

## ارتباط بین کار آفرینی سازمانی و رهبری تحول آفرین با مسئولیت پذیری اجتماعی در جامعه پزشکی

مریم حسینی گوهری<sup>۱</sup>، حمدالله منظری توکلی<sup>۲</sup>، سعید صیادی<sup>۲</sup>، سنجر سلاجقه<sup>۲</sup>

### چکیده

**مقدمه:** امروزه سازمان‌ها با این موضوع مواجه هستند که چه عواملی زمینه‌ساز رشد و شکوفایی مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها خواهد شد. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با مسئولیت‌پذیری اجتماعی جامعه پزشکی انجام گردید.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-تحلیلی بود که به روش پیمایشی مقطعی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخت. جامعه آماری این پژوهش، مدیران و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان در سال ۱۳۹۷ بود. تعداد ۳۸۴ نمونه به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. داده‌ها از طریق نسخه فارسی پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی Allen و همکاران، رهبری تحول‌آفرین میرمحمدی و رجایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی طاهری گردآوری شدند و به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ مورد تحلیل قرار گرفتند.

**نتایج:** یافته‌های پژوهش نشان داد کارآفرینی سازمان ( $P=0/002$ ) و ابعاد آن شامل محیط کسب و کار ( $P=0/023$ )، فرهنگ کارآفرینانه ( $P=0/001$ )، گرایش کارآفرینانه ( $P=0/031$ ) و اقدام کارآفرینانه ( $P=0/001$ ) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری دارند. همچنین رهبری تحول‌آفرین ( $P=0/001$ ) و ابعاد آن شامل چشم‌انداز ( $P=0/004$ )، نهادینه‌سازی تغییرات ( $P=0/001$ ) و فعالیت‌های هدفمند ( $P=0/001$ ) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری دارند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج مطالعه پیشنهاد می‌شود که با به‌کارگیری راهبردهای کارآفرینی سازمانی و رهبری تحول‌آفرین، زمینه اعتدالی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه پزشکی فراهم شود تا خدماتی شایسته و متناسب با نیاز جامعه ارائه گردد.

**واژگان کلیدی:** کارآفرینی سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی

### مقدمه

پاسخگویی حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار شده است، به طوری که علاوه بر پاسخ به این سؤال که «آیا کاری که انجام شده، به طور مطلوب ارائه شده است یا نه؟»، باید به سؤال مهم‌تری نیز پاسخ داد که «آیا کاری که انجام شده، واقعاً لازم بوده است یا خیر؟» (۲). مسئولیت‌پذیری، با پشتکار، وظیفه‌شناسی و سازمان‌دهی فرد در مقابل تنبلی، عدم پاسخگویی و

علم پزشکی در مکاتب گوناگون، از قداست و فضیلت بالایی برخوردار است و خداوند در قرآن کریم به صراحت به قداست این علم اشاره کرده است (۱). در حال حاضر، نظام پزشکی (مراقبتی و بهداشتی - درمانی) وارد عصر پاسخگویی شده است و با تغییرات سریعی که در نظام سلامت رخ می‌دهد؛

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

Email: H\_manzari33@yahoo.com

نویسنده‌ی مسئول: حمدالله منظری توکلی

آدرس: کرمان، بلوار ولیعصر، دفتر ریاست دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان      تلفن: ۰۳۴-۳۳۲۱۰۰۴۳      فاکس: ۰۳۴-۳۳۲۱۰۰۵۱

عمل بدون تفکر، تعریف می‌شود. این ابعاد بیشتر در صفات ویژه‌ای که نشانه دقت، پاسخگویی و قابل اعتماد مردم بودن است، خلاصه می‌شود و نقطه مقابل آن افرادی است که تنبل و بی‌نظم هستند (۲).

سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند؛ لذا چگونگی فعالیت‌های آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان‌های مربوط ملزم به جبران آن باشند. امروزه همه مدیران سازمان‌ها باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد و سازمان‌هایی که نمی‌توانند خود را با این مهم تطبیق دهند، موفق نخواهند بود. این نقش اجتماعی از این اصل پذیرفته شده نشأت می‌گیرد که هر فردی مسئول رفتار خود است و چنانچه از طرف وی، خواه به طور عمد و یا غیرعمد صدمه‌ای به دیگران وارد شود، باید پاسخگو باشد. سازمان‌ها نیز از این مقوله مستثنی نیستند و باید پاسخگوی تأثیرات اجتماعی نامطلوب خود باشند (۳). مسئله‌ای که امروزه سازمان‌ها با آن مواجهه هستند، این است که چه عواملی زمینه‌ساز شکوفایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها خواهند شد (۴). از جمله عواملی که می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مسئولیت اجتماعی سازمان باشد، بحث کارآفرینی سازمانی و رهبری تحول‌آفرین است.

امروزه مبحث توسعه کارآفرینی سازمانی بخش جدایی‌ناپذیر و کلیدی مباحث توسعه اقتصادی و اجتماعی در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه می‌باشد و با توجه به روند رو به رشد تحولات محیطی، وجود کارآفرینی سازمانی برای شرکت‌ها به یک ضرورت تبدیل و فعالیت‌های کارآفرینانه موجب بهبود عملکرد آن‌ها شده است؛ بنابراین با توجه به

تحولات مستمر در محیط، اغلب کسب و کارها، توسعه کارآفرینی سازمانی و رفع عوامل بازدارنده آن، عامل اصلی در موفقیت بلندمدت سازمان‌ها به حساب می‌آید (۵). کارآفرینی سازمانی را به عنوان فعالیت‌هایی تعریف می‌کنند که به طور صحیح از حمایت قانونی و منابع سازمانی در جهت تلاش‌های نوآورانه برای محصول جدید، رشد و بهبود محصول و فرآیندهای جدید استفاده می‌کند. در دنیای امروز شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد و توسعه فرهنگ در جامعه و ویژگی‌های منحصر به فرد کارآفرینی در سازمان، از عناصر رشد و توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی محسوب می‌شود (۶). کارآفرینی نقش مهمی در فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. بدون تردید در توسعه فرهنگ کارآفرینی، عوامل متعددی دخیل هستند که ضرورت دارد شناسایی شوند و درجه تأثیرگذاری هر یک از آن‌ها مشخص گردد. در مجموع، شناسایی ویژگی‌های منحصر به فرد کارآفرینان و عوامل مؤثر بر رشد فرهنگ کارآفرینی در سازمان شغلی یک فرد می‌تواند در دنیای معاصر به عنوان عنصر رشد و توسعه، در ابعاد مختلف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی محسوب شود. به گونه‌ای که عنصر کارآفرینی به عنوان موتور حرکت تولید و توسعه اقتصادی و تقویت‌کننده روحیه سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی تلقی می‌گردد. با توجه به نقش کارآفرینی در توسعه همه جانبه در کشورهای صنعتی و پیشرفته، کشورهای در حال توسعه نیز به دنبال ایجاد مجموعه گسترده‌ای از سازمان‌های کارآفرین هستند (۷).

مسئولیت اجتماعی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمان‌ها است که به گونه‌ای تصمیم‌گیری

نمایند که در کنار کسب سود، سطح رفاه جامعه نیز بهبود یابد (۸). جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. رهبری تحول‌گرا به عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری در روان‌شناسی سازمانی است که از جنبه بررسی رضایت زیردستان از این نوع سبک رهبری، مورد تحقیق گسترده قرار گرفته است (۵). از طرفی یکی از وظایف اصلی رهبران، ایجاد تحول اساسی در کارکنان خود است. این وظیفه در محیط‌های کاری چند فرهنگی که هر دسته از کارکنان به فرهنگی جدا تعلق دارند، اهمیت بیشتری دارد. در این میان، نقش رهبرانی که سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند، بیش از پیش آشکار می‌شود. چنین رهبرانی را رهبران تحول‌آفرین می‌نامند. رهبری تحول‌آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری و بیانگر فرآیندی است که افراد را متحول می‌کند. رهبران تحول‌آفرین به تک‌تک کارکنان محیط‌های آموزشی کمک می‌کنند که هر یک، خود به عاملی تحول‌آفرین مبدل شوند و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده حرکت دهند. نتایج تحقیقات به طور پیوسته نشان داده است که رهبران اثربخش، رهبران تحول‌آفرین هستند. همچنین در حوزه آموزش نیز این رهبران اثربخش مورد مطالعه قرار گرفته‌اند.

لذا کارکنان آموزشی دانشگاه‌ها نیز با رهبری تحول‌آفرین در سازمان رشد پیدا می‌کنند و به عنوان افرادی آشنا با نقش و اهمیت رهبر تحول‌آفرین می‌توانند در کمک به این رهبران نقش مهمی را ایفا

کنند (۹).

بر اساس مطالعات جدید، همکاری بین سه بخش صنعت، دانشگاه و دولت، در ارتقای سیستم ملی و محلی ضرورت دارد. از میان این سه عامل، دانشگاه‌ها به دلیل داشتن رسالت ارائه جدیدترین دانش‌ها و فنون، نقشی پررنگ‌تر از سه بخش دیگر بر عهده دارند. بر این اساس، مأموریت دانشگاه‌ها در بستر زمان، همگام با تحولات و دگرگونی‌های جهانی و در راستای هدف پاسخگویی به نیازهای اقتصادی جوامع، دچار تحول شده و به سوی مشارکت در پارادایم کارآفرینانه در حال توسعه و حرکت است. به بیان دیگر، در دنیایی که جهانی شدن نقش مهمی را در فرآیند و تغییرات اجتماعی و اقتصادی بازی می‌کند، نقش دانشگاه‌ها با توجه به مسئولیت‌های جدید در قبال جامعه در حال تغییر مانند اقتصاد ملی، توسعه اجتماعی، کاهش منابع مالی عمومی و بازار آموزشی دگرگون شده است (۵) که دانشگاه علوم پزشکی نیز از این قاعده مستثنی نیست. Križanová و همکاران، در پژوهشی به بررسی هارمونی‌های بین فعالیت‌هایی که شرکت‌ها در راستای کارآفرینی انجام می‌دهند و مسئولیت‌پذیری آن‌ها پرداختند. این تحقیق در بخش اقتصاد دانشگاه Zilina انجام شد و نتایج حاصل از آن نشان داد که ادراک از مسئولیت اجتماعی در سطح بالایی است و مفهوم کارآفرینی در ارتباط با مسئولیت اجتماعی می‌باشد (۳). Allen و همکاران، در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحولی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی و هویت سازمانی پرداختند. این تحقیق در بین کارکنان دانشگاه انجام شد و نتایج نشان داد که رهبری تحولی کمک می‌کند که کارکنان سازمان را همچون یک جامعه ادراک کنند و در نتیجه منجر به

هویت و تعهد به سازمان خواهد شد؛ به عبارت دیگری رهبری تحولی به صورت غیرمستقیم و از طریق مسئولیت اجتماعی بر هویت و تعهد سازمانی کارکنان اثر می‌گذارد (۱۰).

بنابراین بر اساس تحقیقات صورت گرفته دانشگاه کارآفرین هویتی مستقل و ویژگی‌های مشخص دارد و از آنجا که سازمان است، ویژگی‌های سازمانی را نیز دارد؛ بنابراین سوق دادن ویژگی‌های سازمانی سنتی دانشگاه به سوی کارآفرینی سازمانی، می‌تواند دانشگاه سنتی را به دانشگاه کارآفرین بدل کند. از این رو، ایجاد فعالیت‌های نوآورانه از طریق خلق دانشگاه‌های کارآفرین ضرورت دارد؛ زیرا بدون دستیابی به چنین دانشگاه‌هایی، نتایج تحقیقات علمی، سرنوشتی جزء انباشتن در مخازن دانشگاهی و کتابخانه‌ها ندارند و به ندرت به فعالیت‌ها و محصولات و خدمات نوآورانه تبدیل می‌شوند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی به دلیل ماهیت خدمات ارائه شده و ارتباط این خدمات با نیازهای سلامت جامعه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان در سال ۱۳۹۷ انجام گردید.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-تحلیلی است که از نظر طراحی پیمایشی مقطعی و از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران و کارکنان دانشگاه‌های

علوم پزشکی استان کرمان (شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمان، جیرفت و بم) در سال ۱۳۹۷ بود. از این جامعه، به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه در هر دانشگاه توزیع و در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه برگشت داده شد. میزان پاسخگویی ۶۴ درصد بود.

در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. به‌طورکلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده، تعیین شود (۱۱)؛ اما بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را قابل دفاع می‌دانند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که حجم نمونه مطالعه با توجه به هدف آن مناسب باشد (۱۲).

ابزار گردآوری داده در این پژوهش، نسخه فارسی پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی Allen و همکاران (۱۰)، پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین میرمحمدی و رجایی (۱۳) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی طاهری (۷) بود. جداول ۱، ۲ و ۳، ابعاد، مؤلفه‌ها، تعداد سؤالات و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه‌ها در مطالعات قبلی را نشان می‌دهند. روایی همگرای این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های پیشین تأیید گردیده است. مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرا، معیار (Average AVE (Variance Extracted)، برابر با ۰/۴ است (۱۴). در پژوهش‌های پیشین، مقادیر مربوط به AVE برای کارآفرینی سازمانی ۰/۷۴، رهبری تحول‌آفرین ۰/۶۵ و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۰/۷۱ بود که روایی همگرای مناسب مدل را تأیید می‌نماید.

نحوه امتیازدهی به سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالف: امتیاز ۱، مخالف:

پایایی مرکب (Composite Reliability)، که حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۷ می‌باشد (۱۳)، برای متغیرهای کارآفرینی سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت اجتماعی به ترتیب ۰/۹۱۳، ۰/۹۱۷ و ۰/۹۵۶ به دست آمده است.

امتیاز ۲، نظری ندارم: امتیاز ۳، موافق: امتیاز ۴، کاملاً موافق: امتیاز ۵) بود. در پژوهش‌های پیشین مقدار شاخص روایی محتوی (Content Validity) CVI (Index) برای متغیر کارآفرینی سازمانی (۰/۷۶۲)، متغیر رهبری تحول‌آفرین (۰/۶۱۹) و برای متغیر مسئولیت اجتماعی (۰/۷۰۶) بود. مقدار شاخص

جدول ۱: پرسشنامه کارآفرینی سازمانی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ	منبع
۱	محیط کسب و کار	قوانین و مقررات شفاف	۵	۰/۷۵	(۱۰)
		رویکرد نوآورانه	۷		
۲	گرایش کارآفرینانه	پیشگامی	۶	۰/۷۵	(۱۰)
		استقلال‌طلبی	۶		
۳	فرهنگ کارآفرینانه	حمایت مدیران	۸	۰/۷۵	(۱۰)
		سیستم پاداش مناسب	۶		
۴	اقدام کارآفرینانه	تصمیم‌گیری مشارکتی	۷	۰/۷۵	(۱۰)
		ریسک‌پذیری	۵		

جدول ۲: پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ	منبع
۱	چشم‌انداز	آینده‌نگری	۴	۰/۸۳	(۱۳)
		انگیزش الهام‌بخش	۵		
۲	فعالیت‌های هدفمند	ترغیب ذهنی	۴	۰/۸۳	(۱۳)
		تأکید بر منابع انسانی	۵		
۳	نهادینه‌سازی تغییرات	کارزماها	۵	۰/۸۳	(۱۳)
		توانمندسازی	۷		
۴	خلاقیت	اصالت	۳	۰/۸۳	(۱۳)
		انعطاف‌پذیری	۵		

جدول ۳: پرسشنامه مسئولیت اجتماعی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ	منبع
۱	بعد اخلاقی	اصول اخلاقی پاسخگویی اجتماعی	۶ ۶	۰/۷۹	(۷)
۲	التزام اجتماعی	کنترل رویه‌ها پیروی از قوانین	۶ ۶		
۳	مسئولیت اقتصادی	استراتژی‌های پولی و مالی سودآوری	۷ ۷		
۴	مساعدت اجتماعی	مسئولیت ملی جنبه بشردوستانه	۹ ۶		

شاخص‌ها تا چه اندازه برای مدل‌ها قابل قبول هستند، ابتدا باید تمام مدل‌ها را جداگانه مورد تحلیل قرار داد. بر مبنای اتخاذ چنین روشی، ابتدا دو مدل اندازه‌گیری که مربوط به متغیرها هستند، به صورت مجزا مورد آزمون قرار گرفتند.

مطالعه حاضر با کد اخلاق IR.KMU.REC.1397.08 در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کرمان مورد تصویب قرار گرفت.

### نتایج

نتایج تحلیل عاملی انجام شده برای تعیین صحت مدل‌های اندازه‌گیری نشان داد که مدل‌های اندازه‌گیری کارآفرینی سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت اجتماعی، مدل‌های قابل قبولی هستند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص‌های کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در جدول ۴ ارائه شده است.

در این پژوهش، پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار آماری Amos نسخه ۲۴ برای تحلیل عاملی تأییدی، همبستگی میان متغیرها، بررسی رابطه متغیرها و آزمون فرضیات استفاده شد. لازم به ذکر است با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های تحقیق نیاز به استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی نمی‌باشد (۱۲).

در مدل‌یابی معادلات ساختاری، برازش مدل و معناداری روابط بررسی می‌شود. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل: (NFI(Normed Fit Index)، (CFI(Comparative Fit Index Adjusted)، (AGFI (Goodness of Fit Index Goodness)، (GFI(of Fit Index Root Mean Square)، (RMSEA(Error of Approximation Cmin/df. است. اگر حداقل ۳ شاخص از این شاخص‌ها، در محدوده پذیرش قرار گیرند، مدل به صورت مناسب برازش شده است (۱۵). برای مشخص کردن این که

جدول ۴: شاخص‌های کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص متغیر	کای اسکوئر هنجار شده	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
کارآفرینی سازمانی	۳/۱۱۵	۰/۹۳۲	۰/۸۹۰	۰/۹۴۵	۰/۹۲۳	۰/۰۷۶
رهبری تحول‌آفرین	۲/۶۲۳	۰/۹۴۵	۰/۹۱۲	۰/۹۸۲	۰/۹۴۴	۰/۰۳۴
برازش قابل قبول	<۵	GFI>۰/۹	AGFI>۰/۸	CFI>۰/۹۰	NFI>۰/۹۰	RMSEA<۰/۰۸

در گام دوم برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول ۵ شاخص‌های کلی برازش الگوی مفهومی پژوهش ارائه شده است.

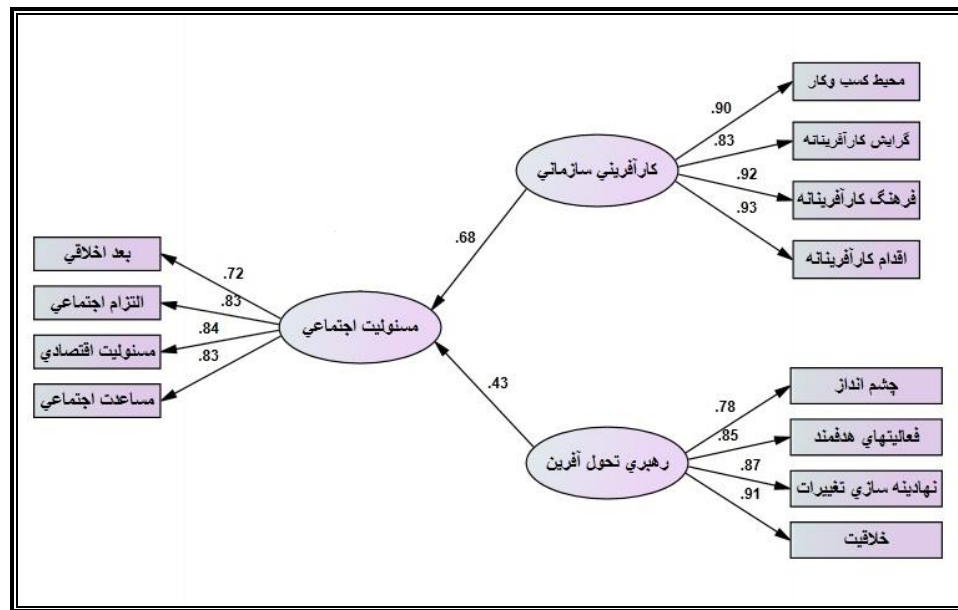
با توجه به نتایج جدول ۴، می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار بودند؛ به عبارت دیگر شاخص‌های کلی مدل نشان داد که داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کردند. پس از بررسی و تأیید مدل‌های اندازه‌گیری در گام اول،

جدول ۵: شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص متغیر	کای اسکوئر به‌هنجار شده	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مدل ساختاری	۴/۴۴۵	۰/۹۷۰	۰/۹۰۸	۰/۹۴۹	۰/۹۴۸	۰/۰۵۴
برازش قابل قبول	<۵	GFI>۰/۹	AGFI>۰/۸	CFI>۰/۹۰	NFI>۰/۹۰	RMSEA<۰/۰۸

به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند. الگوی معادلات ساختاری، به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل ۱ ارائه شده است.

با توجه به مطالب جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی، نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد. به عبارت دیگر، داده‌های جمع‌آوری شده



شکل ۱: الگوی معادلات ساختاری فرضیه‌های پژوهش

ضرایب رگرسیونی و مقادیر  $P$  مربوط به ارتباط متغیرها، در جدول ۶ آورده شد. با توجه به نتایج به دست آمده از این جدول، تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفتند.

پس از بررسی و تأیید الگو، برای آزمون معنی‌داری فرضیه‌ها، سطح معنی‌داری کمتر از  $0/05$  در نظر گرفته شد. مقادیر کمتر از  $0/05$  برای مقدار  $P$ ، از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان  $0/95$  حکایت دارد.

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون فرضیه‌ها

تأثیر متغیر...	بو متغیر...	ضریب رگرسیونی	سطح معناداری
کارآفرینی سازمانی	مسئولیت اجتماعی	۰/۲۲	۰/۰۰۲
محیط کسب و کار	مسئولیت اجتماعی	۰/۲۳	۰/۰۲۳
فرهنگ کارآفرینانه	مسئولیت اجتماعی	۰/۶۵	<۰/۰۰۱
گرایش کارآفرینانه	مسئولیت اجتماعی	۰/۴۲	۰/۰۳۱
اقدام کارآفرینانه	مسئولیت اجتماعی	۰/۴۵	<۰/۰۰۱
رهبری تحول‌آفرین	مسئولیت اجتماعی	۰/۶۶	<۰/۰۰۱
چشم‌انداز	مسئولیت اجتماعی	۰/۴۸	۰/۰۰۴
نهادینه‌سازی تغییرات	مسئولیت اجتماعی	۰/۵۵	<۰/۰۰۱
فعالیت‌های هدفمند	مسئولیت اجتماعی	۰/۶۱	<۰/۰۰۱
خلاقیت	مسئولیت اجتماعی	۰/۱۹	۰/۰۴۴



## بحث

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در گام نخست از بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیمی وجود دارد. İyigün در پژوهشی در مورد کارآفرینی برای توسعه پایدار، به بحث در مورد مفاهیم کارآفرینی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به منظور دستیابی به توسعه پایدار پرداخت و از جمله نتایج این پژوهش تأثیر مثبت و معنادار کارآفرینی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد (۱۶) که با مطالعه حاضر همسو می‌باشد. London در پژوهشی در مورد نقش‌های دوگانه برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و کارآفرینی اجتماعی، به این نتیجه دست یافت که مهارت‌های رهبری در رابطه بین کارآفرینی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مؤثر هستند (۱۷). Križanová و همکاران، در پژوهشی در مورد کارآفرینی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که مفهوم کارآفرینی در ارتباط با مسئولیت اجتماعی می‌باشد (۳) که با مطالعه حاضر همسو می‌باشد.

همچنین براساس نتایج ارتباط مثبت و معناداری نیز بین رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت‌پذیری اجتماعی یافت شد. میرمحمدی و رجایی در پژوهشی در مورد رابطه رهبری تحولی و مسئولیت اجتماعی سازمان که در سازمان شهرداری تهران انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول‌آفرین (نفوذ آرمانی، ترغیب فرهیختگی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که می‌تواند راهنمای سیاست‌گذاری سازمان باشد (۱۳). مولوی و بهمنی در پژوهشی در مورد رهبری تحول‌آفرین و

مسئولیت‌پذیری اجتماعی که در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد (۱۸) و Allen و همکاران، در پژوهشی در مورد رابطه رهبری تحولی و تعهد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی با مسئولیت اجتماعی ارتباط دارد (۱۰) که نتایج همه این مطالعات با مطالعه حاضر همسو می‌باشد.

در گام بعد این مطالعه، فرضیه‌های فرعی تحقیق بررسی شد که نتایج نشان داد بین ابعاد کارآفرینی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معناداری یافت شد که مطابق با نتایج پژوهش‌های Križanová, London, İyigün و همکاران، میرمحمدی و رجایی، مولوی و بهمنی و Allen و همکاران می‌باشد (۱۸-۱۶، ۱۳، ۱۰، ۳).

از آنجا که سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند، بنابراین فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند. سازمان‌های سرآمد، حساسیت و توجه ویژه‌ای به مسئولیت اجتماعی در حال و آینده دارند و همواره این دیدگاه را ترویج می‌کنند، چنان که مسئولیت‌های اجتماعی در ارزش‌های این سازمان و در تار و پود آن‌ها تنیده شده است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک

موضوع حائز ارزش ویژه در مدیریت جدید است، چرا که عدم توجه مدیران به مسئولیت اجتماعی مانع از خدمت مؤثر آن‌ها به جامعه و توسعه و اعتبار سازمان خواهد شد. امروزه مدیران باید برای رسیدن به اهداف سازمان به اقداماتی دست بزنند که مورد قبول جامعه و مردم باشد (۱۴).

در همین راستا می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند. مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذی‌نفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت، به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذی‌نفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت؛ لذا امروزه تمام سازمان‌ها به ویژه دانشگاه‌ها برای حفظ تصویر مثبت از خود نیازمند رعایت مسئولیت اجتماعی خود هستند. مسئولیت اجتماعی برای سازمان آثار و پیامدهای فراوانی دارد که شناخت این آثار می‌تواند انگیزه‌ای برای سازمان‌ها

در جهت انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود باشد؛ بنابراین آشنایی با مفهوم مسئولیت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن دارای اهمیت زیادی است.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، مقطعی بودن مطالعه و جمع‌آوری داده‌ها صرفاً با استفاده پرسشنامه و روش نمونه‌گیری در دسترس بود. همچنین با توجه به این که موضوع کارآفرینی سازمانی، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حیطه بهداشت و درمان به اندازه کافی مورد تحقیق قرار نگرفته است، لذا مطالعات کافی برای مقایسه در این زمینه وجود نداشت.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد مدیران ضمن تأکید بر بهبود مستمر کلیه خدمات، با به‌کارگیری راهبردهای کارآفرینی سازمانی به طور فعال رویکردهای نوآورانه در خصوص ارائه خدمات را معرفی نمایند. همچنین در راستای رهبری تحول‌آفرین از طریق انگیزش و با پرورش الگوهای جدید فکری و رو به توسعه در سازمان به کارکنان کمک نمایند تا توانایی‌ها و ظرفیت‌هایشان را برای کسب موفقیت‌های بیشتر توسعه و گسترش دهند. در راستای ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی هم نیاز است تا سازمان در جهت حفظ ارزش‌ها و باورهای حاکم، به تدوین منشور اخلاقی اقدام نماید تا ضمن پاسخ مناسب همراه با رعایت انصاف و عدالت نسبت به ارباب‌رجوع و منطبق با قوانین و مقررات، زمینه اعتلای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه پزشکی فراهم شود تا خدماتی شایسته و متناسب با نیاز جامعه ارائه گردد.

## تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از مسئولان و مدیران و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان که با این پژوهش همکاری نموده‌اند، تشکر می‌نمایند. این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی در

دانشگاه آزاد اسلامی کرمان می‌باشد.

## تعارض منافع

کلیه نویسندگان این مقاله اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

## References

1. Arefi A, Zangiabadi M, Soltaninejad N, Khademipoor R. Evaluation of the impact of courses on Islamic education and religious concepts on the promotion of medical ethics: a case study on the students of Kerman University of Medical Sciences. *Strides Dev Med Educ* 2018; 15(2): 120-8. doi: 10.5812/sdme.61568.
2. Beikzad J, Hoseinpour A, Hejazi Babil M. A Survey on the Relationship between Responsibility and Job Satisfaction of Nurses working in Teaching Hospitals Affiliated with Tabriz University of Medical Sciences. *Hospital* 2014;13(1):53-60. [In Persian]
3. Križanová A, Moravčíková K, Klieštková J. Entrepreneurship with Social Responsibility. In *Entrepreneurship-Development Tendencies and Empirical Approach*. IntechOpen; 2017. doi: 10.5772/intechopen.70609
4. Dias A, Rodrigues LL, Craig R, Neves ME. Corporate social responsibility disclosure in small and medium-sized entities and large companies. *Social Responsibility Journal* 2019;15(2):137-54. doi: 10.1108/SRJ-05-2017-0090
5. Azmat F. Exploring social responsibility of immigrant entrepreneurs: Do home country contextual factors play a role? *European Management Journal* 2010;28(5):377-86. doi.org/10.1016/j.emj.2009.11.004
6. Jond H, Zafarian R. The Perspectives of Implementing Social Organizational Entrepreneurship by Looking at Corporate Social Responsibility Based on Next-Generation Networks. 1st Student Conference of Entrepreneurship; 2011 Oct 11-12; Tehran: University of Tehran; 2011. [In Persian]
7. Taheri A, Shayan Jahromi A, Torabi S. A Study of the Relationship between organizational entrepreneurship and creativity. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2010;1(4):45-62. [In Persian]
8. Vasilescu R, Barna C, Epure M, Baicu C. Developing University social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2010;2(2):4177-82. doi: org/10.1016/j.sbspro.2010.03.660
9. Kressel H, Lento TV. *Entrepreneurship in the Global Economy Engine for Economic Growth*. Cambridge: Cambridge University Press; 2012.
10. Allen GW, Attoh PA, Gong T. Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal* 2017;13(3):585-600. doi: 10.1108/SRJ-11-2016-0193
11. Te Velde DW, Rushton J, Schreckenber K, Marshall E, Edouard F, Newton A, Arancibia E. Entrepreneurship in value chains of non-timber forest products. *Forest Policy and Economics* 2006;8(7):725-41. doi: 10.1016/j.forpol.2005.06.010
12. Shah R, Goldstein SM. Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward. *Journal of Operations Management* 2006;24(2):148-69. doi.org/10.1016/j.jom.2005.05.001
13. Mir Mohammadi SM, Ragae H. The Relationship between Trans for motional Leadership and Organizational Social Responsibility. *Management Studies in Development and Evolution* 2014;23(74):1-19. [In Persian]
14. Hulland J. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal* 1999;20(2):195-204. doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7
15. Abareshi A, Hosseini SY. *Structural Equation Modeling*. Tehran: Sociologists Publications; 2011. [In Persian]
16. İyigün NÖ. What could Entrepreneurship do for Sustainable Development? A Corporate Social Responsibility-Based Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2015;195:1226-31. doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.253
17. London M. Leadership and Advocacy: Dual Roles for Corporate Social Responsibility and Social Entrepreneurship. *Organizational Dynamics* 2008;37(4):313-26. doi: org/10.1016/j.orgdyn.2008.07.003
18. Molavi M, Bahmani A. Investigating the Effect

of Transformational Leadership on Social  
Responsibility of Social Security Staff. 5th  
International Conference on Research in

Engineering, Science and Technology; 2017 Mar 1.  
Tehran: 2017. [In Persian]

## The Relation between Organizational Entrepreneurship and Transformational Leadership with Social Responsibility in the Medical Society

Maryam Hoseini Gohari<sup>1</sup>, Hamdollah Manzari Tavakoli<sup>2</sup>, Saeed Sayyadi<sup>2</sup>, Sanjar Salajegheh<sup>2</sup>

### Abstract

**Background:** Today, organizations are confronted with the issue of what determines the growth and prosperity of their social responsibility. The current study aimed to investigate the relation between organizational entrepreneurship and transformational leadership with social responsibility of the medical society.

**Methods:** The present study was a descriptive-analytic study with a cross-sectional survey design. The statistical population was the managers and staff of the Universities of Medical Sciences in Kerman province in 2018. 384 samples were selected using convenience sampling. Data was collected through the Persian version of the Allen et al.'s organizational entrepreneurship questionnaire, Mirmohammadi & Rajai's transformational leadership questionnaire, and Taheri's social responsibility questionnaire. Data was analyzed using structural equations modeling in AMOS ver. 24.0.

**Results:** The findings of this study showed that organizational entrepreneurship ( $P=0.002$ ) and its dimensions including business environment ( $P=0.023$ ), entrepreneurial culture ( $P=0.001$ ), entrepreneurial orientation ( $P=0.031$ ) and entrepreneurial action ( $P=0.001$ ) had a positive and significant association with social responsibility. Also, transformational leadership ( $P=0.001$ ) and its dimensions including perspective ( $P=0.004$ ), institutionalization of change ( $P=0.001$ ) and purposeful activities ( $P=0.001$ ) had a positive and significant association with social responsibility.

**Conclusion:** According to the results of the study, it is suggested that using organizational entrepreneurship and transformational leadership strategies, can promote social responsibility in the medical community and provide appropriate services that match the needs of society.

**Keywords:** Organizational Entrepreneurship, Transformational Leadership, Social Responsibility

**Citation:** Hoseini Gohari M, Manzari Tavakoli H, Sayyadi S, Salajegheh S. The Relation between Organizational Entrepreneurship and Transformational Leadership with Social Responsibility in the Medical Society. Health and Development Journal 2019; 8(3):292-304. [In Persian] doi: 10.22034/8.3.292

© 2019 The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1- PhD Student, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University Kerman Branch, Kerman, Iran

2- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University Kerman Branch, Kerman, Iran

**Corresponding Author:** Hamdollah Manzari Tavakoli **Email:** H\_manzari33@yahoo.com

**Address:** Islamic Azad University Kerman Branch, Valiasr Blvd, Kerman, Iran

**Tel:** 034-33210043 **Fax:** 034-33210051