

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

Abstract

One of the pillars of the success of government organizations in facing environmental changes is the use of human capital capacities in challenging and changing 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 Nudge, which is an applied research with a descriptive-survey method. The statistical population of the research is 450 employees of government organizations in Gilan province, of which 200 people were selected as a sample by random sampling based on the Karjesi and Morgan table. The data was 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, and 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 and also from 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.

Key words: innovative organizational behavior, organizational Nudge, social capital.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر انجام رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجی‌گری تلنگر سازمانی

چکیده

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 می‌باشد که از آن به رفتار پیشگامانه سازمانی تعبیر می‌گردد. سازمان‌ها برای بهره‌مندی از این پدیده می‌توانند از مفاهیم تلنگر سازمانی و سرمایه اجتماعی استفاده نمایند؛ بنابراین تحقیق حاضر باهدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجی‌گری تلنگر سازمانی انجام پذیرفته که تحقیقی کاربردی و با روش، توصیفی- پیمایشی می‌باشد جامعه آماری پژوهش ۴۵۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان به تعداد بوده که تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی بر اساس جدول کرجسی و مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به‌وسیله پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده و پایایی (با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی به‌صورت صوری و همگرا تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از اطلاعات جمعیت شناختی (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 انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنی‌دار بوده و همچنین از مسیر سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی تلنگر سازمانی بر انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنی‌دار است و روابط میان آن‌ها تأیید می‌شود.

کلید واژگان: رفتار پیشگامانه سازمانی، تلنگر سازمانی، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

در هزاره جدید سرمایه‌های انسانی نقش مؤثری در تولید اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمانی داشته (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۸) و عاملی کلیدی در رشد و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها تلقی می‌شوند (بنی‌هاشمی و بنی‌هاشمی، ۱۴۰۰، ص ۲۴). به عقیده اندیشمندان استفاده از این عنصر مهم، رمز موفقیت در جهت نیل به اهداف سازمانی بوده و یکی از دلایل عدم توفیق سازمان‌ها، بی‌توجهی به آن می باشد (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؛ به‌طوری‌که عدم موفقیت در این حوزه، به‌معنای 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 نموده و به‌عنوان بازیگران کلیدی تحولات عظیم (Chams & Blandon, 2019) نسبت به چالش‌های محیطی پاسخگو بوده، داده‌ها و اطلاعات خود را در مسیر تحقق اهداف و باورهای سازمان به اشتراک گذاشته و با ابراز عقاید و ایده‌های سازنده سازمان‌ها را در مسیر تعالی هدایت نمایند (Çimen & Karadağ, 2019). داشتن این ویژگی‌ها به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان‌های اثربخش، به عنوان مفهوم نوینی به نام رفتار پیشگامانه مطرح‌شده که در ارتقای عملکرد و بازدهی سازمان‌ها، نقش مهمی ایفا می‌نماید (Wang et al, 2022). استفاده از این نوع رفتار توسط کارکنان، آغازگر خلق موقعیت نوینی است که در آن فرد تلاش می نماید با چالش کشیدن وضع موجود، به‌جای سازش منفعلانه، درصدد ایجاد تغییر باشد. به‌عبارت‌دیگر 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 داشته (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 داشته و تا رسیدن به هدف موردنظر، مصمم هستند (Naneh, 2019).

با تغییر نگرش پژوهشگران مطالعات سازمانی از عوامل غیراجتماعی بر عوامل اجتماعی (دانایی فرد و همکاران، ۱۴۰۰، ص 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 می‌گردد که اشاره به مجموعه ارتباطات، روابط و شبکه‌های اجتماعی در یک جامعه دارد (عبدل زاده و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۲۷۱). این مفهوم بیانگر درجه انسجام اجتماعی جوامعی است که از طریق ایجاد شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی در بین افراد، هماهنگی و همکاری برای منافع را تسهیل 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) که مبتنی بر اعتماد بوده و برای حصول به منافع اجتماعی با رشد همبستگی اجتماعی، اعتماد عمومی و شبکه‌های گسترده از گروه‌های اجتماعی ایجاد می‌گردد (Ko, 2021). صرف نظر از نقش بی بدیل سرمایه اجتماعی به عنوان زمینه ساز بهره‌مندی از مواهب سایر سرمایه‌ها در سازمان، موضوع تأثیرگذاری مشوق‌های غیرمالی برای انجام 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 هست که شرط موفقیت این سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی‌شان بستگی دارد. در جامعه آماری موردپژوهش (سازمان‌های دولتی استان گیلان) که همانند سایر نهادهای دولتی، دارای محیط سیاسی قوی و سلسله‌مراتبی هستند و با هر تغییر و تحولی، تغییرات سهمگینی را تجربه می‌نمایند. مشاهدات میدانی جامعه موصوف حاکی از آن است که شرط تداوم حیات و بقای این سازمان‌ها، مستلزم تلاش و کوشش مدیران و سیاست‌گذاران در شناسایی ظرفیت‌ها و

استعدادهای سرمایه‌های بی‌بدیل سازمانی (کارکنان نوآور، 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 داده و تا زمان ایجاد تغییرات معنی‌دار، دست از انجام فعالیت برنمی‌دارند. با عنایت به موارد عنوان‌شده و با توجه به اهمیت روزافزون سازمان‌های دولتی در رشد و اعتلای جوامع (توسعه اجتماعی و اقتصادی)، مدیران و متولیان این سازمان‌ها می‌بایست با ملحوظ نظر قرار دادن وقوع تغییرات محیطی و محدودیت‌های منابع، تمام اهتمام خودشان را در شناخت صحیح و پرورش استعدادهای نهفته سرمایه‌های انسانی‌شان، در جهت ارائه ایده‌های خلاقانه و طرح‌های پیش‌دستانه، به کار گیرند. نائل 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 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 انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی ایفا می‌کند؛ بنابراین، دغدغه ذهنی پژوهشگر پاسخگویی به این پرسش است که سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر انجام 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 موردبررسی قرار نگرفته، هرچند به‌طور پراکنده و غیرمستقیم در پژوهش‌های گوناگون مورد پژوهش واقع شده‌اند. 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 خواهد کرد تا از منابع و انرژی سازمان استفاده بهتری داشته باشند و در جهت ایجاد انگیزه و انرژی در سازمان، از تمام توان 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 انجام رفتار پیشگامانه سازمانی

مفهوم سرمایه اجتماعی به وسیله هانی فان^۱ (۱۹۱۶) بیان گردیده 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 (2016, Seunghwan & Hyungjun)، عاملی موثر برای توسعه رفتار، سهولت در میزان دسترسی به منابع (مادی و غیرمادی)، بازارها و فناوری (Rodrigo et al, 2018) و ایفاگر نقشی اثرگذار در ارتقای روابط بین فردی افراد یک سازمان، رفاه ذهنی و سلامت اجتماعی و فردی می باشد. اصولاً سرمایه اجتماعی فرایند اکتساب و بهره برداری از اطلاعات را تسهیل می کند و در واقع سرعت استفاده از سایر سرمایه‌های مادی و غیرمادی را افزایش می دهد. از نظر ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی عبارت اند 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 می باشد.

ب) بعد شناختی: به منابع تعبیر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک میان گروه‌ها مانند زبان، کدها و حکایت‌های مشترک اشاره دارد و به ماهیت ارتباطات میان افراد یک سازمان مربوط می شود.

پ) بعد رابطه‌ای: توصیف کننده روابط خاص اعضای سازمان با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان دارند و بر ماهیت و کیفیت ارتباطات اشاره دارد. (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 می شود (Joo & Lim, 2009). پیشگام بودن کارکنان اغلب با ابتکار عملشان

¹. Hanifan

شناخته می‌شود. پیشگام بودن با رفتارهایی مانند انجام 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 و مسئولانه، شناخته می‌شود (Binyamin & Brender-Ilan, 2018). رفتار پیشگامانه به معنی «خلق یا کنترل یک موقعیت از طریق خود آغازگری و پیش‌بینی وقایع و مشکلات و در مقابل واکنش پس از وقوع» تعریف می‌شود (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۸). در تعریف رفتار پیشگامانه، سه عنصر اصلی وجود دارد: (۱) عنصر پیش‌بینی کننده: این عنصر شامل پیش‌بینی شرایط آینده است مانند پیش‌بینی مشکلات، نیازها یا تغییرات آینده.

(۲) عنصر کنترل و ایجاد تغییر: این عنصر بر کنترل موقعیت و اعمال تغییر بجای انتظار برای پاسخ پس از وقوع آن دارد.

(۳) خود آغازگری: که به عنوان عامل ضروری برای کنترل و پیش‌بینی تلقی می‌گردد (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 نماید 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 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 بالارزش، داشته 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 شبکه‌ای 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 نوسدارویی 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 می‌نمایند (توکلی و معتمدی، ۱۳۹۹، ص ۹۱). به دلیل پیچیدگی رفتار انسان، اتخاذ سیاست‌هایی که مستلزم تغییر و یا دلالت بر آن داشته باشد، نیازمند درک کاملی از نحوه رفتار افراد در موقعیت‌ها و شرایط مختلف است (کشاوری، ۱۴۰۰، ص ۱۰۷). مفهوم تلنگر به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای مبین تاثیر پذیری کارکنان از ساختارهای انتخاب در جهت بهبود بخشیدن به رفتار و تصمیم‌هایشان می‌باشد (Parker, 2016). تلنگرهای سازمانی جنبه‌هایی از الگوهای تفکر انسانی را یکپارچه کرده و راهی برای تاثیرگذاری موفق بر عملکرد افراد در جهت تحقق اهداف سازمان بدون توسل به جبر و زور فراهم می‌سازد (Bar, 2017)؛ بنابراین سازمان‌ها می‌بایست به دنبال راهبردی برای شکل‌دهی به فرایند انتخاب افراد و بدون صرف هزینه‌های متعدد باشند که برای دست‌یازیدن به این هدف، استفاده از اعتماد ایجادشده توسط سرمایه اجتماعی در شکل‌گیری تلنگر سازمانی در کارکنان، می‌تواند مثمر ثمر باشد. از این‌رو می‌توان فرضیه دوم پژوهش را بدین گونه بیان کرد: «سرمایه اجتماعی بر ایجاد تلنگر سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد».

نقش تلنگر سازمانی در انجام رفتار پیشگامانه سازمانی

اصطلاح تلنگر برگرفته از دیدگاه «ریچارد تالر» بوده و به جنبه‌هایی از نظریه انتخاب اشاره دارد که رفتار مردم را به شیوه‌ای قابل پیش‌بینی تغییر می‌دهد (Sunstein, 2015). این مفهوم به‌طور فزاینده‌ای در حال تبدیل‌شدن به یک ابزار سیاست‌گذاری قوی می‌باشد (Thunström et al, 2018). تلنگرهای سازمانی به تغییرات هدفمند در انتخاب‌های فردی اشاره کرده و به‌عنوان ابزاری در جهت شکل‌دهی به رفتار مطلوب و در معماری انتخاب افراد، نقش‌آفرینی می‌نمایند (Lehne et al, 2016). همچنین با ایجاد تغییراتی در محیط فعالیت

¹ . Richard Thaler

کارکنان، آن‌ها را قادر می‌سازند تا به‌طور خودکار انتخاب‌های خود را انجام دهند. این کار را می‌توان با ساده کردن اطلاعات ارائه‌شده یا با ارائه گزینه‌های پیش‌فرض به روشی انجام داد که الزامات سازمانی را تسهیل کند. تلنگرهای سازمانی گزینه‌های برجسته شده قبلی را کنار می‌گذارد و انگیزه‌ها را به‌طور چشمگیری تغییر می‌دهند و قصد دارند تا باهدف دستیابی به اقدام یا نتیجه بعدی از میزان مقاومت در برابر گزینه مطلوب بکاهند (Riley, 2017). درواقع تلنگرهای سازمانی مجموعه گسترده‌ای از ابزارهای کم‌هزینه و بی‌ضرر می‌باشند که به‌طور سیستماتیک از درگیر شدن عوامل مختلف در انتخاب فعالانه جلوگیری می‌کند؛ بنابراین گزینه‌ای وسوسه‌انگیز برای خط‌مشی‌گذاران برای تغییر رفتار افراد است (Schubert, 2017).

اندیشمندان حوزه مدیریت و سازمان دریافته‌اند که کارکنان سازمان‌ها، افرادی منفعل و صرفاً واکنشی نسبت به محیط پیرامونشان نیستند بلکه با رفتارهای پیشگامانه به دنبال تأثیر و تغییر می‌باشند. تمامی این جریان‌های تحقیقاتی به رفتارهایی اشاره دارند که باهدف ایجاد تغییر در فرد، شغل و سازمان شکل گرفته‌اند که در ادبیات مدیریت به رفتارهای پیشگامانه تعبیر می‌گردند. معیار اصلی برای شناسایی رفتار پیشگامانه این است که کارمند پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش برای ایجاد تغییر در خود یا محیط داشته باشد (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۸). این رفتار به‌عنوان یک فرایند هدف‌محور مبتنی بر سازوکارهای انگیزشی، رفتاری و روان‌شناختی است و افراد آگاهانه به دنبال دستیابی به اهداف پیشگامانه خود هستند (parker et al, 2010). شکل‌گیری رفتارهای پیشگامانه کارکنان می‌تواند اثرات سودمندی در سطوح مختلف داشته باشند ازجمله بهبود عملکرد شغلی، موفقیت کارراه، خشنودی شغلی و کاهش ابهام ارتباطات، تسریع در انجام تغییرات سازمانی (crant et al, 2016)، کاهش هزینه‌ها، سازگاری با تغییرات محیطی و بهبود عملکرد سازمان‌ها (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰). ازاین‌رو می‌توان فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش را چنین بیان کرد: «تلنگرهای سازمانی بر انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.» و «تلنگرهای سازمانی بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و انجام رفتار پیشگامانه سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.»

پیشینه پژوهش

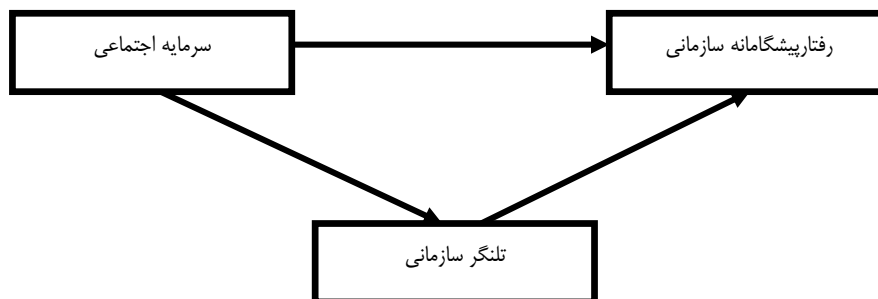
در خصوص مفاهیم سرمایه اجتماعی، رفتارپیشگامانه سازمانی و تلنگر سازمانی پژوهش‌هایی انجام شده که در جدول ۱ به تعدادی از آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

محقق	عنوان	نتایج
کشاورز و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی نقش تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی در ایجاد رفتار زیست‌محیطی کارکنان	نتایج نشان می‌دهد که تأثیر تلنگر سازمانی بر انگیزش درونی، منفی و معنی‌داری بوده اما تأثیر هوش هیجانی بر میزان انگیزش درونی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌باشد.
کهریابی و همکاران (۱۴۰۰)	رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (شناسایی) پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام‌مند)	یافته‌ها به معرفی سه نوع پیشایندهای فردی، انگیزشی و زمینه‌ای همراه با متغیرهای تعدیل‌گر گروه واسطه انجامید. همچنین احصای پیشایندهای گروهی و سازمانی به‌عنوان اثرگذار بر رفتارهای فردی و متأثر از آن نیز به‌عنوان پیشنهاد برای تحقیقات آتی معرفی گردید.
رستگار و همکاران (۱۳۹۸)	سبزگرایی در سازمان‌های دولتی: بررسی نقش دلبستگی مکانی بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان با نقش میانجی رفتارهای جانشینی و بازیافتی و تلنگر سبز	نتایج حاکی از آن است که دلبستگی مکانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان دارد. همچنین بین متغیرهای دلبستگی مکانی و رفتارهای جانشینی و بازیافتی کارکنان و تلنگر سبز ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
توکلی و معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیل‌گر جوسازمانی نوآورانه	سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی تأثیرگذار است و جوسازمانی نوآورانه نیز در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری راهبردی نقش تعدیل‌گر ایفا می‌نماید.
کهریابی و همکاران (۱۳۹۹)	معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی-زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسطه متغیرهای شناختی-انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو (استان خراسان رضوی)	پیشایندهای فردی و زمینه‌ای به‌طور مستقل و به‌واسطه‌ای حالت‌های انگیزشی - شناختی منجر به بروز رفتار پیشگامانه می‌شوند.
دیهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت جنجال - نتیجه افراد کمک کند.

محقق	عنوان	نتایج
یزدان شناس و آقایی (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 می‌دهند که جوکاری 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.
اسمیتاکرای (۲۰۲۲)	رابطه بین متغیرهای شخصیت پیشگامانه، رضایت شغلی، خودکارامدی پهنای شغل و رفتار کاری پیشگامانه	نتایج نشان داد که متغیرهای موصوف تأثیر مستقیمی بر رفتار کاری پیشگامانه دارند.
لی و همکاران (۲۰۱۹)	تأثیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر رفتار پیشگامانه و نوآوری گروهی	متغیرهای سیستم مدیریت منابع انسانی می‌توانند با تأثیرگذاری بر شرایط انگیزشی و شناختی باعث تحریک رفتار پیشگامانه کارکنان شود.
وو و لی (۲۰۱۶)	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و عوامل محیطی در شکل‌گیری رفتار پیشگامانه	عوامل محیطی می‌توانند شکل‌دهنده شخصیت افراد شده و در پیش برد رفتار پیشگامانه مؤثر می‌باشند.

با بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده، وجه تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های انجام شده را می‌توان تأثیر سرمایه اجتماعی بر انجام 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 در صدد ارائه مدل مفهومی بوده تا روابط میان متغیرها را بر اساس مرور پیشینه تحقیق حدس بزند و پیش‌فرض تحلیلی خود قرار دهد. مدل مفهومی این پژوهش ترکیبی از مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، مدل رفتار پیشگامانه سازمانی کهربایی و همکاران (۱۴۰۰) و مدل تلنگر سازمانی الگوت و کسلر (۲۰۱۹) در نظر گرفته شد (شکل شماره 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 است. واحد سنجش پژوهش مفاهیم رفتار پیشگامانه سازمانی، سرمایه اجتماعی و تلنگرهای سازمانی تعیین گردیده که کارکنان (واحد مشاهده) شاغل در سطح سازمان‌های دولتی استان گیلان (واحد تحلیل) به سوالات طرح‌شده در این زمینه پاسخ می‌دهند. 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 گردیدند. برای سنجش تلنگر سازمانی از پرسش‌نامه الگوت و کسلر (۲۰۱۹) با ۱۰ سؤال، سنجش رفتارهای پیشگامانه سازمانی از پرسش‌نامه کهربایی و همکاران (۱۴۰۰) با ۱۲ سؤال و سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ سؤال که با طیف لیکرت تنظیم‌شده، استفاده گردید. برای تأیید روایی محتوی و صوری پرسشنامه‌ها علاوه بر استفاده از نظرت اساتید و خبرگان، روایی همگرا محاسبه گردید. برای دست یازیدن به این هدف از شاخص میانگین واریانس تبیین شده (AVE) استفاده شد. به‌منظور 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 جمعیت شناختی نمونه آماری بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از داده‌های آمار توصیفی در جدول ۲ بیان‌شده است. به‌منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه و نتایج در جدول ۳ نشان داده‌شده 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. به 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 تلنر سازمانی با میزان $0/3985$ است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی

وضعیت	ویژگی‌ها	فراوانی	درصد		ویژگی‌ها	فراوانی	درصد
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
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۵	۳۲/۵		اقدام‌گری	۵۱	۲۵/۵

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

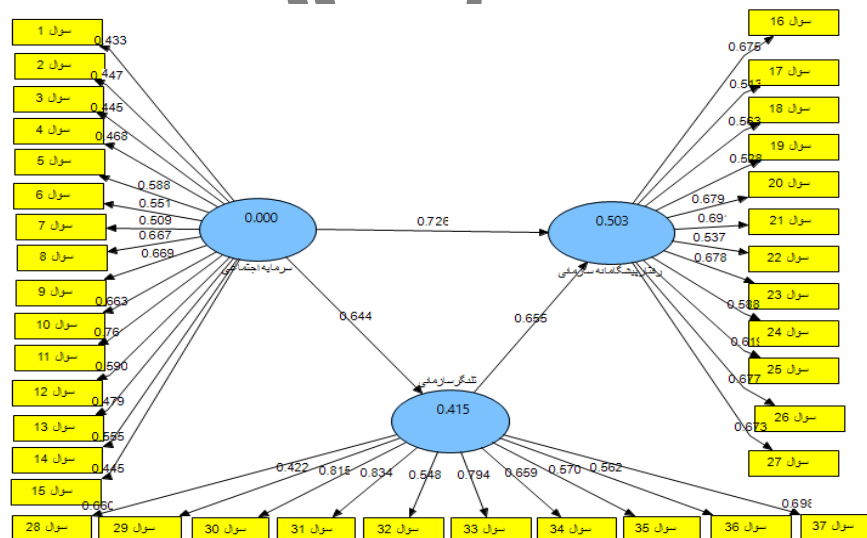
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سرمایه اجتماعی	تلنر سازمانی
سرمایه اجتماعی	۳/۶۵۴۵	۰/۴۶۱۲		
تلنر سازمانی	۳/۳۶۴۸	۰/۴۷۸۱	۰/۳۹۸۵	
رفتار پیشگامانه سازمانی	۲/۵۸۶۲	۰/۳۸۶۹	۰/۷۸۷۴	۰/۵۷۶۸

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

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

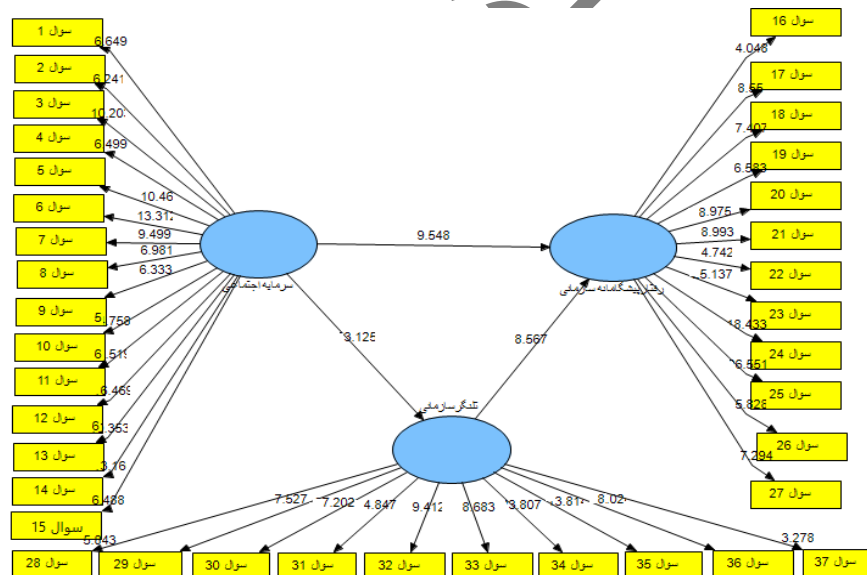
متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R Squar	CV-R	CV-C
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷	-	۰/۸۴	۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۸۳	-	۰/۸۶	۰/۸۱
رفتار پیشگامانه سازمانی	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۵۰	۰/۸۷	۰/۸۳
تلنگر سازمانی	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۴۱		

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر انجام شد. تحلیل مسیر تکنیکی است که به‌طور 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، معنادار بودن روابط متغیرها تعیین می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. ضرایب مسیرها نیز تاثیر مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

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، غلامزاده و قنواتی زاده، ۱۳۹۱)؛ بنابراین مشاهده می‌شود میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارپیشگامانه سازمانی با $0/72$ ، میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی برابر $0/64$ و میزان تأثیر تلنگر سازمانی بر رفتار پیشگامانه سازمانی برابر $0/66$ است. ضرایب R^2 نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌باشد و مقادیر بالای $0/33$ به‌عنوان 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 $41/5$ درصد حادث می‌شود که این مقادیر بیشتر از مقدار ملاک می‌باشد.



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

در شکل ۳ (مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد) اگر مقادیر $0/96$ یا کوچک‌تر از $0/96$ باشد، ضرایب مسیر معنادارند (آذر و خروجی بزرگ‌تر از $0/96$ و یا کوچک‌تر از $0/96$ - 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 می باشند و بنابراین ضرایب مسیر معنادار می باشند. در مدل سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. با این وجود یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله تفرهاوس و همکاران (۲۰۰۵) به نام GOF^1 پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل به کار می رود. این معیار زمانی به کار می رود که مدل های اندازه گیری از نوع انعکاسی باشد و به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک به صورت زیر محاسبه می گردد. مقادیر بالاتر از ۰/۳۶ نشان دهنده کیفیت مناسب و مطلوب مدل است. معیار GOF طبق فرمول زیر محاسبه می شود که در آن *Communalities* نشانه میانگین مقادیر اشتراکی و $\overline{R^2}$ نیز es سازه ی درون داد است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF می باشد.

$$GOF = \sqrt{Communalities * R^2}$$

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

با توجه به مقادیر GOF محاسبه شده (۰/۶۱) که بیشتر از ۰/۳۶ می باشد می توان 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 می توان فرضیه ها را مورد آزمون قرارداد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه ها

¹ .Goodness Of Fit

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

جدول ۵ نشان دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر انجام رفتار پیشگامانه سازمانی به میزان ۰/۷۲ و 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 انجام رفتار پیشگامانه سازمانی به میزان ۰/۶۶ با مقدار تی (۸/۵۶۷) است؛ بنابراین فرضیه‌های اول، دوم و سوم تائید می‌شود. از سوی دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم به‌طور غیرمستقیم و از طریق تلنگر سازمانی بر انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی اثر می‌گذارد که این تأثیر معادل $0/46 * (0/72 * 0/64)$ 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 ذیل 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 تائید کرد.

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

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

نتیجه گیری

همان گونه که پیش‌تر نیز عنوان گردید تغییر و تحولات سهمگین محیطی عصر حاضر، منجر به تحت‌الشعاع قرار دادن کلیه ارکان یک سازمان از تبعات این رخدادها می‌گردد. در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند که با اتکاء بر ظرفیت‌های سرمایه انسانی‌شان در انجام رفتارهای پیش‌دستانه و پیشگامانه سازمانی طرح‌ریزی نموده و عرصه را برای هنرنمایی این سرمایه‌ها مهیا نمایند. با توجه به اهمیت این موضوع، این پژوهش به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر انجام رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجی‌گری تلنگر سازمانی در سازمان‌های دولتی استان گیلان پرداخته است. با توجه به عدم وجود پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار پیشگامانه با میانجی‌گری تلنگر سازمانی در هیچ پژوهش داخلی و خارجی، پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را به‌بوته آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج‌شده و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار بگیرد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان داد که ضریب تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی برابر ۰/۷۲ است که تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت وجود سطح بالایی از سرمایه اجتماعی موجب انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی را فراهم می‌کند. به عبارتی دیگر وجود فرهنگ، ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها، هنجارها و زبان مشترک، وجود شبکه ارتباطی مناسب و نوع روابط خاص حاکم در بین اعضای یک سازمان، امکان انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی را میسر می‌نماید. نتایج احصاء شده با بخشی از نتایج تحقیقات کهربایی و همکاران (۱۳۹۹)،

یزدان‌شناس و آقایی (۱۳۹۷) و اسمیتا و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که مقدار ضریب تأثیر سرمایه اجتماعی بر تلنگر سازمانی برابر ۰/۶۴ 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 که ماحصل آن ایجاد تلنگری بدون اجبار و زور، در انجام رفتارهای سازمانی است. بر اساس یافته‌های دیگر تحقیق (فرضیه سوم) مشخص گردید که تلنگر سازمانی بر انجام رفتار پیشگامانه سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد که ضریب تأثیر آن نیز ۰/۶۶ است. بر اساس این نتیجه می‌توان بیان نمود که استفاده از مشوق‌های سازمانی می‌تواند به‌عنوان نیروی محرکه در انجام رفتارهای پیشگامانه تلقی گردند. نتایج به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج تحقیقات کشاورز و همکاران (۱۴۰۰)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸) و لی و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. همچنین مشخص شد که تلنگر سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی تأثیرگذار است (فرضیه چهارم). یافته‌های تحقیق، ضریب این تأثیر را ۰/۴۶ نشان می‌دهد. در تفسیر این ارتباط می‌توان گفت که وجود محرک‌های درونی (مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) و بیرونی (مؤلفه‌های تلنگر سازمانی) باعث افزایش انگیزه اعضای یک سازمان برای انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی می‌شود.

نتایج احصاء شده 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؛ لذا می‌توان از سرمایه اجتماعی و مواهب آن (به‌ویژه اعتماد ایجادشده) برای تقویت و تداوم انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی به‌منظور کاهش دامنه تأثیرگذاری عوامل محیطی استفاده نمود. این نتایج حکایت از وجود رابطه معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی است. از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر سرمایه اجتماعی

با تلنگر سازمانی رابطه معنی‌دار دارد و افزایش ابعاد سه‌گانه این متغیر (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) موجب پیوند و روابط شبکه‌ای و ارتقای اعتماد و هویت مشترک میان آحاد کارکنان یک سازمان شده و در نتیجه به‌عنوان 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 تاثیرگذاری بر فعالیت‌های کارکنان برای انجام اقداماتی برای دستیابی به اهداف سازمانی بدون اجبار و زور هستند. این موضوع دلالت بر رابطه معنادار این مفهوم با انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی دارد. از نتایج دیگر تحقیق تأثیر سرمایه اجتماعی از طریق تلنگر سازمانی بر انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی است. از آنجاکه سازمان‌های دولتی می‌بایست در قبال مأموریت و نقش‌هایی که در جامعه ایفاء می‌کنند، پاسخگو باشند و در جهت افزایش رضایت‌مندی و بهبود عملکردشان تدبیر مناسبی بیندیشند، توجه به سرمایه اجتماعی که با متغیرهایی همچون اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد، به‌عنوان پیشران‌های بیرونی به همراه تلنگرهای سازمانی به‌منزله 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 مصونیت بخشی به سازمان در مواجهه با عوامل محیطی و تقلیل تاثیرگذاری بر ارکان سازمان را فراهم می‌نمایند.

بر اساس این یافته‌ها و با توجه به اهمیت هریک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تلنگر سازمانی در بهبود انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی، پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به تغییرات مستمر عوامل محیطی و تاثیرگذاری 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 به‌منظور تحقق اهداف سازمان فراهم نمایند. از آنجاکه 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 انتخاب عملکرد کارکنان گام بردارند. تمرکز بر سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک سرمایه گذاری خاص که به متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران می‌پردازد، می‌تواند روح اعتماد و همبستگی را در سازمان‌های دولتی بازگرداند؛ بنابراین با ایجاد فضای اعتماد در محیط کار، افزایش فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد، استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظام ارزیابی عملکرد و با آموزش و به‌کارگیری صحیح مهارت‌های رفتاری کارکنان و مدیران می‌تواند کارگشا در زمینه انجام رفتارهای پیشگامانه سازمانی باشد. همچنین با استفاده از ظرفیت‌های دولت الکترونیک (شبکه‌های اجتماعی و چایگاه های خبری) زمینه تبادل اطلاعات بین تمامی سازمان‌ها و کارکنانشان و آحاد جامعه را فراهم می‌کند تا همه کارکنان درک صحیحی از شرایط موجود و نحوه اقدام در این خصوص را داشته باشند. رقابت فزاینده کسب‌وکار، ضرورت حس همکاری صمیمانه و تشریک‌مسابی بین کارکنان (به‌عنوان موتور محرک توسعه سازمان) را بیش‌ازپیش برجسته کرده است، مسئولین 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 به 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 تعدیل گر جوسازمانی نوآورانه»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۷ (۱) ۸۷-۱۰۹.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مولوی، زینب؛ سهرابی، آرزو (۱۴۰۰). «جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری»، سرمایه اجتماعی، ۸ (۳) ۴۲۵-۴۴۹.

دیهیم پور، مهدی (۱۳۹۸). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال- نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸ (۹۴) ۳۹-۶۲.

رستگار، عباسعلی؛ موسی خانی، محدثه؛ کشاورز، محمد (۱۳۹۸). «سبز گرایی در سازمان‌های دولتی؛ بررسی نقش دلبستگی مکانی بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان با نقش میانجی رفتارهای جانشینی و باز یافتی و تلنگر سبز»، مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۲ (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.

عبدل زاده، سعید؛ عباس زاده سهرن، یدالله و یار محمد زاده، 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؛ آقایی، مصطفی (۱۳۹۸). «الگوی اثرگذاری جو 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.

References

- Abdulzadeh, Saeed; Abbaszadeh Sohran, Yadullah Viar Mohammadzadeh, Peyman (1403). "Presenting the pathological model of social capital in the education system", *Social Capital Management*, 11, Vol. 3, pp. 269-285. (Persian)
- Alqudaha, I.H.A; Carballo-Penela. A & Ruzo-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. (۲۰۱۱). Modeling a structural path in management, Tehran, Negha Danesh (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*.

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, pp. 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 (۱۴۰۰). "The Dark Side of Social Capital: Examining the Role of Social Capital in the Tendency to Administrative Corruption", *Social Capital Management*, Vol. ۸, Vol. ۳, p. ۴۴۹-۴۷۵. (Persian)

Dehimpour, M. Miandari, K. Najari, R. & Abedi Jafari, H (۲۰۱۷). "The effect of organizational transparency on organizational trauma management with the mediation of social capital", *Social Capital Management*, Vol. ۴, No. ۲, pp. -۲۸۳ ۳۰۷. (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, pp. 101-111.

Jha, A., Boudreaux, C. J., & Banerjee, V. (2018). "Political leanings and social capital", *Journal of behavioral and experimental economics*, 72, pp. 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 (۲۰۲۱). "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 ۱۰, Vol. ۲, pp. ۴۵-۱. (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 (۲۰۲۱). "Investigating the role of organizational momentum, emotional intelligence and intrinsic motivation in creating employees' environmental behavior", *Organizational Behavior Studies*, ۱۰, No. ۱, pp. ۱۲۵-۱۰۳. (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

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. *paper Title. CONVERTER*, 2021(7), 417-433.

management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of Management*, 45(2), 819-846.

Mikiewicz, P. (2021). "Social Capital and Education – An Attempt to Synthesize Conceptualization Arising from Various Theoretical Origins", *Cogent Education*, 8(1), pp. 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. (۱۹۹۸) Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, ۲۳(۲) ۲۶۶-۲۴۲.

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. K., & Bindl, U. K. (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, pp. 29-36.

Rastgar, A; Musa Khani, M; & Keshavarz, M(۲۰۱۸). "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*, ۲nd, Vol. ۳, pp. ۸۶-۹۳. (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), pp. 195-209.

Behavior Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43-57.

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

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.(۲۰۱۹). "The influence of social capital on strategic innovation with regard to the role of the moderator of innovative organizational climate", *Social Capital Management*, ۷, No. ۱, pp. ۸۷-۱۰۹. (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), pp. 252-260.
- Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. *Innovation*, 21(4), pp. 506-532.
- Yazdanshenas.M.& Aghaei,M. (۲۰۱۸). "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*, ۳۲, Vol. ۱, pp. ۱۵۷-۱۳۵. (Persian)
- Zarei, Mustafa; Ahmadi, Mohsen and Selagi, Mohammad (1400). "Human Capital Productivity Model in Revolutionary Institutions", *Public Administration Perspective*, 12, No. 2, pp. 126-147. (Persian)