

رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران

مریم تقوایی یزدی^{۱*}، مرضیه نیاز آذری^۲

(۱) گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

(۲) گروه مدیریت آموزشی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

*نویسنده مسوول: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۵/۹/۳ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۵/۱۱/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله ۹۶/۲/۸

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران می‌پردازد. از نظر ماهیت، توصیفی از نوع «همبستگی» و از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه های آزاد بسیار بزرگ مازندران به تعداد ۹۸۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۷۸ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد می‌باشد. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی و درصد، میانگین، انحراف استاندارد و نمودارها)، برای آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی و برای بدست آوردن رابطه بین متغیرها از آزمون‌های ناپارامتری اسپیرمن، رگرسیون و واریانس با استفاده از نرم افزار SPSS، استفاده شده است. در تحلیل نهایی تمامی فرضیات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفتند، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتیجه اینکه وجود روابط و پیوندها بین اعضا در سازمان به تبع خود همکاری‌های غیررسمی و داوطلبانه بین اعضا و همچنین ایجاد محیطی شاداب، خلاق، پویا و نوآور را جهت دسترسی به اهداف سازمان به دنبال خواهد داشت.

کلید واژگان: سرمایه اجتماعی، سرمایه شناختی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی سازمانی.

مقدمه

متغیرهای سازمانی و احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد استقبال فراوان واقع شده است، این سرمایه بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. سرمایه اجتماعی سازمانی یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش یا بر ذینفعان) و هم برای اعضا سازمان (از طریق ارتقای مهارت کارکنان) مفید و سودمند است (لینا و ون برن^۱، ۱۹۹۹، به نقل از اندیشمند، ۱۳۸۸). از سویی در شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها

انسان‌ها با ارزش‌ترین منابع و مهم‌ترین عامل دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشند، اما اغلب مدیران اهمیت انسان‌ها را فراموش می‌کنند، زیرا تصور می‌کنند نیروی انسانی مورد نیاز همیشه در دسترس می‌باشد، در حالی که امروزه سازمان‌ها با تغییرات و تحولات شدیدی در محیط روبرو هستند و تنها نیروی انسانی متخصص و خلاق می‌تواند در محیط متلاطم کنونی، موجبات حفظ حیات و پیشرفت سازمان‌ها را فراهم کند. متغیر مهم سازمانی که تاکنون در این زمینه مورد غفلت واقع شده است، سرمایه اجتماعی است که دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثرگذاری بر

شهروندی و کارآفرینی سازمانی می‌باشد. بنابراین سؤال اصلی این تحقیق عبارت است از: آیا بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

در سازمان‌های امروزی سرمایه اجتماعی از یک منظر، پدیده‌ای مدیریتی است و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعریف شده است که شامل اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌باشد (ویلانوا و جوسا، ۲۰۰۳، ص ۳۰). بین سرمایه اجتماعی و تعهد، مسئولیت‌پذیری، صداقت، نوع‌دوستی، جوانمردی کارکنان (از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی) و ایجاد خلاقیت و تولید ایده‌های نوآورانه (از ابعاد کارآفرینی سازمانی) انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه معناداری برقرار است؛ بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقاء دهد (بولینو^۲ و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۵۰۷). در واقع سرمایه اجتماعی به معنای روح سازمان است و همچون رگی است که اعتماد را به درون سازمان انتقال می‌دهد، که این باعث تحقق اهداف سازمان و خلق مزیت رقابتی و بقای آن می‌گردد (دنچو و الکسای^۳، ۲۰۰۶، ص ۹۵۳). اهمیت سرمایه اجتماعی به این دلیل است که حضورش نوعی از کنش را میسر می‌سازد و برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی که به اندازه کافی از آن برخوردار هستند، مفید و سودمند است (هیلاری^۴ و دیگران، ۲۰۰۶، ص ۱۴۸). بنابراین با توجه به اثرات اجتناب‌ناپذیر سرمایه اجتماعی که به منزله روح سازمان است بر رفتار شهروندی در سازمان و نیز توسعه کارآفرینی که در مطالب فوق ذکر شد، سازمان‌ها ناگزیرند جهت بقا و توان رقابت با دیگر سازمان‌ها در محیط پویا و به شدت متغیر امروزه توجه بیشتری به این مفاهیم

در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند. نسلی که از آن‌ها با عنوان سربازان سازمانی یاد می‌کنند بی‌تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند. امروزه این تلاش‌های فراتر از انتظار و سودمند را در ادبیات علم سازمان و مدیریت، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌خوانند. از طرف دیگر موضوع با اهمیت دیگری که در سازمان‌ها در کنار سرمایه اجتماعی مطرح می‌باشد موضوع کارآفرینی سازمانی است که این موضوع هم مانند رفتار شهروندی سازمانی متأثر از فعالیت‌های اجتماعی و روابط اجتماعی است که هم در مقوله رفتار شهروندی و هم کارآفرینی سازمانی با آن مواجه هستیم و این مسئله اهمیت وافر سرمایه اجتماعی را در سازمان به عنوان یک منبع سازمانی باارزش و رابطه آن با رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

امروزه توجه به سرمایه اجتماعی ضرورتی بیش از پیش پیدا کرده و تحقیقات نشان دهنده آن است که مدیریت و بهبود چنین سرمایه‌ای در جوامع و سازمان‌ها مزیت‌های برجسته‌ای را به همراه دارد. سازمان‌ها می‌توانند با تقویت این سرمایه، کارایی سایر منابع را در جهت اهداف خود افزایش دهند. ماهیت خاص سازمان‌های دولتی نوعی رفتار شهروندی را می‌طلبد که با روح منفعت عامه سازگاری داشته باشد. همچنین طی چند دهه اخیر، کارآفرینی سازمانی توجه زیادی را در بخش دولتی به خود جلب کرده است. به طوری که به عنوان راهکارهایی برای مرتفع ساختن مشکلات مزم خدمات اداری و دولتی مطرح شده است. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی و عدم انجام چنین تحقیقی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران، محقق به دنبال بررسی سرمایه اجتماعی دانشگاه‌های مازندران و رابطه آن با رفتار

3. Danchev & Alexi
4. Hillary

1. Villanova & Josa
2. Bolino

اختیاری بودن بدین معناست که این رفتار جزء شرح وظایف شغلی نیست و در تعهد استخدامی کارمندان قرار نگرفته است و کوتاهی در آن هیچ‌گونه تنبیهی را به دنبال ندارد و دارای پنج بعد زیر می باشد: ۱) نوع دوستی (۲) وجدان کاری (۳) جوانمردی (۴) احترام و تکریم (۵) فضیلت شهروندی (کرکماز و آرپاکی، ۲۰۰۹).

مک کلراند^۲ تعریف گسترده ای از کارآفرینی ارائه می نماید و فرآیند کارآفرینی را فراتر از شغل و حرفه بلکه یک شیوه زندگی تعبیر می نماید به طوری که خلاقیت و نوآوری، عشق به کار و تلاش مستمر، پویایی، مخاطره پذیری، آینده نگری، ارزش آفرینی، آرمان گرایی، فرصت گرایی، نیاز به پیشرفت و مثبت اندیشی را زیربنا و ارسال زندگی کارآفرینانه می پندارند. در این زندگی شکست مفهومی ندارد، به جز اینکه پله ای برای بالا رفتن، موقعیتی برای آموختن، تصور ناقصی از واقعیت، ابهامی که در هدف وجود دارد، واقعه‌ای که هنوز فواید آن به سود تبدیل نشده است. در این زندگی پول انگیزه اصلی و اولیه فعالیت های اقتصادی نیست بلکه معیاری برای سنجش میزان موفقیت فرد محسوب می شود (محمدی، ۱۳۸۷، ص ۲).

سرمایه اجتماعی به وسیله وجود روابط نزدیک میان فردی در میان اعضای سازمان شکل می گیرد (لین^۳، ۲۰۰۱)، که این روابط نزدیک میان فردی، می تواند به همان رفتارهای شهروندی سازمانی اشاره داشته باشند. سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی باشد از یک مزیت رقابتی بهره مند خواهد شد که می تواند باعث پیشی گرفتن از سایر رقیبان گردد (بولینو و همکاران^۴، ۲۰۰۲، ص ۵۲۲-۵۰۵). کارآفرینی از نگاه محققان یک پدیده اجتماعی اقتصادی است که در شبکه متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است. سرمایه اجتماعی به عنوان یک مشخصه اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیر می شود که از

سرمایه اجتماعی و تأثیرات آن بر رفتار شهروندی و کارآفرینی در سازمان خود داشته باشند.

از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی، جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می دهند: ۱) بعد شناختی (۲) بعد رابطه‌ای (۳) بعد ساختاری.

بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای می داند که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب این سازمان نشان داده است که این پدیده تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورها دارد. سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده از طرف دیگر افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های سطح عملیاتی سازمان‌ها گردد، آنچه از ورای همه تعاریف استنباط می شود «سرمایه اجتماعی» منابعی است که از یا درون شبکه‌های کسب و کار فردی در دسترس است. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری می باشند.

رفتار شهروندی سازمانی کمکی در جهت افزایش اثربخشی کلی سازمان است و رفتاری ناشی از فعالیت در خارج از حیطه الزامات شغلی است و شاخصی قدرتمند برای تشخیص عملکرد شغلی مطلوب می باشد. ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای فردی و اختیاری می داند که به صورت مستقیم و آشکار به وسیله سیستم رسمی پاداش سازمان تعریف نشده است و در مجموع کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش می دهد.

3.Lin
4. Bolino et al

1.Kerkmaz & Arpaki
2.Kelerand

شاخصه‌های کارآفرینی محسوب می‌شوند (کلمن^۱، ۱۹۹۰، ص ۱۰۰).

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین سرمایه شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین سرمایه رابطه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴- بین سرمایه ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۵- بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۶- بین سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۷- بین سرمایه رابطه‌ای با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۸- بین سرمایه ساختاری با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۹- اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی بررسی می‌گردد.

۱۰- اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی بررسی می‌گردد.

پیشینه پژوهش

احمدی و محمدی بلبان‌آباد (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان گمرکات استان کردستان)"، انجام داده‌اند و نتایج آزمون فرضیات بیانگر این است که بین ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی، رابطه‌ای) و کارکنان گمرکات استان کردستان و رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. نتیجه تحلیل رگرسیون بیانگر این است که ابعاد متغیر سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی، رابطه‌ای) به طور خالص ۰٫۶۸۷ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی در معادله را تبیین می‌کنند و از میان متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند، متغیر وابسته، از بعد شناختی سرمایه اجتماعی بیشتر تأثیر می‌پذیرد.

خرازی و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان "رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در دفتر مرکزی یک شرکت بیمه" انجام داده‌اند و نتایج پژوهش نشان داده است که رابطه مثبت و معناداری میان سرمایه اجتماعی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بیمه مورد مطالعه وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج به‌دست آمده از میان ابعاد سرمایه اجتماعی، بعد رابطه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده گرایش به رفتار شهروندی سازمانی بوده است، دو بعد ساختاری و شناختی در مرتبه بعدی قرار داشته‌اند.

جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده‌اند و نتایج حاکی از آن بوده بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد و تمام

¹ Kolman

معناداری ۰/۰۰۰ و سطح خطای ۰/۰۵ درصد، نتایج حاکی از آن بود بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در ورزش و اداره جوانان استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد. زنگ و همکاران (۲۰۰۹)، طی پژوهشی تحت عنوان "منابع سرمایه اجتماعی کار" به این نتیجه رسیده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستانه تا حد بالایی با شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، توصیفی از نوع «همبستگی» و از نظر هدف، کاربردی می باشد. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه های آزاد بسیار بزرگ مازندران که حدوداً ۹۸۶ نفر می باشند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۷۸ نفر تعیین گردید. برای گردآوری داده ها از دو روش میدانی (پرسشنامه های استاندارد) و روش کتابخانه ای (کتب و مقالات لاتین و فارسی، پایان‌نامه‌ها، سایت‌های اینترنتی و ...) استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها بر اساس ۳ مدل کلی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال، رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کارآفرینی سازمانی لئونیداس و واسیلیس سه پرسشنامه استاندارد (پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه پادساکوف (۲۰۰۰) و پرسشنامه لئونیداس و واسیلیس (۲۰۰۷)) می باشد. روایی محتوایی پرسشنامه های این تحقیق از آنجا که پرسشنامه ها استاندارد است مورد قبول می باشد که مورد تأیید نظر استاد راهنما و استاد مشاور نیز قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب به دست آمده بیانگر آن است که پرسشنامه ها دارای پایایی بسیار بالایی می‌باشند. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی (فراوانی و درصد، میانگین، انحراف استاندارد و نمودارها) استفاده شده است

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (سلسله‌مراتب، تراکم گروه، اعتماد اجتماعی، روابط متقابل و انسجام اجتماعی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم دارند. بعلاوه نتایج حاصل از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی افراد با نوع استخدام، سابقه خدمت، رده سنی و جنسیت آنان ارتباط معنی داری ندارد و فقط با میزان تحصیلات افراد رابطه مستقیم دارند.

شفاغتی (۱۳۹۱)، در مطالعه خود نشان داد که بین مؤلفه سرمایه شناختی سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، رابطه معناداری وجود دارد. در این پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و با احتمال ۹۵ درصد و سطح خطای ۵ درصد استفاده گردید.

دروسا^۱ (۲۰۱۲)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتار سازمانی شهروندی و عملکرد فردی یک مطالعه تجربی از بانکداری صنعت در اندونزی" انجام داده است که نتایج نشان داده است بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی ضریب همبستگی ۰/۶۷ و سرمایه اجتماعی با عملکرد فردی ضریب همبستگی ۰/۷۱ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

اصفهان‌ی و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی که به صورت لاتین در ژورنال‌های معتبر علمی خارج از کشور مطرح شده است، تحت عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت فرش سهامی خاص" انجام داده‌اند که نتایج حاکی از آن بود بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت فرش سهامی خاص رابطه معنی داری وجود دارد.

اسکندری و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی که به صورت لاتین در ژورنال‌های معتبر علمی خارج از کشور مطرح شده است، تحت عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در اداره ورزش و جوانان استان اردبیل" انجام داده‌اند در این پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و با سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح

¹ Derosa

و با توجه به یافته‌های جداول و نمودارها قضاوت می‌شود و برای آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی و برای بدست آوردن رابطه بین متغیرها از آزمون‌های ناپارامتری همبستگی اسپیرمن، تحلیل رگرسیون و واریانس و ... با استفاده از نرم افزار SPSS، بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود و سپس در بخش استنباطی با استفاده از

دو آزمون کلموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک بررسی نرمال بودن مقادیر انجام شده است. با توجه به نتایج این آزمون از روش‌های ناپارامتری برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده می‌گردد. در راستای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن و در راستای بررسی رابطه همزمان بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون نیرومند استفاده خواهد شد. جهت آنالیز از نرم افزار SPSS استفاده می‌گردد و در نهایت در راستای بررسی فرضیه اصلی تحقیق از نرم افزار لیزرل کمک گرفته شد.

جدول ۱. توصیف نمونه آماری برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	174	63%
زن	104	37%
جمع	278	100%

جدول ۲. توصیف نمونه آماری برحسب سن

سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۰ سال	0	0%
۲۱ تا ۳۰ سال	20	7%
۳۱ تا ۴۰ سال	91	33%
۴۱ تا ۵۰ سال	125	45%
۵۱ سال به بالا	43	15%
جمع	278	100%

جدول ۳. توصیف نمونه آماری برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	16	6%
دیپلم	27	10%
فوق دیپلم	45	16%
لیسانس	130	47%
فوق لیسانس و بالاتر	60	21%
جمع	278	100%

جدول ۴. توصیف نمونه آماری برحسب سمت

سمت	فراوانی	درصد
رئیس	11	4%
معاون	17	6%
کارشناس مسئول	133	48%
کارشناس	116	42%
جمع	278	100%

جدول ۵. توصیف نمونه آماری برحسب سابقه خدمت اعضای هیات علمی

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۱ سال	17	6%
۲ تا ۵ سال	34	12%
۵ تا ۹ سال	51	19%
۹ تا ۱۵ سال	98	35%
۱۵ سال به بالا	78	28%
جمع	278	100%

جدول ۶. نتایج حاصل از توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	واریانس	انحراف معیار
سرمایه ساختاری	4.00	20.00	12.2704	17.224	4.15017
سرمایه شناختی	11.00	25.00	18.2653	12.524	3.53894
سرمایه رابطه‌ای	11.00	40.00	28.8520	43.757	6.61494
سرمایه اجتماعی	38.00	80.00	59.3878	106.433	10.31666
رفتار شهروندی سازمانی	31.00	113.0	68.9031	304.662	17.45458
کارآفرینی سازمانی	28.00	55.00	43.4235	54.153	7.35888

جدول ۷. محاسبه پایایی (آلفای کرونباخ) متغیرهای تحقیق

ابعاد	تعداد سوالات	تعداد نمونه	آلفای کرونباخ
ساختاری	۴	۳۰	۰/۸۶۶۵
شناختی	۵	۳۰	۰/۷۶۱۶
رابطه‌ای	۸	۳۰	۰/۷۷۹۴
سرمایه اجتماعی	۱۷	۳۰	۰/۹۱۵۷
نوع دوستی	۴	۳۰	۰/۷۸۳۵
وجدان کاری	۴	۳۰	۰/۸۹۷۷
جوایز مردمی	۴	۳۰	۰/۷۲۲۴
احترام و تکریم	۵	۳۰	۰/۸۴۶۸
فضیلت شهروندی	۴	۳۰	۰/۹۶۳۹
رفتار شهروندی سازمانی	۲۱	۳۰	۰/۹۰۶۸
کاهش کاغذبازی در سازمان	۱	۳۰	-
تغییر در رفتار کارکنان	۵	۳۰	۰/۷۳۲۱
بینش استراتژیک	۲	۳۰	۰/۸۱۳۵
ایجاد یک محیط کاری پر انرژی	۲	۳۰	۰/۹۲۳۰
محیط حمایتی	۲	۳۰	۰/۷۹۱۷
کارآفرینی سازمانی	۱۲	۳۰	۰/۷۹۴۸

با توجه به جدول ۱ ملاحظه شد مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ می باشد و مورد قبول قرار می گیرد.

یافته های توصیفی

در بررسی جدول ۸ ملاحظه شد برای سرمایه ساختاری و مولفه های آن، رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن، کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن مقادیر میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره کسب شده در نمونه مورد بررسی محاسبه شده است.

در بررسی سرمایه اجتماعی و مولفه های آن ملاحظه شد: نمره سرمایه ساختاری در دامنه ۴ الی ۲۰ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۱۵/۸۲ می باشد. نمره سرمایه شناختی در دامنه ۵ الی ۲۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۱۸/۸۵ می باشد. نمره سرمایه رابطه ای در دامنه ۸ الی ۴۰ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۳۰/۹۸ می باشد. نمره سرمایه اجتماعی در دامنه ۱۷ الی ۸۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۶۵/۶۵ می باشد. میانگین تمامی مولفه ها و خود سرمایه اجتماعی از حد متوسط بیشتر می باشد.

در بررسی رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن ملاحظه شد:

نمره نوع دوستی، وجدان کاری و جوانمردی و فضیلت شهروندی در دامنه ۴ الی ۲۰ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر به ترتیب ۱۶/۰۸، ۱۶/۹۴ و ۱۵/۸۳ می باشد. نمره احترام و تکریم در دامنه ۵ الی ۲۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۲۱/۳۴ می باشد. در نهایت نمره رفتار شهروندی سازمانی در دامنه ۲۱ الی ۱۰۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۸۶/۹۷ می باشد میانگین تمامی مولفه ها و خود رفتار شهروندی سازمانی از حد متوسط بیشتر می باشد.

در بررسی کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن ملاحظه شد:

نمره کاهش کاغذبازی در سازمان در دامنه ۱ الی ۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۴/۰۸ می باشد. نمره تغییر در رفتار کارکنان در دامنه ۵ الی ۲۵ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۱۹/۸۲ می باشد. نمره بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پرانرژی و محیط حمایتی در دامنه ۲ الی ۱۰ واقع می شود که میانگین آنها به ترتیب ۸/۰۳، ۷/۷۱ و ۷/۷۵ بدست آمده است. نمره کارآفرینی سازمانی در دامنه ۱۲ الی ۶۰ واقع می شود که میانگین بدست آمده برای این متغیر ۴۷/۴۰ می باشد.

بررسی آمار استنباطی

جدول ۸. شاخص های آماری توصیفی متغیرهای تحقیق

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ساختاری	۱۵/۸۲	۲/۹۰	۴	۲۰
شناختی	۱۸/۸۵	۳/۱۲	۵	۲۵
رابطه ای	۳۰/۹۸	۴/۴۵	۱۱	۴۰
سرمایه اجتماعی	۶۵/۶۵	۹/۰۶	۲۷	۸۵
نوع دوستی	۱۶/۰۸	۲/۵۳	۹	۲۰
وجدان کاری	۱۶/۹۴	۲/۶۱	۴	۲۰
جوانمردی	۱۵/۸۳	۲/۸۷	۴	۲۰
احترام و تکریم	۲۱/۳۴	۲/۹۲	۱۱	۲۵
فضیلت شهروندی	۱۶/۵۵	۲/۹۹	۸	۲۰
رفتار شهروندی سازمانی	۸۶/۹۷	۱۱/۱۱	۴۴	۱۰۵

ادامه جدول ۸. شاخص های آماری توصیفی متغیرهای تحقیق

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
کاهش کاغذبازی در سازمان	4/08	81۰/	1	5
تغییر در رفتار کارکنان	19/82	3/20	8	25
بیش استراتژیک	8/03	1/57	2	10
ایجاد یک محیط کاری پرنرژی	7/71	1/65	3	10
محیط حمایتی	7/75	1/54	4	10
کارآفرینی سازمانی	47/40	5/77	30	60

جدول ۹. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک در راستای بررسی توزیع متغیرهای تحقیق

ابعاد	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Sig	df	Statistic	Sig	df	Statistic
ساختاری	/000۰	278	/945۰	/000۰	278	/125۰
شناختی	/000۰	278	/974۰	/000۰	278	/091۰
رابطه ای	/000۰	278	/952۰	/000۰	278	/130۰
سرمایه اجتماعی	/000۰	278	/945۰	/000۰	278	/113۰
نوع دوستی	/000۰	278	/962۰	/000۰	278	/106۰
وجدان کاری	/000۰	278	/896۰	/000۰	278	/161۰
جوانمردی	/000۰	278	/945۰	/000۰	278	/156۰
احترام و تکریم	/000۰	278	/923۰	/000۰	278	/157۰
فضیلت شهروندی	/000۰	278	/817۰	/000۰	278	/251۰
رفتار شهروندی سازمانی	/000۰	278	/970۰	/000۰	278	/092۰
کاهش کاغذبازی در سازمان	/000۰	278	/816۰	/000۰	278	/279۰
تغییر در رفتار کارکنان	/000۰	278	/964۰	/000۰	278	/105۰
بیش استراتژیک	/000۰	278	/903۰	/000۰	278	/202۰
ایجاد یک محیط کاری پرنرژی	/000۰	278	/930۰	/000۰	278	/174۰
محیط حمایتی	/000۰	278	/929۰	/000۰	278	/187۰
کارآفرینی سازمانی	/004۰	278	/984۰	/000۰	278	/081۰

جدول ۱۰. بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن							متغیر مستقل:	سرمایه اجتماعی
رفتار شهروندی سازمانی	فضیلت شهروندی	احترام و تکریم	جوانمردی	وجدان کاری	نوع دوستی	ضریب همبستگی		
/832۰	/349۰	/728۰	/587۰	/792۰	/659۰	ضریب همبستگی		
۰/۶۹۲	۰/۱۲۲	۰/۵۳۰	۰/۳۴۵	۰/۶۲۷	۰/۴۳۴	ضریب تعیین		
۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	تعداد نمونه		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	مقدار احتمال		

در بررسی جدول ۹ ملاحظه شد در سطح خطای ۰/۰۵ فرض نرمال بودن مقادیر تحت دو آزمون کلموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک رد می شود و نمی توان پذیرفت که داده ها نرمال هستند. لذا همانطور که قبلا ذکر شد از روش های ناپارامتری آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون نیرومند استفاده خواهد شد.

فرضیه دوم: بین سرمایه شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۱ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه شناختی با متغیر وابسته کارآفرینی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباطها مثبت می باشد. ارتباط سرمایه شناختی با رفتار شهروندی سازمانی ۰/۶۲۹ می باشد.

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۰ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه اجتماعی با متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط مثبت می باشد. ارتباط سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۳۲ می باشد.

فرضیه سوم: بین سرمایه رابطه ای با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۱. بررسی ارتباط بین سرمایه شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن

نوع دوستی	وجدان کاری	جوانمردی	احترام و تکریم	فضیلت شهروندی	رفتار شهروندی سازمانی
ضریب همبستگی	۰/۵۰۹	۰/۵۷۶	۰/۴۲۲	۰/۵۸۱	۰/۶۲۹
متغیر مستقل : سرمایه شناختی	۰/۲۵۹	۰/۳۳۲	۰/۱۷۸	۰/۳۳۸	۰/۳۹۶
تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
مقدار احتمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۱۲: بررسی ارتباط بین سرمایه رابطه ای با رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن

نوع دوستی	وجدان کاری	جوانمردی	احترام و تکریم	فضیلت شهروندی	رفتار شهروندی سازمانی
ضریب همبستگی	۰/۵۵۴	۰/۶۵۹	۰/۵۰۷	۰/۵۸۷	۰/۶۹۶
متغیر مستقل : سرمایه رابطه ای	۰/۳۰۷	۰/۴۳۴	۰/۲۵۷	۰/۳۴۵	۰/۴۸۴
تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
مقدار احتمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بررسی جدول ۱۳ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه ساختاری با متغیر وابسته رفتار شهروند سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط مثبت می باشد. ارتباط سرمایه ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۷۸ می باشد.

فرضیه پنجم: بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۲ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه رابطه ای با متغیر وابسته رفتار شهروند سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط مثبت می باشد. ارتباط سرمایه رابطه ای با رفتار شهروند سازمانی ۰/۶۹۶ می باشد.

فرضیه چهارم: بین سرمایه ساختاری با رفتار شهروند سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۳. بررسی ارتباط بین سرمایه ساختاری با رفتار شهروند سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

رفتار شهروند سازمانی و مولفه های آن						
نوع دوستی	وجدان کاری	جوانمردی	احترام و تکریم	فضیلت شهروندی	رفتار سازمانی	شهروندی
ضریب همبستگی	۰/۶۱۲	۰/۷۵۷	۰/۵۶۴	۰/۶۶۷	۰/۳۶۱	۰/۷۷۸
متغیر مستقل: سرمایه	ضریب تعیین	۰/۳۷۵	۰/۵۷۳	۰/۳۱۸	۰/۴۴۵	۰/۶۰۵
ساختاری	تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
	مقدار احتمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۱۴. بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن						
کاهش کاغذبازی در سازمان	تغییر در رفتار کارکنان	بینش استراتژیک	ایجاد یک محیط کاری پرنرژری	محیط حمایتی	محیط کارآفرینی سازمانی	کارآفرینی
ضریب همبستگی	۰/۴۰۳	۰/۴۸۱	۰/۵۶۳	۰/۴۹۷	۰/۵۴	۰/۷۸۸
متغیر مستقل: سرمایه اجتماعی	ضریب تعیین	۰/۱۶۲	۰/۲۳۱	۰/۲۴۷	۰/۲۹۲	۰/۶۲۱
	تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
	مقدار احتمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۱۵. بررسی ارتباط بین سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن						
کاهش کاغذبازی در سازمان	تغییر در رفتار کارکنان	بینش استراتژیک	ایجاد یک محیط کاری پرنرژری	محیط حمایتی	محیط کارآفرینی سازمانی	کارآفرینی
ضریب همبستگی	۰/۳۳۸	۰/۳۵۷	۰/۳۹۸	۰/۳۸۰	۰/۳۶۷	۰/۵۷۰
متغیر مستقل: سرمایه شناختی	ضریب تعیین	۰/۱۱۴	۰/۱۲۷	۰/۱۵۸	۰/۱۴۴	۰/۳۲۵
	تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
	مقدار احتمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بررسی جدول ۱۴ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه اجتماعی با متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط مثبت می باشد. ارتباط سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی ۰/۶۵۵ می باشد.

فرضیه ششم: بین سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۵ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه شناختی با متغیر وابسته کارآفرینی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط ها مثبت می باشد. ارتباط سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی ۰/۵۷۰ می باشد.

فرضیه هفتم: بین سرمایه رابطه ای با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۶ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی

مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه رابطه ای با متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط ها مثبت می باشد. ارتباط سرمایه رابطه ای با کارآفرینی سازمانی ۰/۶۵۵ می باشد.

فرضیه هشتم: بین سرمایه ساختاری با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی جدول ۱۷ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد و تمامی مقادیر همبستگی اسپیرمن بین متغیر مستقل سرمایه ساختاری با متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن معنی دار می باشد. جهت این ارتباط ها مثبت می باشد. ارتباط سرمایه ساختاری با کارآفرینی سازمانی ۰/۷۱۳ می باشد.

فرضیه نهم: اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی بررسی می گردد.

جدول ۱۶. بررسی ارتباط بین سرمایه رابطه ای با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران.

کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن						
کارآفرینی سازمانی	محیط حمایتی	ایجاد یک محیط کاری پرنرزی	بیش استراتژیک	تغییر در رفتار کارکنان	کاهش کاغذبازی در سازمان	ضریب همبستگی
۰/۶۵۵	۰/۴۶۴	۰/۴۱۴	۰/۴۴۶	۰/۴۱۲	۰/۳۲۱	متغیر مستقل :
۰/۴۲۹	۰/۲۱۵	۰/۱۷۱	۰/۱۹۹	۰/۱۷۰	۰/۱۰۳	ضریب تعیین
۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	تعداد نمونه
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	مقدار احتمال

جدول ۱۷. بررسی ارتباط بین سرمایه ساختاری با کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن

کاهش کاغذبازی	تغییر در رفتار	بینش	ایجاد یک محیط	محیط	کارآفرینی
در سازمان	کارکنان	استراتژیک	کاری پرانرژی	حمایتی	سازمانی
۰/۳۳۶	۰/۴۵۴	۰/۵۳۵	۰/۴۵۳	۰/۴۸۴	۰/۷۱۳
ضریب همبستگی					
۰/۱۱۳	۰/۲۰۶	۰/۲۸۶	۰/۲۰۵	۰/۲۳۴	۰/۵۰۸
ضریب تعیین					
۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
تعداد نمونه					
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مقدار احتمال					

متغیر مستقل: سرمایه ساختاری

جدول ۱۸. بررسی اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر متغیر وابسته رفتار شهروند سازمانی.

T-TEST		برآورد پارامتر			Wald test			R ²	M ^۱ برآورد هوبر	RSE	
P	df	T	انحراف معیار	ضریب مدل	P	df	آماره				
۰/۰۰۰	۲۷۴	۳۵/۶۲۸	۰/۵۴۲	۱۹/۲۹۳	-	-	-			مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۲۷۴	۲۹/۳۶۲	۰/۰۴۰	۱/۱۸۵	۰/۰۰۰	۱	۸۲۶/۱۰۷	۰/۵۸۶۱	۲/۶۶	۱/۳۶	سرمایه ساختاری
۰/۰۰۰	۲۷۴	۲۹/۹۹۹	۰/۰۳۲	۰/۹۷۳	۰/۰۰۰	۱	۸۹۹/۹۴۱				سرمایه شناختی
۰/۰۰۰	۲۷۴	۱/۰۹۱	۰/۰۲۴	۰/۹۸۱	۰/۰۰۰	۱	۱۶۸۸/۵۰۱				سرمایه رابطه ای

جدول ۱۹. بررسی اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی.

T-TEST		برآورد پارامتر			Wald test			R ²	M ^۱ برآورد هوبر	RSE ^۱	
P	df	T	انحراف معیار	ضریب مدل	P	df	آماره				
۰/۰۰۰	۲۷۴	۵۳/۳۹	۰/۲۸۷	۱۵/۲۹۷	-	-	-			مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۲۷۴	۳۲/۲۱	۰/۰۱۷	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰	۱	۴۹۴/۳۵	۰/۹۶۶۴	۱۴/۲	۱/۰۳۹	سرمایه ساختاری
۰/۰۰۰	۲۷۴	۳۲/۷۵	۰/۰۱۴	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰	۱	۵۱۵/۸۰				سرمایه شناختی
۰/۰۰۰	۲۷۴	۴۲/۳۱	۰/۰۱۱	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰	۱	۹۱۷/۹۲				سرمایه رابطه ای

رابطه ای (۰/۹۸۱) + شناختی (۰/۹۷۳) + ساختاری (۰/۹۷۳) = رفتار شهروند سازمانی (۱/۱۸۵) + (۳۵/۶۲۸)

فرضیه دهم: اثر همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی بررسی می گردد.

بررسی از جدول ۱۹ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ با استفاده از آزمون والد ارتباط همزمان ابعاد سرمایه برقرار بوده است. برآورد شاخص خطا برابر با ۱/۰۳۹ است و درصد تبیین واریانس متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی با سه متغیر سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه ای برابر با ۵۸/۶۱ درصد بوده است. نتایج آزمون T نشان می دهد تمامی ضرایب در مدل باقی می ماند. لذا مدل برازشی برای متغیر رفتار شهروند سازمانی با استفاده از رگرسیون نیرومند به صورت زیر می باشد.

بررسی جدول ۱۸ نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۵ با استفاده از آزمون والد ارتباط همزمان ابعاد سرمایه برقرار بوده است. برآورد شاخص خطا برابر با ۱/۳۶ است و درصد تبیین واریانس متغیر وابسته رفتار شهروند سازمانی با سه متغیر سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه ای برابر با ۵۸/۶۱ درصد بوده است. نتایج آزمون T نشان می دهد تمامی ضرایب در مدل باقی می ماند. لذا مدل برازشی برای متغیر رفتار شهروند سازمانی با استفاده از رگرسیون نیرومند به صورت زیر می باشد.

¹ Residual Scale Estimate

۹۶/۶۴ درصد بوده است. نتایج آزمون T نشان می دهد تمامی ضرایب در مدل باقی می ماند. لذا مدل برازشی برای متغیر کار آفرینی سازمانی با استفاده از رگرسیون نیرومند به صورت زیر می باشد.

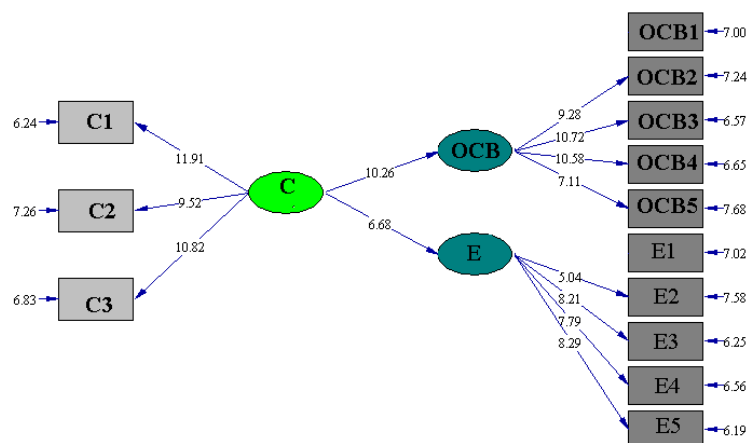
$$\text{رابطه‌های (۰/۴۵۲) + (۰/۴۷۱) + ساختاری} \\ \text{کارآفرینی سازمانی} = ۱۵/۲۹۷ + (۰/۵۴۳)$$

فرضیه اصلی پژوهش: بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

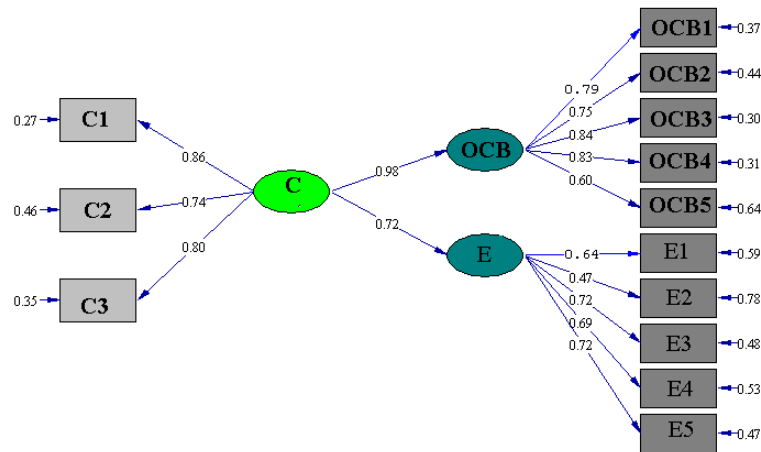
همان‌گونه که در جدول ۲۰ ملاحظه می‌شود، شاخص‌های میزان انطباق یا نیکویی برازش همه در سطح قابل قبول و بالای متوسط قرار دارند و مدل برازش تایید می‌گردد. بررسی نمودار (۱) که شامل مقادیر t برای مدل ساختاری و اندازه‌گیری است و نمودار (۲) مقادیر بار عاملی را برای مدل ساختاری و اندازه‌گیری نشان می‌دهد نیز ملاحظه می‌شود که تمامی ضرایب معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۲۰. بررسی شاخص‌های برازندگی مدل

مقادیر برآورد شده	علامت اختصاری	شاخص برازش
۶۵	DF	درجه آزادی
۱۴۰/۶۲	Chi-Square	کای اسکوار
۲/۱۶۳	Chi-Square/DF	نسبت کای دو به درجه آزادی
۰/۰۹۵	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
۰/۹۳	NFI	شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۵	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده
۰/۹۶	CFI	شاخص برازش مقایسه ای یا تطبیقی
۰/۹۲	RMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده
۰/۱۰	SRMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد
۰/۸۵	GFI	نیکویی برازش
۰/۷۹	AGFI	نیکویی برازش اصلاح شده



نمودار ۱. مدل پایه با مقادیر T



نمودار ۲. مدل پایه با ضرایب استاندارد مسیر (بار عاملی)

جدول ۲۱. نتایج مربوط به مدل اندازه گیری

مقادیر T	ضرایب استاندارد مسیر (B)	ضرایب مسیر (B)	R2	نشانه‌ها		
-	۰/۷۹	۰/۴۴	۰/۶۳	OCB1	نوع دوستی	رفتار شهروند سازمانی OCB
۹/۲۸	۰/۷۵	۰/۳۷	۰/۵۶	OCB2	وجدان کاری	
۱۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۴۳	۰/۷۰	OCB3	جوانمردی	
۱۰/۵۸	۰/۸۳	۰/۴۷	۰/۶۹	OCB4	احترام و تکریم	
۷/۱۱	۰/۶۰	۰/۳۴	۰/۳۶	OCB5	فضیلت شهروندی	
-	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۱	E1	کاهش کاغذبازی در سازمان	کارآفرینی E
۵/۰۴	۰/۴۷	۰/۹۷	۰/۲۲	E2	تغییر در رفتار کارکنان	
۸/۲۱	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۵۲	E3	بیش استراتژیک	
۷/۷۹	۰/۶۹	۰/۸۲	۰/۴۷	E4	ایجاد یک محیط کاری پرنرژی	
۸/۲۹	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۵۳	E5	محیط حمایتی	
۱۱/۹۱	۰/۸۶	۲/۴۹	۰/۷۳	C1	ساختاری	سرمایه اجتماعی C
۹/۵۲	۰/۷۴	۲/۳۰	۰/۵۴	C2	شناختی	
۱۰/۸۲	۰/۸۰	۳/۵۸	۰/۶۵	C3	رابطه ای	

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی نتایج حاصل از شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش، به تفکیک جنسیت، سن، تحصیلات، سمت و سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بسیار بزرگ استان مازندران بیانگر این است که در میانگین متغیرهای پژوهش با توجه به جنسیت، سن، تحصیلات، سمت و سابقه خدمت افراد نمونه تفاوت معناداری وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه اول حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و رفتار

در جدول ۲۱ ضرایب بتای استاندارد و غیر استاندارد و مقادیر T آورده شده است که تمامی متغیرها دارای مقدار T بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند. توجه به یافته‌های فوق فرض اصلی تحقیق را تأیید نمود و اظهار داشت بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی و رفتار شهروند سازمانی به طور همزمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

سرمایه اجتماعی (۵/۰۱) = رفتار شهروند سازمانی

سرمایه اجتماعی (۱/۰۳) = کار آفرینی سازمانی

می‌کنند که بین بعد سرمایه شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه سوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه رابطه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، بهبود سرمایه رابطه‌ای در سازمان با بهبود رفتار شهروندی سازمانی همراه می‌شود. بر خلاف بعد ساختاری که در سازمان صرفاً بر وجود روابط در سازمان تأکید دارد، بعد رابطه‌ای بر ماهیت و کیفیت این روابط تأکید دارد از این رو وقتی روابط نزدیک میان فردی بین افراد سازمان شکل می‌گیرد این روابط فردی می‌تواند رفتارهایی از قبیل همکاری و مشارکت، که توسط افراد نشان داده می‌شود به ایجاد اعتماد، محبت و درک مشترک، میان آن‌ها کمک نماید لذا چنین رفتارهای اجتماعی محور کاملاً مشابه با ((رفتارهای شهروندی)) در سازمان‌هاست که به منزله رفتارهای کارکنان که ورای الزامات نقش آن‌ها قرار می‌گیرد، از این رو رفتار شهروندی سازمانی در سازمان بالاتر خواهد رفت. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق خرازی و همکاران (۱۳۹۱) و رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق وان و چن (۲۰۱۰) که معتقدند بعد رابطه‌ای که بر روابط شخصی کارکنان بنا شده است، نسبت به دیگر ابعاد سرمایه اجتماعی، رابطه بیشتری با رفتار شهروندی سازمانی داشته و این امر عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و منجر به ارتقای کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌گردد، همسویی دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که بین بعد سرمایه رابطه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

و نیز یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه چهارم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، افزایش سرمایه ساختاری در سازمان با

شهروندی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، افزایش سرمایه اجتماعی با بهبود رفتار شهروندی سازمانی همراه می‌شود. یعنی به‌طور اخص وجود هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری منجر به افزایش و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به‌وسیله روابط نزدیک میان فردی در میان اعضای سازمان می‌شود که این روابط نزدیک میان فردی، می‌تواند به همان رفتارهای شهروندی سازمانی اشاره داشته باشند، لذا رفتار شهروندی در سازمان بالاتر خواهد بود. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق احمدی و محمدی بلبان‌آباد (۱۳۹۲)، خرازی و همکاران (۱۳۹۱) و جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق بولینو و همکاران (۲۰۰۲) و دروسا (۲۰۱۲) نیز همسو می‌باشد، مبنی بر اینکه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه دوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه شناختی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، افزایش سرمایه شناختی در سازمان با بهبود رفتار شهروندی سازمانی همراه می‌شود. وجود شاخص‌های بعد شناختی شامل باورها، عقاید و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترکی که در بین اعضای سازمان وجود دارد، وجود آن‌ها در سازمان در نهایت منجر به بروز رفتارهای فرهنگی مشترک یا همان رفتار شهروندی در بین اعضای سازمان خواهد شد، لذا رفتار شهروندی سازمانی در سازمان بالاتر خواهد رفت. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق الوانی و همکاران (۱۳۸۶) و احمدی و محمدی بلبان‌آباد (۱۳۹۲) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق روی و لینگ (۲۰۰۶) که معتقدند بعد کلیدی سرمایه شناختی، مالکیت روان‌شناختی کارکنان را تقویت خواهد کرد و در ادامه منجر به خلق رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. آن‌ها بیان

سروش (۱۳۸۹)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) و تسلیمی و همکاران (۱۳۸۵) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق اسکندری و همکاران (۲۰۱۲) نیز همسو می‌باشد، مبنی بر اینکه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی در ورزش و اداره جوانان استان اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه ششم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه شناختی و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، وجود سرمایه شناختی در سازمان با وجود رفتار شهروندی سازمانی همراه است. بنابراین طبق تحلیل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) «سرمایه اجتماعی از طریق بعد شناختی به شناسایی و کشف عادت‌ها، باورها، عقاید، تصورات، فرصت‌ها و تهدیدات محیطی و خارجی می‌پردازد» که این اقدامات به منظور بروز پیشگامی که از دیگر شاخص‌های کارآفرینی به شمار می‌رود عمل می‌کند و این کارآفرینی را در سازمان توسعه خواهد داد. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق آلدریچ و زیمر (۱۹۸۶)، چن و دیگران (۲۰۰۷)، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پاتنام (۱۹۹۳) همسویی دارد. آن‌ها بیان می‌دارند که بین بعد سرمایه شناختی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

دیگر یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه هفتم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه رابطه‌ای و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. در واقع از افراد یا کارکنان موجود در یک سازمان که متصل به گروه‌های اجتماعی هستند می‌توان انتظار داشت ایده‌های ارزشمندی ارائه کنند و از خلاقیت کافی برخوردار باشند. در مجموع گرایش به سمت نوآوری در بین کارآفرینان تابعی از انواع روابط اجتماعی است که افراد در آن واقع شده‌اند. تحقیقات اخیر نیز خود گویای وجود ارتباط بین اندازه شبکه (تعداد تعاملات، ارتباطات و پیوندها) با نوآوری،

ایجاد رفتار شهروندی سازمانی همراه می‌شود. آنچه در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اهمیت دارد وجود یا فقدان ارتباط میان اعضای سازمان است، در واقع وجود ارتباطات میان اعضای شبکه به عنوان منابع بارزشی است که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف سازمان شده است و هنجارهای مستحکم رابطه متقابل را تقویت می‌کند و همچنین باعث تسهیل در همکاری و ارتباط می‌شود و این موضوع خود بسترساز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان خواهد بود، لذا رفتارهای شهروندی سازمانی در این سازمان ارتقا خواهند یافت. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق احمدی و محمدی بلبل‌آباد (۱۳۹۲)، خرازی و همکاران (۱۳۹۱) و صالحی (۱۳۷۳) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق کوکوبیو (۲۰۰۹) که معتقد است مؤلفه‌های بعد ساختاری (روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب)، هر کدام محیط را برای رشد و توسعه رفتارهای فراترشی فراهم می‌کنند، همسویی دارد. او بیان می‌کند که بین بعد سرمایه ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه پنجم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین در تبیین این رابطه می‌توان گفت، همان‌طور که کلمن (۱۹۹۰) بیان می‌دارد «سرمایه اجتماعی به عنوان یک مشخصه اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌شود که از شاخصه‌های کارآفرینی محسوب می‌شوند» لذا هر اندازه سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، بعد رابطه‌ای و بعد ساختاری در سازمان بالا باشد یا به عبارت دیگر توسعه پیدا کند به همان نسبت مؤلفه‌هایی نظیر خلاقیت و نوآوری که از شاخص‌های برجسته کارآفرینی در سازمان می‌باشند نیز بهتر و بالاتر خواهد بود. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق سید نقوی و عبدالله پور (۱۳۸۹)، محمد داودی و

سروش (۱۳۸۹)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) و تسلیمی و همکاران (۱۳۸۵) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) که معتقد است بعد ساختاری که بر روابط کارکنان و تعاملات اجتماعی اشاره دارد، نقش مهم و معنی‌داری در تسهیل نوآوری و خلاقیت که از جمله شاخص‌های کارآفرینی به شمار می‌رود ایفاء می‌کند، همسویی دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که بین بعد سرمایه ساختاری و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه نهم حاکی از تأیید اثر همزمان دو متغیر است. در واقع در سطح خطای ۰/۰۵ با استفاده از آزمون والد ارتباط همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی برقرار بوده است. یعنی به طور اخص وجود هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری منجر به افزایش و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به وسیله روابط نزدیک میان فردی در میان اعضای سازمان می‌شود که این روابط نزدیک میان فردی، می‌تواند به همان رفتارهای شهروندی سازمانی اشاره داشته باشند، لذا رفتار شهروندی در سازمان بالاتر خواهد بود. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق احمدی و محمدی بلبان‌آباد (۱۳۹۲)، خرازی و همکاران (۱۳۹۱) و جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با تحقیق بولینو و همکاران (۲۰۰۲) و دروسا (۲۰۱۲) نیز همسو می‌باشد، مبنی بر اینکه ابعاد سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه دهم حاکی از تأیید اثر همزمان دو متغیر است. در واقع در سطح خطای ۰/۰۵ با استفاده از آزمون والد ارتباط همزمان ابعاد سرمایه اجتماعی برقرار بوده است. یعنی به طور اخص وجود هر کدام از ابعاد سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری منجر به کارآفرینی سازمانی می‌شود. همان طور که سرمایه اجتماعی به عنوان یک مشخصه اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری،

خود تجدیدی و کارآفرینی است. نقش شبکه‌ها در نوآوری و توسعه ایده‌های جدید موضوع مطالعات سال‌های اخیر بوده است و یافته‌های تحقیقات از این نظریه حمایت می‌کند؛ بنابراین کارآفرینی سازمانی در سازمان ارتقا خواهد یافت. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق حاجی کریمی و فرجیان (۱۳۸۷)، سید نقوی و عبد اله پور (۱۳۸۹)، محمد داودی و سروش (۱۳۸۹)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) و تسلیمی و همکاران (۱۳۸۵) همسویی دارد، همچنین یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های گاتیکر و لاروود (۱۹۹۰)، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۶)، روف (۲۰۰۲) و برت (۲۰۰۰) همسویی دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که بین بعد سرمایه رابطه‌ای با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه هشتم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. در واقع با احتمال ۹۵٪ ارتباط معنی‌داری بین سرمایه ساختاری و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین طبق این رابطه، وجود یا بهبود سرمایه ساختاری در سازمان با وجود یا بهبود کارآفرینی سازمانی همراه است. بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر. به عبارت دیگر بعد ساختاری در رابطه با ساختارها و وجود ارتباطات میان اعضاء اعم از کارمندان یا مدیران به صورت متقابل، فرآیندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران بر مبنای عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است. از این رو وقتی این ارتباطات در میان اعضای یک سازمان گسترش پیدا می‌کند افراد بر اساس فهم مشترک اقدام به کار گروهی می‌کنند که همان‌طور که واضح است یکی از اثرات کار گروهی و تیمی تولد ایده‌ها و اندیشه‌ها و در نهایت نوآوری و کارآفرینی در سازمان خواهد بود، بنابراین کارآفرینی سازمانی در سازمان توسعه و بهبود خواهد یافت. لذا یافته‌های پژوهش در این زمینه با یافته‌های تحقیق سید نقوی و عبد اله پور (۱۳۸۹)، محمد داودی و

مهمی دارد، چراکه کارآفرینی یک فرآیند اجتماعی-اقتصادی است که از دو طریق متکی به شرایط و بافت اجتماعی است. اول اینکه کارآفرینان افرادی هستند که محصول محیط اجتماعی خود هستند و دوم اینکه کارآفرینی یک فعالیت اجتماعی است و در نتیجه وجود یا عدم وجود پیوندها و ارتباطات اجتماعی بر ماهیت کسب و کار تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتیجه‌ای که به دست آمد این بود که در مجموع گرایش به سمت نوآوری در بین سازمان‌ها و کارکنان تابعی از انواع ابعاد تعاملات و ارتباطات اجتماعی (سرمایه اجتماعی) می‌باشد.

پیشنهاد می‌گردد به اعتماد توجه بیشتری شود چراکه هنجار اعتماد یک جزء اصلی سرمایه اجتماعی است. تعهد به داشتن اصول اخلاقی، احساس مسئولیت اجتماعی، آموزش کارکنان، ایجاد جو فرهنگ مشارکتی، تکریم ارباب رجوع و کمک به همکاران از روی حس نوع دوستی، کار گروهی، افزایش تحمل شکست از سوی رهبران و مدیران دستگاه مذکور، ایجاد فرهنگ ریسک‌پذیری معقول (در جهت کارآفرینی) در بین کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها، استفاده از تکنیک‌های افزایش خلاقیت و نوآوری از قبیل: تحرک مغزی، ارتباط اجباری، تجزیه و تحلیل مورفولوژیک و ... پایبندی مدیران و مسئولین آن دستگاه به اخلاقیات و برقراری محیطی که کارکنان احساس کنند که به وجود آن‌ها نیاز است و به‌عنوان ابزار به آن‌ها نگریسته نمی‌شود، توجه به اجتماعی بودن فرد در زمان استخدام و ... نقش اصلی را در ایجاد سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند.

برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد محققان بعدی از مدل‌های محققان دیگر برای تعیین این رابطه استفاده نمایند. رابطه سرمایه اجتماعی با ابعاد مرتبط آن را با موضوعات مختلف شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی انجام دهند. به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی (آسیب‌شناسی، تقویت رفتارهای شهروندی و ترویج و توسعه رفتارهای داوطلبانه و خودجوش در سازمان)، بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ

تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیر می‌شود که از شاخصه‌های کارآفرینی محسوب می‌شوند، لذا هر اندازه سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، بعد رابطه‌ای و بعد ساختاری در سازمان بالا باشد یا به عبارت دیگر توسعه پیدا کند به همان نسبت مؤلفه‌هایی نظیر خلاقیت و نوآوری که از شاخص‌های برجسته کارآفرینی در سازمان می‌باشند نیز بهتر و بالاتر خواهد بود.

نتایج به دست آمده از این پژوهش منجر به ایجاد شماری از نتایج مدیریتی برای سازمان‌های دولتی در ایران، مدیران و کارکنان سازمان‌ها و دیگر علاقه‌مندان گشت. به طور کلی دو نتیجه مهم در این پژوهش بر طبق فرضیه‌های تحقیق به دست آمده است:

اولین نتیجه مهم این است که مدیران باید توجه کنند سرمایه اجتماعی پدیده‌ای چند بعدی است که باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه قرار گیرد. سرمایه اجتماعی به وسیله وجود روابط نزدیک میان فردی در میان اعضای سازمان شکل می‌گیرد که این روابط نزدیک میان فردی که با ابعاد مهم سرمایه اجتماعی اعم از بعد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای به هم می‌آمیزد، می‌تواند به وجود آورنده و توسعه‌دهنده رفتارهای شهروندی سازمانی باشند. لذا نتیجه‌گیری می‌شود طبق تحلیلی که بیان شد و مطابق با نتایجی که از تأیید پژوهش‌های تحقیق صورت گرفت، وجود و یا توسعه سرمایه اجتماعی در تمامی ابعاد آن شامل شناختی، ساختاری و رابطه‌ای در سازمان باعث بهبود و توسعه هماهنگ رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان خواهد شد و در واقع نتایج پژوهش حاضر نیز همخوان با نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفته، این موضع را تأیید می‌کند.

نتیجه دومی که از این پژوهش می‌توان گرفت این است که طبق همان پیش فرضی که در رابطه با سرمایه اجتماعی در نتیجه اول در مطلب فوق به آن اشاره شد، هنگامی که اساساً در سازمان‌ها مفهوم سرمایه اجتماعی تعریف می‌شود و یا سازمان‌ها قصد اجرای آن را دارند، می‌دانند که این نوع سرمایه اجتماعی در فعالیت‌های کارآفرینانه نقش

- زارع، حمید. (۱۳۸۳). نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمان. فرهنگ مدیریت، سال ۲، شماره ۶، ص ۱۵۱-۶۹.

- زارعی متین و همکاران. (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال ۴، شماره ۱۲، ص ۳۱-۶۳.

- قلیپور، رحمت الله، مدهوشی، مهرداد، جعفریان، وحید. (۱۳۸۷). تحلیل رابطه و تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی در گروه صنعتی سدید)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۶، شماره ۱۷، ص ۱۶-۲۲.

- گرجی، محمداقبر. (۱۳۸۸). نگارش طرح تحقیق (پروپوزال) در علوم انسانی، چاپ اول، نشر ارگ.

- مقیمی، محمد. (۱۳۸۹). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.

- مهر، رامین. (۱۳۸۸). تبیین زیرساخت های لازم برای استقرار سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در گروه صنعتی مینو، پایاننامه مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

- نقوی، میرعلی، عبدالله پور، مونا. (۱۳۸۹). رابطه بین سرمایهی اجتماعی و کارآفرینی سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۳، شماره ۹.

- الوانی، مهدی و شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، مفاهیم نظریه ها و کاربردها، اصفهان، انتشارات مانی.

- الوانی، مهدی، عبدالله پور، مونا. (۱۳۸۷). نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی، پیام مدیریت شماره ۲۷، ص ۳۲-۴۵.

- یوسفی، صامع. (۱۳۸۷). بررسی زمینه های بروز رفتار شهروندی سازمانی در قالب ارایه یک چهارچوب مفهومی، مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه تهران.

- Alistair & Miller. (2002). human and social capital in the entrepreneurial process, Journal of Socio-Economics, Vol. 32, pp. 17- 36.

- Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood good. (2002) . citizenship behavior and the creation of social capital in organizations, Academy of management review, Vol.27, N0.4, pp. 505-522.

- Burt, R.S. (2000). The network structure of social capital, Research in organizational

کارآفرینی سازمانی (آسیب شناسی، تقویت مهارت ها و ترویج روحیه و مهارت های کارآفرینی سازمانی)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عدالت و تعهد سازمانی و ... بپردازند.

منابع

- آشنا، مصطفی. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

- احمدی، یعقوب، محمدی بلبان آباد، اسعد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کردستان)، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال ۷، شماره ۲، ص ۳۴-۹۸.

- انصاری و همکاران. (۱۳۸۸). تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، دانشکده مدیریت دولتی.

- ایمانیپور، نرگس و مهدی زیودار. (۱۳۸۷). بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران)، توسعه کارآفرینی، شماره ۲.

- تسلیمی، محمد سعید، منوریان، عباس، آشنا، مصطفی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، نشریه فرهنگ مدیریت، سال ۴، شماره ۱۴، ص ۲۳-۵۶.

- جهانگیری، علی، قوپرانلو، مهنوش، حاج زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه جامعه شناسی مطالعات جوانان، سال ۳، شماره ۸، ص ۲۳-۳۴.

- خرازی، کمال، واعظی، مظفرالدین، جبلی سینکی، عبدالله. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در دفتر مرکزی یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۷، شماره ۲.

- داوودی، سروش. (۱۳۸۹). رابطه سرمایه اجتماعی با کار آفرینی سازمانی در شرکت آلومینیوم پارس ساوه، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، ص ۱۲-۳۲.

- Norman & other.(2010) . examin the interactive relationship between social capital organizational commitment o OCB,Vol.21, NO.31,PPP.111-226.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It s construct clean-uptime. Human Performance,VOL. 10,NO. 2.
- Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M.,MacKenzie, Scott B.(2005). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of Management, Vol.26, No.3, pp.513-563.
- Putnam. (1993). The prosperous community: Social capital and economic growth”, Current,PP. 4.
- Ulhoi. (2004) . The social dimentions of entrepreneurship. DK- 8210 Aarhus V, Denmark Technovation,VOL.14,NO.4,PPP.56-98.
- Zang & Others. (2009). Class matters: human and social capital in the entrepreneurial process : Journal of Socio-Economics, Vol. 32,NO. 1,PP. 17-36.
- Zillares & Others. (2002). The Leader of the future: new vision, strategies and practices, for the next era. San Francisco: jessey- Bass publisher,Vol 23,NO.5,PP.23-57.
- Behavior, 22.capital and Employment Practices, Academy of Management Review.
- Chia, Tsai Hsin & kiti. (2007). Exploring knowledge contribution from an OCB perspective, Information and Management,Vol. 44, pp. 321-331.
- Coleman, J.S. (1998). Foundations of Social Theory, Cambridge,pp.67-98.
- Dorothea. (2012). The Relationship between Social Capital,Organizational Citizenship Behaviors, and Individual Performance: An Empirical Study from Banking Industry in Indonesia, Journal of Management Research, Vol. 4, No. 2.
- Esfahani , Ali , Nourian , Saeid , Shafighi Bady, Mohsen. (2012). The study of relationship between social capital and organizational citizenship behavior in Iran Carpet Joint Stock Company, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol. 3.
- Esgandari, Simin , Mohammadi , Sardar , Moharramzadeh, Mehrdad. (2012).The relationship between social capital and Entrepreneurship in Exercising and Youth Administration of Ardebil Province, Archives of Applied Science Research,vol.4,No.5,pp.1-37.
- Karambayya, R. N.(1989). Contexts for organizational citizenship behavior: Do high performing and satisfying units have better , citizenship,Vol.54,pp 34.
- Lamden. (2006). Interorganizational citizenshi behavior, social capital and buyer performance in supplier-buyer relationship: A theoretical model. South China University of Technology, vol.36,no.7,pp.45-87.
- Leonidas A.Zampetakis,Vassillis Moustakis.(2007) . Entrepreneurial behavior in the Greek public sector,international journal of Entrepreuoal behavior and Research, vol.13, No.13,pp.23-54.
- Markoczy livia and xin Katherine. (2004). The virtues of omission in rganizational citizenship behavior, university of California.
- Nahapiiet& Ghoshal. (1998). Social capital, Intellectual capital & the organizational advantage, Academy of management Review,Vol. 23,No. 2,pp. 242-260.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 8, No. 1, spring 2017, No 29



Journal of Educational
Psychology

Relationship between social capital and citizenship behavior and organizational entrepreneurship in the major grade Islamic azad universities of mazandaran

Maryam Taghvaie Yazdi^{1*}, Marzie Niaz Azari²

1) Department of Educational Management, Sari unit, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2) Department of Educational Management, Ghieshahr Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

*Corresponding: m_taghvaeyazdi@yahoo.com

Abstract

The present study investigates the relationship between social capital and organizational citizenship behavior and organizational entrepreneurship in the large Islamic Azad universities of Mazandaran province. From the point of view of nature, a description of the type of "correlation" and in terms of purpose, is applicable. The statistical population of all full-time and part-time full-time and part-time full-time Azad Universities of Mazandaran is 986 people. The sample size was determined by using Morgan's and Krejsi's tables of 278 people. Data were collected using three standard questionnaires. To describe the data, descriptive statistics (frequency and percentage, mean, standard deviations and charts), and inferential statistics were used to test the hypotheses, and to obtain the relation between variables, Spearman nonparametric tests, regression and The variance has been used with spss software. In the final analysis, all of the research hypotheses were confirmed at 95% confidence level. The results of this study indicate that there is a significant relationship between social capital and organizational citizenship behavior and social capital with organizational entrepreneurship. The result is that there will be relationships and links between members in the organization as a result of unofficial and voluntary cooperation between the members as well as creating a vibrant, creative, dynamic and innovative environment for achieving the goals of the organization.

Key words: Social Capital, Capitalism, Structural Capital, Relationship Capital, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Entrepreneurship
