

## تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه اجتماعی

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه اجتماعی در دادگستری استان گلستان بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری در مرحله کیفی، ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی بودند که به روش هدفمند با تکنیک گلوله برفی انتخاب شدند و در مرحله کمی، کارکنان دادگستری استان گلستان به تعداد ۱۴۰۱ نفر بودند و حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر تعیین و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. برای شناسایی عوامل از روش دلفی و برای بررسی روابط بین متغیرها از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است. نتایج دلفی نشان داد ابعاد رفتار کارآفرینانه سازمانی شامل ۷ بعد (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری، فردی) است و نتایج معادلات ساختاری نشان داد ابعاد (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری، فردی) به ترتیب به میزان ۰/۳۶۶، ۰/۴۰۸، ۰/۳۶۳، ۰/۳۷۸، ۰/۳۵۰، ۰/۴۲۴ و ۰/۳۹۸ بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند. همچنین رفتار کارآفرینانه سازمانی بر توسعه اجتماعی به میزان ۰/۸۲۳ تأثیر معنی‌داری دارد.

**کلید واژگان:** رفتار کارآفرینانه سازمانی، توسعه اجتماعی، دادگستری.

امروزه توسعه اجتماعی در پی ایجاد بهبود در وضعیت اجتماعی افراد یک جامعه است و به معنای دگرگونی بنیادین در طرز تفکرها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها افراد در جامعه است تا بتواند پاسخ‌گوی مشکلات اجتماعی آنان باشد (Lyne et al., 2018). از جمله عواملی که می‌تواند توسعه اجتماعی را تسهیل کند، رفتار کارآفرینانه سازمانی است (کیاکجوری و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهشگران معتقدند رفتار کارآفرینانه سازمانی امری ضروری برای همه سازمان‌ها است (انوری و همکاران، ۱۳۹۹). از این‌رو، در جهان تعداد سازمان‌هایی که به دنبال بهبود رفتار کارآفرینانه سازمانی هستند، در حال افزایش است (Wakkee et al., 2010). ولی شواهد حاکی از آن است که وضعیت سازمان‌های دولتی کشورمان، غیر کارآفرینانه می‌باشد (رحمانیان کوشکی و عباسی، ۱۳۹۲). یکی از سازمان‌های دولتی که نیازمند رفتار کارآفرینانه سازمانی برای تحقق نقش خود در توسعه اجتماعی کشور است، دادگستری می‌باشد، زیرا از این طریق می‌تواند امور خود را بهتر انجام دهد و پاسخ‌گوی مشکلات اجتماعی باشد. بنابراین نوآوری و به تبع آن رفتار کارآفرینانه سازمانی، باید در رأس وظایف تمامی کارکنان دادگستری‌ها قرار گیرد. لذا هدف تحقیق حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی و تأثیر آن بر توسعه اجتماعی در دادگستری استان گلستان بود.

### مبانی نظری

توسعه اجتماعی یکی از ابعاد اصلی فرآیند توسعه و بیان‌گر کیفیت نظام اجتماعی برای دستیابی به عدالت اجتماعی، ایجاد یکپارچگی و انسجام اجتماعی و افزایش کیفیت زندگی است (Lyne et al., 2018). در تعاریف ارائه شده از توسعه اجتماعی بر ابعادی چون امکان کسب شغل، کارآفرینی و کاهش تبعیض تأکید شده است (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۲). از این‌رو کارآفرینی بر کارکردهای توسعه اجتماعی در سازمان‌ها تأثیرگذار است (دیانتی و زارع زیدی، ۱۳۹۶). (Rutherford (2007 کارآفرینی سازمانی را شامل سه رکن فرآیندها، بستر سازمان و ویژگی‌های افراد می‌داند که فرآیندها شامل استراتژی‌های رهبران در جهت افزایش رفتار کارآفرینانه است. بستر سازمان شامل موقعیت‌هایی است که نوسازی استراتژیک را در جهت اشاعه کارآفرینی سازمانی تسهیل می‌کند و ویژگی‌های افراد شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌های کارکنان در جهت کارآفرینی است. Stopford and Baden-Fuller (1994) رفتار کارآفرینانه را به سه سطح فردی، سازمانی و صنعتی دسته‌بندی کرده‌اند. رفتار کارآفرینانه در یک سازمان موجود، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات را در برمی‌گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه‌ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها به کار می‌گیرد (زاللی و همکاران، ۱۳۹۹). در واقع رفتار کارآفرینانه سازمانی، بهره‌برداری از فرصت‌ها برای ایجاد ارزش در سازمان است (Gawke et al., 2017).

دستگاه قضایی، به‌عنوان نهادی که متولی برقراری و حفظ نظم اجتماعی، امنیت حقوق مالکیت و کیفیت و ضمانت اجرایی قوانین و مقررات اقتصادی است، تعیین‌کننده ساختار انگیزشی مربوط به انواع مختلف فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و در نتیجه تعیین‌کننده مسیر توسعه کشورها محسوب می‌شود (زبیری و صلاحی کجور، ۱۳۹۷) بنابراین تحقق کارآفرینی سازمانی و بالتبع آن توسعه اجتماعی در دستگاه قضایی و سازمان‌های مرتبط از جمله دادگستری‌ها اهمیت فراوانی دارد، زیرا طبق اصل ۶۱ قانون اساسی کشور، اعمال قوه قضائیه به وسیله دادگاه‌های دادگستری است که باید طبق موازین اسلامی تشکیل شود و به حل و فصل دعاوی و حفظ حقوق عمومی و گسترش و اجرای عدالت و اقامه حدود الهی پردازد.

### پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی و خارجی مختلفی در زمینه کارآفرینی سازمانی و رفتار کارآفرینانه و توسعه اجتماعی در سازمان‌ها صورت گرفته است که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد.

کیاکجوری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان ضرورت کارآفرینی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه، نشان دادند گسترش رفتار کارآفرینانه و تربیت و پرورش کارآفرینان اثر مطلوبی بر توسعه اجتماعی دارد. لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در بخش دولتی ایران، انجام دادند. برای آزمون مدل، پرسشنامه ای ۵۸ پرسشی، طراحی و بین ۱۳۰ نفر از مدیران و کارکنان استانداری آذربایجان شرقی توزیع گردید. نتایج نشان داد عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران اثرگذار هستند. طاهونی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی، انجام دادند. اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق تکمیل ۴۳ پرسشنامه از طرف کارآفرینان استان آذربایجان شرقی به روش تصادفی در سال ۱۳۹۲ جمع‌آوری گردید. نتایج نشان داد عوامل اجتماعی، اقتصادی و روانی بر رفتار کارآفرینی مؤثر هستند. رحمانیان کوشکی و عباسی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم، انجام دادند. جامعه آماری ۱۰۲ کارشناس ستادی مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم بودند که با استفاده از روش سرشماری مطالعه شدند. نتایج نشان داد حمایت سازمانی و شبکه‌سازی در رفتار کارآفرینانه کارکنان اثرگذار هستند. خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، انجام دادند. برای انجام این تحقیق با توجه به حجم نمونه تعیین شده از طریق فرمول کوکران، تعداد ۹۰ عدد پرسش‌نامه میان مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران توزیع شد. نتایج نشان داد عوامل محتوایی، زمینه‌ای و ساختاری بر رفتار کارآفرینانه مدیران مؤثر هستند. مقیمی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران، انجام دادند. جامعه آماری مدیران میانی دانشگاه تهران بودند و

نتایج نشان داد که حذف تشویقات زائد اداری، تمایل، برخورداری از بینش استراتژیک، محیط کاری پرنرژ و فضای حمایتی اجزای رفتار کارآفرینانه مدیران را تشکیل می‌دهند. شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان تاثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی (سیاست های کلان اقتصادی) بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب ایران، انجام دادند. جامعه آماری شامل دانشگاه‌های شریف، شهید بهشتی، امیرکبیر، علم و صنعت و دانشگاه خوارزمی بوده و حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۹ نفر برآورد شده است. برای تحلیل آماری از تحلیل عاملی، مدل معادلات ساختاری، آزمون ناپارامتری فریدمن و آزمون گردش استفاده شده است. نتایج نشان داد عوامل درون سازمانی آزادی عمل و استقلال کاری، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی، بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب تاثیری مثبت و معنادار داشته و در مقابل عامل درون سازمانی پاداش و تقویت و سیاست‌های پولی، مالی و ارزی دولت، اثری منفی و معنادار بر رفتار کارآفرینانه مدیران مذکور داشته است. ناصر (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان شهرداری تهران، انجام داده است. نتایج نشان داد ویژگی‌های فردی، عوامل سازمانی و شرایط محیطی در رفتار کارآفرینانه کارکنان مؤثر هستند. انوری و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان شناسایی الگوی رفتاری کارآفرینان مستقل در ایران، انجام دادند. این پژوهش در حیطه مطالعات کیفی است و جهت گردآوری داده‌ها از تکنیک مصاحبه نیمه ساختار یافته با تعداد ۲۰ کارآفرین مستقل در پارک‌های علم و فناوری دانشگاه‌های کشور استفاده شده است و روش نمونه‌گیری به کار رفته در این تحقیق روش هدفمند است. نتایج نشان داد عوامل علی و محیطی در فرآیند شکل‌گیری کارآفرینی مستقل سهیم می‌باشند. زالی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب‌وکارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری، به این نتیجه رسیدند که شخصیت کارآفرینانه، زیرساخت‌های قانونی و فناورانه و تأمین منابع مالی جزء متغیرهای مهم الگوی رفتار کارآفرینانه می‌باشند. (Jong et al (2015) نشان دادند استقلال شغلی بر رفتارهای کارآفرینی اثرگذار است. (Mustafa et al (2018) عوامل شغلی، سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی‌های شرکت را در بروز رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار می‌دانند. (Surucu and Sesen (2019) در تحقیقی نشان دادند عملکرد مدیریت منابع انسانی بر رفتارهای کارآفرینی مؤثر است و تعامل اعضای پیشرو نقش واسطه‌ای در این رابطه دارد. (Mirkamandar et al (2020) معتقدند عوامل سازمانی، فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه اثرگذار هستند. بررسی تحقیقات گذشته نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای به بررسی رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه اجتماعی نپرداخته است. این در حالی است که در سیاست‌های کلی ناظر بر برنامه ششم توسعه کشور، توسعه اجتماعی به عنوان راهبرد اساسی گسترش عدالت اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی قلمداد شده است. در

جدول ۱ مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی بر اساس پیشینه تحقیق آورده شده است تا از این طریق بتوان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در راستای توسعه اجتماعی را استخراج کرد.

جدول ۱- مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه سازمانی در تحقیقات گذشته

مؤلفه‌ها	منبع
داشتن توانایی	انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)،
تصمیم‌گیری	لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) و Jong et al (2015)
مسئولیت‌پذیری	
جو کارآفرینانه	انوری و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)،
زیر ساختارهای محیطی	Mirkamandar et al (2020) و (Mustafa et al (
وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده	2018
فضای حمایتی	
پاداش	ناصر (۱۳۹۶)، شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴)، خیاطان و
استقلال‌کاری	مبارکی (۱۳۹۳)، رحمانیان کوشکی و عباسی (۱۳۹۲) و
حمایت‌مدیریت	طاهونی و همکاران (۱۳۹۲)
فناوری	انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)،
دسترسی به منابع	مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) و
حذف فرآیندهای زائد اداری	لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲)
ایجاد ارتباطات	رحمانیان کوشکی و عباسی (۱۳۹۲)
حفظ ارتباطات	
استفاده از ارتباطات	
رسمیت	ناصر (۱۳۹۶)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳)، لعلی‌سرابی و
کنترل	عبدوی (۱۳۹۲)،
شایستگی‌های فردی	Mirkamandar et al (2020) و (Mustafa et al (
تجربیات زندگی	2018
محیط خانوادگی	ناصر (۱۳۹۶)، Mirkamandar et al (2020) و
	Surucu and Sesen(2019)

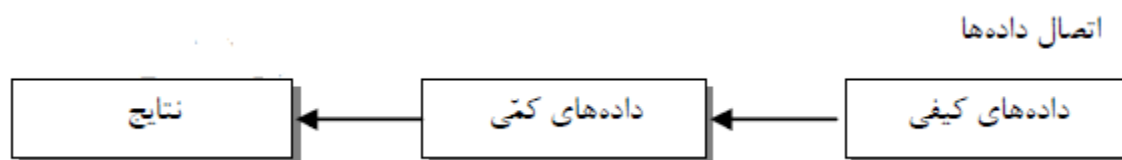
## روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی بود که با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شده است (شکل ۱). جامعه آماری در مرحله کیفی، ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی (براساس تجربه و

تحصیلات مرتبط) بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند با تکنیک گلوله برفی انتخاب شدند و در مرحله کمی، شامل کارکنان دادگستری استان گلستان به تعداد ۱۴۰۱ نفر بودند که حجم نمونه مطابق جدول Krejcie and Morgan (1970) کمتر از ۳۰۲ نفر بود و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. این پژوهش از نظر قلمرو زمانی، نوعی بررسی مقطعی بوده و از شهریور سال ۱۳۹۸ شروع شده و تا تیرماه ۱۳۹۹ ادامه یافته است. ابتدا بر اساس پیشینه تحقیق، چارچوب مفهومی اولیه طراحی و سپس با استفاده از رویکرد کیفی (به‌کارگیری روش دلفی در سه دور) مؤلفه‌های جدول ۱ مورد نظرسنجی قرار گرفته‌اند. برای تحلیل روابط از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی، از مصاحبه نیمه باز با خبرگان به روش دلفی در سه دور و در مرحله کمی، از پرسشنامه برای نظرسنجی از کارکنان استفاده شده است. در بخش کیفی برای روایی و پایایی از معیارهای Lincoln and Guba (1982) که عبارتند از: قابلیت اعتبار، قابلیت ثبات، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید، استفاده شده است. در این تحقیق قابلیت اعتبار از طریق بررسی توسط خبرگان صورت گرفت. به این ترتیب که در چند مورد پس از انجام و پیاده‌سازی مصاحبه نیمه باز به همراه تحلیلی از مصاحبه در اختیار فرد مصاحبه شونده قرار گرفت تا از صحت اطلاعات به دست آمده در مصاحبه اطمینان حاصل شود. برای بررسی معیار قابلیت ثبات، سعی شد تا با تهیه شواهد و مدارک کافی در خصوص مولفه‌های رفتار کارآفرینانه سازمانی به گونه مشروح و دقیق، رویه‌های مورد مطالعه، زمینه و شرایط پژوهش توصیف گردد. سعی شد کلیه فعالیت‌های صورت گرفته شامل مراحل کار و چگونگی گردآوری و تحلیل داده‌ها به دقت ثبت شوند. در راستای قابلیت انتقال، نتایج حاصل از پژوهش در اختیار دادگستری استان‌های دیگر قرار گرفت و در خصوص قابلیت تأیید، نتایج حاصل از پژوهش توسط استاد یا محقق که نقش راهنمای کار را بر عهده دارد مورد تأیید و صحت قرار گرفت. در بخش کمی، روایی محتوایی پرسشنامه با مشورت از اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. جدول ۵ ماتریس همبستگی میان متغیرهای پنهان پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج می‌توان گفت همه متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری با یکدیگر دارند. جهت دستیابی به میزان اعتبار همگرا و همبستگی داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس استفاده شد (جدول ۶). برای ارزیابی روایی واگرا نیز از روش فورنل و لاکر استفاده شده است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (Faisal et al., 2006). در نهایت می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است.

## الگوریتم روش تحقیق آمیخته اکتشافی

بخش کیفی: انجام مصاحبه‌های تخصصی با صاحب نظران با استفاده از مصاحبه نیم ساخت یافته. ثبت و ذخیره مصاحبه‌ها به صورت تحلیل محتوا و استخراج گویه‌های اولیه. بخش میانی: استفاده از تکنیک دلفی برای اطمینان از گویه‌های استخراج شده و شناسایی گویه‌های نهایی. بخش کمی: طراحی پرسشنامه لازم برای گردآوری داده‌ها پیرامون گویه‌های شناسایی شده.



شکل ۱- الگوریتم روش تحقیق آمیخته اکتشافی (مبینی دهکردی، ۱۳۹۰)

## تحلیل داده‌ها

در این بخش جهت اطمینان‌سازی از شناسایی دقیق عوامل، پرسشنامه نیمه باز محقق‌ساخته با استفاده از روش دلفی، تهیه و در اختیار ۱۱ خبره گذاشته شد تا اجماع حاصل گردد.

جدول ۲- نتایج مرحله اول نظرسنجی

درصد نسبت به کل	تعداد پاسخ‌هایی که بر ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بودند	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه‌ها
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۲	۹	داشتن توانایی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی تصمیم‌گیری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی مسئولیت‌پذیری کارکنان
۸۱	۹	۰	۰	۲	۴	۵	در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	جو کارآفرینانه در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۸	۳	زیر ساختارهای محیطی

							در راستای توسعه اجتماعی
							وجود قوانین مناسب و تسهیل کننده در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۸	۲	
							ایجاد فضای حمایتی در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۳	۸	
							پاداش کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۴	۶	
							استقلال کاری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۷	۴	
							حمایت مدیریت از کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۶	۵	
							بکارگیری فناوری در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۲	۴	۵	
							دسترسی به منابع در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۲	۵	۴	
							حذف فرآیندهای زائد اداری در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۷	۳	
							ایجاد ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۳	۵	۳	
							حفظ ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	
							استفاده از ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	



۷۲	۸	۰	۰	۳	۲	۶	رسمیت در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۵	۶	کنترل در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	شایستگی های فردی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	تجربیات زندگی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۴	۶	محیط خانوادگی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی

عدد به دست آمده در ستون ماقبل آخر را بر ۱۱ (تعداد خبرگان) تقسیم می‌کنیم. اگر عدد بدست آمده از ۰/۷ کمتر شد گویه را حذف می‌کنیم و مقادیر به دست آمده بیشتر از ۰/۷ وارد مرحله دوم می‌شوند. نتایج در ستون آخر جدول ۲ نشان می‌دهد مجموع تعداد پاسخ‌هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بیشتر از ۷۰ درصد کل پاسخ‌دهندگان بودند. لذا هیچ گویه ای حذف نشده و براساس نظر خبرگان سه عامل فرصت‌شناسی، تخصصی بودن کارها و علاقه به خوداشتغالی اضافه وارد مرحله دوم می‌شوند.

### جدول ۳- نتایج مرحله دوم نظرسنجی

گویه‌ها	خیلی زیاد (۵)	زیاد (۴)	متوسط (۳)	کم (۲)	خیلی کم (۱)	تعداد پاسخ‌هایی که بر ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بودند	درصد نسبت به کل
فرصت‌شناسی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۹	۲	۰	۰	۰	۱۱	۱۰۰
داشتن توانایی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۷	۲	۲	۰	۰	۹	۸۱

							راستای توسعه اجتماعی
							مسئولیت‌پذیری کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۳	۷	جو کارآفرینانه در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۹	۲	زیر ساختارهای محیطی در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۸	۲	وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۲	۹	ایجاد فضای حمایتی در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۴	۶	پاداش کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۸	۳	استقلال کاری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۶	۵	حمایت مدیریت از کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۲	۴	۵	بکارگیری فناوری در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	دسترسی به منابع در راستای توسعه اجتماعی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۷	۳	حذف فرآیندهای زائد اداری در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۳	۵	۳	ایجاد ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی

							اجتماعی
							حفظ ارتباطات کارکنان
۸۱	۹	۰	۰	۲	۶	۳	در راستای توسعه اجتماعی
							استفاده از ارتباطات
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
							رسمیت در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۳	۲	۶	کنترل در راستای توسعه اجتماعی
							تخصصی بودن کارها در
۱۰۰	۱۱	۰	۰	۰	۵	۶	راستای توسعه اجتماعی
							شایستگی های فردی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۲	۸	کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
							تجربیات زندگی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۶	۴	در راستای توسعه اجتماعی
							محیط خانوادگی کارکنان
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۶	۴	در راستای توسعه اجتماعی
							علاقه به خود اشتغالی
۹۰	۱۰	۰	۰	۱	۵	۵	کارکنان در راستای توسعه اجتماعی

نتایج نظرسنجی مرحله دوم در جدول ۳ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود در تمامی گویه ها مجموع تعداد پاسخ هایی که برابر با ۴ (زیاد) یا ۵ (خیلی زیاد) بیشتر از ۷۰ درصد کل پاسخ دهندگان بودند. حال باید علاوه بر شرط لازم (بالای ۰/۷) باید شرط کافی را هم بررسی نماییم، یعنی روی گزینه ای که بیشترین پاسخ را دارد باید اجماع وجود داشته باشد.

جدول ۴- میزان اجماع یا توافق خبرگان

گویه‌ها	خیلی زیاد (۵)	زیاد (۴)	متوسط (۳)	کم (۲)	خیلی کم (۱)	بزرگترین مقدار تجمیع	درصد نسبت به کل
فرصت‌شناسی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۹	۲	۰	۰	۰	۹	۸۱
داشتن توانایی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۸	۱	۲	۰	۰	۸	۷۲
تصمیم‌گیری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۸	۲	۱	۰	۰	۸	۷۲
مسئولیت‌پذیری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۸	۱	۱	۰	۰	۸	۷۲
جو کارآفرینانه در راستای توسعه اجتماعی	۸	۱	۱	۰	۰	۸	۷۲
زیر ساختارهای محیطی در راستای توسعه اجتماعی	۲	۹	۰	۰	۰	۹	۸۱
وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده در راستای توسعه اجتماعی	۲	۸	۱	۰	۰	۸	۷۲
ایجاد فضای حمایتی در راستای توسعه اجتماعی	۹	۲	۰	۰	۰	۹	۸۱
پاداش کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۸	۲	۱	۰	۰	۸	۷۲
استقلال کاری کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۳	۸	۰	۰	۰	۸	۷۲
حمایت مدیریت از کارکنان در راستای توسعه اجتماعی	۸	۳	۰	۰	۰	۸	۷۲
بکارگیری فناوری در راستای توسعه اجتماعی	۸	۲	۱	۰	۰	۸	۷۲
دسترسی به منابع در راستای توسعه اجتماعی	۳	۸	۰	۰	۰	۸	۷۲

۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	حذف فرآیندهای زائد اداری در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	ایجاد ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	حفظ ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	استفاده از ارتباطات کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	رسمیت در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۰	۳	۸	کنترل در راستای توسعه اجتماعی
۸۱	۹	۰	۰	۰	۲	۹	تخصصی بودن کارها در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۲	۸	شایستگی‌های فردی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	تجربیات زندگی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۰	۸	۳	محیط خانوادگی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی
۷۲	۸	۰	۰	۱	۸	۲	علاقه به خود اشتغالی کارکنان در راستای توسعه اجتماعی

با توجه به میزان اجماع یا توافق خبرگان برای هر گویه در جدول ۴ شرط کافی برای تمامی گویه‌ها تحقق یافته است. بنابراین فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود و اعضای گروه خبره با تمامی گویه‌ها موافق بوده‌اند و این گویه‌ها بر اساس روش دلفی مورد قبول واقع شدند. در جدول ۵ ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از متغیرها بالای ۰/۷ و میانگین واریانس بیش از ۰/۵ و در حد قابل قبول است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی گویه‌های پرسشنامه پژوهش در جدول ۵ نشان می‌دهد که این گویه‌ها به ۷ بعد تقسیم شده‌اند. همچنین نتایج تحلیل عاملی

تأییدی گویه‌های پرسشنامه پژوهش در جدول ۶ خلاصه شده‌اند زیرا به کمک بارهای عاملی می‌توان گفت کدام گویه در سنجش متغیر پنهان خود سهم بیشتری دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

گویه‌ها	ابعاد						
	رفتاری	محیطی	محتوایی	زمینه‌ای	ارتباطی	ساختاری	فردی
Q1	۰/۵۳۶	۰/۱۴۷	۰/۳۱۶	۰/۰۵۱	-۰/۰۱۰	۰/۱۳۷	۰/۱۳۴
Q2	۰/۵۴۱	۰/۲۹۳	۰/۳۱۷	۰/۰۹۶	۰/۰۶۴	۰/۱۴۸	-۰/۰۵۲
Q3	۰/۶۷۵	۰/۱۷۶	۰/۱۰۳	۰/۱۶۷	۰/۱۴۷	۰/۱۳۹	۰/۲۳۲
Q4	۰/۳۰۱	۰/۵۳۸	۰/۳۶۴	۰/۳۳۹	۰/۱۷۶	۰/۱۱۰	۰/۱۱۷
Q5	۰/۲۹۱	۰/۷۲۴	۰/۰۴۰	۰/۰۴۷	۰/۰۱۵	۰/۱۱۳	۰/۳۹۰
Q6	۰/۱۷۵	۰/۶۸۲	۰/۰۵۰	۰/۱۸۰	۰/۲۶۴	۰/۰۵۲	۰/۰۱۹
Q7	۰/۲۲۹	۰/۵۱۲	۰/۲۴۹	۰/۱۸۵	۰/۱۸۵	۰/۰۸۵	۰/۰۶۱
Q8	۰/۳۸۰	۰/۱۵۵	۰/۴۴۴	۰/۲۸۴	۰/۲۴۹	۰/۰۲۰	۰/۲۶۱
Q9	۰/۱۹۵	۰/۲۱۹	۰/۵۰۴	۰/۳۸۳	۰/۰۹۵	۰/۲۲۲	۰/۰۰۴
Q10	۰/۳۱۵	۰/۱۰۰	۰/۴۵۸	۰/۳۱۸	۰/۰۶۶	۰/۲۲۲	۰/۳۸۹
Q11	۰/۱۳۴	۰/۱۵۴	۰/۱۸۴	۰/۴۶۵	۰/۱۹۲	-۰/۰۴۴	۰/۱۰۷
Q12	۰/۳۰۰	۰/۲۰۸	۰/۲۶۰	۰/۷۴۵	۰/۳۶۵	-۰/۰۱۹	۰/۲۵۰
Q13	۰/۲۳۳	۰/۱۷۷	۰/۲۲۲	۰/۵۷۷	۰/۰۶۱	۰/۱۳۸	۰/۱۳۵
Q14	۰/۲۸۰	۰/۲۳۶	۰/۱۴۵	۰/۱۵۳	۰/۴۳۴	-۰/۱۷۱	۰/۱۱۶
Q15	۰/۳۱۲	۰/۳۲۳	۰/۲۵۸	۰/۳۵۶	۰/۷۰۵	۰/۲۸۵	-۰/۰۶۶
Q16	۰/۲۹۰	۰/۱۸۶	۰/۱۱۸	۰/۲۷۲	۰/۴۰۶	۰/۰۸۸	۰/۱۷۱
Q17	۰/۱۶۱	-۰/۰۱۶	۰/۲۰۹	۰/۳۱۱	۰/۲۰۶	۰/۶۰۶	۰/۱۳۸
Q18	۰/۲۳۶	۰/۱۳۷	۰/۰۹۳	۰/۲۴۶	-۰/۰۰۴	۰/۴۹۶	۰/۱۸۹
Q19	۰/۱۵۶	۰/۰۵۴	-۰/۰۵۸	۰/۱۵۲	۰/۱۹۵	۰/۵۹۳	۰/۲۹۴
Q20	۰/۲۳۴	۰/۲۳۳	۰/۲۲۲	۰/۳۱۸	۰/۱۶۴	۰/۱۳۰	۰/۵۹۳
Q21	۰/۱۷۸	۰/۲۱۴	-۰/۰۰۶	۰/۱۳۴	-۰/۰۵۱	۰/۱۵۴	۰/۶۲۶
Q22	۰/۱۲۲	۰/۳۰۰	۰/۳۸۱	۰/۰۶۴	۰/۳۳۱	۰/۳۳۱	۰/۴۳۰
Q23	۰/۳۱۳	۰/۳۲۸	۰/۱۰۷	-۰/۰۱۴	۰/۰۳۸	۰/۱۶۲	۰/۷۱۲

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (ضرایب بارهای عاملی)

سوال	ارتباطی	توسعه اجتماعی	رفتاری	زمینه‌ای	ساختاری	فردی	محتوایی	محیطی
Q1			۰/۷۶۴					
Q2			۰/۸۵۴					
Q3			۰/۷۸۷					
Q4							۰/۸۰۴	
Q5							۰/۷۴۱	
Q6							۰/۸۴۰	
Q7							۰/۸۱۵	
Q8							۰/۸۲۸	
Q9							۰/۸۳۳	
Q10							۰/۸۰۸	
Q11				۰/۸۸۵				
Q12				۰/۸۳۰				
Q13				۰/۸۶۶				
Q14	۰/۷۶۶							
Q15	۰/۸۲۷							
Q16	۰/۸۵۴							
Q17					۰/۸۱۰			
Q18					۰/۷۰۵			
Q19					۰/۸۰۹			
Q20						۰/۷۹۶		
Q21						۰/۶۵۳		
Q22						۰/۷۵۴		
Q23						۰/۷۶۱		
Q24		۰/۸۰۰						
Q25		۰/۷۳۲						
Q26		۰/۷۱۲						
Q27		۰/۶۸۵						
Q28		۰/۶۳۱						
Q29		۰/۶۲۸						

۰/۷۳۲	Q30
۰/۵۷۵	Q31
۰/۷۳۳	Q32
۰/۷۲۷	Q33
۰/۷۳۴	Q34
۰/۶۵۷	Q35
۰/۶۲۸	Q36
۰/۵۷۳	Q37
۰/۵۹۶	Q38
۰/۷۰۹	Q39
۰/۷۰۱	Q40
۰/۷۴۲	Q41
۰/۷۲۹	Q42
۰/۷۷۶	Q43
۰/۷۹۱	Q44
۰/۶۱۷	Q45
۰/۷۱۹	Q46
۰/۶۷۹	Q47
۰/۶۴۴	Q48

بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار (مقادیر بالای ۰/۳) بوده‌اند. بنابراین سازه‌های مورد مطالعه از جهت روایی دارای اعتبار بالایی هستند.

جدول ۷- پایایی ابزار پرسشنامه

R <sup>2</sup>	Communality	AVE	CR	آلفای کرونباخ	متغیر
-	۰/۶۴۴	۰/۶۴۴	۰/۸۴۴	۰/۷۲۴	رفتاری
-	۰/۶۴۲	۰/۶۴۲	۰/۸۷۷	۰/۸۱۳	محیطی
-	۰/۶۷۷	۰/۶۷۷	۰/۸۶۳	۰/۷۶۲	محتوایی
-	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۸۹۶	۰/۸۲۵	زمینه‌ای
-	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۸۵۷	۰/۷۴۹	ارتباطی
-	۰/۶۰۲	۰/۶۰۲	۰/۸۱۹	۰/۷۶۹	ساختاری
-	۰/۵۵۲	۰/۵۵۲	۰/۸۳۱	۰/۷۲۷	فردی
۰/۹۴۹	۰/۵۶۸	۰/۵۶۸	۰/۹۵۳	۰/۹۴۸	رفتارکارآفرینانه سازمانی
۰/۶۷۷	۰/۵۸۰	۰/۵۸۰	۰/۹۵۸	۰/۶۵۴	توسعه اجتماعی



جدول ۸- ماتریس همبستگی متغیرهای پنهان و روایی واگرا

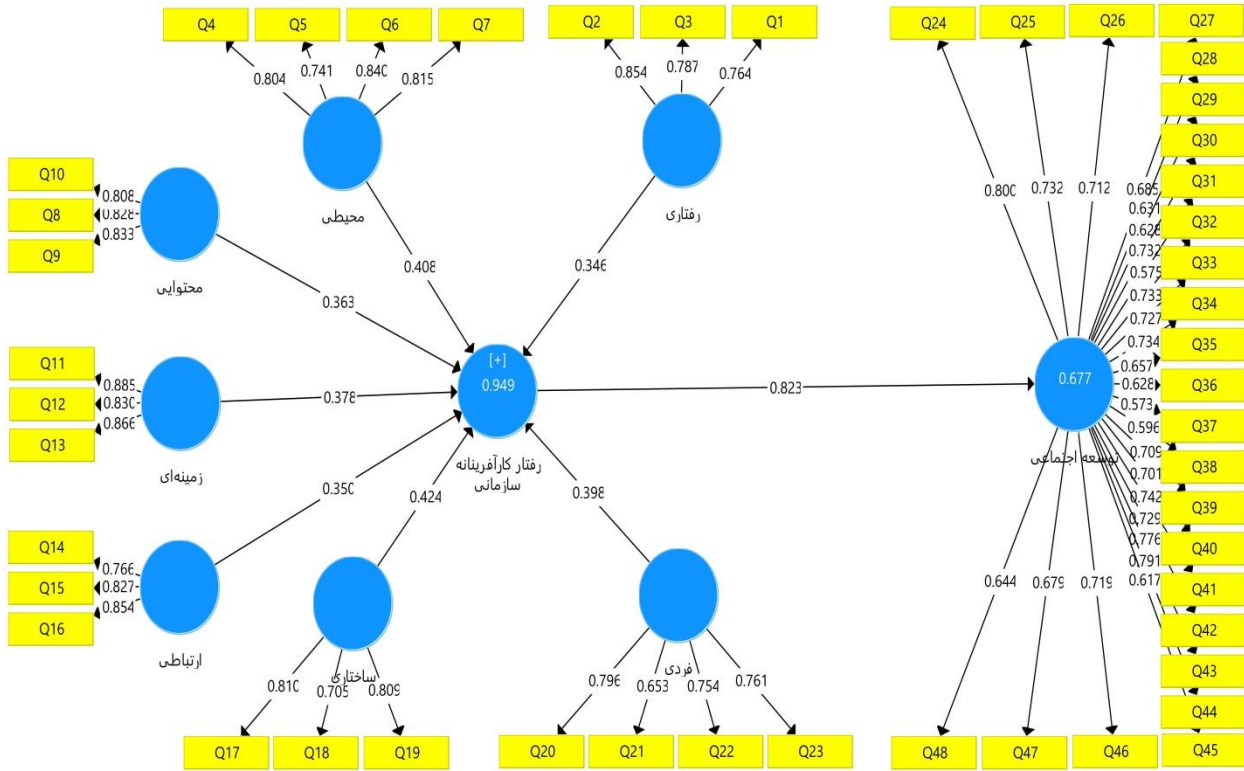
متغیر	ارتباطی	توسعه اجتماعی	رفتار کارآفرینانه سازمانی	رفتاری	زمینه‌ای	ساختاری	فردی	محتوایی	محیطی
ارتباطی	۰/۸۱۶								
توسعه اجتماعی	۰/۶۶۷	۰/۷۶۲							
رفتار کارآفرینانه	۰/۷۴۱	۰/۷۲۳	۰/۷۵۴						
سازمانی				۰/۸۰۳	۰/۷۰۸	۰/۶۶۱	۰/۵۹۴		
رفتاری				۰/۶۳۷	۰/۵۷۹	۰/۶۹۹	۰/۷۳۳		
زمینه‌ای				۰/۸۶۱	۰/۵۷۹	۰/۶۹۹	۰/۷۳۳		
ساختاری				۰/۵۴۵	۰/۶۸۴	۰/۵۹۰	۰/۵۸۲		
فردی				۰/۶۱۶	۰/۷۳۱	۰/۷۴۵	۰/۷۵۹		
محتوایی				۰/۷۰۸	۰/۶۹۵	۰/۶۸۵	۰/۶۹۳	۰/۸۲۳	
محیطی				۰/۷۴۰	۰/۵۸۲	۰/۷۰۴	۰/۶۵۹	۰/۷۵۱	۰/۸۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۷ (بخش AVE) که ریشه دوم آن در قطر جدول ۷ ذکر شده) روایی واگرا وجود دارد. چون اعداد قطر اصلی، یعنی ریشه دوم مقادیر AVE، بزرگتر از اعداد زیرین خود، یعنی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها، هستند (Faisal et al., 2006).

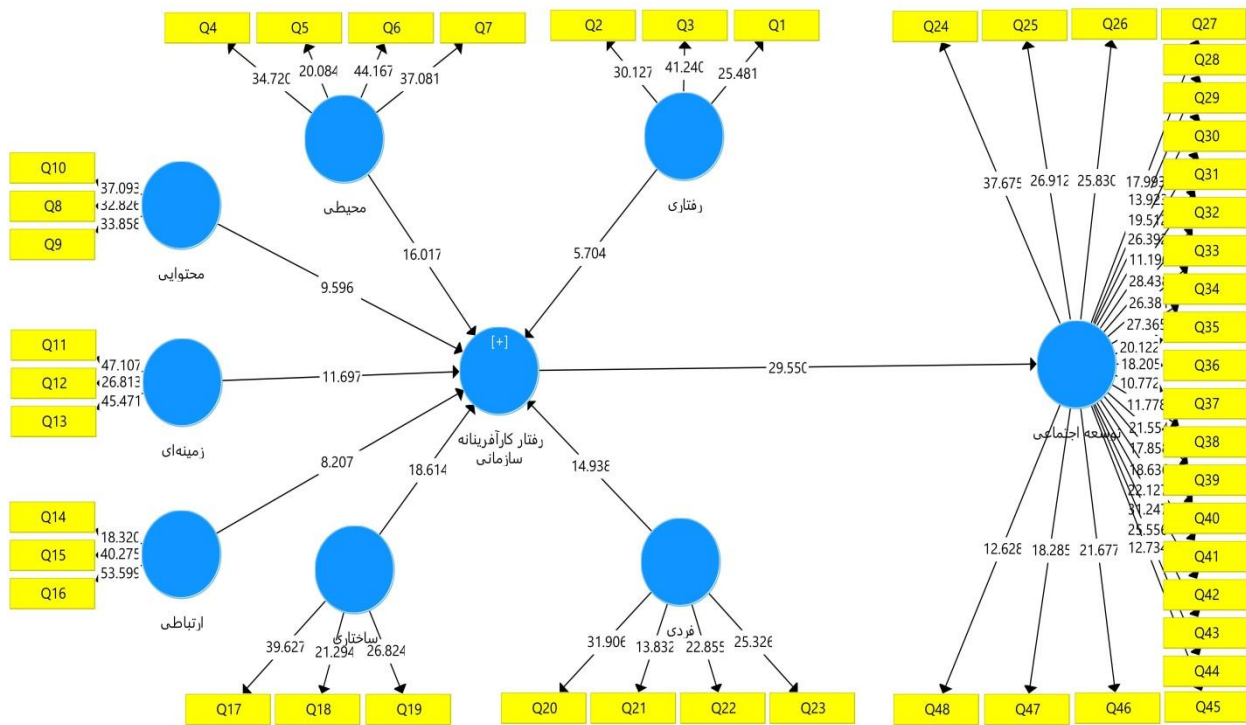
برای بررسی برازش کلی مدل نیز از معیار GOF استفاده شد. این معیار طبق اعداد مندرج در جدول ۶ بدست آمده و از دو شاخص میانگین شاخص تجمعی و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی بین سازه‌ها در این معیار استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۷۱۶ بود. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است (Warfield., 1974). می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش برازش بالا و قوی دارد. پس از بررسی و تأیید مدل، برای آزمون معناداری روابط بین متغیرها از دو شاخص جزئی ضریب مسیر و t-value استفاده شد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد چنانچه مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد رابطه تأیید و در صورت کمتر بودن رابطه رد می‌شود (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸). در شکل‌های ۱ و ۲ دو حالت تخمین ضرایب مسیر و معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱- ضرایب مسیر



شکل ۲- ضرایب آماره t-value

شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهند که ضرایب استاندارد بین متغیرهای مکنون برون‌زا (عوامل تأثیرگذار) با متغیر مکنون درون‌زا (رفتار کارآفرینانه سازمانی) داخل بازه (۱ و -۱) و مقدار  $t$ -value برای روابط در خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارند، یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر عوامل (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری، فردی) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی معنی‌دار شده است.

جدول ۹- ضرایب مسیر و ضرایب معناداری

شماره	مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اول	رفتاری --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۴۶	۵/۷۰۴	۰/۰۰۱۱	تأیید
دوم	محیطی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۴۰۸	۱۶/۰۱۷	۰/۰۰۰	تأیید
سوم	محتوایی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۶۳	۹/۵۹۶	۰/۰۰۴	تأیید
چهارم	زمینه‌ای --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۷۸	۱۱/۶۹۷	۰/۰۰۲	تأیید
پنجم	ارتباطی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۵۰	۸/۲۰۷	۰/۰۰۷	تأیید
ششم	ساختاری --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۴۲۴	۱۸/۶۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
هفتم	فردی --- رفتار کارآفرینانه سازمانی	۰/۳۹۸	۱۴/۹۳۸	۰/۰۰۱	تأیید
هشتم	رفتار کارآفرینانه سازمانی --- توسعه اجتماعی	۰/۸۲۳	۲۹/۵۵۰	۰/۰۰۰	تأیید

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

توسعه اجتماعی امروزه به عنوان یک راهبرد توسعه شناخته شده است و یکی از عوامل مؤثر بر بهبود توسعه اجتماعی توجه به بحث کارآفرینی می‌باشد و لازمه پیشرفت و تحقق توسعه پایدار در کشور، رفتار کارآفرینانه سازمانی است. متغیرهای بسیاری بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیرگذار هستند و رفتار کارآفرینانه سازمانی لازمه موفقیت و بقای سازمان‌ها در هر اندازه‌ای اعم از دولتی و خصوصی است که دادگستری استان گلستان نیز از این امر مستثنی نیست. بنابراین هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی و تأثیر آن بر توسعه اجتماعی در دادگستری استان گلستان بوده است. نتایج دلفی در این تحقیق نشان دادند ۲۳ گویه در قالب ۷ بعد (رفتاری، محیطی، محتوایی، زمینه‌ای، ارتباطی، ساختاری و فردی) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در دادگستری گلستان مؤثر هستند که بعد رفتاری شامل مؤلفه‌های فرصت‌شناسی، داشتن توانایی تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)، لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) و (Jong et al (2015) همخوانی دارند.

همچنین بعد محیطی شامل مؤلفه‌های جوکارآفرینانه، زیرساختارهای محیطی، وجود قوانین مناسب و تسهیل‌کننده و فضای حمایتی است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، Mirkamandar et al (2020) و Mustafa et al (2018) همخوانی دارند. بعد محتوایی شامل مؤلفه‌های پاداش، استقلال کاری و حمایت مدیریت است که با نتایج تحقیقات ناصر (۱۳۹۶)، شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳)، رحمانیان کوشککی و عباسی (۱۳۹۲) و طاهونی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد زمینه‌ای شامل مؤلفه‌های فناوری، دسترسی به منابع و حذف فرآیندهای زائد اداری است که با نتایج تحقیقات انوری و همکاران (۱۳۹۹)، زالی و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) و لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد ارتباطی شامل مؤلفه‌های ایجاد ارتباطات، حفظ ارتباطات و استفاده از ارتباطات است که با نتایج تحقیق رحمانیان کوشککی و عباسی (۱۳۹۲) همخوانی دارند. بعد ساختاری شامل مؤلفه‌های رسمیت، کنترل و تخصصی بودن کارها است که با نتایج تحقیقات ناصر (۱۳۹۶)، خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳)، لعلی‌سرابی و عبدوی (۱۳۹۲)، Mirkamandar et al (2020) و Mustafa et al (2018) همخوانی دارند و بعد فردی شامل مؤلفه‌های شایستگی‌های فردی، تجربیات زندگی، محیط خانوادگی و علاقه به خود اشتغالی است که با نتایج ناصر (۱۳۹۶)، Mirkamandar et al (2020) و Surucu and Sesen (2019) همخوانی دارند. همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان دادند رفتاری (۰/۳۴۶)، محیطی (۰/۴۰۸)، محتوایی (۰/۳۶۳)، زمینه‌ای (۰/۳۷۸)، ارتباطی (۰/۳۵۰)، ساختاری (۰/۴۲۴) و فردی (۰/۳۹۸) بر رفتار کارآفرینانه سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند و رفتار کارآفرینانه سازمانی نیز بر توسعه اجتماعی به میزان (۰/۸۲۳) تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیق کیاکجوری و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

در ادامه در راستای نتایج تحقیق، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

بر اساس بعد رفتاری، پیشنهاد می‌شود مدیران فضای مناسبی را جهت تصمیم‌گیری و فرصت‌شناسی کارکنان ایجاد کنند تا سبب تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد محیطی، پیشنهاد می‌شود مدیران بستر حمایتی از ایده‌های کارآفرینانه برای بهبود فرآیندهای سازمانی در دادگستری را ایجاد کنند.

بر اساس بعد محتوایی، پیشنهاد می‌شود مدیران با تفویض اختیار و دادن استقلال به کارکنان سبب تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد زمینه‌ای، پیشنهاد می‌شود مدیران با در دسترس قرار دادن منابع و فناوری‌های به روز سبب در راستای ایجاد نوآوری در فرآیندها و تقویت رفتار کارآفرینانه سازمانی در کارکنان شوند.

بر اساس بعد ارتباطی، پیشنهاد می‌شود مدیران توانایی برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه کارکنان با یکدیگر را از طریق برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت به وسیله متخصصان این حوزه تقویت کنند.

بر اساس بعد ساختاری، پیشنهاد می‌شود مدیران با انعطاف‌پذیری سازمانی و دوری‌گزیدن از رویه‌های اجرایی استاندارد بخش‌های مرتبط با شغل کارکنان در هر سطح و کاهش وابستگی به شرح وظایف سبب بهبود رفتار کارآفرینانه سازمانی کارکنان شوند.

بر اساس بعد فردی، پیشنهاد می‌شود مدیران روحیه خدمت و کارآفرینی را بین کارکنان تقویت کنند. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران دادگستری با تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی در سازمان با مشارکت داوطلبانه کارکنان در زمینه کارآفرینی سازمانی موجب توسعه اجتماعی در سازمان گردند.

## منابع

- آذر، ع. و خسروانی، ف. ۱۳۹۸. تحقیق در عملیات نرم. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- انوری، ش.، عطایی، م.، و طاهرپور کلانتری، ح. ۱۳۹۹. شناسایی الگوی رفتاری کارآفرینان مستقل در ایران. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۶ (۷۷): ۱۴۸-۱۲۷.
- بهادری، ج. ۱۳۹۲. نقش و جایگاه کارآفرینی در توسعه اقتصادی و پایدار. همایش دانشگاه کارآفرین؛ صنعت دانش محور: بابلسر.
- پورنظری، م.، صدیقی، ح.، و چیدری، م. ۱۳۹۳. بررسی عوامل محیطی مؤثر بر رفتار کارآفرینانه در کارآفرینان کشاورزی. کارآفرینی در کشاورزی، ۱ (۳): ۱۰۰-۸۳.
- خیاطان، م.، و مبارکی، م. ۱۳۹۳. عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران. پی‌اورد سلامت، ۸ (۳): ۲۰۹-۱۹۸.
- دیانتی، ر.، و زارع زیدی، ع. ۱۳۹۶. نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی. دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲ (۴): ۱۲-۱.
- رحمانیان کوشکی، م.، و عباسی، ع. ۱۳۹۲. سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم. مدیریت دولتی، ۵ (۴): ۱۳۸-۱۲۱.
- زالی، م.، نیلی آرام، ع.، رضائیان، ع.، و کردناویج، ا. ۱۳۹۹. ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب‌وکارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی، ۳ (۴): ۲۱-۱.
- زبیری، ه.، و صلاحی کجور، س. ۱۳۹۷. اثر استقلال قضایی بر تولید ناخالص داخلی (مطالعه بین کشوری با روش داده‌های تابلویی). فصلنامه مدل‌سازی اقتصادسنجی، ۳ (۳): ۸۲-۶۳.

- سلیمانی، ا.، موسوی، م.، میرزایی، م.، و حسینی، ر. ۱۳۹۲. بررسی اهمیت و ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها و راه‌های گسترش آن. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری): رودهن.
- شاه‌آبادی، ا.، شهبازی، ش.، و سهراب یوفا، ح. ۱۳۹۴. تأثیر عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (سیاست‌های کلان اقتصادی) بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه‌های منتخب ایران. فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۸ (۳): ۸۳-۶۳.
- طاهونی، م.، صالح پور، م.، و عزیزی، ک. ۱۳۹۲. عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی. همایش ملی مدیریت بازرگانی با محوریت کسب‌وکارهای کارآفرینانه و اقتصاد دانش بنیان: رامسر.
- فارسیجانی، ح.، اخوان خرازیان، م.، و شهبازی، م. ۱۳۹۳. نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در بروز رفتار کارآفرینانه (مؤسسه هدایت فرهیختگان جوان). چشم انداز مدیریت دولتی، ۲۰ (۱): ۹۷-۷۳.
- فاضلی، م.، فتاحی، س.، و زنگان رفیعی، ن. (۱۳۹۲). توسعه اجتماعی، شاخص‌ها و جایگاه ایران در جهان، مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، ۲(۱): ۱۸۲-۱۵۹.
- کیاکجوری، د.، کوزه‌گر، امین.، و امیری، بهناز. ۱۳۹۱. ضرورت کارآفرینی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان: بابلسر.
- لعلی‌سرابی، ا.، و عبدوی، م. ۱۳۹۲. طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در بخش دولتی ایران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی: قم.
- مبینی دهکردی، ع. (۱۳۹۰). معرفی طرح‌ها و مدل‌ها در روش تحقیق آمیخته، فصلنامه راهبرد، ۲۰(۶): ۲۳۴-۲۱۷.
- مقیمی، م.، زالی، م.، و مرزبان، ش. ۱۳۹۳. بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۶ (۱۱): ۱۴۴-۱۲۳.
- ناصر، ش. ۱۳۹۶. بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان شهرداری تهران. کنفرانس بین‌المللی فرصت‌ها و چالش‌ها مدیریت، اقتصاد و حسابداری: تهران.
- Cardon, M., S. Wincent, J., Singh, J., and Drnovsek, M. 2009. The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3): 511-532.
- Faisal, M. N., Banwet, D. K., and Shankar, R. 2006. Supply chain risk mitigation: modelling the enablers. *Business Process Management*, 12(4): 535-552.
- Gawke, C., Gorgievski, J., and Bakker, A. 2017. Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1): 88-100.

- Jong, J. P. D., Parker, S. K., Wennekers, S., and Wu, C. H. 2015. Entrepreneurial behavior in organizations: does job design matter?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(4): 981-995.
- Lyne, I., Ngin, C. and Santoyo-Rio, E. 2018. Understanding social enterprise, social entrepreneurship and the social economy in rural Cambodia, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 12(3): 278-298.
- Mirkamandar, S., Beheshtifar, M., Pourkiani, M., and Sheykhi. A. 2020. Designing a Model of Antecedents of Entrepreneurial Orientation and Behavior (Case Study: Administrative Agencies in Kerman Province). *Turismo: Estudos & Práticas*,1(1): 1-10.
- Mustafa, M., Gavin, F., and Hughes, M. 2018. Contextual determinants of employee entrepreneurial behavior in support of corporate entrepreneurship: a systematic review and research agenda. *Journal of Enterprising Culture*, 26(03): 285-326.
- Rutherford,W.2007.Corporateentrepreneurship:An empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents, *Journal of Organizational Change Management*, 20(3): 429-446.
- Stopford, J., and Baden-Fuller, W. 1994. Creating Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 15(7):521-536.
- Surucu, L., and Sesen, H. 2019. Entrepreneurial behaviors in the hospitality industry: Human resources management practices and leader member exchange role. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 66: 114.
- Wakkee, I.,Elfring, T., and Monaghan, S. 2010. Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(1): 1-21.
- Warfield, J. W. 1974. Developing interconnected matrices in structural modelling, *IEEE transcript on systems. Men and Cybernetics*, 4(1): 51-81.

## **Analysis of factors affecting organizational entrepreneurial behavior in the direction of social development**

### **Abstract**

The aim of the current research was to analyze the factors affecting organizational entrepreneurial behavior in the direction of social development in Golestan province. This research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method, which was conducted with a mixed exploratory approach. The statistical population in the qualitative stage was 11 academic and organizational experts who were selected in a targeted way using the snowball technique, and in the quantitative stage, there were 1401 employees of the judiciary in Golestan province, and the sample size was determined to be 302 based on the Karjesi and Morgan table. A simple random method was used for sampling. The Delphi method was used to identify the factors and the structural equation method with SmartPLS3 software was used to check the relationships between the variables. Delphi results showed that the dimensions of organizational entrepreneurial behavior include 7 dimensions (behavioral, environmental, content, contextual, communicative, structural, individual) and the results of structural equations showed the dimensions (behavioral, environmental, content, contextual, communicative, structural, individual) to 0.346, 0.408, 0.363, 0.378, 0.350, 0.424 and 0.398 have a significant effect on organizational entrepreneurial behavior. Also, organizational entrepreneurial behavior has a significant effect on social development by 0.823.

**Keywords:** organizational entrepreneurial behavior, social development, justice.