطه‌ای بر تأثیر به اشتراک گذاری دانش و عملکرد کارآفرینی دارد. آندراد^۲ و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند که تسهیم دانش، منجر به یک مفهوم جدید از ساختارها و روابط سنتی می‌شود که برای ارزیابی فرصت‌های کارآفرینی موثر است. اسلام^۳ و همکاران (۲۰۲۴) نتیجه‌گیری کردند که به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبتی بر تعهد به کار ناشی از درون سازمانی کارکنان دارد و خودکارآمدی شغلی این ارتباط را به طور مثبت توضیح می‌دهد. علاوه بر این، دیدگاه کارکنان نسبت به رهبری کارآفرینانه، ارتباط بین به اشتراک گذاری دانش و تعهد به کار ناشی از درون سازمانی را تقویت می‌کند. نتایج این تحقیقات با نتایج ما هم راستا نبود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در چارچوب یک سازمان مخابراتی، به اشتراک گذاری دانش می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کارآفرینی در سازمان داشته باشد. هنگامی که کارکنان دانش و تخصص خود را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند، می‌تواند منجر به افزایش نوآوری، خلاقیت و توانایی‌های حل مسئله شود. این به نوبه خود می‌تواند فرهنگ کارآفرینی را در سازمان تقویت کند، جایی که کارکنان احساس می‌کنند برای ریسک کردن، کشف ایده‌های

¹ Laily, N., & Ernawati

² Andrade

³ slam

جدید و ایجاد تغییرات مثبت قدرت دارند. علاوه بر این، زمانی که کارکنان سطح بالایی از خودکارآمدی شغلی داشته باشند، به احتمال زیاد درگیر رفتارهای کارآفرینانه و ابتکار عمل در کار خود هستند. با به اشتراک گذاشتن دانش و همکاری با همکاران خود، کارکنان می توانند اعتماد و باور خود را نسبت به توانایی های خود ایجاد کنند که منجر به افزایش فعالیت های کارآفرینی در سازمان می شود. علاوه بر این، درک رهبری کارآفرینانه در سازمان می تواند تأثیر اشتراک دانش را بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان افزایش دهد. هنگامی که رهبران رفتارهای کارآفرینانه را نشان می دهند و تشویق می کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارمندان خودشان رفتارهای مشابهی داشته باشند. این می تواند یک محیط حمایتی و تشویق کننده برای رشد کارآفرینی در سازمان ایجاد کند. به طور کلی، تأثیر اشتراک دانش بر کارآفرینی در یک سازمان مخابراتی قابل توجه است، زیرا می تواند منجر به افزایش نوآوری، خلاقیت و رفتارهای کارآفرینانه در بین کارکنان شود. با پرورش فرهنگ به اشتراک گذاری دانش و حمایت از رهبری کارآفرینانه، سازمان ها می توانند محیطی ایجاد کنند که در آن کارکنان احساس قدرت برای ریسک کردن، کشف ایده های جدید و ایجاد تغییرات مثبت کنند. شدن این فرضیه، می تواند به علت نگرش کارمندان به تسهیم دانش و کار آفرینی باشد.

پیشنهادات و محدودیت ها

۱. ایجاد فضایی برای تشویق به تسهیم دانش: ایجاد فضایی در سازمان که به کارمندان اجازه می دهد تجربیات، ایده ها و دانش خود را به اشتراک بگذارند، می تواند به تقویت ارتباطات اجتماعی و افزایش سرمایه اجتماعی کمک کند.

۲. ارتقاء مهارت های ارتباطی و همکاری: آموزش مهارت های ارتباطی، همکاری و تیمی به کارمندان می تواند باعث افزایش تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی شود و در نتیجه کارآفرینی را تشویق کند.

۳. ارتقاء فرهنگ سازمانی کارآفرینی: ایجاد یک فرهنگ سازمانی که از کارمندان تشویق به ارائه ایده های نوآورانه و پذیرش ریسک ها باشد، می تواند به افزایش کارآفرینی و تسهیم دانش در سازمان کمک کند.

۴. اعطای پاداش و تشویق به اشتراک گذاری دانش: ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌های پاداش برای کارمندانی که دانش و تجربیات خود را به اشتراک می‌گذارند، می‌تواند به تشویق تسهیم دانش و افزایش کارآفرینی کمک کند.

۵. ایجاد فرصت‌های شناسایی و حمایت از ایده‌های کارآفرینانه: ایجاد فرصت‌های برای شناسایی ایده‌های کارآفرینانه و حمایت از آن‌ها توسط سازمان، می‌تواند به افزایش کارآفرینی و تسهیم دانش در سازمان کمک کند.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق محدودیت مکانی تحقیق بود که در سازمان عمران زاینده رود انجام شد و این نتایج را نمی‌توان برای سازمان‌های دیگر به کار برد. دیگر محدودیت آن محدودیت زمانی بود که این مطالعه یک مطالعه مقطعی بود و برای نتایج دقیق‌تر مطالعات طولی پیشنهاد می‌شود، این نوع مطالعات برای ایجاد یک ترتیب زمانی مناسب ضروری هستند.

منابع

- اجیرلو، شکوه، محمد، قاسمی همدانی، ایمان. (۱۴۰۲). نقش مهارت‌های شخصی و کارآفرینی جهت تبدیل شدن از کارآفرینی ترکیبی به کارآفرینی تمام وقت با تاکید بر نظریه یادگیری تجربی. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، 10(2), 57-76. doi: 10.22069/jead.2023.20505.1631
- آرمان، مانی، نعمت الهی، تنگستانی، موسوی. (۲۰۲۳). نقش تحول دیجیتال و رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان با میانجی‌گری یادگیری دو سویه (مورد مطالعه؛ کسب و کارهای کوچک استان بوشهر). *تعالی منابع انسانی*، ۴(۱)، ۸۷-۱۱۳.
- باباییگلو، علیرضا و جابری مقدم، علی اکبر. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر جهت‌گیری کارآفرینی بر موفقیت کارآفرینی با توجه به نقش رسانه‌های اجتماعی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران.
- پیرایش، رضا، امیری، وحید و جعفری، ملیحه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک. *مدیریت بهره‌وری*، (۵۲)، ۲۳-۴۵.

- حیدری، محمدمهدی و امرائی، بهناز و توسلی، مهدیه و بیرانوند، فریده. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری کارآفرینی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی قابلیت نوآوری در بیمه ایران، پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- رضایی، روح اله، شعبانعلی فمی، حسین، و صلاحی مقدم، نفیسه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱(۲)، ۱۲۱-۱۳۳.
- ساعتچیان، ع.ر؛ خادمی، ع.ر؛ عزیزی، ب. (۱۳۹۷). رابطه عناصر پایه‌های مدیریت دانش مدل استانکوسکی با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، ۴۹: ۲۶۸-۲۵۱.
- سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، علی، صادقی آرانی، زهرا. (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷(۳). صص: ۲۷۷-۳۲۲.
- گرامی، امین، صبیحه، غفوریان. (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵(۶۹)، ۱۷-۳۶.
- وکیل‌الرعایا، یونس و جاوید نیا، مجتبی. (۱۳۹۲). بررسی شاخص‌های موفقیت کارآفرینی در توسعه واحدهای صنعتی با استفاده از تکنیک MCDM (مطالعه موردی: صنایع استان سمنان). مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، ۸(۲۳)، ۹۵-۷۹.
- الیاس، پوریان، پورسعید. و اشراقی سامانی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام) فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی سال ۱۰، شماره ۱، صص ۳۷۵۰.
- Al Mamun, A.; Ibrahim, M.; Yusoff, M.; Fazal, S. Entrepreneurial Leadership, Performance, and Sustainability of Micro-Enterprises in Malaysia. Sustainability 2018, 10, 1591.
- Andrade, R., Pinheiro, P., Carvalho, L., & Rocha, R. (2022). Building a bridge: Knowledge sharing flows into entrepreneurial ecosystems. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8(3), 144.
- Azizi Rostam F., (2019)., ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MANAGEMENT., <https://www.researchgate.net/publication/338215009>., PP 1-5.
- Babelova Z. G., Starecek A., Koltnerova K., Caganova D., (2020)., Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management., Sustainability 2020, 12, 574
- Bhatti, S.H., Vorobyev, D., Zakariya, R. and Christofi, M. (2021), "Social capital, knowledge sharing, work meaningfulness and creativity: evidence from the Pakistani

- pharmaceutical industry", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 22 No. 2, pp. 243-259. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2020-0065>
- Daskalopoulou, Irene, Athanasia Karakitsiou, and Zafeirios Thomakis. 2023. "Social Entrepreneurship and Social Capital: A Review of Impact Research" *Sustainability* 15, no. 6: 4787. <https://doi.org/10.3390/su15064787>
- FFE-YE. 2012. Impact of Entrepreneurship Education in Denmark - 2011. In L. Vestergaard, K. Moberg & C. Jørgensen (Eds.). Odense: The Danish Foundation for Entrepreneurship - Young Enterprise
- Ha, T., & Nguyen, P. (2020). Social capital, knowledge sharing and firm performance. *Management Science Letters*, 10(12), 2923-2930.
- Haider, M.; Shannon, R.; Moschis, G.P.; Autio, E. How Has the COVID-19 Crisis Transformed Entrepreneurs into Sustainable Leaders? *Sustainability* 2023, 15, 5358.
- Han, S.H., Yoon, S.W. and Chae, C. (2020), "Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: a social network approach of management students' cases", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 4, pp. 921-939. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0641>
- Hong, D ., Suh, E ., & Koo, C . (۲۰۲۲). Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company . *Expert Systems with Applications* , 38 , 14417–14427.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S.U. and Jamil, S. (2024), "How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. 73 No. 1/2, pp. 67-83. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>
- Laily, N., & Ernawati, D. P. (2020). The effect of knowledge sharing and innovation behavior on the performance of batik entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 194-209.
- Latif, K.F.; Nazeer, A.; Shahzad, F.; Ullah, M.; Imranullah, M.; Sahibzada, U.F. Impact of Entrepreneurial Leadership on Project Success: Mediating Role of Knowledge Management Processes. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 2020, 41, 237–256.
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39.
- Ozgun, A. H., Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 2, 100046
- Putro, H. P. N., Rusmaniah, R., Mutiani, M., Jumriani, J., & Subiyakto, B. (2022). The relevance of social capital in efforts to develop entrepreneurship education. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(3), 412-417.
- Salimi, M., Rajaipour, S., Siadat, A., Bidram, H. (2015). The relationship between quantum management skills and organizational agility capabilities through the mediating role of organizational intelligence in selected public universities in Isfahan. *Journal of Public Management Research*, Year 9, No. 33: 138 -113.
- Setini, M., Yasa, N. N. K. Y., Supartha, I., & Giantari, I. G. A. K. (2021). The effects of knowledge sharing, social capital and innovation on marketing performance. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 257-266.

- Shi, L., Chen, S., & Zhou, Y. (2023). The influence of social capital on primary school teachers' creative teaching behavior: Mediating effects of knowledge sharing and creative teaching self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity*, 47, 101226.
- Silva F. A. D., Borsato M., (2017)., Organizational Performance and Indicators: Trends and Opportunities., 27th International Conference on Flexible 16 Automation and Intelligent Manufacturing, *Procedia Manufacturing* 11 (2017) 1925 – 1932
- Tavakoli, A. 2013. Impact of information technology on the entrepreneurship development. *Advances in Environmental Biology*, 7(8): 1421-1426.
- Walker, E.; Brown, A. What Success Factors Are Important to Small Business Owners? *Int. Small Bus. J.* 2004, 22, 577–594.
- Wang, Z., & Wang, N. (۲۰۱۵). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications* , 1-10
- Williams, N., Huggins, R., & Thompson, P. (2020). Entrepreneurship and social capital: examining the association in deprived urban neighbourhoods. *International Journal of Urban and Regional Research*, 44(2), 289-309.
- Xie, G. H., & Lee, B. F. (2021). Understanding the impact of social capital on entrepreneurship performance: the moderation effects of opportunity recognition and operational competency. *Frontiers in psychology*, 12, 687205.