



University of Tehran Press

Social Capital Management

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

Online ISSN: 2423-6233

The Impact of Social Capital on Organizational Proactive Behavior Mediated by Organizational Nudge

Mehdi Deyhimpour* 

Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran.
Email: deyhimpour1357@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: May 27, 2024
Revised: November 26, 2024
Accepted: December 05, 2024
Published online: June 18, 2025

Keywords:
Innovative organizational behavior,
Organizational Nudge,
Social capital.

ABSTRACT

One of the pillars of the success of government organizations in facing environmental changes is the use of human capital capacities to challenge and change the existing conditions in order to reach the desired situation, which is interpreted as pioneering organizational behavior. To benefit from this phenomenon, organizations can use the concepts of organizational nudge and social capital. Therefore, the current research was conducted with the aim of investigating the effect of social capital on organizational proactive behavior mediated by organizational nudges. This is an applied research study with a descriptive-survey method. The statistical population of the research consists of 450 employees of government organizations in Gilan province, of which 200 individuals were selected as a sample through random sampling based on the Karjesi and Morgan table. The data were collected through a questionnaire, and the reliability (by calculating Cronbach's alpha and composite reliability) and face validity were confirmed. Demographic information (descriptive statistics) was used for data analysis. Additionally, SPSS and PLS3 software were used for data analysis in the inferential part. The results of the research indicated that all paths from social capital and organizational nudge to perform organizational proactive behaviors are significant. Furthermore, the path of social capital through the mediating variable of organizational nudge to perform proactive organizational behaviors is significant, and the relationships between them are confirmed.

Cite this article: Deyhimpour, M. (2025). The Impact of Social Capital on Organizational Proactive Behavior Mediated by Organizational Nudge. *Social Capital Management*. 12 (2), 171-185.
<http://doi.org/10.22059/jscm.2024.377144.2517>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.377144.2517>

Publisher: University of Tehran Press.



انتشارات دانشگاه تهران

مدیریت سرمایه اجتماعی

سایت نشریه: <https://jscm.ut.ac.ir/>

شاپا الکترونیکی: ۶۲۳۳-۲۴۲۳

تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجیگری تلنگر سازمانی

مهدی دیهمپور

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران. رایانامه: deyhim1357@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۲۸

کلیدواژه:

تلنگر سازمانی،

رفتار پیشگامانه سازمانی،

سرمایه اجتماعی.

یکی از ارکان موفقیت سازمان‌های دولتی در مواجهه با تغییرات محیطی استفاده از ظرفیت‌های سرمایه‌های انسانی در به چالش کشیدن و تغییر در شرایط موجود، جهت رسیدن به وضع مطلوب، است که از آن به رفتار پیشگامانه سازمانی تعبیر می‌شود. سازمان‌ها برای بهره‌مندی از این پدیده می‌توانند از مفاهیم تلنگر سازمانی و سرمایه اجتماعی استفاده کنند. بنابراین تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجیگری تلنگر سازمانی انجام پذیرفت که تحقیقی کاربردی با روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش ۴۵۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان بود که تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری و پایایی (با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی به صورت صوری و همگرا تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از اطلاعات جمعیت‌شناختی (آمار توصیفی) و در بخش استنباطی نیز برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss و pls3 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد همه مسیرها از سرمایه اجتماعی و تلنگر سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنادار است و همچنین از مسیر سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی تلنگر سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنادار است و روابط میان آن‌ها تأیید می‌شود.

استناد: دیهمپور، مهدی (۱۴۰۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجیگری تلنگر سازمانی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۲ (۲) ۱۷۱-۱۸۵.

<http://doi.org/10.22059/jscm.2024.377144.2517>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.377144.2517>



مقدمه

در هزاره جدید سرمایه‌های انسانی نقش مؤثری در تولید اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمانی داشته‌اند (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۸) و عاملی کلیدی در رشد و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها تلقی می‌شوند (بنی‌هاشمی و بنی‌هاشمی، ۱۴۰۰: ۲۴). به عقیده اندیشمندان استفاده از این عنصر مهم رمز موفقیت در جهت نیل به اهداف سازمانی و یکی از دلایل عدم توفیق سازمان‌ها بی‌توجهی به آن است (Alqudaha et al., 2022). با افزایش سرعت و حجم تغییر و تحولات محیط پیرامون سازمان‌ها و همچنین عدم قطعیت و پویایی وضعیت (Jang et al., 2017) چاره‌ای جز همراهی و همگامی با تغییرات برای سازمان‌ها وجود ندارد؛ طوری که عدم موفقیت در این حوزه به معنای تنزل در تداوم بقا و حیات سازمانی، با بی‌رحمی تمام، توسط عوامل محیطی است. بنابراین، برای ادامه حیات و فعالیت، سازمان‌ها نیازمند نسل ارزشمند جدیدی از منابع انسانی هستند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین‌شده در شرح شغل عمل کند و به عنوان بازیگران کلیدی تحولات عظیم (Chams & Blandon, 2019) نسبت به چالش‌های محیطی پاسخگو باشد و داده‌ها و اطلاعات خود را در مسیر تحقق اهداف و باورهای سازمان به اشتراک گذارد و با ابراز عقاید و ایده‌های سازنده سازمان را در مسیر تعالی هدایت کند (Çimen & Karadağ, 2019). داشتن این ویژگی‌ها، به مثابه مزیت رقابتی سازمان‌های اثربخش، به منزله مفهوم نوینی به نام رفتار پیشگامانه مطرح شده که در ارتقای عملکرد و بازدهی سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کنند (Wang et al., 2022). استفاده از این نوع رفتار توسط کارکنان آغازگر خلق موقعیت نوینی است که در آن فرد تلاش می‌کند با به چالش کشیدن وضع موجود، به جای سازش منفعلانه، درصدد ایجاد تغییر باشد. به عبارت دیگر، رفتار پیشگامانه اهمیت بسیار زیادی در انطباق‌پذیری و عملکرد اثربخش سازمان‌ها (Tu et al., 2020)، مدیریت مسیر شغلی، کار تیمی، ارتباطات سازمانی، تغییر و تحول سازمانی (Silva et al., 2020)، تعیین‌کننده مزیت رقابتی، ارتقای عملکرد، اثربخشی، موفقیت، و بازده عملیات سازمان دارد (Li et al., 2021) که در آن مقصود کارکنان ایجاد تحول و بهبود موقعیت شغلی و سازمانی است (Parker et al., 2010). افراد پیشگام معمولاً تمایل مثبتی برای شناسایی فرصت‌ها و اقدامات مناسب برای پیگیری این فرصت‌ها دارند و تا رسیدن به هدف مورد نظر مصمم هستند (Naneh, 2019).

با تغییر نگرش پژوهشگران مطالعات سازمانی از عوامل غیر اجتماعی به عوامل اجتماعی (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۲۶) و تغییر مبانی مزیت رقابتی سازمان‌ها از دارایی‌های مشهود (سخت) به دارایی‌های غیر مشهود (سرمایه‌های فکری) شکلی دیگر از سرمایه مبتنی بر شبکه ارتباطی و تعاملی بین کارکنان، تحت عنوان سرمایه اجتماعی، پدیدار می‌شود که اشاره به مجموعه ارتباطات، روابط، و شبکه‌های اجتماعی در یک جامعه دارد (عبدل‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۷۱). این مفهوم بیانگر درجه انسجام اجتماعی جوامعی است که از طریق ایجاد شبکه‌ها، هنجارها، و اعتماد اجتماعی بین افراد هماهنگی و همکاری برای منافع را تسهیل می‌کند و نقش انکارناپذیری در تقویت زیرساخت‌های اجتماعی و توسعه جوامع (Mikiewicz, 2021) و موفقیت سازمان‌ها در مقایسه با دیگر سرمایه‌ها ایفا می‌کند. ماحصل سرمایه اجتماعی شکل‌گیری شبکه ارتباطی و تعاملاتی بین افراد بر اثر مراودات سازمانی (Karahana & Bulbul, 2022) است که مبتنی بر اعتماد است و برای حصول به منافع اجتماعی با رشد همبستگی اجتماعی، اعتماد عمومی، و شبکه‌های گسترده از گروه‌های اجتماعی ایجاد می‌شود (Ko, 2021). صرف نظر از نقش بی‌بدیل سرمایه اجتماعی به عنوان زمینه‌ساز بهره‌مندی از مواهب سایر سرمایه‌ها در سازمان، موضوع تأثیرگذاری مشوق‌های غیر مالی برای رفتارهای داوطلبانه توسط کارکنان مطرح است. یکی از این مشوق‌ها تلنگرها هستند که با هدف تغییر رفتار کارکنان به صورت بسیار ساده، بدون هزینه و بدون نیاز به زور و اجبار، طراحی می‌شوند (My & Ouyard, 2019).

یکی از مسائلی که سازمان‌های دولتی با آن مواجه هستند عملکرد آن‌ها در محیطی آکنده از تغییر و تحولات مختلف در حوزه‌های گوناگون است. موفقیت این سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی‌شان بستگی دارد. در جامعه آماری مورد پژوهش (سازمان‌های دولتی استان گیلان) همانند سایر نهادهای دولتی دارای محیط سیاسی قوی و سلسله مراتبی بوده و با هر تغییر و تحولی تغییرات سهمگینی را تجربه می‌کنند. مشاهدات میدانی جامعه موصوف حاکی از آن است که شرط تداوم حیات و بقای این سازمان‌ها تلاش و کوشش مدیران و سیاست‌گذاران در شناسایی ظرفیت‌ها و استعدادهای سرمایه‌های بی‌بدیل سازمانی (کارکنان نوآور و پیشگام و خلاق) برای دستیابی به اهداف است؛ به عبارت دیگر، استفاده بهینه از کارکنانی که با شناسایی عوامل تأثیرگذار

در موقعیت‌های مختلف و پذیرش مسئولیت‌های شغلی از خود ابتکار نشان می‌دهند و تا زمان ایجاد تغییرات معنی‌دار دست از فعالیت برنمی‌دارند. با عنایت به موارد بیان‌شده و با توجه به اهمیت روزافزون سازمان‌های دولتی در رشد و اعتلای جوامع (توسعه اجتماعی و اقتصادی)، مدیران و متولیان این سازمان‌ها باید با ملحوظ نظر قرار دادن وقوع تغییرات محیطی و محدودیت‌های منابع همه‌اهتمام خود را در شناخت صحیح و پرورش استعدادهای نهفته سرمایه‌های انسانی‌شان، در جهت ارائه ایده‌های خلاقانه و طرح‌های پیش‌دستانه، به کار گیرند. نایل شدن به این مهم مستلزم در پیش گرفتن یک سلسله رفتارهای خاص، از جمله شناسایی موقعیت، در دست گرفتن ابتکار عمل، بر عهده گرفتن مسئولیت کاری، و اصرار برای انجام دادن یک فعالیت خاص از سوی کارکنان است. اتخاذ چنین رویکردی وابسته به میزان اعتماد عمومی به نهادهای حاکمیتی و استفاده از مشوق‌های مختلف است. با توجه به رضایتمندی آحاد جامعه از عملکرد نهادهای عمومی به عنوان یک شاخص و معیار اصلی در فرایند ارزیابی و ارزشیابی عملکرد و تحول نظام اداری، فقدان این رضایتمندی موجبات افول در میزان اعتماد عمومی، مشروعیت، مقبولیت، همگرایی، و مشارکت عمومی را فراهم می‌آورد. بنابراین به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی و تلنگرهای سازمانی نقش بسیار زیادی در رفتارهای پیشگامانه سازمانی ایفا می‌کند. بنابراین، دغدغه ذهنی پژوهشگر پاسخگویی به این پرسش است که سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر رفتار پیشگامانه سازمانی می‌گذارد و نقش میانجی تلنگرهای سازمانی چه تأثیری در این رابطه دارد؟ کنکاش محقق نشان داد متغیرهای مورد مذاقه در این پژوهش در قالب مدل جامع مورد بررسی قرار نگرفته است؛ هرچند به طور پراکنده و غیر مستقیم در پژوهش‌های گوناگون مورد پژوهش واقع شده است. این موضوع می‌تواند حاکی از اصالت و نوآوری تحقیق باشد. دستاوردهای این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌های دولتی اهمیت بسزایی داشته باشد و به مدیران این سازمان‌ها کمک کند تا از منابع و انرژی سازمان استفاده بهتری داشته باشند و در جهت ایجاد انگیزه و انرژی در سازمان از همه‌توان و انرژی کارکنان استفاده کنند و بتوانند از هزینه‌های حقوق و دستمزد برآیند مناسبی را برای سازمان به دست بیاورند.

مرور مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش

نقش سرمایه اجتماعی در رفتار پیشگامانه سازمانی

مفهوم سرمایه اجتماعی به وسیله هانی‌فان^۱ (۱۹۱۶) بیان شد و بنا بر نظر سازمان سلامت جهانی (۱۹۹۸) به درجه انسجام اجتماعی اشاره دارد که نه تنها دارایی ارزشمند برای افزایش سطح زندگی است، بلکه روشی برای ارتقای رفاه اجتماعی (Seunghwan & Hyungjun, 2016)، عاملی مؤثر برای توسعه رفتار، سهولت در میزان دسترسی به منابع (مادی و غیر مادی) و بازارها و فناوری (Rodrigo et al., 2018)، و ایفاگر نقشی اثرگذار در ارتقای روابط بین‌فردی کارکنان یک سازمان است. اصولاً سرمایه اجتماعی فرایند اکتساب و بهره‌برداری از اطلاعات را تسهیل می‌کند و در واقع سرعت استفاده از سایر سرمایه‌های مادی و غیر مادی را افزایش می‌دهد. از نظر ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از:

(الف) بعد ساختاری: به میزان تعامل و وجود ارتباط در سراسر سلسله مراتب و عملکرد افراد اشاره دارد و شامل الگوی کلی

روابط درونی یک سازمان است.

(ب) بعد شناختی: به منابع تعبیر و تفاسیر و سیستم معانی مشترک میان گروه‌ها، مانند زبان و کدها و حکایت‌های

مشترک، اشاره دارد و به ماهیت ارتباطات میان افراد یک سازمان مربوط می‌شود.

(پ) بعد رابطه‌ای: به ماهیت و کیفیت ارتباطات اشاره دارد و توصیف‌کننده روابط خاص اعضای سازمان با یکدیگر به دلیل

سابقه تعاملاتشان است. (Yesil & Dogan, 2019).

پیشگامی یک ویژگی ترکیبی است که به عنوان تمایل فرد برای تأثیرگذاری بر محیط، به چالش کشاندن، و تغییر شرایط موجود به منظور دستیابی به موقعیت مطلوب در نظر گرفته می‌شود (Joo & Lim, 2009). پیشگام بودن کارکنان اغلب با ابتکار عملشان شناخته می‌شود. پیشگام بودن با رفتارهایی مانند انجام دادن اقدامات مطلوب و شایسته بدون درخواست از فرد، پشتکار داشتن و پیگیر بودن، حل کردن مسائل بالقوه و بالفعل از طریق توجه به شرایط و رویدادهای مشکل‌آفرین شناخته می‌شود

(Binyamin & Brender-Ilan, 2018). رفتار پیشگامانه «خلق یا کنترل یک موقعیت از طریق خودآغازگری و پیش‌بینی وقایع و مشکلات و در مقابل واکنش پس از وقوع» تعریف می‌شود (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۸). در تعریف رفتار پیشگامانه سه عنصر اصلی وجود دارد:

۱. **عنصر پیش‌بینی‌کننده:** این عنصر شامل پیش‌بینی شرایط آینده است؛ مانند پیش‌بینی مشکلات، نیازها، تغییرات آینده.

۲. **عنصر کنترل و ایجاد تغییر:** این عنصر بر کنترل موقعیت و اعمال تغییر به جای انتظار برای پاسخ پس از وقوع اشاره دارد.

۳. **خودآغازگری:** این عنصر عامل ضروری برای کنترل و پیش‌بینی تلقی می‌شود (Parker & Bindl, 2016).

در یک طبقه‌بندی کلی رفتار پیشگامانه به سه طبقه رفتار کاری، رفتار راهبردی، و تطبیق فرد با محیط تقسیم‌بندی می‌شود. با وجود تفاوت در این طبقه‌بندی، موضوع مشترک عنصر مسئولیت‌پذیری، اقدام فعالانه، و تغییر است که در سرمایه اجتماعی تجلی می‌یابد. بر اساس دیدگاه سرمایه اجتماعی، پیشگامی می‌تواند مراوده‌های یک فرد را فعال و ارتباطات سازمانی را تقویت کند که این امر باعث افزایش رفتارها و نگرش‌های کاری مثبت افراد می‌شود (Yang et al., 2011). از این رو می‌توان از مواهب سرمایه اجتماعی در اتخاذ رفتار پیشگامانه بهره برد و فرضیه اول پژوهش را بدین گونه بیان کرد: «سرمایه اجتماعی بر انجام دادن رفتارهای پیشگامانه سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد».

نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد تلنگر سازمانی

سرمایه اجتماعی، به عنوان یکی از مفاهیم نوظهور و راهبردی هزاره جدید، اشاره به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به منزله منبعی باارزش، دارد و با ایجاد روابط و اعتماد میان افراد به شکل‌دهی همکاری‌های سودمند و تلاش برای منافع مشترک و هم‌افزایی جمعی منتج می‌شود (Jha et al., 2018). این پدیده دلالت بر شبکه قوی روابط اجتماعی و همسایگی بر پایه اعتماد و کار گروهی دارد (Peng et al., 2018)؛ به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی است که در عضویت در یک گروه و مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط انسانی کم‌وبیش نهادینه‌شده نهادینه شده است (Yesil & Dogan, 2019). در واقع سرمایه اجتماعی نوظهوری برای همه مشکلات جامعه مدرن تلقی می‌شود و محققان از این مفهوم برای تبیین چرایی موفقیت برخی از سازمان‌ها در حل مسائل با همکاری یک‌دیگر و همچنین ناتوانی برخی از سازمان‌ها در متحد کردن کارکنان حول هدف‌های مشترک استفاده می‌کنند (توکلی و معتمدی، ۱۳۹۹: ۹۱). به دلیل پیچیدگی رفتار انسان، اتخاذ سیاست‌هایی که مستلزم تغییر یا دلالت بر آن داشته باشد نیازمند درک کاملی از نحوه رفتار افراد در موقعیت‌ها و شرایط مختلف است (کشاورز، ۱۴۰۰: ۱۰۷). مفهوم تلنگر به طور قابل ملاحظه‌ای مبین تأثیرپذیری کارکنان از ساختارهای انتخاب در جهت بهبود بخشیدن به رفتار و تصمیم‌هایشان است (Parker, 2016). تلنگرهای سازمانی جنبه‌هایی از الگوهای تفکر انسانی را یکپارچه می‌کند و راهی برای تأثیرگذاری موفق بر عملکرد افراد در جهت تحقق اهداف سازمان بدون توسل به جبر و زور فراهم می‌سازد (Bar, 2017). بنابراین سازمان‌ها باید به دنبال راهبردی برای شکل‌دهی به فرایند انتخاب افراد و بدون صرف هزینه‌های متعدد باشند که برای یازیدن به این هدف استفاده از اعتماد ایجادشده توسط سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری تلنگر سازمانی در کارکنان می‌تواند مفید باشد. از این رو می‌توان فرضیه دوم پژوهش را بدین گونه بیان کرد: «سرمایه اجتماعی بر ایجاد تلنگر سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد».

نقش تلنگر سازمانی در رفتار پیشگامانه سازمانی

اصطلاح تلنگر برگرفته از دیدگاه ریچارد تالر^۱ است و به جنبه‌هایی از نظریه انتخاب اشاره دارد که رفتار مردم را به شیوه‌ای قابل پیش‌بینی تغییر می‌دهد (Sunstein, 2015). این مفهوم به طور فزاینده‌ای در حال تبدیل شدن به یک ابزار سیاست‌گذاری قوی است (Thunström et al., 2018). تلنگرهای سازمانی به تغییرات هدفمند در انتخاب‌های فردی اشاره می‌کنند و ابزاری در جهت شکل‌دهی به رفتار مطلوب به شمار می‌روند و در معماری انتخاب افراد نقش آفرینی می‌کنند (Lehne et al., 2016). همچنین با ایجاد تغییراتی در محیط فعالیت کارکنان آن‌ها را قادر می‌سازند به طور خودکار انتخاب‌های خود را انجام دهند. این کار را می‌توان با

ساده کردن اطلاعات ارائه شده یا با ارائه گزینه های پیش فرض به روشی انجام داد که الزامات سازمانی را تسهیل کند. تلنگرهای سازمانی گزینه های برجسته شده قبلی را کنار می گذارند و انگیزه ها را به طور چشمگیری تغییر می دهند و قصد دارند با هدف دستیابی به اقدام یا نتیجه بعدی از میزان مقاومت در برابر گزینه مطلوب بکاهند (Riley, 2017). در واقع تلنگرهای سازمانی مجموعه گسترده ای از ابزارهای کم هزینه و بی ضررند که به طور سیستماتیک از درگیر شدن عوامل مختلف در انتخاب فعالانه جلوگیری می کنند. بنابراین گزینه ای وسوسه انگیز برای خطامشی گذاران برای تغییر رفتار افراد هستند (Schubert, 2017).

اندیشمندان حوزه مدیریت و سازمان دریافته اند که کارکنان سازمان ها افرادی منفعل و صرفاً واکنشی نسبت به محیط پیرامونشان نیستند بلکه با رفتارهای پیشگامانه به دنبال تأثیر و تغییرند. همه این جریان های تحقیقاتی به رفتارهایی اشاره دارند که با هدف ایجاد تغییر در فرد و شغل و سازمان شکل گرفته اند که در مباحث مدیریت به رفتارهای پیشگامانه تعبیر می شوند. معیار اصلی برای شناسایی رفتار پیشگامانه این است که کارمند پیش بینی و برنامه ریزی و تلاش برای ایجاد تغییر در خود یا محیط داشته باشد (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۸). این رفتار یک فرایند هدف محور مبتنی بر سازکارهای انگیزشی و رفتاری و روان شناختی است و افراد آگاهانه به دنبال دستیابی به اهداف پیشگامانه خود هستند (Parker et al., 2010). شکل گیری رفتارهای پیشگامانه کارکنان می تواند اثر سودمندی در سطوح مختلف داشته باشد؛ از جمله بهبود عملکرد شغلی، موفقیت مسیر شغلی، خشنودی شغلی و کاهش ابهام ارتباطات، تسریع در انجام دادن تغییرات سازمانی (Crant et al., 2016)، کاهش هزینه ها، سازگاری با تغییرات محیطی، بهبود عملکرد سازمان ها (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰). از این رو می توان فرضیه های سوم و چهارم پژوهش را چنین بیان کرد: «تلنگرهای سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی تأثیر معنادار می گذارد» و «تلنگرهای سازمانی بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و رفتار پیشگامانه سازمانی تأثیر معنادار می گذارد».

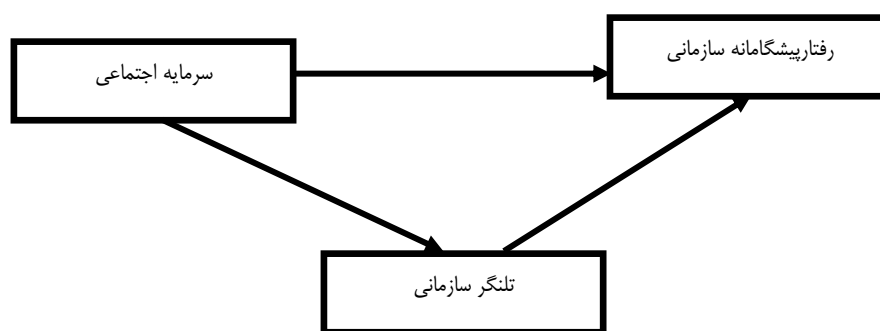
پیشینه پژوهش

در خصوص مفاهیم سرمایه اجتماعی، رفتار پیشگامانه سازمانی، و تلنگر سازمانی پژوهش هایی انجام شده که در جدول ۱ به تعدادی از آن ها اشاره شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

محقق	عنوان	نتایج
کشاورز و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی نقش تلنگر سازمانی، هوش هیجانی، و انگیزش درونی در ایجاد رفتار زیست محیطی کارکنان	نتایج نشان می دهد تأثیر تلنگر سازمانی بر انگیزش درونی منفی و معنادار است. اما تأثیر هوش هیجانی بر میزان انگیزش درونی کارکنان مثبت و معنادار است.
کهربایی و همکاران (۱۴۰۰)	رفتار پیشگامانه مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان ها (شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام مند)	یافته ها به معرفی سه نوع پیشایندهای فردی، انگیزشی، و زمینه ای همراه با متغیرهای تعدیلگر گروه واسطه انجامید. همچنین احصای پیشایندهای گروهی و سازمانی به عنوان اثرگذار بر رفتارهای فردی و متأثر از آن نیز به عنوان پیشنهاد برای تحقیقات آتی معرفی شد.
رستگار و همکاران (۱۳۹۸)	سبزگرایی در سازمان های دولتی: بررسی نقش دلبستگی مکانی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با نقش میانجی رفتارهای جانشینی و بازیافتی و تلنگر سبز	نتایج حاکی از آن است که دلبستگی مکانی تأثیر مثبت و معنادار بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان دارد. همچنین بین متغیرهای دلبستگی مکانی و رفتارهای جانشینی و بازیافتی کارکنان و تلنگر سبز ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
توکلی و معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه	سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی تأثیرگذار است و جو نوآورانه سازمانی نیز در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری راهبردی نقش تعدیلگر ایفا می کند.
کهربایی و همکاران (۱۳۹۹)	معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی-زمینه ای رفتار پیشگامانه و نقش واسطه متغیرهای شناختی-انگیزشی در صنعت قطعه سازی خودرو (استان خراسان رضوی)	پیشایندهای فردی و زمینه ای به طور مستقل و به واسطه حالت های انگیزشی-شناختی منجر به بروز رفتار پیشگامانه می شوند.
دیهیمپور و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال- نتیجه با میانجیگری سرمایه اجتماعی	سرمایه گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می تواند به مدیریت جنجال- نتیجه افراد کمک کند.
یزدان شناس و آقای (۱۳۹۷)	الگوی اثرگذاری جو اخلاقی ادراک شده، اعتماد سازمانی، و عملکرد پیشگامانه خدمت به مشتری، نقش سیاسی کاری ادراک شده در نظام پاداش سازمان	نتایج نشان می دهد جو کاری اخلاقی ادراک شده بر اعتماد سازمانی و عملکرد پیشگامانه خدمت به مشتری تأثیر مثبت و بر ادراک از سیاسی کاری در نظام پاداش سازمانی تأثیر منفی دارد.
اسمیتا کرای (۲۰۲۳)	رابطه بین متغیرهای شخصیت پیشگامانه، رضایت شغلی، خودکارآمدی، پهنای شغل، و رفتار کاری پیشگامانه	نتایج نشان داد متغیرهای موصوف تأثیر مستقیم بر رفتار کاری پیشگامانه دارند.
لی و همکاران (۲۰۱۹)	تأثیر سیستم های مدیریت منابع انسانی بر رفتار پیشگامانه و نوآوری گروهی	متغیرهای سیستم مدیریت منابع انسانی می توانند با تأثیرگذاری بر شرایط انگیزشی و شناختی باعث تحریک رفتار پیشگامانه کارکنان شوند.
وو و لی (۲۰۱۶)	تأثیر ویژگی های شخصیتی و عوامل محیطی در شکل گیری رفتار پیشگامانه	عوامل محیطی می توانند شکل دهنده شخصیت افراد و در پیشبرد رفتار پیشگامانه مؤثر باشند.

با بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده، وجه تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های انجام‌شده را می‌توان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجیگری تلنگر سازمانی دانست؛ به عبارت دیگر پژوهشی که از این دیدگاه به رفتارهای پیشگامانه سازمانی نگاه کرده باشد یافت نمی‌شود. بر همین مبنا، این پژوهش در نظر دارد این ارتباط بین مفاهیم موصوف را به بوته آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی حاصل شود و مورد استفاده سایرین (پژوهشگران و مدیران) قرار گیرد. در پژوهش حاضر، برای نیل به این هدف، پژوهشگر درصدد ارائه مدل مفهومی است تا روابط میان متغیرها را بر اساس مرور پیشینه تحقیق حدس بزند و پیش‌فرض تحلیل خود قرار دهد. مدل مفهومی این پژوهش ترکیبی از مدل سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸)، مدل رفتار پیشگامانه سازمانی کهربایی و همکارانش (۱۴۰۰)، و مدل تلنگر سازمانی الگوت و کسلر (۲۰۱۹) در نظر گرفته شد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی با رویکرد کمی (قیاسی) است. راهبرد پژوهش پیمایشی از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود. واحد سنجش پژوهش مفاهیم رفتار پیشگامانه سازمانی، سرمایه اجتماعی، و تلنگرهای سازمانی تعیین شد که کارکنان (واحد مشاهده) شاغل در سطح سازمان‌های دولتی استان گیلان (واحد تحلیل) به سؤالات طرح‌شده در این زمینه پاسخ دادند. جامعه آماری پژوهش تعداد ۴۵۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان در سال ۱۴۰۳ بودند که تعداد ۲۰۰ نفر نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش تصادفی انتخاب شدند. برای سنجش تلنگر سازمانی از پرسشنامه الگوت و کسلر (۲۰۱۹) با ۱۰ سؤال، برای سنجش رفتارهای پیشگامانه سازمانی از پرسشنامه کهربایی و همکارانش (۱۴۰۰) با ۱۲ سؤال، و برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ سؤال که با طیف لیکرت تنظیم شده بود استفاده شد. برای تأیید روایی محتوا و صوری پرسشنامه‌ها، علاوه بر استفاده از نظر استادان و خبرگان، روایی همگرا محاسبه شد. برای یازیدن به این هدف از شاخص میانگین واریانس تبیین‌شده (AVE) استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و سازگاری درونی هر یک از سازه‌ها شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

ترکیب جمعیت‌شناختی نمونه آماری بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از داده‌های آمار توصیفی در جدول ۲ آمده است. به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج در جدول ۳ آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با تلنگر سازمانی و همچنین بین سرمایه اجتماعی با تلنگر سازمانی و رفتار پیشگامانه سازمانی همبستگی وجود دارد؛ طوری که بیشترین همبستگی مربوط به

همبستگی رفتار پیشگامانه سازمانی با سرمایه اجتماعی با میزان $0/7874$ و کمترین میزان مربوط به همبستگی سرمایه اجتماعی با تلنجر سازمانی با میزان $0/3985$ است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌ها		فراوانی	درصد	ویژگی‌ها		فراوانی	درصد
وضعیت تأهل	متاهل	۱۶۵	۸۲/۵	سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۳۰	۱۵
	مجرد	۳۵	۲۷/۵		۱۰ تا ۲۰ سال	۱۲۰	۶۰
جنسیت	مرد	۱۲۵	۶۲/۵	رده شغلی	بیشتر از ۲۰ سال	۵۰	۲۵
	زن	۷۵	۳۷/۵		معاونت/ مدیر	۲۵	۱۲/۵
تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۳۰	۱۵		رئیس دایره	۵۵	۲۷/۵
	کارشناسی	۱۰۵	۵۲/۵		کارشناس مسئول	۶۹	۳۴/۵
	کارشناسی‌ارشد و بالاتر	۶۵	۳۲/۵	اقدام‌گری	۵۱	۲۵/۵	

جدول ۳. نتایج همبستگی بین متغیرها، میانگین، و انحراف معیارها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سرمایه اجتماعی	تلنجر سازمانی
سرمایه اجتماعی	۳/۶۵۴۵	۰/۴۴۱۲		
تلنجر سازمانی	۳/۳۶۴۸	۰/۴۷۸۱	۰/۳۹۸۵	
رفتار پیشگامانه سازمانی	۲/۵۸۶۲	۰/۳۸۶۹	۰/۷۸۷۴	۰/۵۷۶۸

برای بررسی برازش متغیرها و ابعاد آن‌ها با داده‌های جمع‌آوری شده نرم‌افزار PLS استفاده شد. برای تأیید مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی) محاسبه شد. نتایج این تحلیل (جدول ۴) مبین مطلوب بودن شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) و شاخص‌های آلفای کرونباخ، ضریب تعیین (R^2)، بررسی اعتبار اشتراک (CV-R)، و اعتبار حشو یا افزونگی (CV-C) است.

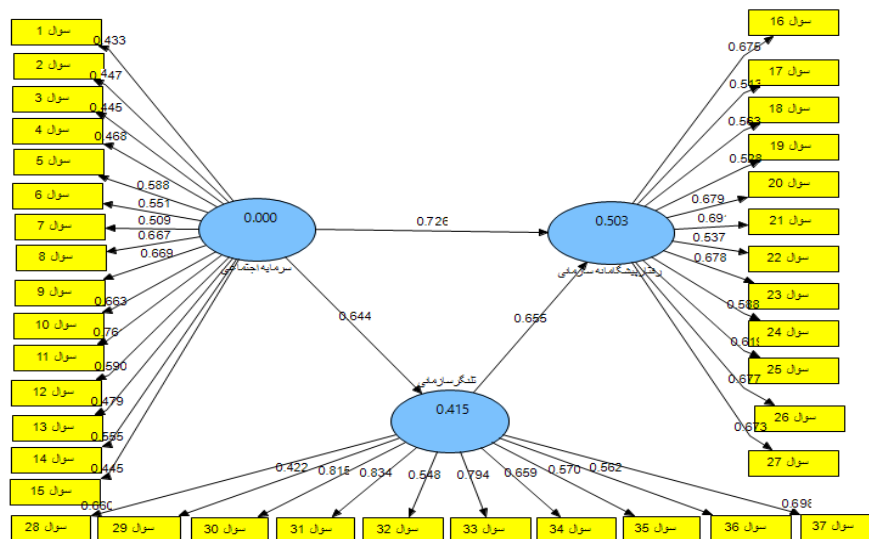
جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R Squar	CV-R	CV-C
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷	–	۰/۸۴	۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۸۳	–	۰/۸۶	۰/۸۱
رفتار پیشگامانه سازمانی	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۵۰	۰/۸۷	۰/۸۳
تلنجر سازمانی	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۴۱		

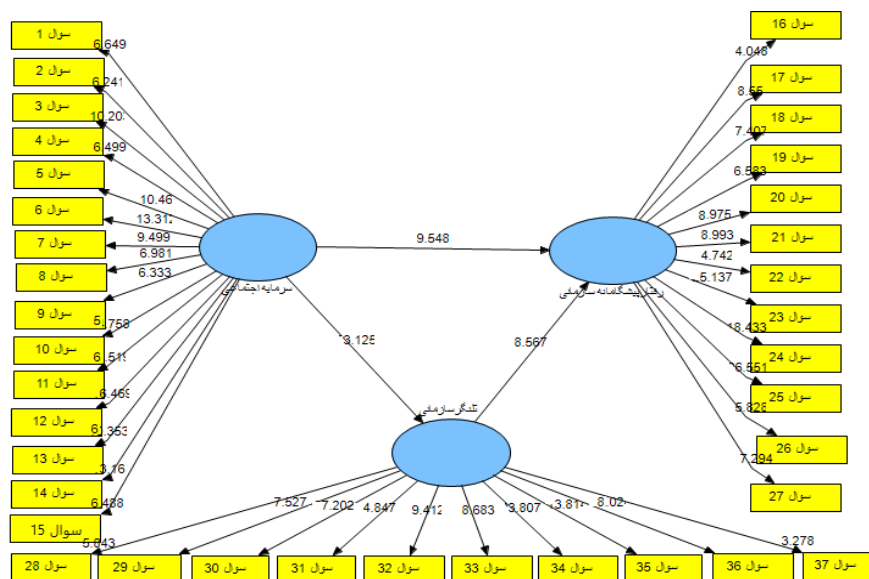
برای آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر انجام شد. تحلیل مسیر تکنیکی است که به طور هم‌زمان روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. دو خروجی مهم نرم‌افزار مدل در حالت برآورد استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان واریانس تبیینی هر متغیر توسط متغیرهای وابسته آن و در خروجی ضرایب معناداری بودن روابط متغیرها تعیین می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. ضرایب مسیرها نیز تأثیر مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل ۲ معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اگر مقادیر به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از $0/4$ باشد، ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین مشاهده می‌شود میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی برابر $0/72$ ، میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنجر سازمانی برابر $0/64$ ، و میزان تأثیر تلنجر سازمانی بر رفتار پیشگامانه سازمانی برابر $0/66$ است. ضرایب R^2 نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و مقادیر بالای $0/33$ به عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود. بر اساس مقادیر R^2 به‌دست‌آمده $50/3$ درصد از رفتارهای پیشگامانه سازمانی توسط

سرمایه اجتماعی اتفاق می‌افتد؛ درحالی‌که این مقدار در ایجاد تلنگر سازمانی برابر ۴۱/۵ درصد حادث می‌شود که این مقدار بیشتر از مقدار ملاک است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

در شکل ۳ (مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد) اگر مقادیر تی به دست آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). مقادیر محاسبه شده حاکی از آن است که مقدار تی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی (۹/۵۴۸)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی (۳/۱۲۸)، و تأثیر تلنگر سازمانی بر رفتار پیشگامانه سازمانی (۸/۵۶۷) بزرگ‌تر از حداقل تعیین شده هستند و بنابراین ضرایب مسیر معنادارند. در مدل‌سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش همه مدل وجود ندارد. با وجود این، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله تننهاوس و همکارانش (۲۰۰۵) به نام GOF^1 پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این معیار زمانی به کار می‌رود که مدل‌های

1. goodness of fit

اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد و به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک از طریق رابطه ۱ محاسبه می‌شود. مقادیر بالاتر از ۰/۳۶ نشان‌دهنده کیفیت مناسب و مطلوب مدل است. معیار GOF طبق رابطه ۱ محاسبه می‌شود که در آن $Communalities$ نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی و R^2 نیز es سازه درون‌داد است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای GOF است.

$$GOF = \sqrt{Communalities * R^2} \quad \text{رابطه ۱}$$

$$GOF = \sqrt{0/811 * 0/459} = 0/610$$

با توجه به مقادیر GOF محاسبه‌شده (۰/۶۱) که بیشتر از ۰/۳۶ است می‌توان گفت مدل کلی از کیفیت بالا و قوی برخوردار است. با توجه به میزان اثر متغیرها بر یک‌دیگر و با در نظر گرفتن ضرایب معناداری این روابط می‌توان فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار داد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	آماره تی	ضریب مسیر	وضعیت	اثر غیر مستقیم
تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی	۹/۵۴۸	۰/۷۲	تائید	-
تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی	۳/۱۲۸	۰/۶۴	تائید	-
تأثیر تلنگر سازمانی بر رفتار پیشگامانه سازمانی	۸/۵۶۷	۰/۶۶	تائید	-
تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی از طریق تلنگر سازمانی		-	تائید	۰/۴۶

جدول ۵ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی به میزان ۰/۷۲ با مقدار تی ۹/۵۴۸ و اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی به میزان ۰/۶۴ با مقدار تی ۳/۱۲۸ و همچنین اثر مثبت و معنادار تلنگر سازمانی بر رفتار پیشگامانه سازمانی به میزان ۰/۶۶ با مقدار تی ۸/۵۶۷ است. بنابراین فرضیه‌های اول و دوم و سوم تأیید می‌شود. از سوی دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم به طور غیر مستقیم و از طریق تلنگر سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی اثر می‌گذارد که این تأثیر معادل $(0/72 * 0/64)$ و کمتر از تأثیر مستقیم آن (۰/۷۲) است. در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می‌شود. در این آزمون مقدار Z-VALUE از طریق رابطه ۲ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}} \quad \text{رابطه ۲}$$

در رابطه ۲، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. در فرضیه چهارم (تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی از مسیر تلنگر سازمانی) مقادیر مربوط به a، b، sa، sb به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۶۶، ۹/۵۴۸، و ۸/۵۶۷ است که با قرار دادن در رابطه ۲ مقدار معناداری ۷/۰۹ به دست آمد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر تلنگر سازمانی اثر میانجی کمتری بر رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار پیشگامانه سازمانی می‌گذارد. بدین ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

نتیجه

همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد تغییر و تحولات سهمگین محیطی عصر حاضر منجر به تحت‌الشعاع قرار دادن کلیه ارکان یک سازمان از تبعات این رخدادها می‌شود. در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند با اتکا بر ظرفیت‌های سرمایه انسانی‌شان برای انجام دادن رفتارهای پیش‌دستانه و پیشگامانه سازمانی طرح‌ریزی و عرصه را برای هنرنمایی این سرمایه‌ها مهیا کنند. با توجه به اهمیت این موضوع، این پژوهش به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجیگری تلنگر سازمانی در

سازمان‌های دولتی استان گیلان پرداخت. با توجه به نبود پژوهش انجام‌شده در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار پیشگامانه با میانجیگری تلنگر سازمانی، در داخل و خارج، پژوهش حاضر در نظر داشت این ارتباط را به‌بوته آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار بگیرد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان داد ضریب تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی برابر $0/72$ است که تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت وجود سطح بالایی از سرمایه اجتماعی موجبات رفتارهای پیشگامانه سازمانی را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر وجود فرهنگ، ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها، هنجارها، زبان مشترک، شبکه ارتباطی مناسب و نوع روابط خاص حاکم در بین اعضای یک سازمان امکان رفتارهای پیشگامانه سازمانی را میسر می‌کند. نتایج احصاشده با بخشی از نتایج تحقیقات کهربایی و همکارانش (۱۳۹۹)، یزدان‌شناس و آقایی (۱۳۹۷) و اسمیتا و همکارانش (۲۰۲۲) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد مقدار ضریب تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی برابر $0/64$ است که بیانگر تأثیر مثبت و معنادار این رابطه است (فرضیه دوم). این نتیجه مؤکد این مطلب است که ارتقای مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی موجب افزایش پیوندهای شبکه‌ای، روابط شبکه‌ای، و ارتقای همسانی گروه‌ها، اعتماد، تعهدات، و انتظارات متقابل، اعطای قدرت و جسارت بیشتر به اعضا از طریق هویت مشترک می‌شود که ماحصل آن ایجاد تلنگری بدون اجبار و زور در انجام دادن رفتارهای سازمانی است. بر اساس یافته‌های دیگر تحقیق (فرضیه سوم) مشخص شد که تلنگر سازمانی بر انجام دادن رفتار پیشگامانه سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد که ضریب تأثیر آن نیز $0/66$ است. بر اساس این نتیجه می‌توان گفت استفاده از مشوق‌های سازمانی می‌تواند به عنوان نیروی محرکه در انجام دادن رفتارهای پیشگامانه تلقی شود. نتایج به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج تحقیقات کشاورز و همکارانش (۱۴۰۰)، رستگار و همکارانش (۱۳۹۸)، و لی و همکارانش (۲۰۱۹) همخوانی دارد. همچنین مشخص شد تلنگر سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و انجام دادن رفتارهای پیشگامانه سازمانی تأثیرگذار است (فرضیه چهارم). یافته‌های تحقیق ضریب این تأثیر را $0/46$ نشان می‌دهد. در تفسیر این ارتباط می‌توان گفت وجود محرک‌های درونی (مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) و بیرونی (مؤلفه‌های تلنگر سازمانی) باعث افزایش انگیزه اعضای یک سازمان برای انجام دادن رفتارهای پیشگامانه سازمانی می‌شود.

نتایج احصاشده از تحقیق دلالت بر این موضوع دارد که متغیر سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای ارزشمند مشتمل بر صداقت، حس تفاهم، همدردی، دوستی، همبستگی، و وفاداری است که به‌طور ذاتی در روابط اجتماعی افراد نهفته است. این منابع و ذخایر می‌تواند به سازمان‌های دولتی در تحقق اهدافشان کمک کند؛ به‌ویژه در مواقعی که اقدامات سازمان‌ها به‌تنهایی در مواجهه با عوامل تأثیرگذار محیطی موفقیت‌آمیز نیست. بنابراین می‌توان از سرمایه اجتماعی و مواهب آن (به‌ویژه اعتماد ایجادشده) برای تقویت و تداوم رفتارهای پیشگامانه سازمانی به منظور کاهش دامنه تأثیرگذاری عوامل محیطی استفاده کرد. این نتایج از وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای پیشگامانه سازمانی حکایت دارد. از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر سرمایه اجتماعی با تلنگر سازمانی رابطه معنادار دارد و افزایش ابعاد سه‌گانه این متغیر (ساختاری، شناختی، رابطه‌ای) موجب پیوند و روابط شبکه‌ای و ارتقای اعتماد و هویت مشترک میان آحاد کارکنان یک سازمان می‌شود و در نتیجه به عنوان یک پیشران بدون زور و اجبار در جهت حرکت برای دستیابی به اهداف سازمان مربوطه عمل خواهد کرد. بنابراین با افزایش سرمایه اجتماعی می‌توان ایجاد تلنگر سازمانی را در جامعه مورد پژوهش افزایش داد. تلنگرهای سازمانی با ترکیب جنبه‌هایی از الگوهای تفکر انسانی به دنبال ارائه راهی به سازمان‌ها برای تأثیرگذاری بر فعالیت‌های کارکنان برای انجام دادن اقداماتی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی بدون اجبار و زور هستند. این موضوع دلالت بر رابطه معنادار این مفهوم با رفتارهای پیشگامانه سازمانی دارد. از نتایج دیگر تحقیق تأثیر سرمایه اجتماعی از طریق تلنگر سازمانی بر انجام دادن رفتارهای پیشگامانه سازمانی است. از آنجا که سازمان‌های دولتی باید در قبال مأموریت و نقش‌هایی که در جامعه ایفا می‌کنند پاسخگو باشند و در جهت افزایش رضایتمندی و بهبود عملکردشان تدبیر مناسبی ببینند، توجه به سرمایه اجتماعی که با متغیرهایی همچون اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، نگرانی درباره دیگران سروکار دارد به عنوان پیشران‌های بیرونی همراه تلنگرهای سازمانی به منزله پیشران‌های درونی در معماری انتخاب افراد در جهت شکل‌دهی به رفتار مطلوب نقش مهمی در افزایش توان آمادگی برون‌رفت از بحران‌های

محیطی سازمان‌های دولتی دارد. در نتیجه موجبات مصونیت‌بخشی به سازمان در مواجهه با عوامل محیطی و تقلیل تأثیرگذاری بر ارکان سازمان را فراهم می‌کنند.

بر اساس این یافته‌ها و با توجه به اهمیت هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تلنگر سازمانی در بهبود رفتارهای پیشگامانه سازمانی پیشنهاد می‌شود:

با توجه به تغییرات مستمر عوامل محیطی و تأثیرگذاری آن بر ارکان سازمان، مدیران سازمان‌های دولتی استان گیلان با تبیین و آموزش بیشتر کارکنان با مؤلفه سرمایه اجتماعی و تلنگر سازمانی در سازمان ضمن کاهش تنش‌ها با ایجاد خاصیت اهرمی در برابر گستره عملیاتی عوامل محیطی نقطه اتکایی برای در خدمت گرفتن توان و ظرفیت کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمان فراهم کنند. از آنجا که سازمان‌های دولتی با محدودیت منابع اعتباری مواجه هستند، باید با ایجاد تغییراتی در محیط کاری و اتخاذ راهبردهایی کم‌هزینه و بی‌ضرر برای تحقق اهداف سازمان با تغییر چارچوب عملکرد کارکنان گام بردارند. تمرکز بر سرمایه اجتماعی به عنوان یک سرمایه‌گذاری خاص که به متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، و نگرانی درباره دیگران می‌پردازد می‌تواند روح اعتماد و همبستگی را به سازمان‌های دولتی بازگرداند. بنابراین ایجاد فضای اعتماد در محیط کار، افزایش فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد، استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظام ارزیابی عملکرد، و آموزش و به‌کارگیری صحیح مهارت‌های رفتاری کارکنان و مدیران می‌تواند کارگشا در زمینه رفتارهای پیشگامانه سازمانی باشد. همچنین استفاده از ظرفیت‌های دولت الکترونیک (شبکه‌های اجتماعی و جایگاه‌های خبری) زمینه تبادل اطلاعات بین همه سازمان‌ها و کارکنانشان و آحاد جامعه را فراهم می‌کند تا همه کارکنان درک صحیحی از شرایط موجود و نحوه اقدام در این خصوص داشته باشند. رقابت فزاینده کسب‌وکار ضرورت حس همکاری صمیمانه بین کارکنان (به عنوان موتور محرک توسعه سازمان) را بیش‌ازپیش برجسته کرده است. مسئولان و متولیان امر می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران برای آشنایی با اهمیت مفاهیم رفتارهای پیشگامانه سازمانی، تلنگر سازمانی، و سرمایه اجتماعی ضمن مفهوم‌پردازی این پدیده‌ها با شناسایی بهره‌برداری از این مفاهیم در جهت بهبود عملکرد سازمانشان گام بردارند.

منابع

- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول و قنواتی، مهدی (۱۳۹۱). *مدل‌سازی مسیری ساختاری در مدیریت*. تهران: نگاه دانش.
- بنی‌هاشمی، سید علی و بنی‌هاشمی، سید حسن (۱۴۰۰). نقش میانجیگری تعهد سازمانی در تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴۰۰ (۶۲)، ۲۳ - ۵۴.
- توکلی، عبدالله و معتمدی گلوگاهی، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جوّ سازمانی نوآورانه. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷ (۱)، ۸۷ - ۱۰۹.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مولوی، زینب و سهرابی، آرزو (۱۴۰۰). جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری. *سرمایه اجتماعی*، ۸ (۳)، ۴۲۵ - ۴۴۹.
- دیهیم‌پور، مهدی (۱۳۹۸). تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال- نتیجه با میانجیگری سرمایه اجتماعی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۸ (۹۴)، ۳۹ - ۶۲.
- رستگار، عباس‌علی؛ موسی‌خانی، محدثه و کشاورز، محمد (۱۳۹۸). سبزگرایی در سازمان‌های دولتی؛ بررسی نقش دلبستگی مکانی بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان با نقش میانجی رفتارهای جانمایی و بازیافتی و تلنگر سبز. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۳ (۳)، ۶۳ - ۸۶.
- زارعی، مصطفی؛ احمدی، محسن و سلگی، محمد (۱۴۰۰). الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی در نهادهای انقلابی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲ (۲)، ۱۲۶ - ۱۴۷.
- عبدل‌زاده، سعید؛ عباس‌زاده سهرورن، یدالله و یارمحمدزاده، پیمان (۱۴۰۳). ارائه مدل آسیب‌شناسی سرمایه اجتماعی در نظام آموزش و پرورش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۱ (۳)، ۲۶۹ - ۲۸۵.
- کشاورز، محمد؛ دامغانیان، حسین؛ ابراهیمی، سید عباس و رستگار، عباس‌علی (۱۴۰۰). بررسی نقش تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی در ایجاد رفتار زیست‌محیطی کارکنان. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰ (۱)، ۱۰۳ - ۱۲۵.
- کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی و خوراکیان، علی‌رضا (۱۳۹۹). معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی-زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسط متغیرهای شناختی-انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو (استان خراسان رضوی). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴ (۵۴)، ۳۱ - ۶۰.
- کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی و خوراکیان، علی‌رضا (۱۴۰۰). رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام‌مند). *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰ (۲)، ۱ - ۴۵.
- یزدان‌شناس، مهدی و آقایی، مصطفی (۱۳۹۸). الگوی اثرگذاری جوّ اخلاقی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی، و عملکرد پیشگامانه خدمت به مشتری؛ نقش سیاسی‌کاری ادراک‌شده در نظام پاداش سازمان. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۲ (۱)، ۱۳۵ - ۱۵۷.
- Abdulzadeh, S., Abbaszadeh Sohron, Y., & Viar Mohammadzadeh, P. (2025). Presenting the pathological model of social capital in the education system. *Social Capital Management*, 11, Vol. 3, 269-285. (in Persian)
- Alqudaha, I.H.A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), January–April 2022, 100177.
- Azar, A., Gholamzadeh, R., & Qanawati, M. (2011). Modeling a structural path in management. Tehran: Negha Danesh. (in Persian)
- Bar, R. (2017). Mitigating bubbles with intrinsic value nudging: An experimental approach. *behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behavior. Journal of Occupational and Organizational*.
- Bani Hashemi, Seyed Ali and Bani Hashemi, Seyed Hassan (2022). The mediating role of organizational commitment in the effect of philosophical mindset and spiritual intelligence on employee creativity. *Development of Human Resource Management and Support*, 1400(62), 23-54. (in Persian)
- Binyamin, G. & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Chams, N. & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Çimen, B. & Karadağ, E. (2019). Spiritual Leadership, Organizational Culture, Organizational Silence and Academic Success of the School. *Educational Administration: Theory and Practice*, 25(1), 1-50.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. *In Proactivity at work* (pp. 211-243). Routledge.

- Danai Fard, H., Molvi, Z., & Sohrabi, A. (1400). The Dark Side of Social Capital: Examining the Role of Social Capital in the Tendency to Administrative Corruption. *Social Capital Management*, Vol. 8, Vol. 3, 425-499. (in Persian)
- Dehimpour, M. (2018). "The effect of organizational transparency on controversy management - the result with the mediation of social capital", *Science of Management Studies (Improvement and Transformation)*, year 28, no. 94, pp. 39-62.. (in Persian)
- Jang, Y. J., Zheng, T., & Bosselman, R. (2017). Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 101-111.
- Jha, A., Boudreaux, C. J., & Banerjee, V. (2018). Political leanings and social capital. *Journal of behavioral and experimental economics*, 72, 95-105.
- Joo, B. & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, helping, and turnover Intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8).
- Kahrobaee, S., Mortazavi, S., Shirazi, A., & Khodaviyan, A. (2021). Principal behavior, a new concept in the dimension of organizational behavior in organizations (identification of the antecedents of pioneering behavior using a systematic review method). *Organizational Behavior Studies*, D 10, Vol. 2, 1-45. (in Persian)
- Kahrobaei, S., Mortazavi, S., Shirazi, A., & Khorakian, A.R. (2022). Designing and testing a model of individual-contextual antecedents of proactive behaviors with mediating role of cognitive-motivational states in Automotive parts industry (Khorasan Razavi), *Public Management Researches*, 14 (54), 31-60. (In Persian)
- Karahan, M. & Bulbul, S. (2022). The Mediating Role of Perceived Social Capital on the Relations of Perceived Organizational Virtuousness and Socially Responsible Leadership with Employee Well-Being. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 175-190.
- Keshavarz, M., Damghanian, H., Ebrahimi, A., & Rastgar, A. (2021). Investigating the role of organizational momentum, emotional intelligence and intrinsic motivation in creating employees' environmental behavior. *Organizational Behavior Studies*, 10, No. 1, 103-125. (in Persian)
- Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
- Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L. Z. (2019). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of Management*, 45(2), 819-846.
- Lehner, M., Mont, O., & Heiskanen, E. (2016). Nudging—A promising tool for sustainable consumption behaviour?. *Journal of Cleaner Production*, 134, 166-177.
- Li, C. (2021). The Effect of Psychological Factors on Individual Innovation Performance-Mediating Role of Proactive Behavior and Moderating Role of Organizational Support. *Converter*, 2021(7), 417-433.
- Mikiewicz, P. (2021). Social Capital and Education – An Attempt to Synthesize Conceptualization Arising from Various Theoretical Origins. *Cogent Education*, 8(1), 1-15.
- My, K. B. & Ouyard, B. (2019). Nudge and tax in an environmental public goods experiment: Does environmental sensitivity matter?. *Resource and Energy Economics*, 55, 24-48.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Neneh, B. N. (2019). From entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 138, 273-279.
- Parker, S. (2016). Proactivity at work: Making things happen in organizations: Taylor & Francis.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856.
- Peng, B., Tu, Y., & Wei, G. (2018). Governance of electronic waste recycling based on social capital embeddedness theory. *Journal of Cleaner Production*, 187, 29-36.
- Rastgar, A., Musa Khani, M., & Keshavarz, M. (2018). Greenism in government organizations; Investigating the role of place attachment on employees' environmental behaviors with the mediating role of replacement and recycling behaviors and green flip. *Iranian Public Management Studies*, 2nd, Vol. 3, 63-86. (in Persian)
- Riley, E. (2017). The Beneficent Nudge Program and Epistemic Injustice. *Ethical Theory and Moral Practice*, 20(3), 597-616.
- Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.
- Schubert, C. (2017). Green nudges: Do they work? Are they ethical?. Ecological Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Psychology*, 26(3), 285-297.

- Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era. *Journal of Sustainability*, 8(322), 1-15.
- Silva, G. M., Coelho, F., Lages, C. R., & Reis, M. (2020). Employee adaptive and proactive service recovery: a configurational perspective. *European Journal of Marketing*, 54(7), 1581-1607.
- Smithikrai, C. (2022). Antecedents and Consequences of Proactive Work Behavior Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43-57.
- Sunstein, C. R. (2015). Behavioural economics, consumption and environmental protection. In *Handbook of research on sustainable consumption*. Edward Elgar Publishing.
- Tavakoli, A. & Motamedi Golugahi, F. (2019). The influence of social capital on strategic innovation with regard to the role of the moderator of innovative organizational climate. *Social Capital Management*, 7, No. 1, 87-109. (in Persian)
- Thunström, L., Gilbert, B., & Ritten, C. J. (2018). Nudges that hurt those already hurting—distributional and unintended effects of salience nudges. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 153(1), 267-282.
- Tu, Y., Lu, X., Wang, S., & Liu, Y. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*, 159, 109865.
- Wang, A. C., Kim, T. Y., Jiang, Y., & Tang, G. (2022). Employee proactive goal regulation and job performance: The role modeling and interacting effects of leader proactive goal regulation. *Human Relations*, 75(2), 373-400.
- Wu, C. H. & Li, W. D. (2016). Individual differences in proactivity. *Proactivity at work: Making things happen in organizations*, 226.
- Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital. *Organizational Dynamics*, 38(4), 252-260.
- Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. *Innovation*, 21(4), 506-532.
- Yazdanshenas, M. & Aghaei, M. (2018). The effect model of perceived ethical climate, organizational trust and pioneering customer service performance; The perceived political role of work in the organization's reward system. *Management and Development Process*, 32, Vol. 1, 135-157. (in Persian)
- Zarei, M., Ahmadi, M., & Selagi, M. (1400). Human Capital Productivity Model in Revolutionary Institutions. *Public Administration Perspective*, 12, No. 2, 126-147. (in Persian)