

سرمایه انسانی در کارآفرینی اجتماعی و تجاری

چکیده:

با پیشبرد تحقیقات در زمینه سرمایه انسانی و ورود مبحث کارآفرینی، تولید ارزش و کارآفرینی اجتماعی نیاز به تنظیمات مختلفی در سرمایه انسانی برای کارآفرینی تجاری دارد. ما یک چارچوب چند سطحی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادیم که بر مبنای تفاوت در بین مشترکات حوزه کارآفرینی اجتماعی و تجاری بوده است. از جمله آن تاثیر سرمایه انسانی عام و خاص، سرمایه انسانی و اثر تعدیلی آن بر رابطه سرمایه انسانی کارآفرینی است. سرمایه انسانی در کارآفرینی به طور خاص نسبت به کارآفرینی تجاری مهم تر بوده، سرمایه به طور کلی در کارآفرینی اجتماعی بر مبنای سرمایه انسانی است که بستگی به شرایط قانون نظام حاکم بر آن کشور دارد.

کلمات کلیدی: سرمایه انسانی، تحصیلات، کارآفرینی تجاری، کارآفرینی اجتماعی، موسسات، حاکمیت قانون،

حقوق مالکیت، مانیتور کارآفرینی جهانی، مدل چند سطحی

1- خلاصه اجرایی

ایجاد ارزش در کارآفرینان اجتماعی همواره وجود دارد اما این با عنوان کارآفرینی تجاری مطرح نمی باشد. آنها کالاها و خدمات ارائه شده برای عرضه در بازار در دستور کار دارند و توسط دولت حمایت می شوند. و در انجام این کار، ایجاد رفاه اجتماعی را مد نظر دارند. در حالی که حفظ سرمایه گذاری خود را از عوامل کلیدی به شمار می آورند. در مقابل، کارآفرینان تجاری به دنبال به حداکثر رساندن رفاه خصوصی و به دست آوردن حاشیه سود برای خودشان می باشند. برخی از ارزش ها در کارآفرینی اجتماعی ایجاد شده است. بنابراین در معاملات بازار به طور مستقیم ثبت نمی شود و به جای هدف نمایی خود به دنبال تولید اثرات خارجی مثبت برای جامعه خود از فعالیت هایشان هستند. از آنجا که کارآفرینی اجتماعی و تجاری اهداف متفاوتی را دنبال می کنند و در این مسیر ارزش های متفاوتی ایجاد می شود، برخی از مهارت های لازم باید وجود داشته باشد، اما مهارت ها و توانایی های دیگر نیز ممکن است مورد نیاز برای موفقیت در کارآفرینی اجتماعی و تجاری وجود داشته باشد. از این رو این دو نوع کارآفرینی ممکن است دقیقا یک

سری از استعداد‌های مشترک را داشته باشند که دلالت بر رابطه آموزشی و سرمایه انسانی و انتخاب کارآفرین اجتماعی در برابر کارآفرینی تجاری بوده و همچنین زمینه ای برای ایجاد سرمایه گذاری های جدید رخ دهد و این مسائل به صورت سیستماتیک در تحقیقات ارائه نشده است و قصد ما مطالعه این شکاف می باشد و ما با تمایز بین سرمایه انسانی به طور کلی که می تواند در سراسر انواع مشاغل و صنایع و سرمایه انسانی خاص وجود داشته باشد. می توانیم بازگشت به زمینه شغلی با یک فرد خاصی را داشته باشیم که به آن یک شغل و کار گفته می شود. ما استدلال می کنیم که ارزیابی تصمیم به تبدیل شدن در کارآفرینی تجاری و اجتماعی دارای یک پارامتر مهم است و آن این است که چگونه سرمایه های انسانی خاص به وجود بیایند و به صورت کلی با هم ترکیب شوند. هر دو نوع از کارآفرینان تکیه بر مهارت ها و دانش خاصی را دارند. با این حال به دلیل اهداف متفاوت و پیچیده سازمان و توانایی های اضافی ممکن است، کارآفرین اجتماعی مورد نیاز باشد. به طور خاص می توان گفت کارآفرین اجتماعی باید شناسایی و بهره برداری از فرصت ها را در دستور کار خود داشته باشد که هم از نظر مالی قابل دوام باشد و هم بتواند اثرات خارجی مثبت را تولید کند. بنابراین آنها نیاز به حضور همزمان منطق اجتماعی و اقتصادی متضاد بالقوه در شرکت خود را دارند که علاوه بر این توسعه قابلیت هایی برای یک مجموعه گسترده از ذینفعان به کار می رود. علاوه بر این اقدامات آنها ممکن است به شدت برای جوامع محلی تعبیه شود که به منظور بسیج منافع بود و برای تحریک تاثیر گسترده تر اجتماعی است از این رو ما استدلال می کنیم که سرمایه انسانی به طور کلی با یک دیدگاه شناختی متنوع تر همراه است که ممکن است اهمیت نسبتا بیشتری برای کارآفرینان اجتماعی داشته باشد. علاوه بر این یکی از نیازها با در نظر گرفتن جنبه های انگیزش آموزشی است که فراتر از محاسبات عقلانی انسان در نظریه سرمایه گذاری می باشد. دقیقا همان ویژگی های سرمایه انسانی است که موجب افزایش توانایی های فردی برای تحقق بخشیدن به اثرات جانبی مثبت می شود که ممکن است مردم را در حلقه اول به جست و جوی فرصت ها وادار کند. این یک نمونه از اثرات اجتماعی آموزشی است که هوشیاری شناختی یک فرد را در رابطه با درک آن تحت تاثیر قرار می دهد. به عنوان مثال ما در مورد رابطه بین سرمایه گذاری فرض بر این را داریم که ورود به کارآفرینی تجاری در برابر کارآفرینی اجتماعی بوده و هر دو با افزایش توانایی هایی مانند رویکرد تضادی و اثرات انگیزه به روش های روانی در سرمایه انسانی قابل انجام

است. تعادل در اثرات این عوامل توسط ماهیت محیط سازمانی تعدیل می شود که در آن کارافرینان به کار گرفته می شوند. اقتصاددانان نهادی حکومت به عنوان جنبه های اساسی به حساب می آید. ساختارهای نهادی با نفوذ در بازده سرمایه انسانی در برابر گزینه های مختلف شغلی به دست می آید. برای مثال، یک ضعف حاکمیت قانون می تواند منجر به سلب مالکیت در بازده کارافرینی شده و افزایش اشتغال را بیش از درآمد خواهد داشت و این تغییر توازن به نفع اشتغال خواهد بود. از این رو هر دو کارافرینان تجاری و اجتماعی تحت تاثیر نهادهای قانونی قرار دارند. علاوه بر این، بازده با انواع مختلف با سرمایه انسانی در کارافرینی تجاری و در برابر کارافرینی اجتماعی ممکن است به زمینه های نهادی حساس باشد. پس از این مشاهده، با کشف این که آیا حاکمیت تعدیل اثر خود را در انواع مختلف کارافرینی را چگونه انجام می دهد و چگونه سرمایه انسانی را تحت تاثیر انتخاب شغلی در مقایسه بین کارافرین اجتماعی و کارافرین تجاری قرار می دهد. بنابراین سوالات تحقیق ما با ویژگی های فردی و زمینه های عمومی است که نشان می دهد یک مدل چند سطحی به وجود آمده است. ما آزمون فرضیه ها را با استفاده از داده های به دست آمده از سازمان جهانی کارافرینی که یک مجموعه داده فردی است و با شاخص های حکومت قانونی و سایر داده های کلان اقتصادی ترکیب شده است، ارائه می کنیم. این مطالعه به تحقیق در هر دو سرمایه انسانی و کارافرینی به ویژه کارافرینی اجتماعی می پردازد. این گسترش درک ما از نقش سرمایه انسانی در کارافرینی با در نظر گرفتن اثرات سرمایه اجتماعی عمومی در کنار اثرات توانایی های سرمایه انسانی است. تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی در رابطه با کارافرینی اجتماعی با یک بینشی وسیع تری برجسته شده است یعنی نیاز به اذعان تفاوت میان کارافرینان و ترجیحات آن ها داشته و بازده متفاوت آنها را دنبال می کند. علاوه بر این ما به دنبال درک درستی از نقش سرمایه انسانی با در نظر گرفتن زمینه ترکیب نظریه سرمایه انسانی و نظریه نهادی می پردازیم. تحقیقات به ما کمک می کند تا پاسخ به این سوال که آیا رقابت در بین کارافرینی اجتماعی و تجاری همان کشف استعداد است یا نه، ما می بینیم که آنها تنها در یک محدوده مشخصی قرار دارند. در واقع این تایید کننده اثر تراکم در کارافرینی اجتماعی است که به موجب آن جذب استعدادها تا حدودی متفاوت نسبت به فرایند کارافرینی است. بنابراین کارافرینی اجتماعی دارای ارزش نه تنها به عنوان راه مقابله با مشکلات اجتماعی است، بلکه به عنوان یک مسیر در کارافرینی در افراد است که در غیر این صورت فقط در حالت

اشتغال باقی می ماند. کار ما الزاماتی برای سیاست گذاران نیز به همراه دارد. همچنین برای محققین که ممکن است به دنبال پیدا کردن ارزش هایی از نظر کارافرینی هستند که سهم نسبی خود را در استعداد کارافرینی و فعالیت های دیگر ایفا می کند.

2- مقدمه

بسیاری از جنبه های فرایند ایجاد سرمایه گذاری مانند ضرورت نوآوری، ریسک کردن و هماهنگ کردن منابع در بین کارآفرینان اجتماعی و تجاری مشترک می باشد. در این رابطه دو گروه از شغل ها ممکن است به وجود بیاید که در یک شرایط استعداد کارافرینی مشابه قرار دارد. با این حال در حالی که کارآفرینان اجتماعی و تجاری هر دو به دنبال ایجاد ارزش هستند، آنها هدف اصلی اقتصادی از این فعالیت را دنبال می کنند. کارآفرینان اجتماعی شناسایی فرصت های ناشی از این فعالیت را دنبال می کنند که در جامعه از آنها غفلت شده و شامل اثرات جانبی می شود که نه در بازار گنجانده شده است و نه حاکمیت آنها را تحت پوششی قرار داده است. با تحقق این فرصت ها، کارآفرینان اجتماعی به دنبال ایجاد رفاه اجتماعی می باشند. در حالی که پایدار ماندن سرمایه گذاری خود را به عنوان یک محدودیت در نظر می گیرند. در مقابل کارآفرینان تجاری در راستای افزایش رفاه خصوصی قدم بر می دارند که ایجاد ارزش هایی است که برای خود شخص باقی می ماند. از آنجا که اهداف و روشی که در آن ارزش ایجاد شده است، برای کارآفرینان اجتماعی و تجاری متفاوت است، ممکن است آنها نیاز به تکیه بر مهارت ها و توانایی های مختلف داشته باشند که دلالت بر دو نوع کارافرینی را دارد که ممکن است همان تراکم استعدادها باشد. سرمایه انسانی مهم است، لذا به دنبال سرمایه انسانی بکر می باشند که می تواند در سراسر انواع مشاغل و صنایع به کار گرفته شود و سرمایه انسانی خاصی را به دنبال می کنند که مشتق شده از یک زمینه خاص می باشد. ما استدلال می کنیم که ارزیابی تصمیم ها برای تبدیل شدن به یک کارآفرین مهم بوده و باید به بررسی چگونگی سرمایه گذاری و ترکیب افراد پرداخته شود. ما این گزاره را کشف نمودیم که وزن نسبی کارافرینی اجتماعی در برابر کارافرینی تجاری با دلایل متفاوتی بوده است. کارافرینی اجتماعی و تجاری همین اهداف را دنبال نمی کند و این منجر به تفاوت در فرصت ها ایجاد می شود. هر دو نوع از این کارافرینی ها به مهارت های خاصی از کارافرینی نیاز داشته و با تکیه بر دانش است. با این حال، توانایی های

مختلف دیگر نیز ممکن است برای کارافرینی اجتماعی مورد نیاز باشد به ویژه که برای شناسایی و بهره برداری از فرصت هایی است که می تواند تولید اثرات مثبت خارجی را داشته باشد. از این رو ما استدلال می کنیم که سرمایه انسانی به طور کلی با یک دیدگاه شناختی متنوع تر است که ممکن است که دارای اهمیت نسبتا بیشتری برای کارآفرینان بیشتری باشد. این در حالی است که در حوزه گسترده تر، فعالیت ها می تواند پیچیده تر باشد که استفاده از استراتژیکی های مبتنی بر بازار به دنبال ایجاد ارزش باشند که در درون معاملات مستقیم اسیر شده است. بنابراین آنها نیاز به حضور به طور همزمان منطق اجتماعی و اقتصادی هستند که به طور بالقوه در شرکتشان تناقض به میان می آورد و همچنین به عنوان توسعه قابلیت هایی است که نیاز به یک مجموعه گسترده از سهامداران دارد. علاوه بر این اقدامات آنها ممکن است به شدت نیاز به جوامع محلی داشته و بسیج منابع و تحریک اجتماعی گسترده تری را به دنبال داشته باشد. برای توزیع تعامل در کارافرینی اجتماعی به طور کامل، ما استدلال می کنیم که یکی از نیازها با در نظر گرفتن هر دو جنبه انگیزش و نظریه سرمایه انسانی است. تحقیقات در مورد کارافرینی اجتماعی موجود می باشد. همچنین در مورد انگیزه افراد به عنوان عامل تعیین کننده کارافرینی اجتماعی بررسی شده است. مهارت های خاص و توانایی های گسترده تر مورد نیاز به ندرت در تحقیقات در نظر گرفته شده است. با این حال یک انتخاب شغلی کارافرینی اجتماعی لزوما و صرفا همراه با ارزش نیست. در یک فرد با ارزش های دیگر ممکن است پروژه تجاری دیگر را دنبال کند و متوجه ارزش خود در خارج از پروژه شود. انتخاب نوع شرکت در کارافرینی اجتماعی مهم بوده و سرمایه انسانی می تواند منجر به شناسایی و تشکیل یک سرمایه گذاری نسبتا پیچیده شود که منجر به عرضه مشترک خروجی تجاری و اثرات خارجی مثبت شود. علاوه بر این ویژگی های سرمایه انسانی است که موجب افزایش ظرفیت فردی برای تحقق بخشیدن به اثرات جانبی مثبت است که ممکن است افراد را به جستجو برای یافتن آن فرصت بکند و این نمونه ای از اثرات اجتماعی آموزشی و نظریه ارزشی است. ارزش هوشیاری شناختی فرد را به نوبه خود تحت تاثیر قرار داده و تمام شرایط را که ما قادر به اطلاع از آن و درک آن می باشیم را تحت تاثیر قرار می دهیم. این ما را در رابطه با رابطه بین هر دو سرمایه انسانی خاص و عام و ورود به کارافرینی تجاری در مقابل کارافرینی اجتماعی با توجه به افزایش توانایی و اثرات انگیزش به سرمایه انسانی سوق می دهد. با توجه به تفاوت ها در گرایش به ورود به کارافرینی

تجاری و اجتماعی در سراسر کشور، تعادل بازده سرمایه انسانی از انتخاب شغل های مختلف مشروط به ویژگی های نهادی خاص کشور است. نوری در سال 1990 بر اهمیت حمایت بازار از موسسات در راستای عملکرد اقتصادی، اقتصاددانان حاکمیتی کشور جنبه های اساسی از موسسات را برجسته نمودند. یک قانون می تواند خط سلب مالکیت کارافرینی و بازده آن را افزایش دهد که بیشتر از درآمد حاصل از اشتغال بوده و تغییر توازن را به دنبال خواهد داشت. از این رو، هر دو کارفرینان اجتماعی و تجاری در جوامع به دنبال قوانین اساسی قوی می باشند. علاوه بر این، اشکال مختلف کارافرینی و انواع مختلف سرمایه انسانی در زمینه های نهادی باز می گردد و این امر به کارافرینی اجتماعی و تجاری منجر می شود. تحقیقات قبلی تلاش برای باز کردن این تفاوت ها را با بررسی نقش نهاد اصلی ممکن است در تعدیل اثرات فردی را داشته باشند را بررسی کرده اند که در آنها تعدیل اثرات در سطح فردی با ویژگی های سرمایه انسانی در فرم های مختلف کارفرین نقش بازی می کند. به طور خاص ما به دنبال پاسخی برای این سوال هستیم که آیا حاکمیت قانون دارای اثر تعدیلی در انواع مختلف کارافرینی چگونه از سرمایه انسانی پشتیبانی می کند و مقایسه اشکال اجتماعی و تجاری آن چگونه است. بنابراین تحقیق ما با دامنه ویژگی های فردی و عمومی بوده است و بدان معنی است که مدل چند سطحی می تواند مناسب باشد. ما در مورد تئوری این که چرا حکومت های میان دو دارای قوانینی در رابطه با تاثیر سرمایه انسانی عام و خاص برای انتخاب افراد جهت تبدیل شدن به یک کارفرینان اجتماعی هستند، اقدام می کنیم که موضوع برای کارفرینان تجاری متفاوت است. ما آزمون فرضیه را با یک مجموعه داده های بزرگ ملی داریم که متشکل از بررسی جمعیت نمونه همراه با شاخص های مستقل از حاکمیت قانون است. این مطالعه به تحقیق درباره سرمایه انسانی و کارافرینی بخصوص کارفرینان اجتماعی می پردازد. این منجر به گسترش درک ما از نقش سرمایه انسانی در کارافرینی می شود که با در نظر گرفتن اثرات اجتماعی سرمایه انسانی در کار اثرات دیگر می باشد که به خوبی می تواند سرمایه انسانی را تثبیت کند. تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی در رابطه با کارافرینی اجتماعی با بینش وسیع تری برجسته می شود یعنی نیاز به اذعان ناهمگنی میان کارفرینان و تجربیات خود داشته و بازده متفاوت آن ها را در هنگام بررسی اثرات سرمایه انسانی دنبال کند. علاوه بر این ما به ارائه درک بیشتری از نقش سرمایه انسانی با ترکیب تئوری سرمایه انسانی و نظریه نهادی می پردازیم. چهارچوب نظریه ما به صورت چند سطحی

برای پیش بینی اثرات ناهمگنی انواع مختلف سرمایه انسانی در انواع کشورها است. این پاسخی به درخواست ما برای توجه بیشتر در تحقیق برای کارافرینی است. در مجموع در حالی که ارتباط بین سرمایه انسانی و کارافرینی به خوبی مستند است، چگونگی تحت تاثیر قرار گرفتن سرمایه انسانی توسط کارافریین کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است و یافته های به روز شده کمی متضاد می باشد. تحقیقات ما نشان می دهد که نظریه پردازی در مورد اثرات ناهمگن سرمایه انسانی در میان کارافرینان مختلف و نیز در سراسر سیستم نهادی منجر به نتایج واضح تر می شود. ما به دنبال پیشبرد درک درستی از کارافرینان اجتماعی با جلب توجه به نقش توانایی و انجام این کار ما به کمک تحقیقات پارکر در سال 2008 به دنبال ارائه پاسخی بر اساس یک نوع شناسایی داده هستیم. اما به اتحاض نظری مبتنی به درک یک کارافریین اجتماعی می باشد که به ویژه تفاوت در سرمایه انسانی در گزینه های مختلف کارافرینی است این کمک می کند که پاسخ به این سوال که آیا کارافرینی اجتماعی و تجاری همان رقابت را برای استعداد کارافرینی دارند و این که آن ها این کار را تنها به میزان محدود انجام می دهند، مورد نظر است. در واقع یافته های ما بیشتر اثبات کننده یک تراکم در تاثیرات بود، که به موجب آن کارافرینی اجتماعی جذب استعدادهای جدید را در فرایند کارافرینی به وجود می آورد.

3- چهارچوب نظری

3-1- کارافرینی

کارافرینی یک اثر جدیدی است که به معنی تلاش در جهت ایجاد یک کسب و کار مناسب بوده و نتیجه حاصل از انتخاب شغلی یک فرد می باشد. کارافرینان تجاری به معنی ورود به فعالیت های کسب و کار است که بر اساس ساختارهای ارزی بازار و با هدف کارافرینی و به حداکثر رساندن سود انجام می شود. بنابراین کارافرینی تجاری به دنبال تصرف سود خصوصی باقیمانده خود در شرکت است. در مقابل، تعاریف کارافرینی اجتماعی معمولاً تنشی را به دنبال می آورد که هدف آن رسیدگی به نیازهای تجاری و ایجاد ثروت اجتماعی است. سانتوسی در سال 2012 تحقیقاتی را با مشاهده فعالیت معمولی کارافرینان اجتماعی را شروع نمود که می توان به آنها به عنوان تولید اثرات جانبی مثبت نگاه کرد که توسط شرکت در درجه اول ایجاد شده است و به یک جامعه گسترده تر تعلق خواهد داشت که آن درگیر

در بازارهای ارزی نمی باشد. البته کارافرینان تجاری نیز ممکن است اثرات جانبی مثبت مانند ایجاد شغل و همچنین اثرات منفی مانند آلودگی را تولید کنند. با این حال اثرات جانبی مثبت می تواند به عنوان هدف کارافرینی تجاری مشاهده شود. تحقیقات به جای یک اثر جانبی بالقوه در کارافرینی تجاری مشاهده شود. تحقیقات گذشته به دنبال بررسی اهداف اجتماعی و اثرات جانبی مثبت ایجاد شده توسط کارافرینان اجتماعی بوده است که دارای پیچیدگی بیشتری از فعالیت های خود در مقایسه با کارافرینان تجاری شده است و در مقابل حمایت سازمان های دولتی منجر به تغییر شرایط اجتماعی از پایین به بالا از طریق فرایندهای توانمندسازی می شود. این گسترش دامنه فعالیت ها فراتر از مرزهای این شرکت می باشد. لذا به طور معمول مستلزم این است که شرکت تنوع تاثیر رویکرد خود را در یک شبکه در سراسر بخش های تجاری، غیرانتفاعی و دولتی ایجاد کند که برای تشویق تغییر اجتماعی و همچنین به منظور افزایش منابع است این در مقایسه با معاملات انجام شده در شرکت تجاری متمرکز بوده و مجموعه پیچیده تری از سهامداران و سرمایه گذاران و تامین کنندگان را دارد که تا حد زیادی با هدف حفظ مقدار باقیمانده در تراز متوسط سازمان است. تعداد فزاینده ای از مطالعات در رابطه با چگونگی وجود منطق های مختلف در ارتباط با اهداف اجتماعی و تجاری وجود دارد و نیاز به در نظر گرفتن هر دو به طور همزمان دارد که می تواند کارافرینان اجتماعی را تبدیل به کارافرینان تجاری کند و افزایش پیچیدگی تصمیم گیری را به دنبال داشته است. به عنوان مثال برای به دست آوردن مشروعیت از تامین کنندگان مالی، کارافرینان اجتماعی نیاز به تجدید نظر بر اساس یک منطق تجاری هستند که نشان دهنده قابلیت های مدیریت بوده و شاید ارائه سود سهام و هماهنگی با سازمان های صنعتی مربوطه را به دنبال داشته باشند. لذا ممکن است انتظار رود که مردم محلی با این موضوع درگیر شوند که برای اندازه گیری تاثیرات اجتماعی بوده و میزان سود حاصل از سرمایه گذاری تحت تاثیر ایجاد فعالیت های اجتماعی قرار می گیرد که این در یک شبکه متقابل و مشارکتی در نظر گرفته شده است.

2-3 سرمایه انسانی و کارافرینی

تجزیه و تحلیل اقتصادی انتخاب فرد برای تبدیل شدن به یک کارافرین و میزان مشاغل موجود در بازار کار و اشتغال در برابر کارافرینی مورد بررسی قرار می گیرد. ابزار جهت به حداکثر رساندن افراد منتخب برای تبدیل شدن به یک

سرمایه انسانی داریم که در رابطه با انتخاب های کارافرینی تجاری و اجتماعی است و هر دو با ارزش و سرعت نسبی مناسبی همراه است.

1-2-3- سرمایه انسانی عمومی و کارافرینی

سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به طور کلی دارای اثرات مثبت در هر دو نوع کارافرینی بوده و عملکرد آن منجر به ایجاد یک پایگاه دانش گسترده می شود که افراد در آن دانش خود را ادغام نموده و به راحتی با موقعیت های جدید منطق می سازند به طور خاص توانایی فرد برای کشف و بهره برداری از فرصت ها مورد نظرات با این حال تحقیقات تجربی در ارتباط با آموزش برای ورود به کارافرینی تجاری با الگوی مخلوطی همراه است. برخی از مطالعات گزارش نموده اند که آموزش به طور مثبت می تواند احتمال ارتباط در یک شرکت را با کارافرینی تجاری به وجود بیاورد در نهایت برخی تحقیقات نشان می دهند که در نظر گرفتن نوع آموزش مهم است و این آموزش فراتر از آموزش متوسط بوده و بنابراین آموزش عالی ممکن است اثر مثبت دیگری در ورود به کارافرینی تجاری نداشته باشد. این احتمالا با افزایش هزینه هایی همراه است. چرا که افراد باید بسیار بیشتر تحصیل کند که برای مشاغل مدیریتی بوده و مستلزم تصمیم گیری های قابل توجهی است و این در عین حال کمتر در معرض ریسک قرار می گیرد. جالب توجه است که هنوز تجزیه و تحلیل آموزش در کارافرینی اجتماعی محدوده شده است. با این حال یافته های از طریق سازمان جهانی کارافرینی و گزارشات نشان می دهد که یک رابطه مثبت وجود دارد. با این حال مطالعات به بررسی رابطه کارافرینی با آموزشی اجتماعی پرداخته است که با استفاده از آمار استنباطی به دست آمده است. با توجه به دامنه گسترده تر آن، سطوح بالاتری از آموزش ممکن است برای شناسایی و بهره داری از فرصت ها برای کارافرینی اجتماعی مهم باشد. در حالی که سرمایه گذاری در آموزش به احتمال زیاد افزایش بازده کارافرینی تجاری را نسبت به مشاغل دیگر خواهد داشت و این بازده ممکن است حتی در کارافرینی اجتماعی بالاتر باشد. توجه داشته باشید که برای مطالعات با هدف حداکثر سازی رفاه اجتماعی برای کارافرینان اجتماعی، بازده باید به طور گسترده تعریف شود که یا ترکیب ارزشی تولید شده توسط این شرکت می باشد. آموزش روش کنترل استرس روانی می تواند اثر اجتماعی را دو برابر کند. این افزایش انعطاف پذیر منجر به تفکر مستقل شده و همچنین بر رویکردهای اقتصادی تاکید می کند. علاوه بر این،

آموزش عالی به منظور افزایش دیگر ارزش ها و تعاملات بوده و اقدامات اجتماعی مانند فعالیت های داوطلبانه را می تواند داشته باشد. بنابراین آموزش عالی القا کننده تنظیمات و انگیزه ساز کار با آرمان های کارآفرینان اجتماعی بوده که به منظور کمک به رفاه دیگران و ایجاد ثروت اجتماعی است. این انگیزه گسترده احتمال دارد کمتر بتواند با کارآفرینی تجاری مقایسه شود. بنابراین ما استدلال می کنیم که سطوح بالاتری از آموزش ممکن است یک اثر برجسته تری در کارآفرینی اجتماعی را در مقابل کارآفرینی تجاری داشته باشد. این بدین خاطر است که عنصر اجتماعی آموزش ممکن است هر دو درک بهتری از ماهیت پیچیده کارآفرینی اجتماعی را به نفع فرصت ها و هدف حداکثرسازی رفاه اجتماعی به جای حداکثر سود را بدهد و معرفی یک تعصب در طرفداری از شرایط اجتماعی باشد. بنابراین، اثرات آموزش و نظریه سرمایه انسانی با انتظار اثرات نسبتاً قوی از آموزش در کارآفرینی اجتماعی نسبت به کارآفرینی تجاری به دست آورد. چرا که:

1- ایجاد ارزش های جدید در مورد وضعیت کارآفرینی اجتماعی.

2- نیاز به یک مجموعه گسترده تر از مهارت هایی که منجر به شناسایی فرصت هایی برای تولید اثرات مثبت می نمود.

فرضیه 1 الف: افرادی که آموزش عالی بالاتری را به دست آورده اند، احتمال بیشتری برای انتخاب در کارآفرینی اجتماعی در مقایسه با کارآفرینی تجاری دارند. همین استدلال به طور خاص برای سرمایه انسانی اعمال نمی شود.

2-2-3- سرمایه انسانی خاص در کارآفرینی

با توجه به سرمایه انسانی خاص در کارآفرینی، فعالیت های اجتماعی و کارآفرینی تجاری دارای شباهت های زیادی هستند. بسیاری از جنبه های فرایند ایجاد سرمایه گذاری برای هر دو، ضروری در راستای شناسایی فرصت های کسب و کار بوده و تحمل ریسک های دخیل در سرمایه گذاری را باید داشته باشد و شناسایی سازماندهی منابع لازم برای موفقیت را در دستور کار قرار دهد. تمام این فعالیت ها نیاز به مهارت کارآفرینی یعنی دانش مربوط به شروع و اجرای یک کسب و کار دارد که اغلب از طریق تجربه می تواند به دست بیاید. از جمله این مهارت ها شامل حساس بودن به

فرصت‌ها بوده و داشتن مدل کسب و کار می‌باشد تا بتوان از آن بهره‌برداری نمود و همچنین به دنبال پیدا کردن راه‌حل‌هایی برای موانع مختلف ایجاد شده در یک کسب و کار جدید باشد. این مهارت‌ها لزوماً در اشتغال با دستمزد به دست نمی‌آید که در آن تقسیم‌کار بر اساس سلسله‌مراتب سازمانی بوده و فرایندهای آن در برخی از افراد با مهارت‌های خاص اجرا می‌شود که دارای درجه انطباق بوده و همچنین تخصص عمیق‌تری وجود دارد. این نشان می‌دهد که برخی از افراد با مهارت خاص می‌توانند به کارافرینی و راه‌اندازی یک کارافرینی اجتماعی و تجاری بپردازند که در آنها اولویت با استخدام است. در مدل‌های اقتصادی انتخاب شغل کارافرینی، افراد به دنبال شغلی هستند که بتوانند سود حاصل از سرمایه انسانی خود را به حداکثر برسانند. افراد با مهارت کارافرینی بیش از حد به اشتغال توجه می‌کنند و به دنبال بازده بیش از دستمزد اشتغال ایجاد شده در بازار می‌باشند که در خلاف سرمایه‌گذاری کلی بوده و کارافرینی با سرمایه انسانی خاص فرصت کمتری را برای پرداخت هزینه‌های اشتغال به وجود می‌آورد. با این حال ممکن است تفاوت در بهره‌وری نسبی مهارت‌های کارافرینی اجتماعی در برابر کارافرینی تجاری قرار بگیرد. این بدان معنی است که ما نیاز به در نظر گرفتن نه تنها تفاوت از نظر هزینه فرصت‌های به دست آمده در هر دو نوع کارافرینی در برابر درآمدزایی باشیم، بلکه هزینه فرصت ریسک نوع کارافرینی را در مقابل نوع دیگر محاسبه کنیم. این ممکن است تفاوت در احتمال نسبی انتخاب کارافرینی تجاری در مقابل کارافرینی اجتماعی در مقابل کسانی که مهارت کارافرینی دارند را با وقفه مواجه کنند. به طور خاص، صلاحیت کارافرینی ممکن است کمتر در مجموعه مهارت‌های کارافرینان اجتماعی قرار بگیرد که این به احتمال زیاد تنها یک عنصر دیگر در کنار مهارت‌های لازم در ایجاد اثرات جانبی خواهد بود. کارافرینی اجتماعی مهارت‌های مجزای اضافی را نیز نیاز دارد که بخصوص با توجه به تاثیر نسل‌های اجتماعی است. با توجه به تاکید بر هدف اجتماعی، این احتمال وجود دارد که صرفاً مهارت‌های کارافرینی وزن به شدت کمتری در رابطه با ملاحظات افراد برای شروع یک سرمایه‌گذاری اجتماعی را داشته باشد. این افراد همچنین نگران تاثیر مهارت‌های اجتماعی خود بوده و در واقع ممکن است خود آنها تلاش‌هایی برای ایجاد سرمایه‌گذاری را داشته باشند. اگر آنها درک از مهارت نداشته باشند که با بدون در نظر گرفتن مهارت‌های کارافرینی است. اساس مهارت مناسب‌تر برای کارافرینی اجتماعی در تضاد با کارافرینی تجاری است که در آن مهارت‌های کارافرینی خاص

به طور کلی تاثیر قوی تری در نیروی انسانی عمومی خواهد داشت که به نوبه خود به معنی فرصت های بیشتر از کارافرینی اجتماعی و تجاری مفید است، وزن نسبی سرمایه انسانی خاص بالاتر می باشد.

فرضیه 1 ب: افرادی که سرمایه انسانی خاصی دارند. احتمال بیشتری برای انتخاب کارافرینی تجاری در مقایسه با کارافرینی اجتماعی دارند.

3-3- حاکمیت قانونی، سرمایه انسانی و کارافرینی

رابطه بین سرمایه انسانی در هر دو حالت عام و خاص و انتخاب شغلی فرد نیز بر اساس چارچوب نهادی است که در آن افراد انتخاب شده اند. وقتی که با توجه به کارافرینی اجتماعی و تجاری برابر نگاه می شود، عنصر کلیدی شامل ساختار نهادی می باشد که در آن شرکت ها انگیزه هایی را بر اساس بازده فردی و هزینه فرصت ها تعریف می کند. بنابراین چارچوب عمومی نهادی بر اساس انتخاب های فردی در مورد تامل در کارافرینی بوده که از جمله آن تحت تاثیر قرار گرفتن کارافرینی اجتماعی و تجاری است. سلسله مراتب نهادی در یک کشور خاص می تواند تعادل بازده مشاغل مختلف را تحت تاثیر قرار دهد. بامول در سال 1990 به تجزیه و تحلیل این پدیده توسط این فرضیه که نماد انگیزه بیشتر یا کمتر را برای جذب افراد در اشتغال مختلف کارافرینی دارند را بررسی نمود که بر اساس سه پارامتر سازنده بودن، بی فایده بودن و مخرب بودن است. در بسیاری از کشورها تهدید اصلی موقت در کارافرینی سلب مالکیت بوده و یا وجود یک محدودیت قانونی قوی می باشد. این بدان معنی است که رابطه بین هر دو سرمایه انسانی عمومی و خاص و فعالیت های کارافرینی ممکن است به طور قابل توجهی متفاوت باشد و وابسته به قدرت حاکمیت قانون است که به نوبه خود منجر به امنیت در مالکیت و سایر حقوق اقتصادی می شود. به طور خاص حاکمیت قانون تا زمانی است که سرمایه گذاری انسانی بتواند تحت تاثیر قرار دهد. به عنوان مثال در اتحاد جماهیر شوروی که در آن فعالیت های کارافرینان که تا حد زیادی قانونی بود، تاثیر سرمایه انسانی بر درآمد از طریق انتخاب یک کارافرین حرفه ای بسیار پایین تر از کشورهای مانند آمریکا بود که در آن پاداش های اختصاصی یافته به کارافرین بیشتر بوده است. در شرایطی که حاکمیت قانونی ضعیف تر باشد، به طوری که تهدید به سلب مالکست بیشتری باشد، بازده قابل تصرف سرمایه انسانی در کارافرینی که با دسترسی به قدرت دولتی و یا ابزار غیرقانونی مانند گروه های خلاف کار می توانند

پاداش های کارافرینان موفق را کسب کنند، تعداد نسبتاً کمی می باشند و به راحتی قابل شناسایی بوده و شاید به شدت از لحاظ اجتماعی پشتیبانی شوند. لذا به دست گرفتن یک سهم از درآمد فرد اشتغال یافته به دلیل تعداد بسیار بیشتر آنها سخت تر خواهد بود و به دلیل انسجام اجتماعی حمایت از آن گروه ها قوی تر خواهد بود بنابراین تغییر در قوانین حاکمیتی ممکن است توضیح متفاوت میان بازده سرمایه انسانی در تحقیقات قبلی ارائه نماید. یک قانون ضعیف قانونی است که به احتمال زیاد محدودیت های بیشتری نسبت به پتانسیل کارافرینان دارد. بنابراین ما فرض می کنیم که اثر مثبت تعدیل کننده حاکمیت قانون در گرایش افراد به سرمایه های انسانی عمومی و خاص در کارافرینی پر رنگ خواهد بود.

این استدلال را می توان برای بررسی تمایز بین اثرات حاکمیت قانون در کارافرینی اجتماعی در برابر کارافرینی تجاری در نظر گرفت که در آن تهدید سلب مالکیت بالاتر بوده و مورد انتظار برای کارافرینی می تواند نسبت در بخش خصوصی کاهش یابد. از این رو حاکمیت قانون برای کارافرینان تجاری بسیار مهم بوده و به دنبال افزایش بازده نوآوری های خودشان می باشد. مفهوم حاکمیت قانون ممکن است برای کارافرینان اجتماعی متفاوت باشد. برای بازده کارافرینی تجاری نسبتاً به راحتی می توان موضوع سلب مالکیت را شناسایی نمود و این برای زمانی است که قانون ضعیف است. در مقابل کارافرینی اجتماعی اثرات خارجی مثبت می باشد اما منافع مالی در این شرکت ممکن است متوسط و یا ناموجود باشد.

در نتیجه کارافرینان اجتماعی ممکن است کمتر در معرض ابتلا تحت حاکمیت ضعیف قانون به سلب مالکیت شوند و این برای هزاران نفر از دریافت کنندگان اعتباری می تواند تقسیم شود. بدین ترتیب اثر بازدارندگی های حاکمیت ضعیف قانون ممکن است کمتر در کارافرینی اجتماعی الزام آور باشد. بحث ما در این جا مطابق با این دیدگاه است که کارافرینی اجتماعی بیشتر احتمال دارد که در حفره های سازمانی نفوذ کند. بنابراین فرض میکنیم که اثر تعدیل مثبت حاکمیت قانون در رابطه بین سرمایه انسانی و فعالیت های کارافرینی ممکن است برای کارافرینان تجاری قوی تر باشد. در حالی که یک حاکمیت ضعیف قانون می تواند شرایط مالی و اجتماعی را کاهش داده و به عنوان تهدیدی برای سلب مالکیت کارافرینان موفق تجاری می باشد. بازده مالی کارافرینان اجتماعی ممکن است کوچکتر

بوده و سخت تر برای شناسایی سلب مالکیت مثبت به بازده کارافرینی تجاری در یک سازمان باشد. این استدلال نشان می دهد که ضعف حاکمیت قانون ممکن است اثر منفی بیشتری بر ایجاد سرمایه گذاری های تجاری توسط کسانی که با سرمایه های انسانی همراه هستند نسبت به کارافرینی اجتماعی باشد. تاکنون ما بین فرم سرمایه انسانی خاص و عام بررسی هایی را انجام نموده ایم. با این حال مکانیزیم مربوط به تعدیل تشخیص اثر حاکمیت قانون که ممکن است برای هر یک متفاوت باشد بررسی شده است. حتی اگر در جهت مورد انتظار با یک اثر یکسان باقی بماند. به طور خاص برای سرمایه انسانی که در آن قانون تابع قدرت سیاسی می باشد مانند اتحادی جماهیر شوروی، آموزش ممکن است در این مسیر به عنوان مانع توسعه مهارت های کارافرینی شود. به نوبه خود برای سرمایه انسانی خاص، با حاکمیت قوی قانون، موفقیت کارافرینی به میزان بیشتری با توجه به تجربه های فردی و تلاش و مهارت ارتباط دارد. همین فرصت بیشتری را برای به دست آوردن تجربه کارافرینی به وجود می آورد و در نهایت به عنوان یک درک و تهدید شرایط آزاده سیاسی و مهارت های شهروندی توسعه یافته و افراد به نوبه خود افزایش کیفیت مهارت های کارافرینی را دنبال خواهند نمود. براساس این دلایل سرمایه انسانی خاص در کارافرینی ممکن است با ارزش تر باشد، زمانی که حاکمیت قانون قوی باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر دو نوع سرمایه انسانی مشابه بوده و این استدلال ممکن است کمی متفاوت باشد بنابراین فرض می کنیم که:

در فرضیه 2 الف: در حاکمیت قانون قوی تر، احتمال ورود کارافرینان تجاری با نیروی انسانی عمومی نسبت به کارافرینی اجتماعی بیشتر خواهد بود.

فرضیه 2 ب: اگر حاکمیت قانون قوی تر باشد احتمال ورود کارافرینان تجاری یا نیروی انسانی خاص نسبت به کارافرینی اجتماعی بیشتر خواهد بود.

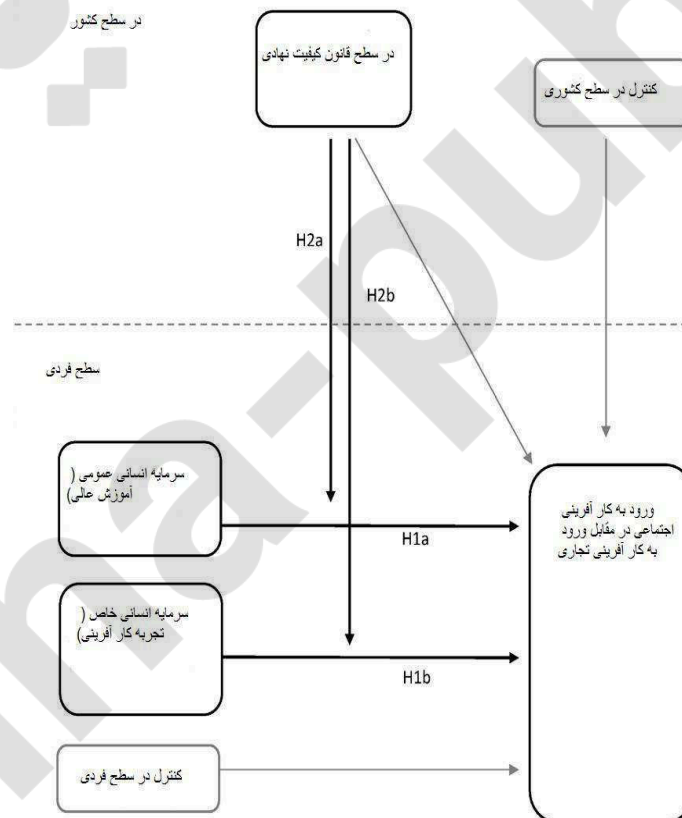
شکل 1 خلاصه فرضیه های ما را نشان می دهد.

4- روش ها

4-1- نمونه گیری، اندازه و مدل سازی استراتژیکی

ما ادغام بازارهای کارآفرینی (GEM) را در سال 2009 را با یک گروه بزرگ مستقل در سطح یک کشور با شاخص های نهادی و کنترل های اقتصادی کلان از منابع مختلف را در نظر گرفتیم. کارآفرینی اجتماعی بخشی از این بررسی بوده که به طور منظم نمی باشد اما در سال 2009 به عنوان یک موضوع خاص در نظر گرفته شد و این پایه و اساس مسائل مربوط به کیفیت را انجام دادیم و به دنبال انتخاب های مدل های غنی بوده ایم. مجموعه قابل انتقاد 68885 مشاهده 37 کشور بوده است. فرضیه ما تمرکز بر تغییرات اثر در سرمایه انسانی عام و خاص دارد که آن احتمال شروع فعالیت تجاری و یا اجتماعی یک فرد می تواند امکان پذیر باشد. از این رو در مجموعه اصلی مدل ما، ما نمونه ها را محدود به آن دسته از پاسخ دهندگان نموده ایم که در حال حاضر در مسیر راه اندازی می باشند این موضوع ما را به سمت نمونه قوی تر 6901 تایی می برد. یک طراحی نیز انجام شد که در آن تصمیم گیری های فردی در شرکت بر اساس ورود کارآفرینان بوده است. جدول 1، یک مروری کلی از تعاریف و منابع برای تمام متغیرهای اصلی این مطالعه برای هر کشور را ارائه میکند.

چارچوب چند سطحی تحقیق و فرضیه ها



شکل 1: چارچوب چند سطحی تحقیق فرضیه ها

1-1-4- کارافرینی اجتماعی و تجاری

برای مجموعه اصلی و نتایج ما، ما با استفاده از مدل لوجیت چند سطحی به مقایسه احتمال کارافرینی اجتماعی و تجاری پرداخته ایم. پایه عددی ما برای ورود به کارافرینی تجاری با کد 0 و برای ورود به کارافرینی اجتماعی با کد 1 مشخص شده است. ما انجام آزمون ها را با تمرکز بر راه اندازی فعالیت ها داشته ایم. در حالی که پارامتر انتقال نیز پرداخته شده است. همان طور که در بالا ذکر شد، استحکام بیشتر نتایج ما در راستای استفاده از کل نمونه و آزمون فرضیه ها با استفاده از مدل سازی چند جمله ای چند سطحی می باشد که می تواند سه نتیجه را به دنبال داشته باشد که شامل:

1- هیچ تمایلی به اشتغال وجود نداشته است.

2- در راه اندازی کارافرینی تجاری درگیر شود.

3- در راه اندازی کارافرینی اجتماعی درگیر شود.

در همه این موارد نتایج ما در زیر به عنوان هسته اصلی گزارش ارائه شده است. در این مطالعه ورود و راه اندازی کارافرینی اجتماعی و تجاری و یا فعالیت های نوپا را تعریف می کنیم. به عنوان راه اندازی و یا کارافرینی نوپا جهت طبقه بندی در GEM جواب مثبت شامل موارد زیر است:

الف) آنها به تنهایی و یا به کمک دیگران تلاش برای شروع یک کسب و کار جدید را داشته اند.

ب) آنها به طور فعال اقدام به یک کسب و کار جدید در طول 12 ماه گذشته داشته اند.

ج) آنها حداقل صاحب بخشی از این کسب و کار می باشند.

د) آنها حقوق و دستمزد پرداخت شده بیش از سه ماه را دارند.

پاسخ دهندگان با مجموعه ای از سوالات در رابطه با فعالیت و سازمان و یا ابتکار عمل و شرایط زیست محیطی و جامعه هدف را دارند که برای کارافرینی اجتماعی مشخص شده است. پاسخ دهندگان افتخار داشتند که فعالیت های کارافرینی

و اجتماعی آنها همان فعالیت های کارافرینی تجاری بوده است که به عنوان کارافرینی اجتماعی سطح بررسی قرار گرفته است.

2-1-4- پیش بینی در سطح فردی (H1): سرمایه انسانی

به عنوان یک معیار مناسب برای سرمایه انسانی از نظر ما، آموزش شامل جنبه های مربوط به انسان می باشد. دلیل آن این است که فرد تا حد زیادی می تواند تحت کنترل قرار بگیرد و از نزدیک بتواند فرصت های کارافرینی را شناسایی کرده و با آنها در ارتباط باشد. آموزش در چهار دسته اندازه گیری شده شامل دسته افرادی با بالاترین سطح از آموزش، آموزش متوسط، آموزش ناقص و بدون آموزش می باشد. دسته دوم به عنوان مرجع رگراسیون ما در نظر گرفته شده است. ما با استفاده از تجربه کارافرینی به عنوان یک کد برای سرمایه انسانی خاص، با مفهوم سرمایه انسانی خاص از طریق مهارت اقدام می کند. ما این شاخص را بر اساس دو سوال در بررسی GEM ارائه می نماییم. پاسخ دهندگان با فرض داشتن تجربه کارافرینی مورد سوال قرار می گیرند. اگر آنها پاسخ مثبت را به صورت رمزی ارائه دهند نشان دهنده آن است که آن ها یک کسب و کار را ترک کرده و یا آن کسب و کار تعطیل شده است و در 12 ماه گذشته خود مالکیت کسب و کار را بر عهده داشته اند و یا این که کسب و کار ادامه دارد بنابراین شاخص ما بر اساس سرمایه انسانی خاص بوده که اخیراً راه اندازی یک فعالیت را داشته و برخی از موقعیت ها را نیز کسب نموده اند. تمام اقدامات در رابطه با سرمایه انسانی از بررسی GEM به دست آمده است.

جدول 1: تعریف متغیرها و آمار توصیفی

S.D	mean	تعاریف	مقادیر
0/49	0/42	یک گروه پایه برای مدل لاجیت درگیر در کسب و کار تجاری	متغیر وابسته
	0/27	پاسخ دهندگان فعال در راه اندازی کسب و کار اجتماعی	شرکت های اجتماعی
	0/37	گروه پایه برای مدل چندگانه که در راه اندازی شرکت های اجتماعی درگیر نیستند.	متغیر وابسته

		پاسخ دهندگان به طور فعال در راه اندازی کسب و کار اجتماعی درگیر هستند.	شرکت های اجتماعی
		گروهی از افراد که در راه اندازی کسب و کار تجاری درگیر هستند.	شرکت های تجاری
			متغیرها در سطح فردی
	0/308	بالاترین سطح تحصیلات	آموزش
	0/348	مخاطب آموزش متوسطه ناقص داشته است.	آموزش ثانویه
	0/344	آموزش متوسطه را تکمیل کرده است.	ثانویه
	0/036	آموزش متوسطه را به پایان رسانده است.	ثالثیه
0/186	0/527	پاسخ به فروش، تعطیلی و یا ترک یک کسب و کار در طی 12 ماه گذشته و رها کردن آن	تجربه کارافرینی
0/499	0/027	زن	زن
0/161	0/106	پاسخ دهندگان در حال حاضر مدیر یک شرکت در حال تاسیس اجتماعی هستند.	نامزدی برای کارافرینی اجتماعی
0/308	0/32	پاسخ دهندگان در حال حاضر مدیر یک شرکت در حال تاسیس تجاری هستند.	نامزدی برای کارافرینی تجاری
0/177	0/378	آیا شما در سه سال گذشته کسب و کار جدیدی را که توسط شخص دیگری که آغاز شده است را شروع کرده اید.	نامزد کسب و کار در سه سال گذشته
0/485	0/365	پاسخ دهنده به یک کسب و کار به دلیل ترس از شکست وارد نمی شود.	ترس از شکست
0/481	40/80	سن پاسخ دهندگان بین 15 تا 64 سال می باشد.	سن

13/16	0/575	پاسخ دهندگان در حال حاضر زمان کامل یا بخشی از آن را شاغل می باشند.	شاغل به کار
0/494	6/17		متغیرها در کشور
1/59	26/67	محدودیت های اجرایی از طرف حاکمیت بوده است.	محدودیت های اجرایی
9/98	66/4	هزینه های دولتی و تولید ناخالص داخلی	هزینه های دولتی
4/28	7/78	درصد سن اشتغال در کل جمعیت	سن جمعیت مشغول به کار
3/66	0/536	سهم درصد بیکاران در جمعیت فعال اقتصادی در سال 2008	بیکاری
0/964	-0/031	این فرهنگ به طور متوسط بر اساس ارزش های جهانی می باشد.	فرهنگ بقاء
0/803	9/84	این نیز بر اساس ارزش های جهانی می باشد.	فرهنگ سنتی
0/078	0/527	سرانه تولید ناخالص تولید در برابر خرید	لگاریتم سرانه تولید ناخالص داخلی
0/499	0/33		آزمون تقویت
4/436	10/408	باور مخاطب برای داشتن مهارت هایی برای راه اندازی کسب و کار	مهارت های راه اندازی کسب و کار
0/218	0/644	درآمد خانوار بر اساس سه گروه طبقه بندی کدگذاری شده است.	درآمد خانوار
		حاکمیت قانون برای آزادی در اندازه گیری در پایگاه داده	حاکمیت قانون برای آزادی

	حاکمیت قانون در بانک جهانی بر اساس شاخص های	حاکمیت قانون در بانک جهانی
		حکومتی اداره گیری می شود.

3-1-4- متغیرها، کنترل در سطح فردی

مجموعه ما شامل متغیرهای کنترل در سطح فردی است که از بررسی جمعیت بزرگ سال موجود در GEM به دست آمده است. تحقیقات قبلی ما نشان می دهد که افراد میانسال که در حال حاضر اشتغال به کار دارند احتمال بیشتری وجود دارد که به دنبال شروع یک کسب و کار باشند.

Country	Social relative to commercial start-up	Entrepre-nerial experience	Some secondary education	Secondary education	Tertiary education	Executive constraints
Algeria	0.45	0.02	0.31	0.35	0.28	5
Argentina	0.35	0.06	0.13	0.29	0.40	6
Belgium	0.51	0.05	0.11	0.41	0.41	7
Brazil	0.12	0.09	0.10	0.40	0.11	6
Chile	0.49	0.04	0.11	0.46	0.28	7
China	0.31	0.04	0.32	0.35	0.21	3
Colombia	0.42	0.06	0.14	0.38	0.29	6
Croatia	0.67	0.04	0.11	0.61	0.26	7
Finland	0.45	0.06	0.08	0.42	0.42	7
Germany	0.32	0.01	0.18	0.33	0.49	7
Guatemala	0.20	0.02	0.16	0.21	0.02	6
Hungary	0.49	0.02	0.27	0.30	0.30	7
Iran	0.48	0.06	0.14	0.32	0.30	2
Israel	0.45	0.01	0.07	0.38	0.51	7
Italy	0.54	0.08	0.26	0.49	0.19	7
Jordan	0.36	0.07	0.34	0.32	0.22	3
Korea	0.43	0.04	0.09	0.32	0.58	6
Latvia	0.36	0.03	0.07	0.56	0.37	7
Malaysia	0.02	0.02	0.17	0.30	0.24	5
Netherlands	0.35	0.01	0.08	0.63	0.29	7
Norway	0.50	0.05	0.00	0.40	0.52	7
Peru	0.35	0.06	0.15	0.41	0.20	7
Romania	0.73	0.02	0.14	0.49	0.21	7
Russia	0.44	0.11	0.07	0.07	0.86	4
Saudi Arabia	0.16	0.07	0.15	0.45	0.30	1
Slovenia	0.42	0.03	0.00	0.57	0.37	7
South Africa	0.49	0.03	0.38	0.41	0.07	7
Spain	0.31	0.04	0.31	0.16	0.42	7
Switzerland	0.43	0.03	0.06	0.59	0.32	7
Uganda	0.17	0.06	0.22	0.04	0.07	3
UK	0.32	0.02	0.18	0.42	0.39	7
United States	0.54	0.05	0.10	0.24	0.63	7
Uruguay	0.28	0.04	0.42	0.33	0.17	7

جدول 2: آمار توصیفی کشورها برای متغیر اصلی

مفهوم استدلال ارائه شده نشان می دهد که توزیع جنسیت و سن بین کارآفرینان تجاری و اجتماعی متفاوت بوده و نسبت جنسیت نشان می دهد که زنان بیشتر به سمت کارآفرینی تجاری تمایل دارند و افراد جوان و مسن تر نیز تمایل کارآفرینی اجتماعی دارند. بنابراین این موضوع شامل یک متغیر برای جنسیت و متغیر دیگر برای سن و متغیر سوم در رابطه با وضعیت استخدام است که به عنوان متغیرهای کنترلی برای مصاحبات در نظر گرفته می شود. علاوه بر این کسانی که در حال حاضر به دنبال ایجاد یک سرمایه گذاری تجاری و یا اجتماعی هستند ممکن است به احتمال زیاد در همان خط کارآفرینی حرکت کنند و در نتیجه ما کنترل را بین کارآفرینی تجاری و اجتماعی به دست خواهیم آورد که به عنوان اجرای یک کسب و کار تعریف شده است که از طریق تاسیس مجموعه ها بر اساس داده های GEM اندازه گیری می شود. کارآفرینان جوان و یا کسانی که اقدام به تاسیس کسب و کار کنند شامل افرادی هستند که سه ماه گذشته و یا بیشتر حقوق و دست مزد پرداخته نموده اند و مدیریت کسب و کار خود را داشته اند. تحقیقات گذشته به اهمیت دسترسی به سرمایه برای کارآفرینان بالقوه را مهم می داند که در فرایند راه اندازی کارآفرینی تجاری و اجتماعی دخیل است. آن به عنوان یک متغیر مهم در کنار متغیر سرمایه انسانی است که این دو با هم در ارتباط بوده اند. ما با دسترسی به کدها از طریق درخواستمان مشاهده می کنیم که یک فرد صاحب کسب و کار طی سال گذشته کار کرده است. همچنین درآمد خانوار پاسخ دهندگان نیز مورد بررسی قرار گرفته است. گنجاندن درآمد خانوار منجر به کاهش حجم نمونه در دسترس بوده و آشفتگی در درآمد در ارتباط با سن و جنسیت و وضعیت اشتغال را نشان می دهد. بنابراین ما با همان سطح اعتماد به نفس در این آزمون رو به رو نیستیم. دسترسی به سرمایه ممکن است نقش مهمی در کارآفرینی تجاری در مقایسه با کارآفرینی اجتماعی بازی کند. ما همچنین با داشتن این که یک کارآفرین می تواند کنترل را بر اساس تامل فردی در راه اندازی کسب و کار به طور مثبت داشته باشد، می تواند تحت تاثیر اثرات مدل سازی قرار بگیرد. لذا شیوع کارآفرینی تجاری بیشتر از کارآفرینی اجتماعی است و یک کارآفرین ممکن است انتخاب افراد را تحت تاثیر کارآفرینی تجاری نسبت به کارآفرینی اجتماعی داشته باشد. در نهایت در حالی که شواهد اخیر نشان می دهد که ریسک گریزی بین کارآفرینان تجاری و کارآفرینان اجتماعی متفاوت نیست این میتواند منجر

به ضرر شود. در رگراسیون ما این موضوع با کنترل ترس از شکست دیده می شود که در آن تعداد زیادی از ایده‌های بالقوه به وجود می آید. این بعد از ریسک است که توسط نتایج تجربی نیز از طرف کارآفرینان تایید شده است. کارآفرینان اجتماعی نو پا نسبت به کارآفرینان تجاری نو پا در معرض خطر بالاتری از شکست قرار دارند. با این حال تاثیر شکست ممکن است جدی تر برای کارآفرینان تجاری با توجه به ارزش بالاتر دارایی هایشان باشد که در یک پروژه سرمایه گذاری تجاری به کار گرفته شده است. لذا برای ایجاد تعادل ما انتظار داریم که ترس بیشتر از شکست ممکن است افراد را منجر به وارد شدن به کارآفرینی اجتماعی به جای کارآفرینی تجاری بکند.

4-1-4- پیش بینی در سطح کشوری: حاکمیت قانون (H2)

ما حاکمیت قانون را با استفاده از شاخص حاکمیتی شماره 4 را در نظر می گیریم که در آن محدودیت در شاخه های اجرایی حاکمیت اندازه گیری می شود و معمولاً محدودیت در زمینه اجرایی است. در مقایسه با دیگر شاخص های طیف نهادی، این اقدام دارای این مزیت است که اگر گرفتن شرط لازم مورد توجه باشد، مسلماً حاکمیت قانون پارامتر کلیدی می باشد که در زمینه فعالیت های کارآفرینی ارتباط نشان می دهد.

به عنوان یک شاهد قوی نتایج ما نشان می دهد که جایگزینی برای متغیر با اقدامات جایگزینی حاکمیت قانون بوده که به ویژه قانون از شاخص قانون آن کشور بوده و از پایگاه داده حکومتی آن کشور به دست آمده است. با این حال ما با نظر گرفتن اندازه گیری حاکمیت قانونی از دو نگاه علم سیاست و به کارگیری سیاست می توانیم اقدامات بسیار شفاف و قوی تری را ارائه نماییم. یکی از مفاهیم حاکمیت قانون که توسط بانک جهانی ارائه شده است اجتماعی مفید باشد که آن نشان دهنده ادغام یک عامل است. علاوه بر این، در مقایسه با دو معیار دیگر سیاست همچنین دارای همبستگی ضعیف با تولید ناخالصی داخلی بوده که می تواند کاهش نگرانی ها را به دنبال داشته باشد.

4-1-5- دیگر متغیرهای کنترل در سطح کشور

چارچوب تجربی ما نیز نیاز به کنترل در سطح کشور جهت کاهش متغیرهای حذف شونده دارد که کارآفرینی اجتماعی و تجاری توانسته در سطح یک کشور توسعه اقتصادی را منجر شود و ما برای این کنترل با استفاده از سرانه تولید ناخالص داخلی در برابر قدرت خرید اقدام می نماییم که یک شاخص توسعه جهانی است و انتظار می رود که

دارای یک رابطه غیر خطی باشد. ما کنترل بیشتر را برای سطح فعالیت دولت در نظر گرفته ایم که در تحقیقات گذشته نیز تاثیر آن بر هر دوی کارافرینی اجتماعی و تجاری دیده شده است که با استفاده از اندازه گیری اطلاعات ارائه شده از ژورنال وال استریت می باشد. همچنین در سطح ملی میزان بیکاری را نسبت به تعریف بازار کار توسط دولت را بررسی نمودیم و به همین ترتیب سطح جمعیت و در رابطه با سن ورود به کار را با کمک جدا کردن اثرات سن افراد از ساختار سن ارائه نمودیم. ما تمام این متغیرها را در طول یک سال به منظور کاهش درون زایی بالقوه بررسی نمودیم. نکته مهم این است که این مجموعه ای از متغیرهای کنترلی در سطحی است که به اجازه می دهد اثرات مخدوش کننده را به حساب بیاوریم. این ممکن است بر اساس نیازهای اجتماعی مانند فرصتی برای کارافرینی اجتماعی باشد. ما همچنین کنترل هایی را برای سطح فعالیت کارافرینی را انجام دادیم که در هر دوی کارافرینی اجتماعی و تجاری بوده، در هر کشور بوده است و توسط نرخ ارائه شده از طرف صاحبان شرکت های اجتماعی و تجاری جوان بوده است. ما همچنین این بررسی را در سطح کشور و با استفاده از دستیابی به آموزش عالی انجام دادیم که در آن این اطمینان حاصل می شود که اثرات منفرد در سرمایه گذاری به طور کلی بیشتر منفک شده است. به طور مشابه ما به اضافه کردن میزان شیوع سطوح کسب و کار علاوه بر اثرات فردی اقدام نمودیم در حالی که علاقه ما بیشتر به نهادهای رسمی بوده است، ما نیز به دنبال تاثیر بالقوه نهادهای رسمی و کنترل آنها بوده ایم. بنابراین ما برای این منظور تحقیقات رینولدنر در سال 2010 و هچاواریا در سال 2015 را دنبال نمودیم که شامل دو مقیاس فرهنگی بر اساس مطالعه جهانی بوده است. یکی شامل سنت که مشمول فرهنگ سکولار عقلانی بوده و دیگری بقاء که مربوط به فرهنگ بیان خودی بوده است که از ارزش های مکتب پست متلیالیت می باشد. تعاریف همه متغیرها، مورد بحث در بالای جدول 1 گزارش شده است و ماتریس همبستگی داده ها در سطح فردی در جدول 3 ارائه شده و همبستگی در سطح ملی در جدول 4 بیان شده است. دیده می شود که همبستگی نسبتا بالایی بین سرانه تولید ناخالص داخلی و شیوع آموزش عالی وجود دارد. ما این متغیرها را وارد نمودیم و از آنها برای آزمون فرضیه ها استفاده نمودیم.

2-4- بر آورد

بر اساس استفاده محققین از مدل چند سطحی، مجموعه داده های کارافرینی به صورت فردی متقابل در نظر گرفته شد. مدل سازی چند سطحی بر اساس این واقعیت است که مجموعه داده های ما دارای یک ساختار سلسله مراتبی است که در آن افراد نشان دهنده یک سطح و کشور نشان دهنده دو سطح می باشد. این به ما اجازه می دهد تا کنترل ناهمگنی مشاهده شده در سطح کشور مربوط به هر دو عامل کلان را در نظربگیریم که به طور مستقیم در مدل گنجانده شده است و دارای دارای خطاهای اندازه گیری خاص می باشد. در همان زمان ما وابستگی های واحد ها را نیز بررسی نمودیم که برای مثال در دو پاسخ دهنده از همان کشور در همان سال الگوهای مشابهی در رفتار آنها به احتمال زیاد دیده خواهد شد که در این مورد فرض استقلال وجود ندارد که یک مدل تصادفی باید به کار گرفته شود. ما بررسی اهمیت اثرات کشورها را در نظر داریم برای یک مدل تهی که در آنها تنها اثرات تصادفی کشورها را در نظر می گیریم، همبستگی درونی (TCC) به مقدار 0/137 و

$P < 0/001$ را داریم. این پشتیبانی استفاده از مدل سازچند سطحی را دارد. بر اساس مدل 1 در جدول شماره 5، همبستگی درونی طبقه ای به مقدار 0/033 کاهش می یابد با این حال آن طور قابل توجهی متفاوت از 0 است و متغیرهای موجود در سطح کشور هنوز هم برخی از مقادیر غیر قابل توضیح را دارد. ما تخمین یک مدل لوجیت چند سطحی را برای کارافرینی اجتماعی و تجاری را به کار می گیریم که در آن راه اندازی فعالیت تجاری به عنوان یک پایه بوده و مقدار شانس به عنوان ضریبی برای سهولت تغییر به کار می رود. بنابراین اثرات مثبت بدان معنی است یک متغیر دارای یک اثر قوی تر در کسب و کار اجتماعی نسبت به تجاری است. در مقایسه اثرات منفی بدان معنی است که یک متغیر دارای اثرات قوی تر در راه اندازی کارافرینی تجاری نسبت به کارافرینی اجتماعی می باشد. استفاده از ORS نشان دهنده این پاسخ است که بقیه در متغیر انجام شده و مقدار شیوع در کشورها بالا می باشد. جدول 5 نتایج به دست آمده از مدل را ارائه می کند که در آن ستون دوم برای مدل 0 که ارائه کننده یک مدل پایه با تمام متغیرهای کنترلی ارائه شده است اما متغیرهای پیش بینی در آن گنجانده شده است.

جدول 3 همبستگی در طول متغیرهای سطح فردی (N=68885 فرد).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 راه اندازی اجتماعی وابسته به تجاری															
2 آموزش متوسطه ناقص	-0.03														
3 آموزش متوسطه	-0.00	-0.36													
4 آموزش عالی	0.07	-0.35	-0.55												
5 تجربه کارآفرینی	-0.04	0.02	0.01	-0.02											
6 مودت	0.06	-0.01	0.01	-0.02	-0.01										
7 سن	0.03	0.04	-0.10	0.01	-0.01	0.00									
8 فریب سن	0.04	0.04	-0.09	-0.01	-0.01	0.00	0.99								
9 کسب و کار موجود اجتماعی	0.21	-0.04	0.00	0.05	0.01	-0.01	0.02	0.01							
10 کسب و کار موجود تجاری	0.10	0.01	-0.03	-0.01	-0.04	-0.11	0.03	0.02	-0.01						
11 درآمد خانواده-تلت، میلی	0.01	0.05	0.04	-0.11	0.06	0.03	-0.01	0.00	-0.01	-0.04					
12 درآمد خانواده-تلت بالا	-0.00	-0.12	-0.04	0.23	-0.03	-0.09	-0.05	-0.06	0.03	0.07	-0.64				
13 فرشته کسب و کار	-0.02	-0.02	-0.01	0.03	0.02	-0.06	-0.03	-0.03	0.04	0.10	-0.04	0.05			
14 دانش کارآفرینی	-0.02	-0.05	0.01	0.05	0.01	-0.12	-0.16	-0.16	0.07	0.12	-0.03	0.11	0.16		
15 قریب از شکست	0.05	0.02	-0.02	-0.01	-0.02	0.07	0.01	0.00	-0.02	-0.08	0.02	-0.04	-0.03	-0.03	
16 در اشتغال	-0.07	-0.11	-0.02	0.18	0.07	-0.20	0.00	-0.05	0.06	0.22	-0.04	0.19	0.05	0.10	-0.03

یادداشت. جدول 1 را برای تعریف متغیرها و دسته بندی منابع نگاه کنید.

5- نتایج

1-5 آموزش و ورود به کارآفرینی اجتماعی و تجاری (فرضیه H1 الف و فرضیه H1 ب)

مدل 0 در جدول 5 به عنوان مدل یا شامل متغیرها، کنترل به تنهایی ارائه شده است. مدل 1 با متغیر پیش بینی ما در آن ما را ارزیابی فرضیه H1 الف و H1 ب را داریم. فرضیه H1 الف بر اساس داده های ما پشتیبانی می شود که در آن اثر آموزش عالی مثبت مشاهده شده است و اسن بدان معنی است که اثر مثبت قوی تر در کارآفرینی اجتماعی در مقایسه با کارآفرینی تجاری است. در حمایت از فرضیه H1 ب، ما شاهد تاثیر منفی تجزیه و تحلیل کارآفرینی منفی می باشیم که این بدان معنی است که کارآفرینی تجاری اثر مثبت قوی تری نسبت به کارآفرینی اجتماعی دارد.

جدول 4 همبستگی در طول متغیرهای سطح کشوری (N=37 کشور).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 محدودیت های اجرایی										
2 فراوانی راه اندازی اجتماعی	0.20									
3 فراوانی راه اندازی تجاری	-0.34	0.04								
4 فراوانی آموزش عالی	0.35	0.26	-0.46							
5 فراوانی فرشته های کسب و کار	-0.33	0.08	0.58	-0.34						
6 تولید ناخالص داخلی سرانه (لگاریتم طبیعی)	0.59	0.01	-0.54	0.69	-0.47					
7 مخارج دولت	0.44	0.24	-0.46	0.51	-0.51	0.59				
8 سن اشتغال جمعیت	0.10	0.02	-0.19	0.50	-0.15	0.56	0.08			
9 بیکاری	-0.02	-0.32	-0.15	-0.38	-0.10	-0.24	-0.04	-0.11		
10 ارزش های بقا	0.49	0.43	-0.32	0.40	-0.37	0.68	0.53	-0.09	-0.22	
11 ارزش های سنتی	0.38	0.27	-0.16	0.56	-0.28	0.58	0.52	0.47	-0.28	0.18

جدول 5: رگرسیون پشتیبانی کننده چند سطحی در احتمال برابر راه اندازی کسب و کار تجاری و اجتماعی.

	مدل 0	مدل 1	مدل 2	مدل 3	مدل 4
ثابت	0.548 (1.437)	1.070 (2.790)	1.024 (2.675)	1.085 (2.841)	0.436 (1.117)
سطوح فردی کنترل سن های متغیر	0.966* (0.015)	0.962* (0.015)	0.962* (0.015)	0.963* (0.015)	0.959* (0.016)
مربع سن	1.000* (0.0002)	1.000* (0.0002)	1.000* (0.0002)	1.000* (0.0002)	1.001** (0.0002)
اشتباه استاندارد SE	4.667*** (0.444)	4.656*** (0.444)	4.658*** (0.445)	4.699*** (0.449)	4.803*** (0.504)
اشتباه استاندارد CE	2.589*** (0.210)	2.595*** (0.211)	2.597*** (0.211)	2.595*** (0.211)	2.573*** (0.228)
فرشته کسب و کار	0.830* (0.075)	0.839+ (0.076)	0.838+ (0.076)	0.832* (0.076)	0.871 (0.086)
دانشجویان کار آفرین	0.931 (0.054)	0.923 (0.054)	0.924 (0.054)	0.925 (0.054)	0.913 (0.058)
تربیت از شکست	1.333*** (0.081)	1.343*** (0.082)	1.343*** (0.082)	1.341*** (0.082)	1.324*** (0.090)
موت	1.271*** (0.071)	1.265*** (0.070)	1.267*** (0.071)	1.268*** (0.071)	1.303*** (0.081)
در اشتغال	0.669*** (0.043)	0.649*** (0.042)	0.650*** (0.042)	0.647*** (0.042)	0.677*** (0.049)
سطوح کشوری کنترل کننده متغیرهای نرخ جوان و تاسیس SE	2422* (9432)	1432+ (5529)	1479+ (5718)	1562+ (6056)	830.9+ (3152)
آموزش متوسطه با بالاتر	0.006*** (0.008)	0.007** (0.011)	0.008** (0.012)	0.008** (0.011)	0.010** (0.015)
فرشته کسب و کار	3.867+ (2.735)	3.617+ (2.543)	3.526+ (2.485)	3.561+ (2.514)	2.241 (1.606)
لگاریتم GDP p.c.	1411* (4269)	841.3* (2529)	889.1* (2677)	854.5* (2579)	971.4* (2891)
مخارج دولت	0.710 (0.210)	0.629 (0.186)	0.631 (0.187)	0.622 (0.185)	0.675 (0.195)
سن اشتغال جمعیت	1.007 (0.010)	1.008 (0.010)	1.009 (0.010)	1.008 (0.010)	1.014 (0.010)
نرخ بیکاری	1.039 (0.026)	1.048+ (0.027)	1.048+ (0.027)	1.049+ (0.027)	1.054* (0.027)
بقا در مقابل خود بیان	1.043+ (0.024)	1.036 (0.024)	1.036 (0.024)	1.035 (0.024)	1.027 (0.023)
فرهنگ سستی در مقابل منطقی	1.067 (0.141)	1.078 (0.142)	1.078 (0.142)	1.081 (0.143)	1.038 (0.134)
محدودیت های اجرایی	1.016 (0.127)	0.978 (0.126)	0.976 (0.126)	0.976 (0.126)	0.940 (0.119)
سطح فردی سرمایه نسبی (H1)					
برخی آموزش متوسطه		0.979 (0.125)	0.978 (0.125)	0.979 (0.125)	1.160 (0.161)
آموزش متوسطه		1.048 (0.124)	1.041 (0.124)	1.052 (0.125)	1.170 (0.150)
آموزش عالی		1.360** (0.162)	1.350* (0.162)	1.365** (0.163)	1.444** (0.186)
تجربه کار آفرینی		0.631** (0.095)	0.631** (0.095)	0.559*** (0.089)	0.541*** (0.092)
اثر متقابل سطح - حد وسط (H2)					
* آموزش دانشگاهی			0.970 (0.035)		0.966 (0.038)
محدودیت های اجرایی				0.781** (0.062)	0.816* (0.070)
* تجربه کار آفرینی				0.114*** (0.041)	0.100*** (0.041)
محدودیت اجرایی					
ورود واریانس اثر تصادفی	0.116*** (0.042)	0.113*** (0.040)	0.113*** (0.041)	0.114*** (0.041)	0.100*** (0.041)
احتمال ورود	-4138.051	-4120.338	-4119.974	-4115.622	-3381.151
همبستگی درون طبقه ای	0.034 (0.012)	0.033 (0.011)	0.033 (0.011)	0.033 (0.011)	0.029 (0.012)

یادداشت: تعداد مشاهدات سطوح فردی: 6901؛ تعداد کشورها: 37، نسبت شانس نسبی (OR)، $OR > 1$ اشاره به تاثیر مثبت، $OR < 1$ اشاره به تاثیر منفی، خطاهای استاندارد در پرانتز؛ CE- سرمایه گذاری تجاری، SE- سرمایه گذاری اجتماعی؛ $P < 0.001$ ***, $P < 0.01$ **, $P < 0.05$ *، $P < 0.10$ +؛ آزمون مقایسه نسبت احتمالی مدل 0 (بدون فرضیه ها- پیش بینی مرتبط) با مدل 1 ارائه می دهد $X^2(5) = 26.63$ که قابل ملاحظه است در $1P < 0.001$. همبستگی درون طبقه ای یک اندازه گیری از باقی مانده است، برای مثال تنوع سطح- کشوری غیر قابل توضیح.

2-5- اثر تعدیل کننده بر مبنای کیفیت و سازمان (فرضیه H2 الف و فرضیه H2 ب)

به منظور بررسی تعدیل بر مبنای کیفیت نهادی در سرمایه انسانی، ما برای اولین بار تعامل بین محدودیت های اجرایی اضافی و آموزش عالی را در مدل 2 داشته و سپس تعامل بین محدودیت های اجرایی و کارافرینی را در مدل 3 ارائه می کنیم. در نهایت برای آزمون دقیق تر فرضیه، ما هر دو فعل و انفعالات را در مدل 4 ارائه نموده ایم. نتایج، پشتیبانی از فرضیه H2 ب را نشان می دهد. اما از فرضیه H2 الف حمایت نمی کند. کیفیت نهادی باعث می شود که تفاوت قابل توجهی در چگونگی استفاده از مهارت در کارافرینی به وجود بیاید. اما استفاده از سرمایه انسانی کمتر تحت تاثیر قرار می گیرد. این می تواند اساسا با دیدگاه بامول در سال 1990 سازگارتر باشد که در آن استفاده از استعداد های کارافرینی عمدتا توسط نهادها تحت تاثیر قرار می گیرد. ما در رابطه با اثرات تعدیل کننده در شکل 2 نموداری را ارائه نموده ایم. شکل 2 نمایش مهارت های کارافرینی را با احتمال انتخاب پیش از ورود به کارافرینی تجاری و اجتماعی نشان می دهد. ما می بینیم که مهارت های ارتباطی کارافرینی با ورود به کارافرینی تجاری با حضور قوی حاکمیت قانون قوی تر است.

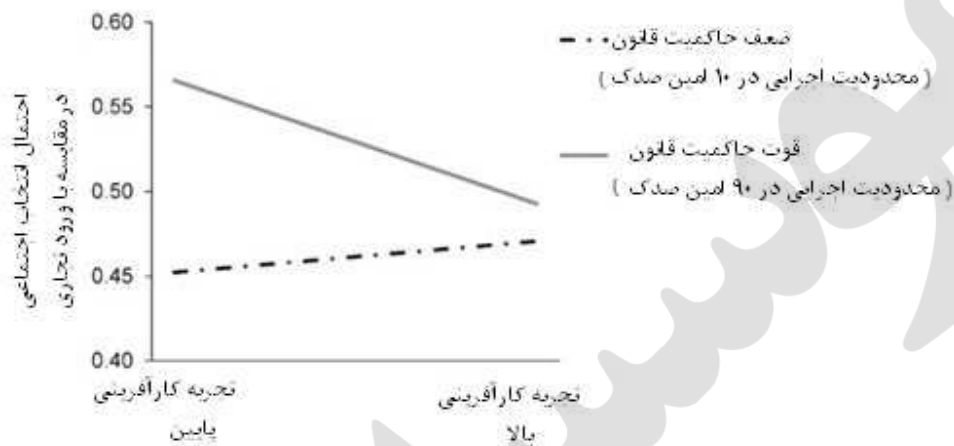
3-5- نتایج دیگر

برخی از نتایج دیگر نیز قابل توجه هستند ابتدا می توان گفت در حالی که حکومت قانونی هیچ تاثیری بر انتخاب بر کارافرینی اجتماعی و تجاری ندارد. این باید به عنوان یک ایراد دلیل فقدان شواهد برای یک اثر خالص از حاکمیت قانون تفسیر شود. برآورد چند سطحی اضافی بر روی طیف نمونه اثر مثبت حاکمیت قانون در ورود به هر دو نوع

کارافرینی را نشان می دهد که در فعالیت های کارافرینی در تضاد است. دوم این که تعامل در یک کشور اجتماعی (تعامل SE) یک اثر مثبت و معنادار سازدار در انتخاب و شروع یک پروژه جدید به عنوان یک کارافرین اجتماعی در مقابل کارافرین تجاری می باشد که متناظر با نسبت شانس نسبی باقیمانده با مقدار پایداری زیاد است. این نشان می دهد که افراد برای اولین بار به سمت کارافرینی اجتماعی جذب می شوند و تبدیل به کارافرینان اجتماعی می گردند. سوم این که تعامل در حال حاضر در یک شرکت تجاری (تعامل CCE) همچنین دارای اثر مثبت برای انتخاب اجتماعی در مخالف کارافرینی تجاری است. جالب است که گفته شود استرین و همکارانش به شناسایی یک مسیر پیشرو از کارافرینی اجتماعی به سمت تجاری می باشد اما در این جا نیز گواهی برای یک سرریز مثبت در جهت مخالف دیده می شود که در آن کارافرینان در حال حاضر به دنبال یک کسب و کار اضافی می باشند. به احتمال زیاد به عنوان یک پروژه جدید کارافرینی اجتماعی در مقایسه با کارافرینی تجاری می باشد با این حال نرخ بالای تعامل کارافرینی تجاری در یک شرکت تجاری امتیاز بیشتری نسبت به کارافرینی اجتماعی دارد. چهارم این که اثر بسیار مثبت قابل توجهی در جنسیت مشاهده شده است که موثر در انتخاب کارافرینی اجتماعی در مقابل کارافرینی تجاری می باشد. می توان گفت زنان بیشتر احتمال دارد به دنبال کارافرینی اجتماعی نسبت به کارافرینی تجاری باشند. این نشان می دهد که پروژه های جامعه محور یک کانال مهم برای زنان جهت ورود به کارافرین باشد. پنجم این که اشتغال یک اثر منفی در انتخاب کارافرین اجتماعی برای کارافرینی تجاری دارد. این نشان می دهد کسانی که شاغل هستند احتمال بیشتری دارد که انتخاب کارافرینی اجتماعی نسبت به کارافرینی تجاری داشته باشند و در نتیجه کارافرینی اجتماعی نیز یک کانال ورودی مهم برای کسانی است که در حال حاضر از بازار کار جدا شده اند.

4-5- آزمون پایداری

ما طیف وسیعی از آزمون ها را انجام دادیم که نشان دهنده حمایت کافی از یافته های ماست. نتایج تعامل آزمون ها در دسترس نویسندگان و محققین می باشد. اول نتایج ما در جدول 5 با استفاده از شاخص مهارت های کارافرین بر اساس ارزیابی به جای اندازه گیری تجربی استفاده و تکرار شده است. در این نوع، اثر تعامل با حاکمیت قانون برای فرضیه H2 ب معنی دار می باشد و مقدار $P < 0/1$ است.



شکل 2: اثر متقابل سرمایه خاص انسانی (تجربه کارآفرینی) و محدودیت اجرایی

دوم این که تکرار همه آزمون ها محدود به نمونه افرادی بوده است که در حال حاضر شاغل می باشند که می توانند به عنوان یک طرح در منطق انتخاب شغلی به کار رود. نتایج همه فرضیه ها و سطح اهمیت آنها در جدول 5 ارائه شده است. سوم این که اقدامات ما به عنوان جایگزین حاکمیت قانون استفاده می شود. استفاده از اندازه گیری درجه آزادی باعث می شود هیچ تفاوتی در سطح تاثیر فرضیه ما دیده نشود. با استفاده از اندازه گیری بانگ جهانی نمی توان منجر به تضعیف نتایج برای حاکمیت قانون شود. این ممکن است هر دوی این واقعیت را در بر بگیرد که اساس مفهومی اندازه گیری های بیستر از یک عامل ضعیف بوده و این منجر به نقص در تئوری نمی شود. لذا آن با سطح تولید ناخالصی داخلی سرانه ارتباط دارد. چهارم این که در ورود به کارآفرینی تجاری مشخصات ما در مل لوجیت چندگانه سطحی با دو پیامد تکراری و کارآفرینی اجتماعی همراه است که به هیچ وجه با هم در تضاد نمی باشند. در این جا برای آزمون فرضیه ما در آزمون پس از برآورد تفاوت های ضرایب بین کارآفرینی اجتماعی و تجاری اقدام می نماییم. اهمیت و شرایط نتایج برای همان فرضیه در جدول 5 ارائه شده است. در نهایت همچنین مدل کنترلی می تواند برای درآمد خانوار نیز به کار رود. این نتایج و اثرات تغییر درآمد همیشه معنی دار نیست. بنابراین ما می توانیم از آنها در مشخصات اصلی استفاده کنیم.

این مطالعه چند سطحی در دو شکل از سرمایه انسانی به عنوان عامل ورود به کارافرینی اجتماعی و تجاری مورد بررسی قرار گرفت. در حالی که این مقایسه به طور همزمان توجه به عوارض متنی حاکمیت قانون نیز داشته است. این در بردارنده سرمایه انسانی است که به طور کلی برای کارافرینی اجتماعی نسبتاً مهم تر بوده است. علاوه بر این، حاکمیت قانون اثراتی در سرمایه تحقیقات در مورد نحوه و دلیل ورود سرمایه انسانی به کارافرینی را بررسی می کند که با تحت تاثیر قرار دادن احتمالات مهم مربوط به عدم تجانس در میان کارافرینان و سراسر زمینه های ملی بوده است. تحقیق قبلی در مورد سرمایه انسانی تا حد زیادی در مورد عواقب سرمایه انسانی برای عملکرد شرکت بوده است. در حالی که اثرات سرمایه انسانی در ورود به کارافرینی کمتر به خوبی درک شده است. در واقع، یافته های این تحقیق و تحقیقات قبلی با هم می توانند ادغام شوند. مطالعه ما به دو روش انجام شده است. ابتدا از طریق نگاه جدید به سرمایه انسانی بوده است که به تجزیه و تحلیل کارافرینی اجتماعی و تجاری پرداخته و مطالعه گسترش مفهوم اثرات سرمایه انسانی را داشته است. به طور خاصی این پارامترها عبارت اند از: توانایی افزایش اثرات سرمایه انسانی که در تئوری های اقتصادی به آنها تاکید دارند که تاکنون نادیده گرفته شده اند. برای نظریه سرمایه انسانی به طور گسترده تر، مطالعه ما بر اهمیت توجه به ناهمگنی در اثرات سرمایه انسانی به طور کلی در مهارت های هر دو فرد دارد که کمک می کند تا توضیح انواع مختلف افراد ارائه شود. ممکن است حالت های ورودی مختلفی به کارافرینی تجاری و اجتماعی را منجر شود. تحلیل ما از سرمایه انسانی و کارافرینی اجتماعی نیز نشان می دهد که نیاز به یک دیدگاه جامع تر و بازده شغل لازم است. سرمایه انسانی عمومی ارتباط خاصی در شرایطی دارد که در منابع خارجی انتخاب شغل مزایای بیشتری برخوردار بوده و بازده صرفاً خصوصی بیشتری داشته باشد که به عنوان کارافرین اجتماعی نام گذاری می شود. اثرات آن فراتر از تجزیه و تحلیل کارافرینی اجتماعی است. تحقیقات مستند طیف گسترده از انگیزه ها ممکن برای کارافرینی ارائه می کند که فراتر از هدف بازده مالی بوده و کارافرینان با تکنولوژی بالا به دنبال کسب و کار خانوادگی بوده و برای تحقق بخشیدن به فرصت های استقلال بیشتر اقدام می کند. توجه بیشتری به این ناهمگنی در بازگشت به کارافرینی می تواند تحقیقات آینده را برای دانستن درک عمیق تر از سرمایه گذاری در مورد افراد مربوط به کارافرینی و ورود به کارافرینی کمک کند و به احتمال زیاد بازده بیشتری به دست خواهد آورده ایم

این که تحقیقات ما ارائه دهنده درک بیشتری از سرمایه انسانی و کارافرینی است که یکپارچه سازی پیش بینی تئوری نهادی و نظریه سرمایه انسانی است. دروس مطالب در رابطه با چگونگی احتمال وجود شرایط موثر بر هزینه ها و بازده بالقوه از سرمایه انسانی است که آن منجر به انتخاب شغلی در کارافرینی می شود. این ارائه دهنده یک توضیحی اضافی برای یافته های موجود در تحقیقات گذشته در مورد سرمایه انسانی بوده است و کمک می کند تا نگاه به اثر سرمایه انسانی به کارافرینی تغییر کند. به طور خاص، در حالی که موسسات موثر برای هر دو کارافرینی تجاری و اجتماعی مهم است، نتایج ما نشان می دهد که تاثیر تعدیل حاکمیت قانون در بازدهی سرمایه خاص انسانی در نوع کارافرینی موثر می باشد. هنگامی که حکومت قانون قوی می باشد. آن می تواند تضمین کند که کارافرینان اجتماعی دارای یک فرصت بهتر برای حفظ بازده خصوصی سرمای گذاری خود می باشد. این است که مطابق با چشم انداز بامول که با استفاده از کارافرینی و سرمایه انسانی بوده است، کیفیت نهادها در موقعیت حساس تحت تاثیر قرار می گیرد. به نوع خود، کارافرینی جهانی متمرکز بر تولیدات اثر خارجی مثبت و نه منابع خصوصی است و این به طور گسترده ای پراکنده بوده و در نتیجه سلب مالکیت از آن سخت تر می شود و در نتیجه اثر تعدیل کننده حاکمیت قانون برای کارافرینان اجتماعی اهمیت کمتری دارد. علاوه بر این منابع و فرصت های زمینه ای ممکن است در زمینه های مختلف به صورت متفاوت باشد به عنوان مثال، کارافرین با سرمایه انسانی ممکن است در کشورهایی که دارای نهادهای ضعیف تر هستند کمتر دیده شوند. نکته ضعیف سازمانی نیز ممکن است ایجاد فرصت های بیشتری برای کارافرینی اجتماعی داشته باشد و جبران آن تا حدی اثرات انگیزش منفی را به دنبال داشته باشد. بنابراین نتایج ما برای این سوال توضیحی را ارائه می کند که چرا کارافرینی اجتماعی ممکن است. نقش مثبت مهمی در کشور بازی کند که توسط موسسات ناکارآمد بوده است. علاوه بر این، عدم وجود رابطه تعدیل کننده قابل توجه با فرض بین سرمایه انسانی عمومی و شایستگی حاکمیت قانونی نیاز به تحقیقات بیشتر دیده می شود که بخصوص در محیط هایی است که در آن خلاء های نهادی نیز وجود دارد. در نهایت برای تئوری کارافرینی یافته های مالکیت به درک بهتر شباهت ها و تفاوت ها بین کارافرین اجتماعی و تجاری می کند و آنها نقش سرمایه انسانی و توانایی را جلوه می دهند که معمولا تفاوت در انگیزه دو نوع کارافرینی در نظر گرفته می شود. ما نشان دادیم که کارافرین تجاری و اجتماعی انواع مختلف افراد را

جذب می کند. با این تصور است که این دو نوع از کارافرینی متفاوت نیاز به هر دو نوع از سرمایه انسانی داشته و اهداف و انگیزه کارافرینان مهم است. برای کارافرینان اجتماعی، پژوهش ها بر اهمیت سرمایه انسانی عمومی پرداخته است. این مکمل تمرکز این حوزه در انگیزه بوده که به عنوان عامل اصلی کارافرینی اجتماعی است. این مقدار ناچیزی نیست انگیزه اجتماعی می تواند از طریق کانال های دیگر از کارافرینی اجتماعی به کار رود و آن تنها زمانی است که این انگیزه با توانایی فرصت شناخت مرتبط با آموزش عالی افراد ادغام شود که منجر به درگیری نسبتا بیشتر و تلاشی برای راه اندازی کارافرینی اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. در انجام این کار ما با پاسخ به تحقیقات پارکرد در سال 2008 به لحاظ نظریه دنبال نوسناسی برای درک یک کارافرینی اجتماعی می پردازیم. ما همچنین این بینش را با تعمیم بیشتری اضافه می کنیم که مشتق شده از نمونه مطالعه های انجام شده در سراسر کشورها بوده است. یافته های اضافی ما ارائه کننده حمایت هایی در رابطه با باور این موضوع که جذب افراد مختلف در کارافرینی اجتماعی نسبت به کارافرینی تجاری قوی تر باشد می پردازد. زنان تحصیل کرده و کسانی که در حال حاضر مشغول به کار نیستند احتمال بیشتری برای تبدیل شدن به یک کارافرینی اجتماعی نسبت به کارافرینی تجاری را دارند. همراه با یافته های گذشته م توتن گفت که کارافرینی اجتماعی یک مسیر به سمت کارافین تجاری باز می کند تا کانال مهمی برای انسان های با استعداد جهت تبدیل شدن به کارافرینان و ورود به بازار کار را به دنبال داشته باشد.

1-6- نقاط قوت و ضعیف

جدای از این که ما قادر به استفاده از نمونه جمعیت در سراسر طیف گسترده از کشور ما هستیم، قدرت بیشتر ما در استفاده از مدل چند سطحی اجازه می دهد تا آزمون را در رابطه در سطح فردی به طور همزمان در کشور ما انجام دهیم و اثرات آنها را بررسی کنیم یعنی این که روابط در یک سطح مشخص از تجزیه و تحلیل ممکن است قابل تعمیم نباشد و تجزیه و تحلیل در سطوح مختلف انجام گیرد. محدودیت مجموعه داده ها با ماهیت مقطعی از داده ها است که منجر به نگرانی در مورد ایجاد شرایط معکوش آن می شود. تجزیه و تحلیل ما برای کاهش چنین نگرانی تا حدودی در رابطه با تاثیر سرمایه انسانی به دست آمده در تحقیقات گذشته بررسی هایی را انجام داده است. این با استفاده از داده هایی برای موسسات موجود در کشورهای عقب مانده و با تولید ناخالص ملی بوده است. استفاده از مجموعه داده

های ثانویه مانند GEM نیز اقدامات سرمایه انسانی را محدود کرده است. ما در آموزش عمومی متمرکز شده ایم که به جای آموزش تخصصی بوده است که موضوع مورد مطالعه می باشد و نوع مدرک به جای تعداد سال تحصیلی مورد بررسی قرار گرفته است. این انتخاب احتمالا برای اهداف ما مناسب بوده است. اثرات آموزش عالی مسلما مشروط به سال اخذ مدرک به جای تعداد سال های تحصیل بوده است. استفاده از بالاترین درجه به دست آمده در مقایسه در سراسر کشور بوده است با این وجود تحقیقات آینده مفید می تواند بررسی اقدامات بیشتر در آموزش را داشته و همچنین می تواند به دنبال مکانیزم های از جمله مهارت، انگیزه و اعتماد به نفس باشد، که در آموزش عالی برای کارافری می تواند به عنوان عنصر کمکی به کار گرفته شود. در مسیر تحقیقات گذشته، جایگزینی آن توضیحات ارائه نماییم. به عنوان مثال آموزش در این بخش نشان دهنده تفاوت در تداوم فردی و خانواده و توانایی های پیش بینی بوده است. با تجزیه و تحلیل اخیر توسط بیلوک و همکارانش در سال 2013 نشان می دهد کنترل درون زلیبی را می توان اثرات آموزش در ورود به کارافری را تقویت نمود که به نوبه خود نشان دهنده این است کسانی که احتمالا دست کم گرفته شده اند می توان از آنها در شرایط بهتری استفاده نمود. ما همچنین اذعان می کنیم که GEM یک سوال خاص برای کارافری اجتماعی را ارائه می کند که به عنوان یک ابتکار، فعالیت و یا شرایط سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد. تفسیر این جمله ممکن است در سراسر فرهنگ های متفاوت باشد. اگر چه برای کمک به تفسیر نمونه های خاص برای جامعه و اهداف اجتماعی می توان از GEM استفاده کرد. اما این برای اهداف محیطی نیست. بنابراین ممکن است در نمونه کارافرینان اجتماعی نیز حضور داشته باشند. هنوز GEM به عنوان کمک پایگاه داده در مقیاس کارافری اجتماعی استفاده می شود. در حالی که تمرکز ما بر روی حاکمیت قانون یوده است، نهادهای غیر رسمی از جمله فرهنگ و سرمایه اجتماعی ممکن است ارتباط کارافری را به وجود بیاورد.

2-6- سیاست و پیامدهای عملی

سیاست گذاران، برای مثال در کمیسیون اروپا به عنوان یک هدف می خواهد ایجاد محیط مساعد را برای توسعه کسب و کار اجتماعی تصویب نمایند که به دلیل این استدلال است که کمک به انسجام اجتماعی و اشتغال و حذف نابرابری ها را داشته باشد. علاقه سیاستمداران در کارافری اجتماعی ناشی از وجود شک و تردید در مورد آن موضوع است که

چه مقدار می توان نسبت به اهداف اجتماعی سوددهی و انگیزه را مورد توجه قرار داد. این شک و تردی در مورد اثر بخشی سیاسی برو کراتین و متمرکز است. در مقابل مداخله دولت، کارافرین اجتماعی می تواند شرایط غیر تمرکزی را به وجود بیاورد که با تمرکز بر روی حل مشکلات اجتماعی در سطح محلی و یا مقیاس های نسبتا کوچک می بشد. در نتیجه مداخلات متفاوت بوده و طراحی از دانش محلی را داشته و رقابت و موضوع به صورت نوآور ارائه می شود. چارچوب نظری نیز بر ویژگی های عرضه کننده مدل ها کسب و کار شرکت های اجتماعی و تجاری با منطق همراه با تمرکز بر تحقق اثرات خارجی نگاه می کنند که می تواند در آن کارافرینی اجتماعی یک حالات برتر را نسبت به جامعه مدنی که به صورت خیره است را با حداقل برخی از مشکلات اجتماعی داشته باشد. یافته های ما در رابطه بین اشکال مختلف سرمایه انسانی و ورود کارافرین و فراهم کننده پایه و اساس و بهبود هدف گیری سیاست های کسب و کار شده و همچنین سیاست های مربوط به آموزش و پرورش از جمله آموزش عالی را در بر می گیرد. یافته های ما نشان می دهد که شرکت های اجتماعی به احتمال زیاد توسط افرادی تامین می شود که دارای سطح آموزشی عالی، این نشان می دهد که آگاهی بیشتر و پشتیبانی از فعالیت های کارافرینی اجتماعی در میان دانشجویان می تواند موجه باشد. ما اثرات سودمند سرمایه انسانی در کارافرینی را برای کارافرینی اجتماعی در نظر گرفتیم. این مورد برای تقویت برنامه های در حال توسعه مهارت های کارافرینی بوده که در میان تمام دانشجویان بوده است. در حالی که تاکید بر این مهارت های کارافرینی مفید برای تحقق اهداف مختلف از جمله هدف اجتماعی است. این در تضاد با تجربه ما در مورد کارافرینی و دوره های آموزشی بوده است که در درجه اول کارافرینی تجاری بر روی دانشجویان و مهندسی متمرکز شد. اگر چه بیشتر تحقیقات لازم انجام شده است. یافته ها نشان می دهد کسانی که به مطالعه علوم اجتماعی، علوم پزشکی و یا علوم انسانی علاقمند هستند می توانند در پروژه های کارافرینی اجتماعی وارد شوند. به نوبه خود افرادی که در تیم های کارافرینی برای اهداف اجتماعی وارد می شوند نیاز به سرمایه انسانی مختلف داشته که این قابل استفاده در هر دو کارافرینی اجتماعی و تجاری می باشد. علاوه بر این ما متوجه شدیم که کارافرینی اجتماعی دسته بندی های جدیدی از کردم را به فعالیت های کارافرینی جذب می کند که اغلب زنان و یا بیشتر تحصیل کرده ها بودند. سیاستمدارانی که به دنبال کاهش تبعیض جنسیتی در انتخاب شغل بودند ممکن بود علاقمند به ارتقاء

کارافرینی اجتماعی باشد. این نتیجه به وسیله یک پدیده تقویت شده است که به عنوان مثال کارافرینی اجتماعی می تواند کمک کند تا توسعه مهارت های کارافرینی با کاربرد وسیع تری انجام شود. این یک یافته مهم برای سیاست های حمایت از کسب و کار است که حمایت کارافریین اجتماعی را برجسته می کند و ممکن است اثرات جانبی مثبت مانند تحریک کارافرینی تجاری را به دنبال داشته باشد. همچنین نتایج ما می تواند برخی از پیش بینی ها را در مورد نقش کارافرینی اجتماعی در محیط های نهادی مختلف تفسیر کند. در بررسی پروژه های کار افرینی اجتماعی دارای مزیت نسبی هستند، نسبت به کارافرینی تجاری دارای محیط سازمانی ضعیفی می باشند. این دارای پیامهای مهم برای طراحی سیاست های حمایتی از توسعه انسانی در سراسر کشور دارد. به طور خاص در حالی که پروژه های تجاری ممکن است برای حاکمیت قانون خطرناک باشد، کارافرینی اجتماعی این خط را به مقدار خیلی ضعیف دارند.

3-6- نتیجه گیری

توانایی ها و مهارت برای ورود به کارافرینی با اهمیت سرمایه انسانی موضوع تحقیق ما بوده است. این گسترش نظریه سرمایه انسانی برای کارافرینی اجتماعی بوده و در سراسر زمینه های مالی می باشد که در انجام این کار به دنبال شناسایی نهادهای ملی به عنوان پارامترهای مهم هستیم. یافته های ما نیز تحقیقات موجود در مورد غنی سازی در کارافرینی اجتماعی و تفاوت های بین کارافرینی اجتماعی و تجاری را غنی می کند. در حالی که تحقیقات گذشته به طور عمده در مورد تفاوت های انگیزش بحث کرده بود، این مقاله به طور برجسته متمرکز بر اهمیت استفاده از توانایی ها و مهارت هایی است که به احتمال زیاد برای تبدیل شدن به یک کارافریین اجتماعی لازم است.