



بررسی تأثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی

نویسنده اول^۱: بیژن رضایی

۱- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه رازی کرمانشاه- ایران (rezaee61@yahoo.com)

نویسنده دوم^۲: نادر نادری

۲- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه رازی کرمانشاه- ایران (naderi_ksh@yahoo.com)

نویسنده سوم^۳: حبیب جعفری

۳- استادیار گروه آمار دانشگاه رازی کرمانشاه- ایران (jafari_habib@yahoo.com)

نویسنده چهارم^{۴*}: هیثم عبید عبدالزهره

۴- (نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه رازی کرمانشاه- ایران. (hoalmayale222@gmail.com)

چکیده:

هدف از این تحقیق، بررسی اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی می باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی وهمبستگی می باشد. جامعه آماری در این تحقیق، شامل ۱۹۰ نفر از اساتید دانشگاه رازی و ۲۳۵ نفر از اساتید دانشگاه کر بلا است، که از بین آنها با استفاده از جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۷۳ نفر (۱۲۷ نفر از اساتید دانشگاه رازی و ۱۴۶ نفر از اساتید دانشگاه کر بلا) به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این تحقیق، شامل دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) و کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) می باشد. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق، استاندارد می باشند و روایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. به منظور بررسی پایداری ابزار تحقیق از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد (ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۸ و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ۰/۹۳) و بیانگر قابلیت اعتماد آنها است. پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها، داده های گردآوری شده به کمک نرم افزار آماری SPSS و Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های بدست آمده از نمونه مورد مطالعه با استفاده از روش های مختلف آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T و مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که به جز دو متغیر جوانمردی و ادب و نزاکت، وجود رابطه معنی دار بین سایر متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری و آداب اجتماعی) با کارآفرینی سازمانی تأیید گردید.

کلیدواژگان: کارآفرینی، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، دانشگاه

۱- بیان مساله واهمیت و ضرورت

۱-۱- بیان مساله

سازمانهای کارآمد و موفق سازمان هایی هستند که کارآفرینی را به عنوان جز تفکیک ناپذیری از ویژگیها و خصایص خود دانسته و در جهت تقویت روحیه کارآفرینی سازمانی، از هیچ کوششی فروگذار نباشند. در جهان امروز تفکر نوآوری، کارآفرینی و استفاده از آن در سازمانها امری اجتناب ناپذیر است (تقی زاده، ۱۳۸۶). در دنیای متحول امروز اگر سازمانی نتواند به تغییرات عکس العمل مناسب نشان دهد و حالت منفعلانه به خود بگیرد، از قافله توسعه عقب خواهد ماند، دستیابی به این امر محقق نخواهد بود مگر اینکه کارآفرینی سازمانی در بدنه سازمانها مورد توجه جدی سیاستگذاران باشد (هادی زاده مقدم وهمکاران، ۱۳۸۴). وسعت و تنوع تغییراتی که بر سازمانهای امروزی وارد می شود به قدری زیاد است که برای آنها چاره ای جز انطباق و پاسخگویی به این تغییرات وجود ندارد.

کتر (۱۹۶۴) بر اهمیت یک دسته از رفتارهای اختیاری و خود جوش اشاره نموده است که فراتر از الزامات و نیازهای آشکار نقش هستند، اما آنها در جهت اثربخشی سازمانی موثر هستند. اسمیت (۱۹۸۳) چنین رفتارهایی را به عنوان رفتار فردی که اختیاری می باشند و مستقیما یا بطور آشکار بوسیله سیستم پاداش رسمی سازمان شناخته نشده است ولی در مجموع اثر بخشی را ارتقا می دهد، تعریف نمود. تقریبا از همان موقع بود که پی بردند علاوه بر عملکرد درون نقشی، عملکرد فرانقشی افراد در سازمان نیز می تواند در بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمان موثر باشند و در همین راستا محققان بین عملکرد درون نقشی و فرانقشی تمایز قابل شدند (تر وهمکاران، ۲۰۰۴). در این تحقیق محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که رفتار شهروندی سازمانی چه اثراتی بر کارآفرینی سازمانی دارد؟

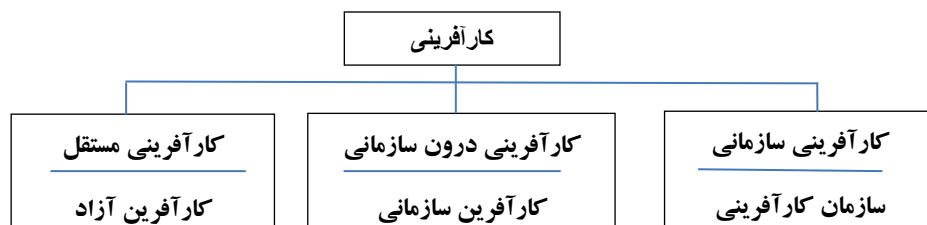
۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش:

امروزه سازمانها می توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای طرح کارآفرینانه بر رقبای منعطف و نوآور و فرصت گرا فائق آیند و دانشگاهها به عنوان یک سازمان که نقش مهمی در تربیت و آموزش افراد یک جامعه دارند از این موضوع جدا نیستند. آنها باید موقعیتی را فراهم آورند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به راحتی به طور فردی یا گروهی فعالیت های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند برای غلبه بر مشکلات و تهدیدهایی که متوجه سازمانهای امروزی است و نیز در جهت اثربخشی مؤثر سازمانی، توجه به عملکرد فرانقشی افراد در سازمان امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک بستر مناسب برای کارآفرینی در سازمانها، مستلزم تحولات عمیق در رفتارهای خودجوش و اختیاری فرد در سازمان است. (صمدآقایی، ۱۳۷۸). برای غلبه بر مشکلات و تهدیدهایی که متوجه سازمانهای امروزی است و نیز در جهت اثربخشی مؤثر سازمانی، توجه به عملکرد فرانقشی افراد در سازمان امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک بستر مناسب برای کارآفرینی در سازمانها، مستلزم تحولات عمیق در رفتارهای خودجوش و اختیاری فرد در سازمان است. رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی سازمان های آموزشی از جمله دانشگاه هاست. اساتید و کارکنان دانشگاهی می توانند نقش مهمی در ارتقاء و کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. آنان با رفتارهای نوع دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش خویی و حس وظیفه شناسی به افزایش کیفیت در دانشگاه کمک مؤثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می دهد. با توجه به توضیحات فوق و نیز به دلیل کمبود منابع مالی از یک طرف و انتظارات متفاوت اجتماعی، اقتصادی و نیز چالش های فرهنگی از طرف دیگر سازمانها مجبورند به سمت کارآفرینی حرکت کنند.

۲- ادبیات نظری و پیشینه پژوهش:

تعاریف مرتبط با مفهوم و طبیعت کار آفرینی بسیار است، چرا که کار آفرینی پدیده ای است که از قدیم الایام به وجود آمده است و رموز و معانی برگزیده ای را در درون خود جای داده است. پس از طلوع تاریخ این مفهوم برای دلالت بر کسانی که در زمینه های مختلف نوآور و خلاق هستند به کار می رفته و بر اقدامات فراوان آن ها تأکید داشته است (مبارک، ۲۰۰۹). کار آفرینی چه در کشور صنعتی توسعه یافته و چه در حال توسعه از جمله زمینه های مهم و آرمانی در اقتصاد است چرا که طرح های کارآفرینی در افزایش روند رشد اقتصادی فراگیر تمام کشورها مشارکتی فعال دارد چنان که این طرح ها هسته ی اولیه ی ایجاد سازمان های کوچک و بزرگ به حساب می آیند (النجار والعلی، ۲۰۱۰). تعاریف مرتبط با مفهوم و طبیعت کار آفرینی بسیار است و می

توان آن ها را بر اساس پیشرفت تاریخی خلاصه نمود. واژه «کارآفرینی» واژه ای است نو، که از کلمه اش نمی توان به مفهوم واقعی آن دست یافت. این واژه به جای کلمه ENTREPRENEURSHIP به کار رفته و در اصل از زبان فرانسه به دیگر زبانها راه یافته است. به عبارت دیگر هنوز در فارسی معادل دقیقی برای انتقال مفهوم آن نداریم و اغلب واژه «کارآفرینی» شنونده ناآشنا به آن را به اشتباه می اندازد. اما بین استادان دانشگاهها، دانشجویان رشته مدیریت، محافل علمی و گروه قلیلی از مدیران و متخصصان این واژه تا حدودی متداول و مصطلح شده است، به ناچار ما نیز در این تحقیق از این واژه استفاده می نمائیم (صمدآقایی، ۱۳۷۸).



شکل (۱) کارآفرینی و انواع کارآفرینان (صمدآقایی، ۱۳۷۸)

کارآفرینی سازمانی به معنی توسعه شایستگیها و فرصتها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است. زهرا (۱۹۹۱) در مطالعات و تحقیقات خود می گوید کارآفرینی سازمانی می تواند شامل فعالیتهای رسمی و غیررسمی شود که منجر به خلق فعالیتهای جدید در شرکتهای تأسیس شده می گردد. این اتفاق می تواند از طریق نوآوری در محصولات یا فرآیندها و یا تغییر بازار صورت گیرد. این فعالیتهای می توانند در بخشهای مختلفی شکل بگیرند از جمله در سطح شرکت، واحدهای کسب و کاری شرکت، واحدهای عملیاتی، سطوح پروژه ای و از این قبیل. در همه این بخشها یک هدف مشترک دنبال می شود، «ارتقاء سطح رقابت پذیری و بهبود عملکرد مالی شرکت».

کارآفرینی سازمانی مجموعه فعالیتهایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه می باشد. همچنین کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که سازمان طی می کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینانه انجام وظیفه کنند و تمام فعالیتهای فردی یا گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسند. همچنین شامل پرورش رفتار کارآفرینانه در سازمانی است که قبلاً تأسیس شده، و فرآیندی است که محصولات (خدمات) یا فرآیندهای نوآورانه و خلق فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان ایجاد می شود. در این نوع کارآفرینی، یک شرکت یا سازمان، محیطی فراهم می سازد تا اعضا بتوانند در امور کارآفرینی مشورت نمایند (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶).

جدول (۱) تعاریف کارآفرینی سازمانی (اسدی، ۱۳۹۲)

نام محقق	سال	تعریف کارآفرینی سازمانی
شاپیرو؛ A.Shapero	۱۹۸۰	کارآفرینی سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که فعالیتهای شرکت را متوجه نوآوری محصول، نوآوری در فناوری، مخاطره پذیری، و پیشگامی می سازد.
پینکات	۱۹۸۵	کارآفرین سازمانی فردی است که همچون یک کارآفرین در سازمانهای بزرگ کار می کند و به کارآفرینی سازمانی گفته می شود که موفقیت آنها ایجاد واحدهای جدید مستقل در یک شرکت می باشد. آنها محصولات و خدمات جدیدی را ارائه می کنند که شرکت را قادر به رشد و سودآوری می کند
گاث و گینزبرگ؛ W.Guth & A.Ginsberg	۱۹۹۰	کارآفرینی سازمانی دارای دو بعد است: (۱) نوآوری به منظور ایجاد فعالیتهای جدید، (۲) تأسیس واحدهای جدید.
زهرا	۱۹۹۱	کارآفرینی سازمانی به عنوان احیاء و بازسازی سازمانهای موجود در نظر گرفته شده و ابزاری برای توسعه و بهبود کسب و کار، افزایش درآمد و سودآوری، پیشگامی در ایجاد و توسعه محصولات، خدمات و فرآیندهای جدید به شمار می آید.
نفریگر؛ D.Naffziger هورنزیبای؛ J.Hornsby کوراتکو؛ D.Kuratko	۱۹۹۳	یک فرآیند چند بعدی با نیروهای بسیاری همراه است که بطور هماهنگ عمل می نمایند و به اجرای یک اندیشه نوآورانه منجر می شود.
کاوین و اسلیون؛ J.Covin & D.Sliven	۱۹۹۶	کارآفرینی سازمانی به مفهوم تعهد شرکت به ایجاد و معرفی محصولات جدید، فرآیندهای جدید و نظامهای سازمانی نوین می باشد.

۱-۲- چالش های مربوط به کارآفرینی سازمانی:

به منظور انجام فعالیت های کارآفرینانه باید از چالش های پیش رو آگاه بود. برخی از این چالش ها به نقل از ساج (۲۰۰۳)، ون دون ، پولی ، گارود و ونکاتارامان (۱۹۹۹) به شرح زیر است:

۱- تضاد و تعارض بین مدیر و کارآفرینان سازمانی. ۲- واحدهای کسب و کار موفق و در حال رشد ممکن است نیاز برای ایجاد واحدهای کسب و کار جدید را احساس نکنند. ۳- مدیریت ممکن است منابع مورد نیاز را تامین نکند. ۴- هراس از مخاطرات احتمالی مربوط به محصولات جدید. ۵- بیم از این که محصولات جدید به محصولات موجود خسارت وارد کند، ممکن است باعث دلسردی نسبت به نوآوری شود. ۶- ممکن است عرضه کنندگان، تولید جدید را بلوکه کنند. ۷- ممکن است مشتریان نوآوری را نپذیرند و در نتیجه احتمال موفقیت کاهش یابد (لئون و گرجیوسکی، ۱۳۸۷).

۲-۲- رفتار شهروندی سازمانی:

به زعم مورمن و بلک لی^۱ (۱۹۹۵) رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهایی است که برای سازمان مفید بوده ولی به عنوان بخشی از عناصر اصلی شغل در نظر گرفته نشده است. این رفتارها اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمانی صورت می گیرد و ممکن است به طور مستقیم نیز منافع شخص خاصی را به دنبال نداشته باشد (هوسام^۲، ۲۰۰۸). تعریف عبدالفتاح المغربی: رفتار اختیاری داوطلبانه از جانب کارمندان از آن جهت که این رفتار مورد توقع یا انتظار از آن ها نیست و به همین دلیل نمی توان به شکل رسمی از طرف سازمان به این رفتار پاداش و یا توبیخی داد. این تعریف این مطلب را به تعریف های پیشین افزوده که سازمان نمی تواند برای پرداختن کارمندان به رفتار شهروندی سازمانی یا امتناعشان از آن پاداش و یا توبیخی در نظر بگیرد (عبدالفتاح المغربی، ۲۰۰۷). رفتار شهروندی سازمانی (OCB) بیانگر فعالیت های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است و بطور غیرمستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم های پاداش سازماندهی شده و در نهایت کارائی و اثربخشی وظایف سازمان را ارتقاء می دهد (علی محمد، ۲۰۰۴).

جدول (۲) تعاریف رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	تعاریف رفتار شهروندی سازمانی	ارائه دهنده تعریف	منبع
۱	رفتارهای فردی که اختیاری (داوطلبانه) و آگاهانه اند و به طور مستقیم و صریح به وسیله سیستم های پاداش سازمانی و سیستم های ارزیابی عملکرد سازمانی شناسایی نشده اند و در مجموع اثر چشمگیری بر اثربخشی سازمانی دارند. منظور از اختیاری بودن این است که این قبیل رفتارها جزو الزامات اساسی نقش و شرح شغل کارکنان نمی باشند.	اورگان	دعایی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۵
۲	مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند. اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش های سازمان می شوند.	مستبصری و نجایی، ۱۳۸۷	مستبصری و نجایی، ۱۳۸۷
۳	مفهوم رفتار شهروندی سازمانی به گونه های رفتار فراتر از نقش مرتبط است. رفتاری است که از انتظارات قانونی و رسمی نقش فراتر رفته و موج آن به سمت فرد، جامعه و سازمان است به شکلی که عملکرد را فعال نموده و شاخصی را ایجاد میکند که فراتر از موفقیت های جهت گیری های رسمی و شاخص های آن است.	سحیمات ۲۰۰۷	سحیمات ۲۰۰۷
۴	فعالیت هایی که افراد انجام می دهند برای انجام کار به شکل غیر مستقیم در فضای کاری از جمله یاری همکاران، محافظت و تعهد به سازمان و قواعد محیط کاری و مشارکت فعال در فرآیند تصمیم گیری علاوه بر عهده داری شرایط کار بدون ایجاد هر نوع شکایت یا دزدگی از کار	یتنل و همکاران ^۳ ۲۰۰۸	یتنل و همکاران ۲۰۰۸، ص ۳۹۵

۳-۲- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

تقریباً چند نوع متفاوت از رفتار شهروندی قابل تفکیک است. پودساکوف و همکارانش در مطالعات خود هفت عامل مشترک را از این تقسیم بندی های استخراج نموده اند که عبارتند از: ۱- رفتارهای کمک کننده ۲- وفاداری سازمانی ۳- اطاعت سازمانی ۴- جوانمردی ۵- توسعه شخصی ۶- رفتار مدنی ۷- ابتکار فردی

1- Moorman and Blakely

2 Hossam

3- Nielz & Kathryn

4- Moorman & Blakely

5- Yental & Niehoff & Brian

کاربردی ترین دسته بندی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی متعلق به اورگان (۱۹۸۸) می باشد. اورگان رفتار شهروندی سازمانی را شامل ابعادی چون؛ نوع دوستی، آداب اجتماعی، وجدان کاری، نزاکت و جوانمردی دانسته است. ادبیات نظری حاکی از آن است که هم اکنون، اکثر پژوهش های مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به مدل اورگان انجام میشوند (سبحانی نژاد وهمکاران، ۱۳۸۹)

۲-۴- تعاریف مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی

جدول (۳) تعاریف مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی

منبع	تعاریف	مؤلفه های
اسلامی و سیار، ۱۳۸۶	به رفتار یاری دهنده ی افراد به صورت کاملاً داوطلبانه و به منظور کمک به همکاران، نوع دوستی می گویند	نوع دوستی
جواهری کامل، ۱۳۸۸	رفتاری داوطلبانه در جهت کمک به سازمان می باشد که در آن ، کارکنان از حداقل الزامات مورد نیاز وظایفشان فراتر می روند	وجدان کاری
پودساکف ^۴ وهمکاران، ۲۰۰۰	: منظور از جوانمردی و گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده آل سازمان بدون شکایت کردن می باشد	جوانمردی
مارکوزی و ژان ^۵ ، ۲۰۰۴	نزاکت درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می گذارد	ادب و نزاکت
دنیکولیس براگر ^۶ و همکاران، ۲۰۰۵	انکاس دهنده ی رفتارهایی است که نشانگر مشارکت مسئولانه فرد در امور شرکت و ارزش قائل بودن او برای سازمان می باشد	آداب اجتماعی (فضیلت مدنی)

۲-۵- پیشینه پژوهش:

۴-۵-۱- پیشینه پژوهش در ایران:

۴-۵-۱-۱- مقیمی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمانهای دولتی" به این نتایج دست یافت که بین این دو متغیر و متغیرهای زیر مجموعه آن همبستگی وجود دارد.

۴-۵-۱-۲- حسینی و کریمی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی استان فارس" با بررسی ۹۰ نفر از کارکنان این سازمان به این نتیجه رسیدند که به جز دو متغیر وجدان کاری و جوانمردی، وجود رابطه معنادار بین سایر متغیرها(ادب و احترام، رفتار مدنی و نوع دوستی) و کارآفرینی سازمانی تایید گردید. همچنین وجود رابطه معنادار بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی تایید گردید.

۴-۵-۱-۳- لطفی زاده و همکاران(۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه تبریز" با بررسی ۲۳۸ نفر از کارمندان دانشگاه تبریز به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد و از بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، ابعاد وظیفه شناسی، نوع دوستی و وجدان با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار مثبتی دارند، اما بین فضیلت مدنی و تواضع و فروتنی با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

۴-۵-۲- پیشینه پژوهش در سایر کشورها:

۴-۵-۲-۱- ابوتایه، (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت خانه های دولتی اردن" با هدف تحلیل اثر احساس کارمندان نسبت به عدالت سازمانی در وزارتخانه های دولتی اردن انجام داده است. دریافت کارمندان از عدالت سازمان تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تمامی ابعاد آن دارد. و نیز نتایج آشکار کرد که احساس کارمندان نسبت به عدالت عملی در مقایسه با سایر ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) نقش بزرگی در تأثیر گذاری بر رفتار شهروندی سازمانی ایفا می کند.

۴-۵-۲-۲- چینو مونا(۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان " اثرات حمایت سازمانی بر روحیه کاری، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی: مطالعه موردی: شرکتهای کوچک و متوسط زیمباوه" به این نتیجه دست یافت که بر خلاف پشتیبانی سازمانی و عملکرد سازمانی که در شرکتهای بزرگ دریافت می شود، این دریافت در شرکت های کوچک در مقایسه با شرکت های بزرگ اصلاً وجود ندارد . و نتیجه حاصل از پژوهش این بود که رابطه ی مثبتی بین تأثیر پشتیبانی روحیه کاری و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کاری وجود دارد.

۲-۶- چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

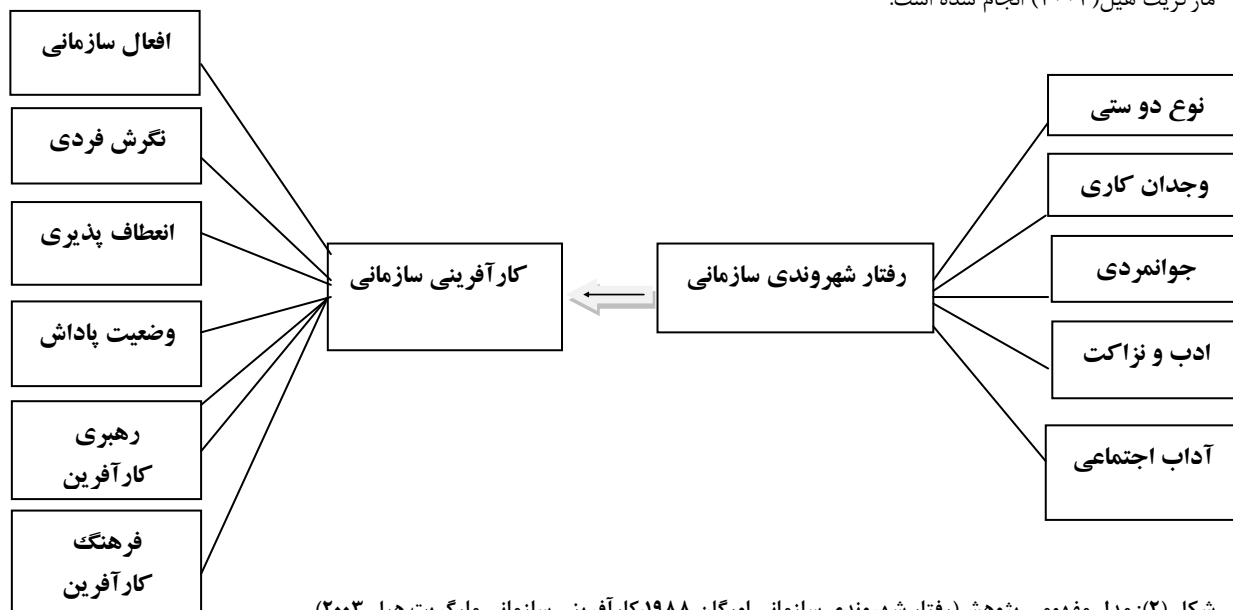
در پژوهش حاضر برای بررسی متغیرهای تحقیق، نیاز به مدل مفهومی است که مدل مفهومی این پژوهش، مدلی پژوهشگر ساخته و مبتنی بر مدل و الگوهای علمی ارائه شده به وسیله صاحب نظران است. بخشی از مدل مفهومی که مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی را بیان می کند بر اساس مدل ارائه شده توسط اورگان(۱۹۸۸) است که متغیر مستقل را تشکیل می دهد. و بخش دیگر مدل مفهومی که شامل

⁴ - Podsakoff

⁵ - Markoczy & Xin

⁶ -Denicolis Bragger

کارآفرینی سازمانی است و متغیر وابسته تحقیق را تشکیل می دهد شامل مولفه هایی است که مبتنی بر دسته بندی است که توسط مارگریت هیل (۲۰۰۳) انجام شده است.



شکل (۲): مدل مفهومی پژوهش (رفتار شهروندی سازمانی اورگان ۱۹۸۸، کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل ۲۰۰۳)

۳- فرضیه های پژوهش:

۱-۳- بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. (فرضیه اصلی)
۱-۱-۳- بین نوع دوستی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ۱-۳-۲- بین وجدان کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ۱-۳-۳- بین جوآنمردی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ۱-۳-۴- بین ادب و نزاکت و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ۱-۳-۵- بین آداب اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

۴- روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر از لحاظ نوع کمی واز نظر هدف کاربردی است همچنین روش تحقیق بکار گرفته شده از لحاظ شیوه گردآوری داده ها ، توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی است.

۴-۱- جامعه و نمونه آماری پژوهش:

با توجه به اینکه در دانشگاه کربلا چهار دانشکده (کشاورزی، علوم، مدیریت و اقتصاد و فنی مهندسی) بصورت فعال وجود دارند، برای نزدیک شدن دو جامعه به هم و امکان مقایسه آنها ، دانشکده های مشابه در دانشگاه رازی انتخاب شدند. جامعه آماری این تحقیق را ۱۹۰ نفر از اساتید دانشگاه رازی و ۲۳۵ نفر از اساتید دانشگاه کربلا تشکیل می دهند. نمونه آماری تحقیق شامل اساتید عضو هیئت علمی. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۲۷ نفر از اساتید دانشگاه رازی و ۱۴۶ نفر از اساتید دانشگاه کربلا انتخاب شدند، و روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای و با انتساب متناسب است .

۴-۲- ابزار گردآوری اطلاعات:

ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه است. به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل و رفتار شهروندی سازمانی پود ساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است. گویه های مربوط به پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی شامل: (نوع دوستی، وجدان کاری، جوآنمردی، ادب و نزاکت، آداب اجتماعی) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت می باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است همچنین گویه های مربوط به کارآفرینی سازمانی شامل: (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین) است که براساس طیف پنج گانه لیکرت امتیاز بندی شد. در تحقیق حاضر با توجه به عوامل فوق از دو نوع روش کتابخانه ای و میدانی برای جمع آوری اطلاعات به شرح زیر بهره گرفته شده است.

۴-۳- روایی و پایایی پژوهش:

روایی آزمون از اهمیت خاصی برخوردار است. هدف از بررسی روایی ، ارزیابی این است که پرسشنامه آن چیزی را که برای آن طراحی شده است سنجیده است یا خیر. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، ابزاری استاندارد می باشند و همچنین روایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفته است. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد

یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. برای بدست آوردن و اثبات پایایی این تحقیق از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و برای این منظور پیش آزمونی (برای ۳۰ پرسشنامه) با استفاده از نرم افزار SPSS۲۱ برای هر عامل بدست آمد که با توجه به جدول ۳ تعیین پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۴) آلفای کرونباخ پژوهش

متغیرها	تعداد سوالات	ضریب پایایی
پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی	۲۴	۰/۷۸
پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل	۴۸	۰/۹۳

۵- تجزیه و تحلیل داده ها:

۵-۱- شاخص توصیفی داده ها:

جدول (۵) فراوانی اساتید دانشگاه های رازی و کربلا

دانشکده	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دانشگاه رازی	کشاورزی	۴۳	۱۵/۸
	علوم	۴۰	۳۰/۴
	علوم اجتماعی	۲۷	۴۰/۳
	شیمی	۱۷	۴۶/۵
دانشگاه کربلا	کشاورزی	۲۸	۵۶/۸
	علوم	۴۷	۷۴
	مدیریت و اقتصاد	۴۰	۸۸/۷
	فنی و مهندسی	۳۱	۱۰۰
کل	۲۷۳	۱۰۰	---

براساس جدول ۴ می توان دریافت که بیشترین فراوانی اساتید در دانشگاه رازی در رشته تحصیلی کشاورزی است. همچنین می توان گفت در دانشگاه کربلا بیشترین فراوانی در رشته علوم هست.

۵-۲- شاخص های استنباطی:

بعد از مشخص شدن آماره های توصیفی متغیرهای اندازه پذیرمدل، در این فاز از تحقیق لازم است تا وضعیت نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد تحقیق مشخص شود. جهت نشان دادن این موضوع که متغیرهای مورد مطالعه شرایط نرمال بودن را دارد از آزمون بررسی نرمال بودن یک متغیر کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان از نرمال بودن توزیع دارد. در این آزمون فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع است. در صورتیکه سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان از نرمال نبودن متغیر مورد مطالعه دارد.

جدول ۶ آزمون بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار Z کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری
کارآفرینی سازمانی	۲۰/۱۴۲۴	۳/۴۷۷۶۳	۰/۹۲۹	۰/۳۵۴
رفتار شهروندی سازمانی	۱۷/۰۵۶۲	۲/۱۰۷۳۰	۱/۱۹۶	۰/۱۱۴

با توجه به اینکه سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ است فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع پذیرفته می شود. لذا شرایط نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه جهت برآورد پارامترهای مجهول قابل اتکاء است.

۵-۳- آزمون فرضیه ها:

۵-۳-۱- ضریب همبستگی:

با توجه به نرمال بودن متغیر وابسته، برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق در فرضیه های زیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.



جدول ۷ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معنی داری	ضریب همبستگی
رفتار شهروندی سازمانی	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۱۲	۰/۱۵۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری کمتر از خطای ۰/۰۵ می باشد، بنابراین بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه رازی و دانشگاه کربلا رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی		
مولفه های رفتار شهروندی سازمانی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی
نوع دوستی	۰/۰۵۰	۰/۱۱۹
وجدان کاری	۰/۰۱۰	۰/۱۵۶
جوانمردی	۰/۰۷۴	-۰/۱۰۸
ادب و نزاکت	۰/۰۸۶	۰/۱۰۴
آداب اجتماعی	۰/۰۰۱	۰/۱۹۹

با توجه به جدول ۷، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان دهنده وجود همبستگی خطی در سطح معنی داری ۰/۰۵ مابین مولفه های نوع دوستی، وجدان کاری و آداب اجتماعی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی سازمانی اساتید دانشگاه های رازی و کربلا می باشد.

۵-۳-۲- ضریب رگرسیونی:

جهت انجام رگرسیون در این قسمت از پژوهش از نرم افزار AMOS استفاده شده که به نتایج ذیل منجر شده است.

جدول ۹: برآور ضرایب رگرسیونی مربوط به تحلیل ساختاری تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
کارآفرینی سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	---	۲/۶۵۸	۱/۰۷۹	۲/۴۶۳	۰/۰۱۴	
افعال سازمانی	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۳۴۲	۰/۱۲۵	۲/۷۴۰	۰/۰۰۶	
نگرش فردی	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۱۲۱	۰/۰۴۸	۲/۵۰۲	۰/۰۱۲	
انعطاف پذیری	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۱۷۳	۰/۰۶۸	۲/۵۴۱	۰/۰۱۱	
وضعیت پاداش	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۴۰۴	۰/۱۵۶	۲/۵۸۷	۰/۰۱۰	
رهبری کارآفرینی	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۳۳۵	۰/۱۳۰	۲/۵۸۵	۰/۰۱۰	
فرهنگ کارآفرینی	کارآفرینی سازمانی	<---	۰/۴۰۷	۰/۱۵۷	۲/۵۸۸	۰/۰۱۰	
نوع دوستی	رفتار شهروندی سازمانی	<---	۱/۱۷۳	۰/۰۴۲	۲۷/۸۸۱	***	
وجدان کاری	رفتار شهروندی سازمانی	<---	۰/۱۲۴	۰/۰۳۵	۳/۵۳۲	***	
جوانمردی	رفتار شهروندی سازمانی	<---	-۰/۰۷۳	۰/۰۴۳	-۱/۶۸۱	۰/۰۹۳	
ادب و نزاکت	رفتار شهروندی سازمانی	<---	۰/۰۶۷	۰/۰۴۵	۰/۴۹۶	۰/۱۳۵	



	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
آداب اجتماعی	۰/۱۹۱	۰/۰۴۵	۴/۱۹۴	***	

در جدول ۹ نشان داده شده است که رفتار شهروندی سازمانی در سطح خطای ۰/۰۵ بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معنی داری دارد. میزان ضریب برآورد شده نشان می دهد که به ازاء هر واحد تغییر در رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی سازمانی به میزان ۲/۵۸ واحد افزایش پیدا خواهد کرد. در این جدول همچنین میزان تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر مولفه های متناظر را نشان می دهد. اما میزان تاثیر کلی مربوط به اثرفر رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی و مولفه های آن و مولفه های خودش نشان داده شده است، بطوریکه مشخص است رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۲/۶۵۸ واحد بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد. به طریق مشابه می توان میزان تاثیر رفتار شهروندی سازمانی را بر سایر مولفه ها را مورد ارزیابی قرار داد. و همچنین میزان تاثیر مستقیم متغیر رفتار شهروندی سازمانی بر سایر مولفه های موجود در مدل را ارزیابی نموده است، بطوریکه مشخص است، بطور مستقیم بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد که مقدار آن هم در جدول مشخص شده است. در حالی که میزان تاثیر بر مولفه های کارآفرینی سازمانی مقدار صفر در نظر گرفته شده، به دلیل اینکه بطور مستقیم بر آنها تاثیر ندارد.

۶ - نتیجه گیری و پیشنهاد:

۶-۱- نتیجه گیری:

با توجه به آمار توصیفی بدست آمده، بیشتر افراد مورد مطالعه در این تحقیق را مردان تشکیل می دهند که ۶۳ درصد (۱۷۲ نفر) از نمونه آماری مرد و ۳۷ درصد (۱۰۱ نفر) آنها زن بودند. سن بخش اعظم پاسخ دهندگان بیشتر از ۳۵ سال بود که ۶۰/۴ درصد (۱۶۵ نفر) را به خود اختصاص داده اند. از لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین فراوانی متعلق به مدرک دکترا بود که ۵۴/۶ درصد (۱۴۹ نفر) را به خود اختصاص داده بود. از نظر سابقه کاری، بیشتر اعضای نمونه آماری ۳۱/۵ درصد (۸۶ نفر) دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال می باشند. همچنین ۳۷/۸ درصد از اساتید دانشگاه رازی را زنان با ۴۸ نفر تشکیل داده اند و ۶۲/۲ درصد را مردان با ۷۹ نفر تشکیل داده اند و ۳۶/۳ درصد از اساتید دانشگاه کربلا را زنان با ۵۳ نفر تشکیل داده اند و ۶۳/۷ درصد را مردان با ۹۳ نفر تشکیل داده اند. همچنین نتایج استنباطی در جدول زیر بر گرفته از تجزیه و تحلیل در جدول ۶ و مولفه های در جدول ۷ است:

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیات تحقیق	نتایج فرضیات تحقیق
۱-	فرضیه اصلی: بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه رازی و دانشگاه کربلا رابطه معنی داری وجود دارد، بدین ترتیب فرضیه اصلی تحقیق تأیید می گردد.
۱	بین نوع دوستی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر نوع دوستی و کارآفرینی سازمانی اساتید رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد، بدین ترتیب فرضیه فرعی ۱ تأیید می گردد.
۲	بین وجدان کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر وجدان کاری و کارآفرینی سازمانی اساتید رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد، بدین ترتیب فرضیه فرعی ۱ تأیید می گردد.
۳	بین جوانمردی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر جوانمردی و کارآفرینی سازمانی اساتید رابطه مثبتی وجود ندارد، بدین ترتیب فرضیه فرعی ۳ تأیید نمی گردد.
۴	بین ادب و نزاکت و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر ادب و نزاکت و کارآفرینی سازمانی اساتید رابطه مثبتی وجود ندارد، بدین ترتیب فرضیه فرعی ۴ تأیید نمی گردد.
۵	بین آداب اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.	نتایج نشان داد بین متغیر آداب اجتماعی و کارآفرینی سازمانی اساتید رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد، بدین ترتیب فرضیه فرعی ۵ تأیید می گردد.



جدول ۱۱ بیانگر ماتریس ضریب همبستگی بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با مولفه های کارآفرینی سازمانی

مولفه های رفتار شهروندی سازمانی		مولفه های کارآفرینی سازمانی						نتایج ضریب همبستگی بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با مولفه های کارآفرینی سازمانی
		افعال سازمانی	نگرش فردی	انعطاف پذیری	وضعیت پاداش	رهبری کارآفرینی	فرهنگ کارآفرینی	
نوع دوستی	همبستگی پیرسون	۰/۱۵۵	۰/۳۶۵	۰/۱۰۱	۰/۰۱۱	-۰/۰۶۹	۰/۰۶۴	نشان داده شده است که در سطح معنی داری ۰/۰۱ بین مولفه ی نوع دوستی و مولفه ی افعال سازمانی و نگرش فردی از مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی خطی معنی دار و مثبت وجود دارد و این در حالی است که بین نوع دوستی و سایر مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری در سطح خطای ۱% وجود ندارد..
	سطح معنی داری	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۹۷	۰/۸۵۷	۰/۲۵۷	۰/۲۹۲	
وجدان کاری	همبستگی پیرسون	۰/۱۲۶	۰/۳۰۳	۰/۰۹۴	۰/۱۰۸	۰/۰۱۴	۰/۱۲۵	نشان داده شده است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مولفه ی وجدان کاری و مولفه ی افعال سازمانی و نگرش فردی از مولفه های کارآفرینی سازمانی و همچنین فرهنگ کارآفرینی همبستگی خطی معنی دار و مثبت وجود دارد و این در حالی است که بین وجدان کاری و سایر مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ وجود ندارد.
	سطح معنی داری	۰/۰۳۸	۰/۰۰۰	۰/۱۲۱	۰/۰۷۵	۰/۸۱۴	۰/۰۳۹	
جوانمردی	همبستگی پیرسون	-۰/۰۸۱	-۰/۲۰۸	-۰/۱۵۱	-۰/۰۴۸	۰/۰۰۹	-۰/۰۷۰	نشان داده شده است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مولفه ی جوانمردی و مولفه ی نگرش فردی و انعطاف پذیری کارآفرینی از مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی خطی معنی دار وجود دارد، البته رابطه معنی دار بین جوانمردی و نگرش فردی کارآفرینی منفی بوده یعنی رابطه بین این دو، رابطه ی خطی عکس می باشد. و این در حالی است که بین جوانمردی و سایر مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ وجود ندارد.
	سطح معنی داری	۰/۱۸۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱۳	۰/۴۲۷	۰/۸۸۰	۰/۲۴۶	
ادب و نزاکت	همبستگی پیرسون	۰/۰۸۴	۰/۴۵۸	۰/۱۰۴	-۰/۰۱۸	-۰/۰۸۰	۰/۰۴۲	نشان داده شده است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مولفه ی ادب و نزاکت و مولفه ی نگرش فردی از مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی خطی معنی داری وجود دارد، البته رابطه معنی دار بین جوانمردی و نگرش فردی مثبت بوده یعنی رابطه بین این دو، رابطه ی خطی مستقیم می باشد. و این در حالی است که بین ادب و نزاکت و سایر مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ وجود ندارد.
	سطح معنی داری	۰/۱۶۷	۰/۰۰۰	۰/۰۸۸	۰/۷۷۲	۰/۱۸۷	۰/۴۹۰	
آداب اجتماعی	همبستگی پیرسون	۰/۱۴۹	۰/۳۳۹	۰/۱۰۷	۰/۱۸۳	۰/۰۸۰	۰/۱۰۸	نشان داده شده است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مولفه ی آداب اجتماعی و مولفه های افعال سازمانی، نگرش فردی و وضعیت پاداش از مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی خطی معنی داری وجود دارد، لازم به ذکر است که این روابط مثبت بوده یعنی رابطه بین آداب اجتماعی و موارد ذکر شده رابطه ی خطی مستقیم است و این در حالی است که بین آداب اجتماعی و سایر مولفه های کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ وجود ندارد.
	سطح معنی داری	۰/۰۱۴	۰/۰۰۰	۰/۰۷۷	۰/۰۰۲	۰/۱۸۶	۰/۰۷۴	



تعداد نمونه	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	



۶-۲- پیشنهادهای کاربردی و مورد استفاده پژوهشگران آینده:

- باتوجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- ایجاد روحیه نقادانه و نقدپذیری در بین اعضای سازمان از طریق مدیران و برگزاری جلسات نقد و بررسی عملکرد مدیران، سرپرستان و اعضاء، می تواند به توسعه و بهبود مفاهیم مرتبط با کارآفرینی سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، تاثیر گذار باشد.
 - از میان مولفه های مختلف رفتار شهروندی، وجدان کاری و مسئولیت پذیری ارتباط نسبتا قوی با کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین سازمان ها باید بکوشند تا با واگذاری کارهای چالشی، ضمن افزایش روحیه مسئولیت پذیری، حس شهروندی را در آنها تقویت نمایند و زمینه بروز کارآفرینی سازمانی را برای آنها فراهم نمایند.
 - تاسیس مراکز کار آفرینی در دانشگاه های عراق در پیروی از دانشگاه های غربی و آسیا و خاور میانه مثل ایران و امارات متحده ی عربی با هدف ارائه ی مشاوره و پشتیبانی دانشگاهیان (اعضای هیئت علمی و پژوهشی) برای پیشبرد افکار نوآورانه و بازاریابی نتایج پژوهشها و اختراعات.
 - ایجاد فرهنگ کارآفرینی سازمانی در موسسات علمی برای این که دانشگاه هسته ی انتشار مفهوم کار آفرینی و نو آوری باشد و به واسطه ی انجام برخی فعالیت ها و برنامه های تخصصی با همکاری ریشه دار ترین دانشگاه های جهان نظیر ایران که در زمینه ی کار آفرینی و نوآوری دارای تجربه هستند این فرهنگ را به سایر موسسات دولتی عراق تعمیم دهند.
 - از آنجاییکه ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری و آداب اجتماعی تأثیر بیشتری بر روی سطح بروز یا رشد کار آفرینی سازمانی دارند پیشنهاد می شود که مسئولان با تقویت رفتار شهروندی سازمانی بتوانند ویژگی های کارکنان را برای کارآفرینی سازمانی بالا ببرند. سازمان اگر به دنبال شکل گیری کارآفرینی موثر است باید رفتار شهروندی برای کارآفرینی را به طور موثر دنبال نماید.
 - تقویت برخی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی مثل نوع دوستی، وجدان کاری، وظیفه شناسی و آداب اجتماعی تمایل افراد به برقراری ارتباط جهت ایجاد هماهنگی در کار تیمی باید صورت گیرد.
 - ایجاد فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی در جمع دانشگاهی و تشویق آن با قرار دادن جوایز و پاداش برای کسانی که به آن می پردازند.
 - با توجه به ارتباط نزدیک فرهنگ کارآفرینی به عنوان یکی از مولفه های کارآفرینی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، پیشنهاد می شود برخی مولفه های رفتار شهروندی به ویژه آداب اجتماعی را در کارکنان تقویت نمود، به گونه ای که کارکنان با شرکت فعالانه در جلسات با ارائه پیشنهادهای سازنده عملیات سازمانی خود را بهبود بخشند.
- ۷-۳ پیشنهادات برای تحقیقات آتی
- ۱- در این پژوهش به بررسی اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی پرداخته شده است، در پژوهش های بعدی می توان عوامل دیگری که بر بروز رفتار شهروندی موثر هستند و می توانند نقش متغیر واسطه ای را برای کارآفرینی سازمانی داشته باشند، مورد بررسی و پژوهش قرار داد.
 - ۲- با توجه به اینکه همه سازمان ها نیازمند ایجاد کارآفرینی در سطح سازمان و در بین کارکنان و مدیران خود هستند و رفتار شهروندی سازمانی عاملی موثر بر کارآفرینی سازمانی است، می توان تحقیق حاضر را در سازمان ها و نهادهای دیگر نیز بررسی کرد.
 - ۳- انجام پژوهش درباره ی واقعیت ها و موانع رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در موسسات آموزش عالی.



۷- منابع فارسی، عربی و لاتین:

۷-۱- منابع فارسی

- ۱- اسدی، مریم (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر مولفه های کارآفرینی سازمانی بر رضایت مشتریان در شرکت های بیمه دولتی و خصوصی (مطالعه موردی شرکتهای بیمه شهر کرمانشاه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی کرمانشاه. چاپ نشده .
- ۲- اسلامی، حسن. سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۷.
- ۳- بهاری فر، علی. جواهری کامل، مهدی. احمدی، سید علی اکبر (۱۳۹۰)، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ی ۱، شماره ی ۱، صص ۲۳-۴۲.
- ۴- پرداختچی، محمد حسن. شفیع زاده، حمید (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمانی، چاپ اول، انتشارات ارسباران، تهران.
- ۵- جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸) تاثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر، عضو، اعتماد و توانمند سازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴.
- ۶- حسینی، سید عبدالرسول. کریمی، علیرضا (۱۳۹۱) " بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی"، همایش ملی دانشگاه کارآفرین، صنعت دانش محور، دانشگاه مازندران.
- ۷- بحانی نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا و کریم شاطری (۱۳۸۹)، رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها و ابزارهای سنجش، ناشر یسطرون: تهران، چاپ اول.
- ۱- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۷۸) سازمان های کارآفرین. تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران
- ۲- صنوبری، محمد (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل موثر بر آن)، ماهنامه توسعه منابع انسانی پلیس، شماره شانزدهم، صص ۷۹-۹۹.
- ۳- طباطبایی، نیره السادات (۱۳۸۶). بررسی و تحلیل الگوهای آموزش کارآفرینی در ایران، همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی ۱۲۹.
- ۴- فرهنگی، علی اکبر. صفرزاده، حسین (۱۳۸۶)، کارآفرینی: مفاهیم، نظرها، مدل ها و کاربردها، موسسه کاروتامین اجتماعی، تهران.
- ۵- کوراتکو، دونالد (۱۳۹۰)، کارآفرینی سازمانی، ترجمه: نوری زاده، عباس، صبور. بهاره، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران، چاپ اول.
- ۶- لطفی زاده، مهدی. سلیمانی تفتی، سعیدو علی یکتا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه تبریز، همایش ملی دانشگاه کارآفرین، صنعت دانش محور، دانشگاه مازندران.
- ۷- لئون، جی. ای. ام. -گرچیسکی. ام (۱۳۸۷). روانشناسی کارآفرینی (پژوهش و آموزش). مترجمین: زرافشانی، کیومرث. علی بیگی، امیرحسین. اسکندری، فرزاد. کرمانشاه: انتشارات دانشگاه رازی.
- ۸- مجیدی، عبدالله (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی ماموران پلیس جامعه محور برای انواع خدمات، پایان نامه دکتری رشته مدیریت بازرگانی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۹- مستبصری، م. نجابی، ع، ر (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی عامل تعدیل کننده OCB در سازمان.
- ۱۰- مقیمی، محمد (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره یازدهم، صص ۱۹-۴۸.
- ۱۱- مقیمی، محمد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان های دولتی، سال چهارم، شماره سیزدهم، مجله فرهنگ مدیریت، صص ۱۹۲-۱۷۱.
- ۱۲- ناهید، مجتبی (۱۳۸۸)، چیستی و چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، بررسی های بازرگانی، شماره ۳۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۸.

۷-۲- منابع عربی:



- ٢٠- ابو تايه، بندر (٢٠١٢) "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنه التنظيميه في مراكز الوزارات الحكوميه في الاردن"، مجله الجامعه الاسلاميه للدراسات الاقتصاديه و الاداريه، مجلد ٢٠، العدد ٢، ص ١٤٥-١٨٦.
- ٢١- السحيمات ، ختام عبد الرحيم (٢٠٠٧م) ، سلوك المواطنه التنظيميه لدى معلمى المدارس الثانويه العامه في الاردن وعلاقته بأدائهم الوظيفى ، اطروحه دكتوراه ، جامعه عمان العربيه للدراسات العليا ، عمان ، الاردن .
- ٢٢- عبدالحميد، عبد الفتاح المغربى (٢٠٠٧). المهارات التنظيميه و السلوكيه لتنميه الموارد البشريه، المكتبه العصريه للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، مصر، ص٣١٦.
- ٢٣- مبارك ، مجدى عوض)٢٠٠٩م(،الريادة فى الاعمال، الطبعة الاولى ، عالم الكتب الحديث ، اربد- الاردن.
- ٢٤- النجار، فايز والعلى، عبد الستار(٢٠١٠)،الريادة وادارة الاعمال الصغيره، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع ،

٣-٣ - ٣ - ٧ - منابع لاتين:

- ٢٥- Chinomona , Richard. (2012). "The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behavior and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector", African Journal of Business Management, Vol.6, No.36, pp:10003-10014.
- ٢٦- Denicolis Bragger , J . amd Rodeiuez – Sredinck , o. and kut eher , E. and Ind Imd ovino , L . and Rosner , E. (2005) . Work – Family conflict , work – family culture , and organizational citizen ship Behavior Among Teahers , yourna of business and psy cholgy , Vol . 20 , pp. 27-28.
- Hossam M. Abu Elanain(2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, journal of American academy of business,13, 1, 72, 78
- 28-Markoczy livia and xin Katherine, (2004)"The virtues of omission in organizational citizenship behavior", university of californial.
- 29-Muhammad, Ali, (2004). Procedural justice as mediator between participation in decision making and organizational citizenship behavior, international journal of commerce & management 2004, vol. 14, no 3& 4.
- 30-Organ, D. W.(1988), organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington, MA: Lexington Book.
- 31- Podsakoff, P. M. Mackenzie, S. B. Paine, J. B. Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 6(3), 513-563.
- 32-Yental & Niehoff & Brian. Do Organizational Citizenship Behavior lead to information system success? Testing the integration climate and project management. Journal of information and management. Vol 45 . 2008. P 395.
- 33- Zahra, S. A. (1991), Predictors and inancial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. Journal of Business Venturing6, 259-286.