

آزمون مدل ساختاری رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی

علی اکبر امین بیدختی، دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
* سیداحمد محمدی حسینی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سمنان، ایران
عذرا حسین پور، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه سمنان، ایران

چکیده

این مطالعه نقش رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی بر چابکی را با تأکید بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد. اهمیت بررسی تعهد سازمانی در مطالعات مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین مطالعه حاضر سعی دارد به بهبود تعهد و چابکی دانشگاه‌ها با در نظر گرفتن متغیرهای رفتار و کارآفرینی بپردازد. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۴۸۶ نفر از کارکنان دانشگاه سمنان تشکیل می‌دادند و نمونه پژوهش شامل ۲۱۴ نفر از کارکنان است که با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده‌اند. یافته‌ها نشان داد که فرایندهای رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی دارد و تعهد هم تأثیر مثبت، مستقیم و معنی داری بر چابکی سازمانی دارد، به علاوه تعهد می‌تواند نقش واسطه را بین رفتار و چابکی و بین کارآفرینی و چابکی ایفا کند. بنابراین، این مطالعه، اهمیت رفتار شهروندی و کارآفرینی را بر تعهد و اهمیت هر سه این متغیرها را بر بهبود چابکی، روشن می‌سازد.

واژگان کلیدی: چابکی سازمان؛ تعهد سازمانی؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ کارآفرینی سازمانی

* نویسنده مسئول: hoseiniabbas72@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۵/۸/۸ پذیرش مقاله: ۹۶/۱/۱۷

قبل از انقلاب صنعتی پارادایم تولید دستی در همه سازمانها از جمله مؤسسات آموزشی حاکم بود. مشکلات ناشی از تولید دستی باعث مطرح شدن پارادایم تولید انبوه گردید. سازمانهایی که بر طبق این پارادایم کار می‌کنند، دارای تمرکز بالا، انعطاف ناپذیر و ارزش کم قائل شدن برای دانش کارکنان هستند. مؤسسات آموزش عالی هم در پاسخ به تقاضای محیط در خلال دوره (انقلاب صنعتی) به پارادایم تولید انبوه عکس العمل نشان دادند [۴]. پارادایم تولید انبوه دیگر برای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منحصر به فرد سیستم آموزش عالی این عصر مناسب نیست. در خلال چند دهه گذشته، همان طور که پارادایم تولید انبوه شروع به فرسوده شدن کرد، چابکی سازمانی تکامل یافت [۳]. چابکی برای نظام آموزش عالی این پیام را دارد که دوران مدیریت از طریق اهداف سلسله مراتبی یا از طریق منطق از پیش تعیین شده و کنترل‌های دقیق به سر آمده است و روشها و پارادایم سنتی دیگر پاسخگو نیست. بنابراین، برای چابکی سازمانی^۱ در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی محرکها، توانمندیها و توانمندسازهایی در نظر گرفته می‌شود [۳۲]. هدف سازمان چابک ایجاد رضایت در کارمندان است که موجبات افزایش روحیه و تعهد سازمانی را فراهم می‌نماید. در دهه‌های اخیر تعهد سازمانی^۲ به علت تأثیر آن بر تلاش و رفتار کارکنان نسبت به شغل مورد توجه بوده است [۲]. تعهد سازمانی از موضوعات مهم مدیریت، به ویژه رفتار سازمانی است که محققان زیادی به بررسی آن پرداخته‌اند [۲۷ و ۱۳]. تعهد و پایبندی از فرآیندهای مؤثر در کارایی سازمان است که می‌تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی تر برای حفظ سازمان منجر شود [۴۴]. از طرفی سازمانها برای انجام مأموریتها و اهداف

1. Agility organization
2. organizational commitment

خود نیاز به نوآوری و تمرین کارآفرینی سازمانی^۱ دارند، که می‌تواند در محصولات، خدمات و یا در فرآیندها رخ دهد [۳۹]. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که طی آن یک سازمان به بررسی دانش جدید می‌پردازد و با استفاده از دانش موجود به دنبال کسب و کار جدید می‌رود [۱۹]. از آنجا که کارآفرینی سازمانی دارای جهت گیری استراتژیک است، شامل ارزیابی مستمر از محصولات، فرایندها، خدمات و استراتژیهای سازمان است که تحت تأثیر نگرش کارکنان است [۵۲]. همچنین، رفتار شهروندی سازمانی^۲ در محل کار دارای اهمیت قابل توجهی است [۲۶]. رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کند که یک کارمند به عنوان یک عضو یک پارچه از سازمان عمل می‌کند [۶]، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی یک ساختار روانی اجتماعی است و درحوزه علم سازمان مطالعه شده است [۴۳]. واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان و بتمن^۳ در سال ۱۹۸۳ میلادی عنوان شد [۸]. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که دلالت بر همکاری و حرکات بنیادین دارد که در تعریف رسمی شغل به آن اشاره نمی‌شود [۲۸]. رفتار شهروندی سازمانی به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از فرد خواسته نشده است، ولی در کل از سازمان حمایت می‌کند و به آن سود می‌رساند [۳۱]. با این حال، با وجود توجه و اهمیت بسیار زیاد بر روی موضوع چابکی سازمانی، تحقیقات موجود نمی‌تواند به اندازه کافی ویژگیهای یک سازمان چابک را که از تعهد حمایت می‌کند را مستند سازی کند. با توجه به تحقیقات انجام گرفته در مورد پیامدهای تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی، اهمیت این متغیر بر کسی پوشیده نیست. از این رو درک اقدامات و تبعات مدیریتی در پی اعمال چابکی سازمانی، اهمیت بسزایی دارد. همچنین مطالعه در این زمینه کاربردهای مهمی در رابطه با مدیریت دانشگاه‌ها دارد، زیرا سوابق

1. organizational entrepreneurs
2. organizational citizenship behavior
3. Organ and Batman

تحقیقات مرتبط با مدیریت دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که پژوهش مستقل در زمینه بررسی اثر چابکی سازمانی بر رفتار شهروندی، تعهد و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداری دانشگاه در ایران، انجام نگرفته است. با این حال این پژوهش با این هدف انجام گرفت که بتواند شرح کامل تری از ویژگی‌ها چابکی سازمانی به عنوان ابزاری برای مواجهه با تغییرات دائمی و غیرقابل پیش بینی در رابطه با تعهد و رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارائه دهد.

مبانی نظری پژوهش

چابکی سازمانی

با افزایش تغییر در محیط کسب و کار و رقابتی شدن آن، سازمان‌ها به سیستم تولیدی نیاز پیدا می‌کنند که بتوانند به کمک آن به تمامی نیازهای مشتریان پاسخ دهند. مشتریان همواره خواهان محصولاتی با کاربرد بیشتر و متنوع تر بوده و تمایل دارند آنها را با سرعت هرچه بیشتر دریافت کنند [۱۰]. چابکی مفهوم نسبتاً جدیدی است و تعریف مشترک و جهان شمولی از این مفهوم، که مورد پذیرش همگان باشد وجود ندارد. در واقع هر محقق براساس نوع پژوهش خود از چابکی تعریفی خاص ارائه داده است که علی رغم بیان‌های متفاوت، تمامی آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی، و سرعت در وفق یافتن با آن را شرط اساسی چابکی می‌دانند [۵۶]. چابکی سازمانی برای استفاده از عوامل تولید و تغییر شرایط برای رسیدن به اهداف سازمان، کارکنان و سهامداران اساساً لازم است [۴۸]. چابکی سازمانی اشاره به قابلیت یک شرکت به سرعت در حال تغییر و یا انطباق در پاسخ به تغییرات دارد [۵۰]. چابکی نتیجه هشیار بودن نسبت به تغییرات، به صورتی همه جانبه (تشخیص فرصت‌ها و چالش‌ها) هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و با وجود قابلیت شایسته در استفاده از منابع برای

پاسخگویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف پذیر و مربوط که سازمان نیز توانایی اجرای آن را داشته باشد [۷]. از این رو چابکی سازمانی تسهیل و بازیابی دانش مربوط به کسب و کار را قادر می‌سازد و به درخواست این دانش برای توسعه خدمات با کیفیت بالا و محصولات و ظهور رقبای جدید واکنش نشان می‌دهد [۱۸]. در ارتباط با الگوها و چارچوب‌های مفهومی چابکی در تحقیقات گذشته باید اشاره نمود که دستیابی به چابکی، یکی از دغدغه‌های گردانندگان سازمان‌ها و نیز محققان در این حوزه بوده است. از اینرو، الگوها و چارچوب‌های مفهومی زیادی برای توسعه چابکی از سوی محققان ارائه شده است. که در پژوهش حاضر از مؤلفه‌های قابلیت‌های چابکی مدل شریفی و ژانگ^۱ (۲۰۰۱) برای سنجش چابکی سازمانی استفاده شده است که عبارتند از:

۱. پاسخ‌گویی: به توانایی تشخیص تغییرات و واکنش سریع و بهره‌جویی از آن‌ها اشاره دارد

۲. شایستگی: که بر توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان دلالت دارد
۳. انعطاف‌پذیری: یا همان قابلیت سازگاری است که عبارت از توانایی برای جریان دادن به فرآیندهای مختلف و کسب اهداف مختلف، با استفاده از امکانات و تسهیلات یکسان
۴. سرعت: عبارت است از توانایی انجام فعالیت‌ها در کم‌ترین زمان ممکن

تعهد سازمانی

سرعت تغییرات غیر قابل پیش‌بینی در محیط و شرایطی که مدیران در آن فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند، چرا که باید بیشتر وقت و انرژی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی کنند باعث شده نیاز به کارکنان متعهد،

1. Sharifi and Zhang

برانگیخته و وظیفه شناس بیشتر از قبل احساس شود و حتی به عنوان مزیت رقابتی سازمان باشد [۲۲]. بیش از یک دهه، سازگاری و تعهد در کار، برای دانشگاهیان و دست اندرکاران اهمیت زیادی پیدا کرده است [۲۰ و ۴۲]، چرا که از طریق شناسایی جنبه‌های داخلی مانند ارزش‌ها، شخصیت، اهداف و توانایی‌ها و نیز شناسایی محیط خارجی مانند سازمان و سرپرستان می‌توان به اهداف و خواسته‌های شغلی فرد پی برد [۲۹ و ۴۲]. از آنجا که تحقیقات نشان داده تعهد سازمانی تأثیر قابل توجهی در عملکرد سازمان دارد [۱۱] و در اکثر پژوهش‌های مربوط به رفتار سازمانی که حتی موضوع اصلی آن تعهد نبوده است نیز در نظر گرفته شده است [۲۲]. پورتر و همکاران^۱ در سال ۱۹۷۴ تعهد سازمانی را یک باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش قابل توجه از طرف سازمان و تمایل برای رسیدن به عضویت در سازمان در نظر می‌گیرند [۳۵]، و لوتاز^۲ در سال ۲۰۰۷ تعهد سازمانی را نگرشی که منعکس کننده وفاداری کارکنان به سازمان و نیز فرآیندی پیوسته است می‌داند که از طریق آن مشارکت کنندگان سازمانی، توجه و نگرانی خود را برای سازمان و موفقیت و بهبود آن ابراز می‌کند [۹]. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که تعهد سازمانی پیش بینی کننده متغیرهای مهمی همچون غیبت از کار، تابعیت سازمانی، عملکرد و ترک خدمت کارکنان است [۱۶]. یانگ و پاندی [۵۵]، در پژوهشی بیان کردند که تعهد سازمانی به عنوان یک نقش میانجی تأثیر قابل توجهی در فرد و عملکرد سازمانی دارد. جمال [۲۴]، در پژوهشی نشان داد که تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. جانگ و یان [۲۵]، در پژوهشی دریافتند که بین تعامل کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. تحقیقات بر روی تعهد سازمانی طبقه بندی‌های مختلفی از انواع تعهد ارائه

1. Porter et al
2. Luthans

می‌دهد. اندیشمندان مدیریت و روانشناسی ابعاد گوناگونی برای تعهد سازمانی برشمرده‌اند اما کاملترین مدل ارائه شده برای تعهد در پژوهش‌های آلن و می‌یر [۲] شکل گرفته است. آلن و می‌یر تعهد سازمانی را به تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کردند [۵۸]، و ما در پژوهش حاضر از این طبقه بندی برای تعهد سازمانی استفاده کرده‌ایم که در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر عبارت است از تعهد مبنی بر ارزش نهادن به سازمان که کارمند نیز در بقای سازمان سهیم می‌شود. آنها که تعهد مستمر خوبی دارند در سازمان می‌مانند، زیرا به آن نیاز دارند. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. آنها که تعهد هنجاری قوی دارند، در سازمان می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند که از نظر اخلاقی باید این طور باشند [۴۱ و ۵۱].

کارآفرینی سازمانی

موج جدید تغییرات سازمان‌ها را با چالش‌هایی روبرو کرده است، که سازمان‌ها برای مقابله با این چالش‌ها و انجام مأموریت و اهداف خود نیاز به نوآوری و تمرین کارآفرینی سازمانی دارند [۳۹]. امروزه، نقش کارآفرینی سازمانی در سازمان‌ها مهم تر شده و مدیران به دنبال یک طرح کارآفرینی سازمانی دقیق‌اند. کارآفرینی سازمانی برخی از شرایط را در سازمان‌ها که به دنبال بهبود روند اجرا هستند را سریع، راحت و مؤثرتر فراهم می‌کند [۳۷]. کارآفرینی سازمانی به عنوان یک عنصر مهم در توسعه اقتصادی مطرح شده است [۵۸]. کارآفرینی سازمانی به وجود آورنده فرآیند نوآوری در سازمان و پیشتاز و حامی توسعه محصولات جدید است [۱۷]. دس و همکاران [۱۴] معتقدند کارآفرینی سازمانی به عنوان سیستمی از نقش‌ها و تغییرات اجتماعی، پایه‌های نظری را

برای ارتباط فعالیت‌های کارآفرینانه و آیت‌های پیشرفت سازمان فراهم می‌کند. لزوم توجه به افزایش نوآوری و خلاقیت، اثربخشی، بهره‌وری، ایجاد کسب و کار جدید باعث شده است که دولت‌ها به گونه‌ای اثر بخش به موضوع کارآفرینی بپردازند، بنابراین در این رابطه، آموزش عالی کشور، در بسط و گسترش مفاهیم کارآفرینی از طریق کارآفرینی سازمانی، نقش حساس و مهمی بر عهده دارد [۲۱]. مفهوم کارآفرینی، به عنوان یک پدیده جهانی و کلی در مسیر توسعه مراکز آموزش عالی و دانشگاه نمود پیدا می‌کند. در یکی از مهم‌ترین تقسیم‌بندی‌ها، کارآفرینی را دو نوع دانسته‌اند: کارآفرینی مستقل و کارآفرینی سازمانی، کارآفرین در کارآفرینی مستقل کسب و کار جدیدی تأسیس می‌کند تا کالا و خدمات جدیدی به جامعه عرضه شود، سرعت تصمیم‌گیری در آن بالاست و مسئولیت ریسک بر عهده کارآفرین است. در کارآفرینی سازمانی، شرایط مدیریت داخل سازمان‌ها بررسی و آسیب‌شناختی مدیریتی می‌شود تا بستر و شرایط لازم برای نوآوری و بالندگی سازمانی فراهم شود، در آن برای تصمیم‌گیری چرخه‌های طولانی وجود دارد و شرکت ریسک را می‌پذیرد [۳۰]. ما در پژوهش حاضر از ابعاد پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳)، استفاده کرده ایم که عبارت‌اند از: افعال سازمانی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین.

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی پدیده‌ای است که توجه محققان زیادی را جلب نموده است و در دهه گذشته به موضوع بزرگ تحقیقاتی تبدیل شده است. بولینو و تورنلی^۲ (۲۰۰۵) اشاره کردند امروزه، کارمند یک کارگر ایده آل است که نه تنها سطح بالایی از عملکرد

1. Margaret Hill
2. Bolino and Thornley

کار را نشان می‌دهد، بلکه در سطوح بالای رفتار شهروندی سازمانی درگیر است [۴۵]. در واقع، رفتار شهروندی سازمانی مشتری‌گرا است [۵۴]، از این رو رضایت مشتری در عملکرد بهبود کیفیت خدمات مهم است [۳۴]. با توجه به تحقیقات پادساکوف و همکاران [۴۷]، افزایش تولید، بهبود خدمات ارائه شده، بالا بردن رضایت مشتری و یا کاهش شکایات مشتریان رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد. ارگان (۱۹۸۸) معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و اختیاری است که به طور مستقیم به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما در مجموع به اجرای مؤثر عملکرد سازمان منجر می‌شود [۱]. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی سازمانی تأکید دارد؛ اول اینکه رفتار باید داوطلبانه باشد، یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده است و نه بخشی از وظایف رسمی فرد، دوم اینکه مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد [۵]. علی‌رغم توجه فزاینده به موضوع رفتار شهروندی سازمانی، بین صاحب نظران در مورد ابعاد این مفهوم اجماع نظر کاملی وجود ندارد. اما کاربردی‌ترین دسته بندی از رفتار شهروندی سازمانی متعلق به ارگان است، که مؤلفه‌هایی؛ مانند: جوانمردی، نوع دوستی، فضیلت اجتماعی، وجدان و تواضع می‌باشد [۳۸] و ما در پژوهش حاضر از این دسته بندی استفاده کرده ایم که در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت.

۱. جوانمردی: توان و تمایل افراد در تحمل ناملایمات و سختی‌ها در سازمان بدون گله و شکایت کردن از آنها.
۲. نوع دوستی: اعمال داوطلبانه‌ای است که به دیگران در حل مشکلات مرتبط با شغلشان کمک می‌کند.

۳. فضیلت اجتماعی: به مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای سازمان گفته می‌شود.
۴. وجدان: به این معناست که کارکنان فراتر از حداقل احتیاجات نقش خود ظاهر شوند.
۵. تواضع: رفتاری بصیرتی است که فرد به دیگران کمک می‌کند از اشتباهات کاری جلوگیری کنند.

پیشینه پژوهش

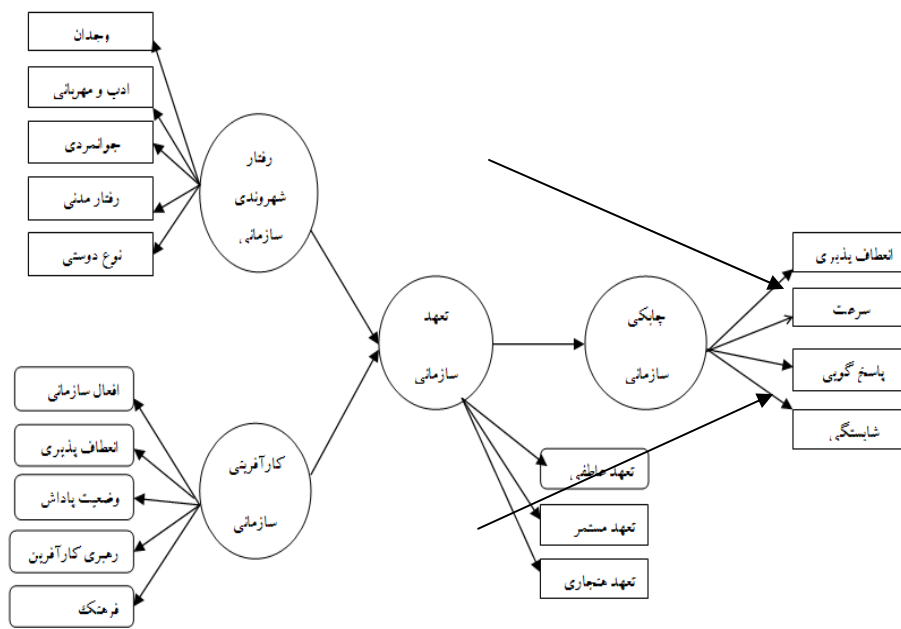
لامپکین و دس [۳۳] بر این باورند که تقریباً همه سازمانها، شرکتها و پیمانهای بین المللی در حال تلاش برای استفاده از فرصتهای بازار به دنبال کارآفرینی در سازمان هستند، کارآفرینی سازمانی اشاره به تعهد سازمان برای رسیدن به فرصتهای جدید می‌باشد. فرهنگ یک سازمان کارآفرین با انعطاف پذیری، کارآفرینی، تغییر و ریسک پذیری، کارگروهي، تعهد، محیطی لذت بخش و همراه با هیجان و رقابت توصیف می‌شود. ضهیر و همکاران [۵۸]، در پژوهشی با عنوان، تأثیر کارآفرینی سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند، یافته‌های آنها نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی و نیز بین کارآفرینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. مقدم و همکاران [۳۹]، در پژوهشی با عنوان کارآفرینی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانهای دولتی شهر مشهد انجام دادند، نتایج اصلی این مطالعه نشان می‌دهد که گرایش به کارآفرینی، مدیریت کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر مشهد وجود دارد و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانهای دولتی این شهر تأثیر دارد. نوروزی سید حسینی و کلاته سیفری [۴۱]، در پژوهشی تحت عنوان اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی انجام دادند نتایج آنها نشان داد که کارآفرینی سازمانی بر

جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی اثرگذار است. دیویس، مارکوز و الگوسیل [۱۵]، پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان انجام دادند، یافته‌های آنها نشان داد که ابعاد تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. کاسا و حسن [۲۶]، در تحقیقی با عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی در محل کار بسیار مهم است و بین رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. لی یو و همکاران [۳۴]، در پژوهشی با عنوان نیروی کار و رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین نیروی کار و رفتار شهروندی سازمانی تعامل وجود دارد، زیرا تمایل کارکنان درگیر در سازمان فراتر از روابط رسمی شغل می‌باشد. شرهیی و کارووسکی [۴۹]، در پژوهشی با عنوان رابطه بین سازمان کار و چابکی نیروی کار در شرکت‌های تولیدی کوچک انجام دادند، در این تحقیق در مجموع ۴۱ مدیر، ۸۲ کارمند، و ۵۲ کارگر از شش شرکت تولیدی کوچک در آن شرکت داشتند، سه پرسشنامه به منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد نتایج بیانگر ارتباط بین توسعه چابکی با نیروی کار است، همچنین نشان می‌دهد استقلال و چابکی در محل کار یکی از عوامل مهم موفقیت نیروی کار است و نیز ترکیبی از خواسته‌های شغلی و عدم اطمینان کار اثر قابل توجهی بر چابکی نیروی کار دارد. این مطالعه نشان می‌دهد که تأمین چابکی کار باعث توسعه روابط همکاری قوی در یک سازمان می‌شود. نیک پور و سلاجقه [۴۰]، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی انجام دادند یافته‌های تحقیق آنها نشان داد که بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. گابریل و همکاران [۱۸] به بررسی روابط بین ساختارهای مدیریت دانش و چابکی سازمانی پرداختند که داده‌ها از ۱۱۲ شرکت

مدیریت بر آموزش سازمانها

اسپانیایی گردآوری شده است و نتایج حاصل از آن بیانگر این است که بین چابکی سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش رابطه و اثر مستقیم وجود دارد.

بعد از مبانی نظری و پیشینه پژوهش، لازم است مدل مفهومی طراحی شود. هر مدل مفهومی به عنوان مبنایی برای انجام دادن مطالعات و تحقیقات است، به گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر پژوهش و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. بر همین اساس، مدل مفهومی مورد نظر را می‌توان در زیر مشاهده کرد.



مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

۱. رابطه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با تعهد سازمانی آنها همراه است.
۲. رابطه کارآفرینی سازمانی با تعهد سازمانی همراه است.
۳. رابطه تعهد سازمانی کارکنان با چابکی سازمانی آنها همراه است.

۴. رفتار شهروندی سازمانی به واسطه تعهد سازمانی بر چابکی تأثیر غیر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد.
۵. کارآفرینی سازمانی به واسطه تعهد سازمانی بر چابکی تأثیر غیر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش، براساس هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی و پژوهشی، به خصوص دانشگاه سمنان است و براساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. به منظور جمع آوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین از یک مطالعه میدانی در میان کارکنان دانشگاه سمنان استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قرار دادی دانشگاه سمنان بودند که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به خدمت اشتغال داشتند. این تعداد شامل ۴۸۶ نفر می‌باشد. نمونه آماری مناسب برای پژوهش براساس فرمول کوکران در سطح خطای ۰/۰۵، تعداد ۲۱۴ نفر محاسبه شد. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بین ۲۲۰ نفر به صورت تصادفی ساده توزیع شد. از این تعداد ۲۰۵ پرسشنامه بازگشت داده شد. از این میان ۱۹۸ پرسشنامه انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

$$n = \frac{486 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{486 \times 0.05^2 + (196^2 \times 0.5 \times 0.5)} = 214$$

به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه این پژوهش شامل ۸۲ سؤال (گویه) می‌باشد. اگر چه مجموعه

این سؤالات در یک پرسشنامه آمده است، اما شامل پنج دسته سؤالات متمایز از هم می‌باشد. از ۸۲ سؤال پرسشنامه مذکور، ۴ سؤال مربوط به تعیین جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ دهندگان، ۱۵ سؤال برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی که توسط ارگان (۱۹۹۸) تعیین و دارای پنج بعد وجدان، ادب و مهربانی، جوانمردی، رفتار مدنی و نوع دوستی، ۲۴ سؤال برای سنجش تعهد سازمانی که براساس پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، که دارای سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر، ۱۶ سؤال برای سنجش چابکی سازمانی که دارای چهار بعد سرعت، انعطاف پذیری، شایستگی و پاسخگویی است براساس پرسشنامه شریفی و ژانگ (۲۰۰۱) و ۲۳ سؤال برای سنجش کارآفرینی سازمانی با ابعاد افعال سازمانی، انعطاف پذیری، وضعیت پاداش، رهبرکارآفرین و فرهنگ کارآفرین که از پرسشنامه مارگریت هیل (۲۰۰۳) اقتباس، و با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شده است. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و اعتبار پرسشنامه تعیین شود. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب همبستگی درونی با آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات متغیرها به ترتیب، ۰/۷۳ برای رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۹۲ برای کارآفرینی سازمانی، ۰/۸۷ برای تعهد سازمانی و ۰/۹۱ برای چابکی سازمانی بدست آمد. به منظور سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مد نظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط اساتید راهنما و مشاور و متخصصان حوزه رفتار و مدیریت آموزشی این حوزه تعیین شد و جهت بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که یافته‌ها نشان داد از بین چهار متغیر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی، سؤالات (۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ و ۲۴) متغیر تعهد سازمانی و نیز دو سؤال (۱۰ و ۱۱) از متغیر کارآفرینی سازمانی دارای بار عاملی کمتر ۰/۳ بود که از سؤالات حذف و دوباره سؤالات ران شد و در

نهایت مدل نهایی ارائه گردید و نتایج نشان داد تمام بارهای عاملی بالای ۰/۳ بوده که بیانگر روایی می باشد.

تجزیه تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر نشان داد که از بین ۱۹۸ نفر پاسخ دهنده، معادل (۵۱/۰) را زنان و بقیه را مردان تشکیل می دهند. که این می تواند نشان دهنده این باشد که اکثر افراد شاغل در دانشگاه سمنان را زنان تشکیل می دهند. از لحاظ سنی، ۷۳/۲ درصد از کل کارکنان جامعه حدود ۳۰ سال و بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند که می تواند ناشی از فرهنگ حاکم بر جامعه پژوهش حاضر باشد که نشان می دهد اکثر افرادی که در دانشگاه سمنان مشغول به خدمت اند جوان هستند. همچنین از لحاظ سابقه کاری هم بیشتر افراد سابقه ۵ تا ۱۰ سال دارند که این هم از جوانی جامعه پژوهش حاضر نشأت می گیرد. به علاوه طبق یافته‌ها، ۷۸/۳ درصد پاسخگویان تحصیلات لیسانس و بالاتر دارند.

آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود تا براساس نرمال بودن با نبودن آنها، آزمون‌ها استفاده شود. برای این منظور می توان از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده نمود. در این پژوهش داده‌های مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۱) نشان می دهد که پاسخ‌های شرکت کنندگان به تمام پرسش‌های پژوهش دارای ویژگی توزیع نرمال می باشد.

جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

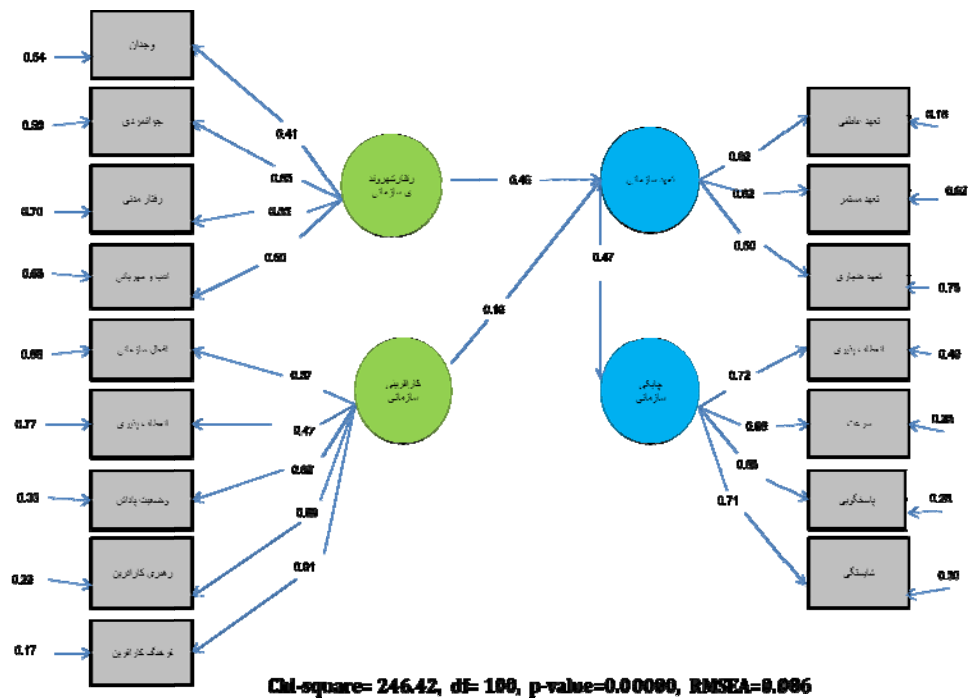
متغیر	Z	سطح معناداری (sig)
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۰۸۰	۰/۱۹۴
کارآفرینی سازمانی	۰/۸۹۵	۰/۴۰۰
تعهد سازمانی	۰/۹۴۹	۰/۳۲۸
چابکی سازمانی	۰/۹۹۱	۰/۲۸۰

آزمون مدل فرضی

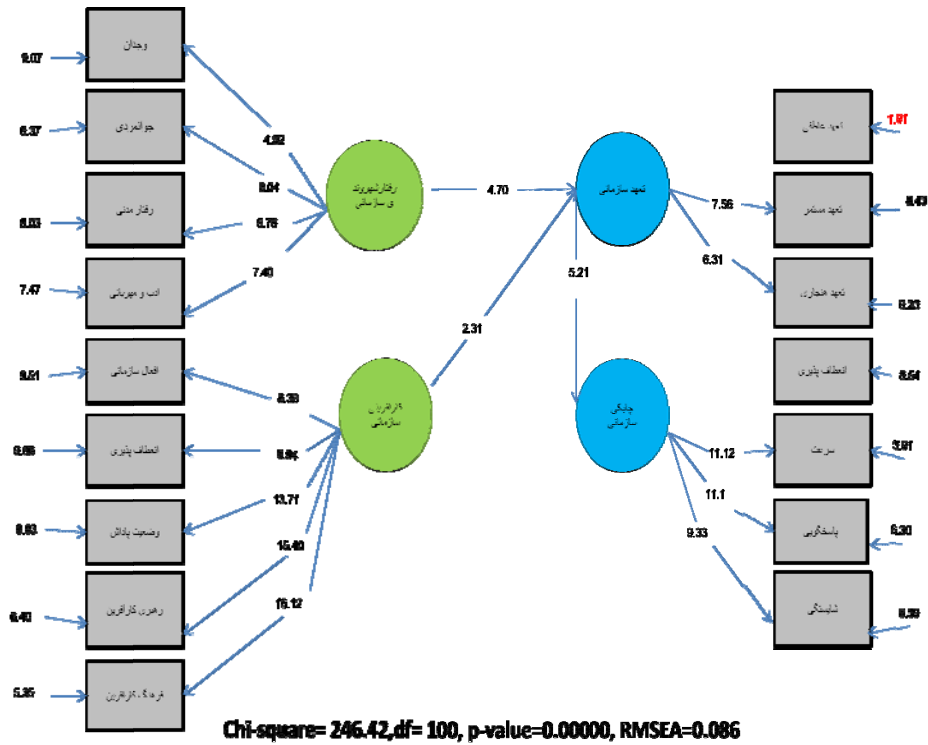
در این قسمت با انجام تحلیل‌های مناسب به آزمون خواهیم پرداخت. همانطور که در دیاگرام‌های ۱ و ۲ ملاحظه می‌گردد مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارد. در مورد روابط بین اجزای مدل این نتایج بدست آمده است:

همان‌طور که مدل‌های زیر نشان می‌دهند رفتار شهروندی سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم برابر با (۰/۴۶) و معناداری آن برابر با (۴/۷۰) بر روی تعهد می‌باشد (تأیید فرضیه اول) و همچنین کارآفرینی سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم برابر با (۰/۱۹) و معناداری آن برابر با (۲/۳۱) بر روی تعهد سازمانی می‌باشد (تأیید فرضیه دوم). به علاوه تعهد سازمانی نیز بر روی چابکی سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم (۰/۴۷) و معناداری برابر با (۵/۲۱) است (تأیید فرضیه سوم)، لذا فرضیه چهارم و پنجم پژوهش یعنی میانجی بودن تعهد سازمانی در رابطه بین رفتار شهروندی و کارآفرینی و چابکی سازمانی نیز تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی به ترتیب دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر با (۰/۲۱۶) و (۰/۰۸۹) بر روی چابکی سازمانی می‌باشند. بنابراین اثر غیر مستقیم متغیر رفتار شهروندی سازمانی از اثر غیر مستقیم متغیر کارآفرینی سازمانی بیشتر می‌باشد.

خروجی مدل آزمون شده پژوهش در دیاگرام‌های ۱ و ۲ و جدول ۲ ارائه شده است. شاخص RMSEA در این مدل ۰/۰۸۶ و شاخص GFI معادل ۰/۸۶ محاسبه شد. چون مقدار GFI بالای ۰/۸۰ و مقدار RMSEA کم است، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود. نسبت کای دو به درجه آزادی در این پژوهش ۲/۴۶ محاسبه شده است که پایین تر از ۳ بودن آن نشان از برازندگی بالای مدل است. بنابراین می‌توان به نتایج تحلیل مسیر اتکا کرد. همچنین جدول ۳ اثرات مستقیم و غیر مستقیم رابطه متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



دیاگرام ۱. مدل در حالت تخمین استاندارد



دیاگرام ۲. مدل در حالت معناداری

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	مقدار به دست آمده	مقدار مجاز یا حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	X2/df	۲/۴۶	۳ <	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۸۶	۰/۱ <	خوب
۳	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۸۸	۰/۹۰ >	ضعیف
۴	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۱	۰/۹۵ >	متوسط
۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۲	۰/۹۰ >	خوب
۶	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۱	۰/۹۰ >	خوب
۷	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۸۷	۰/۹۰ >	متوسط

جدول ۳. نتایج ضرایب مستقیم، غیر مستقیم رابطه متغیرهای پژوهش

ساختار	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
رفتار شهروندی سازمانی ← تعهد سازمانی	۰/۴۶	
کارآفرینی سازمانی ← تعهد سازمانی	۰/۱۹	
تعهد سازمانی ← چابکی سازمانی	۰/۴۷	
رفتار شهروندی به واسطه تعهد بر روی چابکی		۰/۲۱۶
کارآفرینی به واسطه تعهد سازمانی بر روی چابکی		۰/۰۸۹

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تعیین اثر رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر چابکی سازمانی و نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان اداری دانشگاه سمنان بود. یافته‌های این پژوهش با توجه به نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد: رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد

دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری است. این نتیجه با نتایج تحقیقات چیانگ و چنگ [۱۲] و وانگ و کیونگ [۵۳] همخوانی دارد. این نتیجه بیانگر این است که اگر سازمانی کارکنان متعهدی داشته باشد، انتظار می‌رود که رفتارهای شهروندی از سوی آنها بروز کند. از این رو هر چه میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر تعهد کاری آنان دارد و به تبع آن موجب ارتقای تعهد سازمانی می‌شود که در مجموع اثر بخشی و کارایی سازمان و نیز نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند را در پی دارد. ثانیاً نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر میزان تعهد در سازمان دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق فوکس [۱۷] و ماهونی و همکاران [۳۶] همخوانی دارد. این نشان می‌دهد که بین کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد، مدیران می‌توانند از طریق کارآفرینی سازمانی محیط کسب و کار خوب ایجاد کنند و این می‌تواند بر کارکنان تأثیر بگذارد و از نوآوری و ایده‌های آنان حمایت کند، آنها نیز در مقابل سازمانی که برایشان ارزش قائل است، احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند و در صدد عمل متقابل بر می‌آیند و تلاش خواهند کرد رفتاری که به سازمان کمک می‌کند، انجام دهند و آشکارا به کارآفرینی بپردازند. ثالثاً نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر چابکی در سازمان دارد. درباره وجود ارتباط بین این دو متغیر تحقیقات بسیار کمی انجام گرفته است. شاید علت آن در این امر نهفته باشد که چابکی سازمانی پدیده نو ظهوری است که درباره آن باید تحقیقات بیشتری انجام گیرد تا به صورت قاطع و محکم بتوان در موردش بحث کرد. با این اوصاف این نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که تعهد می‌تواند نقش مؤثری در میزان چابکی سازمان و باعث افزایش چابکی در سازمان شود. بنابراین اگر سازمان‌ها به خصوص دانشگاه سمنان خواهان این باشد که مشکلات و مسائل پیش روی خود را حل کند باید کارکنان را برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف آموزش داده، تغییرات را پیش

بینی کرده و همکاری و تعاون را در بین کارکنان ترویج داده تا کارکنان حس تعلق به شغل خود را بدست آورند و تعهد در آنان افزایش یابد. همچنین یافته‌ها از نقش میانجی تعهد سازمانی بین کارآفرینی و چابکی سازمانی حکایت دارد. به علاوه یک دانشگاه چابک باید با انجام عملیات در کوتاه‌ترین زمان، با کم‌ترین هزینه و با کیفیت بالا به رفتارهای نوآورانه و بزرگ‌منشانه پرداخته و با حمایت از فعالیت‌هایی مانند شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و به کارگیری نظرهای آنان؛ موجب افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در قبال تصمیمات اتخاذ شده شوند. براساس نتایج این پژوهش فرایندهای رفتار شهروندی و کارآفرینی به عنوان پیش‌شرطها و عوامل مؤثر بر تعهد و چابکی سازمانی مورد شناسایی قرار گرفتند. که براساس یافته‌های این پژوهش وجود رفتار شهروندی و کارآفرینی باعث بروز افراد بسیار متعهد و کارآمد و سرعت پاسخگویی به تغییرات می‌گردد. در این بخش براساس نتایج حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده و آزمون‌های آماری انجام شده، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه‌ها در خصوص رابطه متغیرهای پژوهش اقدامات زیر را انجام دهند:

۱. باتوجه به تایید رابطه بین رفتار و تعهد کارکنان برای دستیابی به تعهد سازمانی بیشتر پیشنهاد می‌شود با پرورش و توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان از طریق دوره‌های آموزشی کافی و مناسب برای ایجاد احساس فراهم بودن فرصت‌های رشد و موفقیت اقدامات لازم را به عمل آورد.
۲. با توجه به تأثیرگذاری کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی بر چابکی سازمانی در دانشگاه بایستی با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی و برجسته کردن برخی از خصیصه‌های اخلاقی در سازمان بسترهای لازم را جهت افزایش چابکی و سوق دادن اعضای سازمان به سمت ابتکار و نوآوری فراهم آورند.
۳. تایید رابطه بین تعهد سازمانی و چابکی سازمانی، این مساله را تاکید می‌کند که سازمان‌های جست و جو گر چابکی باید با تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در

نیایند و از عوامل ایجاد و ارتقای چابکی که عبارتند از: آگاهی، انعطاف پذیری و بهره وری در سازمان است بهره برند. چنین سازمانی توأم با کاهش غیبت، تأخیر، ترک خدمت کارکنان و در نهایت نیروی انسانی وفادار همراه خواهد بود.

۴. با توجه به نتایج پژوهش و مطلوب بودن کارآفرینی سازمانی، جهت بهبود و ارتقاء عامل نوآوری و تغییر پیشنهاد می‌شود که مدیران جهت حل مشکلات در دانشگاه از تجربیات کاری گذشته، تبادل اطلاعات و توجه به مهارت‌های کارکنان در راستای اهداف سازمانی بهره جویند.

۵. بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه از اعمال هر گونه کنترل مستقیم و تأکید بر اجرای مقررات خشک و دست و پاگیر بپرهیزند. مسئولان باید با ایجاد همسویی میان اهداف شخصی افراد و اهداف دانشگاه، زمینه را برای ایجاد کارآفرینی سازمانی فراهم کنند.

منابع

1. Acaray.A & Akturan.A(2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207,pp. 472 – 482.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*.63, pp. 1-18.
3. Apple, M.W. (2008) “What Reform Talk does: Creating New Inequalities in Education” .*Educational Administration Quarterly*, 24 (3).
4. Bagheri Karachi, A & Abbas Pur, A. (2012). agility, innovative approach in the management of universities. *the*

quarterly innovation and value creation, 1(1) , pp. 61- 72, [Persian].

5. Bienstock, C. Carol., Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17 (4): 357-378.
6. Bodoh M. N., (2012). Mastery of Socialization Content and Citizenship Behavior Associated With Organization and Newcomer Commitment: A Correlational Analysis. PhD Thesis. Northcentral University Graduate Faculty of the School of Business and Technology Management.
7. Braunscheidel, M & Suresh, N.(2009)- The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response-*Journal of Operations Management*, 27 ,119–140.
8. Burton, C. H.(2003). An Empirical Investigation o f the Interrelationships o f Organizational Culture, Managerial Values, and Organizational Citizenship Behaviors. PhD Dissertation. George Washington University. Washington, D.C, U.S.
9. Bushra, F. &Usman, A. &Naveed, A. (2011).Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of lahore (Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*, 2,18pp.261-267
10. Carlson. J&Yao. A.(2008)- Simulating an agile, synchronized manufacturing system-Int. J. Production Economics, 112, pp, 714–722.
11. Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, pp. 490-510.

12. Chiang, Chun – Fang. Sheng, Tsung (2011). “The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China”. *International journal of hospitality management*, Vol. 31, Issue 1, PP: 180-190.
13. Dawely, David D., Stephens Robert D. and Stephens David B.(2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of vocational behavior*, 67, pp: 511-525.
14. Dess, G. G., Ireland, R. D., Zahra, S. A., Floyd, S. W., Janney, J. J., & Lane, P. J. (2003). “Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship”, *Journal of Management* , 29(3), 351–378.51.
15. Devece.C, Marques.D.P & Alguacil.M.P(2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, pp.1-5.
16. Fiortio, J; Bozaman, D. P; Young, A; & Meures, j. A. (2007). Organizational commitment, human resource practices and organizational characteristics. *Journal of Managerial Issues*. 5 (2), 186-207.
17. Fox, Julie M. (2008). “Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension”. (Dissertation). Ohio state university. pp: 40-59.46.
18. Gabriel Cegarra.J , Soto-Acosta.P & Wensley.A.K.P (2015). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research* , pp.1-6.
19. Hayton, J.C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of

- empirical research. *Human Resource Management Review*, 15, 21-41.
20. Hill, L. (2013, January 03). Job applicants' cultural fit can trump qualifications. BloombergBusiness Retrieved from <http://www.businessweek.com/articles/2013-01-03/job-applicants-cultural-fit-can-trump-qualifications>.
21. Hosseini Aghdam, S. S (2011). The comparison of public and corporate entrepreneurship at the University of Tabriz Islamic Azad personality and its relationship with employees. Master of Science, University of Ferdowsi Mashhad, pp. 1-20, [Persian].
22. Hosseini Kia, S. M. A (2014). The effect of individual values on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment (Case Study: Bank of the Nation). Master of Science, University of Semnan, 127 , pp. 1-127, [Persian].
23. Hoveyda, R., Jamshidian. A. R., & Mokhtari far. H (2011). The relationship between organizational socialization and organizational commitment among secondary school teachers. *Applied Sociology*, 4(3), pp. 82 -63, [Persian]
24. Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20–29.52.
25. Jung.H.S & Yoon.H.H(2016).What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment:The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53 ,pp. 59–68.
26. Kasa.M & Hassan.Z(2015). The Role of Flow between Burnout and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- among Hotel Employees in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211 ,pp. 199 – 206.48.
27. Kondrat, Tommy B. Hausdorf Peter A., Korabik Karea and Rosin Hazel(2004). Linking career mobility with corporate loyalty: how does job change relate to organizational commitment? *Journal of vocational behavior*, 65, pp: 332-349.
28. Korkmaz,T.&Arpact,E .(2009) . Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence, *Journal of Science Direct* ,.64,.2,pp. 79 – 61.
29. Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
30. Kuratko, D.F., Morris, M.H., & Covin, J.C. (2011).” Corporate Innovation and entrepreneurship”. *Journal South Western Canada*, 11(6), 111-135.
31. Lambert , E.G. & Hogan , N.L. & Griffin , M.L.(2008).Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*,. 35, 1,pp. 68-56 .
32. Lin, C.T., Chiu, H., & Tseng, Y. (2006). Agility evaluation using fuzzy logic, *International Journal of Production Economics*, 101(2), 353-368.
33. Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (2001). Linking two dimension of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 42-451.
34. Lyu.Y, Zhu. H, Jun Zhong.H & Hu.L(2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenshipbehavior: The roles of hostile attribution bias and

- work engagement, *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69–80.
35. Macedo. Pinho.j.c & Silva L.L.,A.M(2016). Revisiting the link between mission statements and organizational performance in the non-profit sector: The mediating effect of organizational commitment. *European Management Journal*, 34 ,pp.36-46.
36. Mahoney . F. Daniel, Hums A, Andrew .P.S.(2010). Dittmor “Organizational justice in sport” . *Sport Management Review*, Volume 13, Issue 2, pp: 91-105.
37. Maktabi.H & Babakhanian.M (2015). Identification of Factors Affecting Organizational Entrepreneurship in Selected Sama Technical School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol 195,pp.940-947.
38. Markoczy Livia & Xin Katherine.(2004). The virtues of omission in organizational citizenship behavior, Anderson Graduate School of Management: University of California.
39. Moghaddam.J.Y , Khorakian.A & Maharati . Y(2015). Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performanceof Governmental Organizations in the City of Mashhad. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169 ,pp.75 – 87.
40. Nick Poor, A & Seljughe, S. (2010), examined the relationship between satisfaction and organizational agility Shfly employees in Kerman public organizations. *research management*, 3(7) , pp. 184-169,[Persian].
41. Norouzi Seyyed Hossein, R.,& kalate Safer, M. (2014). The effect of corporate entrepreneurship on organizational socialization and organizational commitment Province Mazndran. *physical education and sports*,7(1), pp. 108-89,[Persian].

42. Oh, I. -S., Guay, R.P., Kim, K., Harold, C.M., Lee, J. -H., Heo, C. -G., & Shin, K. -H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across east Asia, Europe, and north America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152.
43. Ozdemir.Y & Ergun.S(2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of personenvironment fit, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207 , 432 – 443.
44. Paglis, L. and Green, S (2002). “Leadership self- efficacy and manager, motivation for leading change”. *Journal of organizational behavior*, 23, pp:215-235.
45. Paille Pascal (2011). “Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction.” *Journal of Management Research*, 2011, Vol. 3, No. 1: E1.
46. Philpott, K.; Dooley, L.; O’Reilly, C; Lupton, G., (2011), “The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions”, *Technovation*, 31, 161-170.
47. Podsakoof, P. M., Mackenzie, S.B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). “OCB: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.” *Journal of Management*, 26(3), 513-563..
48. Shahrabi, B. (2012). The role of organizational learning and agility in changemanagement in state enterprises: A customer-oriented approach. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3(12), 2540–2547.
49. Sherehiy.B & Karwowski.W(2014) . The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44 , 466- 473.50.

50. Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463–486.
51. Tung chen. L. (2005). "Relationship among Transformational and Transactional leadership behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on the IT Department". Research and Development in Shanghai China. Thesis for Degree of Business Administration. pp: 8-33.
52. uslu.t , Bulbul .I.A &Cubuk.D (2015). An Investigation of the Effects of Open Leadership to Organizational Innovativeness and Corporate Entrepreneurship. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ,195 ,pp.1166 – 1175.
53. Wang, Jin. Keung, Chak – Wong (2011). "Understanding organizational citizenship behavior from a *cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China*". *International journal of hospitality management*, Vol. 30, Issue 4. PP: 845-854.
54. Wu, L.Z., Tse, E.C.Y., Fu, P., Kwan, H.K., Liu, J (2013). The impact of servant leadership on hotel employees' "servant behavior". *Cornell Hospitality Q.* 54 (4), 383–395.
55. Yang, K., & Pandey, S. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 335-360.
56. Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I. & Masrom, M. (2005). "The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia". *Information & Management*. Vol. 42. No. 6. Pp. 829-839.
57. Zali. M. R., Rajai, s., Mzaldyn. M. H.,& Ghotbi. S.(2014). The effect of psychological empowerment on the role of entrepreneurship in Iran Vdanmark (evidence-based data

- results in World Watch, 2011). *Entrepreneurship Development*, Volume 7, Number 3, pp. 445-427, [Persian].
58. Zehir.C, Muceldili.B & Zehir.S(2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, pp. 924 – 933.