

مطالعه تأثیر رفتار شهروندی سازمانی استادان بر بهبود رفتار کارآفرینانه
دانشجویان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان

Investigating the Impact of Professors' Organizational Citizenship Behaviors on the Improvement of Students' Entrepreneurial Behaviors in the Islamic Azad University (Shirvan Branch)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۶/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۳/۱۲

Jalal Ramezani

جلال رمضانی*

Fariman Ebrahimzadeh

فریمان ابراهیمزاده**

Behrang Esmaeili Shad

بهرنگ اسماعیلی شاد***

Abstract: The aim of this study was to investigate the impact of professors' organizational citizenship behaviors on the improvement of students' entrepreneurial behaviors. Actually, it was a descriptive-correlational study that studied a statistical population of 62 professors of the Islamic Azad University (Shirvan Branch) as well as 2800 students who were studying in the academic year 2015-2016 in this university. The professors were selected through the census method but the students were selected through quota random sampling method (N=338) based on Krejcie & Morgan Table. The data collection tools were limited to the Entrepreneurship Questionnaire (Aghaee, 2008) and Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (Oregon and Kanovsky, 1996). It should be noted that these questionnaires were characterized with acceptable face and content validity. Besides, the Cronbach's Alpha coefficients of Entrepreneurship Questionnaire and Organizational Citizenship Behavior Questionnaire were determined as 0.82 and 0.87, respectively. Next, the data were analyzed using SPSS Software (Version 18). The results showed that the level of organizational citizenship behavior among the professors of Islamic Azad University (Shirvan Branch) was above the average level (65.04) but the entrepreneurial behaviors of the students was low (45.24). The statistical findings showed that there was a significant correlation between professors' organizational citizenship behaviors and its dimensions and improvement of students' organizational entrepreneurial behaviors.

چکیده: هدف از اجرای این پژوهش، مطالعه تأثیر رفتار شهروندی سازمانی استادان بر بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل همه ۶۲ نفر استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان و ۲۸۰۰ دانشجوی آن دانشگاه در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ است. جامعه استادان به روش سرشماری و ۳۳۸ دانشجو به روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای بر اساس جدول کرجسی- مورگان انتخاب شدند. ابزار پژوهش عبارت از پرسشنامه کارآفرینی آقای (۱۳۸۷) و رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) است که روایی صوری و محتوایی داشته و آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۷ و کارآفرینی ۰/۸۲ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 18 تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که میزان رفتار شهروندی سازمانی استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان بیشتر از حد متوسط (۶۵/۰۴) است اما رفتارهای کارآفرینانه دانشجویان آن دانشگاه در حد پایین (۴۵/۲۴) است. یافته‌های آماری نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی استادان و ابعاد آن با بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

Key words: University, organizational citizenship behavior, organizational entrepreneurship.

واژگان کلیدی: دانشگاه، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی سازمانی

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
** استادیار دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول):
(febrahimzade@yahoo.com)

*** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

مقدمه

در حال حاضر، نوآوری تنها موتور رقابت‌پذیری بلندمدت است که عنصری ضروری در افزایش کارایی به‌شمار می‌آید. نوآوری نیز عامل بهبودبخش در اقتصاد دانشی مطرح شده است اما درک سنتی از فرایند نوآوری در حال تغییر است؛ زیرا الگوهای خطی، کارایی خود را در تبیین نوآوری از دست داده‌اند (فیلپوت و همکاران^۱، ۲۰۱۱، ۱۶۱). بر این اساس، مأموریت دانشگاه‌ها در بستر زمان، همگام با تحولات و دگرگونی‌های جهانی و در راستای هدف پاسخگویی به نیازهای اقتضایی جوامع، دچار تحول شده و به سوی مشارکت در پارادایم کارآفرینانه در حال حرکت است (اتزکowitz و لیدسدورف^۲، ۲۰۰۰، ۱۰۹).

به عقده شین و ونکتارامان^۳ (۲۰۰۰) کارآفرینی فرایندی است که به کمک آن فرصت‌هایی برای خلق محصولات و خدمات آتی، کشف، ارزیابی و بهره‌برداری می‌شوند. در ادبیات کسب‌وکار و آموزش کارآفرینی، کارآفرینی پشتیبان برنامه‌های مورد نظری است که بر اساس استناداتی نشان‌دهنده بهبود عملکرد کاری و تشویق نیروی انسانی برای شروع به کار هستند و نظام آموزشی که باعث ایجاد بازتاب مهارت‌های فردی و خلاقانه است تأثیر خوبی بر کارآفرینی خواهد گذاشت. مطالعات نشان داده‌اند که برنامه‌های آموزشی کارآفرینی، اثر مثبت و قابل توجهی بر انواع شاخص‌های کارآفرینی مثل هدف‌های کارآفرینی و مطلوبیت دسترسی به انواع کارآفرینی دارد (پیکری‌فر و مه‌نگار، ۱۳۹۱، ۳). کارآفرینی و ایجاد اشتغال بیش از هر چیز به میزان و نحوه سرمایه‌گذاری در آموزش عالی و تحقیق و توسعه کشور بستگی دارد (حسن‌پور گل‌افشانی، کلیچ و زراعتی، ۱۳۹۰). یونسکو دانشگاه‌های نوین را این‌گونه توصیف کرده: «جایگاهی که در آن، مهارت‌های کارآفرینی در آموزش عالی به‌منظور تسهیل قابلیت‌های فارغ‌التحصیلان و برای تبدیل شدن به ایجادکنندگان کار، توسعه می‌یابد». با توجه به این تعریف، دانشگاه دیگر صرفاً مکانی برای یادگیری آموزه‌های صرف نیست؛ همچنین دیگر مکانی نیست که فقط پروژه‌های تحقیقاتی را در جهت هدف‌های اقتصادی صنایع اجرا کند بلکه علاوه بر پیشبرد تمام این هدف‌ها، وظیفه‌ای بس خطیر بر عهده دارد یعنی تربیت افرادی که ایجادکننده کار باشند

1. Philpott et al

2. Etzkowitz & Leydesdorff

3. Shane & Venkataraman

(پیکری فر و مہنگار، ۱۳۹۱). در کشور ما، اغلب دانشگاه‌ها در نسل دوم دانشگاهی یعنی دانشگاه‌های پژوهش‌محور قرار دارند و فعالیت چندانی برای تجاری‌سازی یافته‌های پژوهش‌ها، تربیت افراد کارآفرین و تبدیل شدن به نسل سوم دانشگاه‌ها یعنی دانشگاه‌های کارآفرین ندارند (بہزادی و همکاران، ۱۳۹۳، ۶۹۸). تاکنون مدل‌های گوناگونی برای دانشگاه کارآفرین طراحی شده است (دیل^۱، ۱۹۹۵؛ لسلی و اسلاتر^۲، ۱۹۹۷؛ کلارک^۳، ۱۹۹۸؛ ون‌وات^۴، ۱۹۹۹؛ اترک‌وویتس و لیدسدورف، ۲۰۰۰؛ گوئرو^۵، ۲۰۰۶؛ اترک‌وویتس و ژو^۶، ۲۰۰۸)؛ اما کاستی‌هایی در این‌گونه مدل‌ها مطرح است چراکه آنها فقط فهرستی از ویژگی‌های دانشگاه‌های کارآفرین، ارائه یا بخشی از ارتباطات بین عناصر کارآفرینانه در دانشگاه را بررسی کرده‌اند. درنهایت، مسئله عمده در چنین مطالعاتی این است که دانشگاه را به‌طور مستقل از بافت سازمانی آن و به‌عنوان آنچه باید باشد، بررسی کرده‌اند و درباره چگونگی تقویت ویژگی‌های کارآفرینانه در ساختار برای دستیابی به این ویژگی‌ها سخنی نگفته‌اند؛ در حالی که الگوی دانشگاه کارآفرین از عوامل متعددی متأثر است که مهم‌ترین آن نقش عوامل رفتاری مرتبط با اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه است.

از موانع توسعه نیافتن و بروز نکردن رفتارهای کارآفرینانه در دانشجویان ایرانی این است که در نظام آموزش عالی کنونی با ساختار موجود، رابطه مناسبی بین محیط اقتصادی و محیط آموزشی دانشگاه وجود ندارد. تاکنون این تصور مطرح بوده است که دانشگاه باید صرفاً در امور آموزشی فعالیت کند اما در دیدگاه جدید، دانشگاه، مولد اصلی برای سرمایه‌گذاری و موتور توسعه جامعه تلقی می‌شود. انتظار و وظایف جدید، رسالت سوم دانشگاه به‌شمار می‌آید؛ بنابراین انتظار کنونی از دانشگاه این است که در کنار امر پژوهش و آموزش باید وظیفه دیگری را به‌عنوان موتورهای ابتکار و رشد اقتصادی بر عهده بگیرد (رستگار و قربانلو، ۱۳۸۷)؛ به نقل از پیکری فر و مہنگار، (۱۳۹۱، ۷).

1. Dill

2. Leslei & Slaughter

3. Clark

4. Van vaught

5. Guerrero et al

6. Etzkowitz & Zhou

علیرغم اهمیت نقش ساختارهای کالبدی نظام آموزش عالی بر توسعه رفتار کارآفرینانه دانشجویان، آنچه در پژوهش‌ها مغفول مانده، تأثیر عناصر محتوایی فرهنگ سازمانی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه است. از عناصر فعال در فرایند یاددهی - یادگیری، استاد (مربی) است که توجه به رفتار آن، نقش مهمی را در این فرایند ایفا می‌کند. از جمله این رفتارها که باید مورد توجه قرار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی است. بنا به نظر اورگان و رایان^۱ (۱۹۹۵) رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فردی و اختیاری قلمداد می‌شوند که به صورت مستقیم و آشکار به وسیله سیستم رسمی پاداش سازمان تعریف نشده‌اند و در مجموع کارایی سازمان را افزایش می‌دهند. به‌زعم پودساکوف و همکاران^۲ (۲۰۰۰) مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، سازه‌ای درباره چگونگی تعاملات پیوسته اعضای واحدهای سازمانی است. این رفتار، سطح و چگونگی پیامدهای سازمانی را در جهت مطلوب تقویت کرده، نیاز سازمان به اختصاص بخشی از منابع کمیاب برای انجام وظایف ساده سازمانی را کاهش داده، حفظ و نگهداری مکرر کارکنان در سازمان را آسان‌تر و با اختصاص زمان بیشتر به منظور برنامه‌ریزی و حل مشکلات کارکنان، توانایی آنان را برای اثربخشی سازمانی بهبود خواهد بخشید. پودساکوف و همکاران (۲۰۰۰) مقیاس پنج‌بعدی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه کردند که عبارت است از:

- نوع دوستی^۳: کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول.
- وظیفه‌شناسی^۴: انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود.
- جوانمردی^۵: تأکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن.
- فضیلت مدنی^۶: مستلزم حمایت از عملیات اداری سازمان است.
- ادب و نزاکت^۷: مشورت با دیگران پیش از اقدام، اطلاع‌رسانی پیش از عمل و رد و بدل کردن اطلاعات.

1. Organ & Ryan

2. Podsakoff et al

3. Altruism

4. Conscientiousness

5. Sportsmanship

6. Civic virtue

7. Courtesy

رفتار شهروندی سازمانی از ابعاد مهم جامعه‌شناسی سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌هاست. کارکنان دانشگاهی با رفتارهای نوع‌دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش‌خویی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت در دانشگاه کمک مؤثری خواهند کرد. رفتار شهروندی سازمانی از شاخص‌هایی است که عملکرد کارکنان را بهبود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد (هویدا و نادری، ۱۳۸۸، ۷).

با مطالعه رفتار شهروندی سازمانی در نظام آموزش عالی، تلاش می‌شود تا با تمرکز بر مدیریت رفتار نیروی انسانی، حرکت مراکز آموزش عالی برای دستیابی به هدف‌های عالی تسریع شود تا در نهایت به بهبودی و توسعه عملکرد هرچه بیشتر سازمان‌ها و حتی وضعیت اجتماعی جامعه منجر شود. به این ترتیب، مطالعه و بررسی این‌گونه رفتارها در مراکز آموزش عالی بسیار ضروری و مهم به نظر می‌رسد (موسی خانی، ۱۳۹۱، ۴۶). به‌زعم ییلماز و تاşدان^۱ (۲۰۰۹) درک بهتر رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسات آموزشی، می‌تواند به رشد و اثربخشی آن مؤسسات کمک کند. مدرسان مؤسسات آموزشی دارای کارکرد مطلوب، همه‌روزه از حداقل انتظارات شرح شغل فراتر رفته و رفتارهای شهروندی سازمانی جامعی از خود نشان می‌دهند. هنگامی که مدرسان به‌طور داوطلبانه فراتر از مسئولیت‌های رسمی شغل خود ظاهر می‌شوند، تأثیر آنها بر مؤسسات آموزشی چشمگیر خواهد بود.

بر این اساس، مسئله اساسی در پژوهش حاضر این است که آیا بین رفتار شهروندی سازمانی استادان و توسعه رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌ها می‌شود، این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌کنند. پژوهشگران سازمانی به تلاش‌هایی که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، از آن با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» یاد می‌کنند. اولین نظریه‌پردازی‌های مطرح در خصوص رفتار شهروندی سازمانی در سال ۱۹۳۸ توسط چستر بارنارد انجام گرفت. بارنارد با بیان

^۱. Yilmaz & Taşdan

مفهوم «تمایل و اشتیاق به همکاری» این رفتار را مورد توجه قرار داد. برخی صاحب‌نظران دیگر معتقدند پیشینه مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان در نظرات کاتز (۱۹۶۴) جستجو کرد. وی با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش کارکنان از اولین نظریه‌پردازان رفتار شهروندی سازمانی به‌شمار می‌رود (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰، ۵۵۱). اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری خودجوش و آگاهانه تعریف کرده است که به‌طور مستقیم یا روشن توسط نظام پاداش‌دهی رسمی سازمانی تقویت نشده اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد.

مؤلفه دیگر این پژوهش، کارآفرینی است. واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی **Entreprendre** گرفته شده است که به معنای «متعهد شدن» است. در ادبیات فارسی این واژه ابتدا به معنای کارفرما و سپس کارآفرین ترجمه شد (احمدپور و عزیزی، ۱۳۸۳، ۳).

کارآفرینی عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به‌منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها (سعیدی‌کیا، ۱۳۸۸، ۲۳). شومپتر، کارآفرینی را موتور محرکه توسعه اقتصادی می‌داند و از آن با عنوان «تخریب خلاق» یاد می‌کند (مقیمی، ۱۳۸۴، ۲۳). کارآفرینی، نوعی تصمیم اجتماعی است که از سوی نوآوران اقتصادی انجام می‌شود (هزارجریبی، ۱۳۸۴، ۱۱۵).

برخی تحقیقات انجام شده در خصوص متغیرهای پژوهش حاضر نیز به شرح زیر است:

سلطانی نژاد و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری تحولی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رفتار کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه مثبت وجود دارد. روحانی و امانی (۲۰۱۶) به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش رضایی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که تنها ابعاد جوانمردی و نزاکت و فضیلت مدنی از ابعاد پنج‌گانه شهروندی سازمانی در بهبود کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند. مربوطیان و کیاکجوری (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافتند که بین کارآفرینی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است که تحت تأثیر متغیر تعهد سازمانی است.

شکرالهی و طاهری (۱۳۹۴) به این نتیجه دست یافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و کارآفرینی کارکنان و بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق یاورزاده و محمودی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که بین کارآفرینی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد (عاطفی و مستمر) با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. دیمه‌ور و منظری توکلی (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ کارآفرینی، رفتار مدنی، جوانمردی، وجدان، نوع‌دوستی و احترام رابطه وجود دارد. عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیق خود به نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای فرهنگ کارآفرینی سازمانی اشاره کردند. ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی با شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش یان و یان^۱ (۲۰۱۳) نشان داد که تنها بعد فضیلت مدنی با نوآوری رابطه معنی‌داری دارد. زهیر و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد و تعهد سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارد. ژانگ و همکاران^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق خود با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، بررسی کردند که آیا رفتارهای عملکردی توسعه‌یافته منابع انسانی کارآفرینان را کمک خواهد کرد یا نه؟ نتایج نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی بر فرایند کارآفرینی سازمان‌ها دارد و آنها را تقویت می‌کند. از سوی دیگر، رفتارهای توسعه‌یافته منابع انسانی سازمان، منبع مناسبی برای توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه سازمان در نظر گرفته شده است.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به هدف پژوهش که توصیف وضعیت و پدیده‌های مورد بررسی است، پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد

1. Yan & Yan

2. Zehir et al

3. Zhang et al

۲۸۰۰ نفر و تمامی استادان آن دانشگاه به تعداد ۶۲ نفر است. با توجه به تعداد دانشجویان بر اساس جدول کرجسی-مورگان به روش تصادفی سهمیه‌ای تعداد نمونه دانشجویان برابر ۳۳۸ نفر انتخاب شد. با توجه به تعداد اندک استادان، حجم نمونه استادان به روش تمام‌شماری برابر ۶۲ نفر انتخاب شد.

در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوکسی (۱۹۹۶): این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه مشتمل بر مؤلفه‌های نوع دوستی (گویه‌های ۱ تا ۳)، وجدان (گویه‌های ۴ تا ۶)، جوانمردی (گویه‌های ۷ تا ۱۰)، رفتار مدنی (گویه‌های ۱۱ تا ۱۳) ادب و ملاحظه (گویه‌های ۱۴ تا ۱۵) در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است.

پایایی این پرسشنامه در پژوهش پورسلطانی زرنیدی و امیرجی نقندر (۱۳۹۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ ثبت شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

۲- پرسشنامه کارآفرینی صمدآقایی (۱۳۸۷): دارای پنج مقیاس خلاقیت، ریسک‌پذیری، توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی و کنترل درونی و ۵۴ گویه است. پایایی این پرسشنامه توسط اسلامی و همتی مرادآبادی (۱۳۹۱) ۰/۸۵ به دست آمد. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۲ محاسبه شد.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان و استادان، تأیید شد.

یافته‌ها

نمونه آماری دانشجویان شامل ۱۸۰ مرد (۵۳/۲۵ درصد) و ۱۵۸ زن (۴۶/۷۵) است. فراوانی مربوط به آزمودنی‌ها برحسب رشته تحصیلی حاکی از آن است که علوم انسانی ۲۱۰ نفر (۶۲/۱۳ درصد)، فنی ۷۶ نفر (۲۲/۴۸ درصد) و علوم پزشکی ۵۲ نفر (۱۵/۳۸ درصد) است.

جدول (۱) اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
رفتار شهروند سازمانی	۶۲	۶۵/۰۴	۱۳/۶۳	۳۲	۷۲
کارآفرینی	۳۳۸	۴۵/۲۴	۸/۸۵	۲۵	۵۰

مطابق نتایج مندرج در جدول (۱) میانگین رفتار شهروند سازمانی (۶۵/۰۴) و میانگین کارآفرینی (۴۵/۲۴) است. نتایج، نشان‌دهنده حد بالاتر از متوسط رفتار شهروندی سازمانی در استادان است اما رفتارهای کارآفرینانه دانشجویان، پایین است. در جدول (۲) خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های حاصل از ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان، توفیق‌طلبی (۱۶/۸۹) بیشترین و استقلال‌طلبی (۱۱/۸۷) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به میانگین‌های به دست آمده، ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارت‌اند از: توفیق‌طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام و استقلال‌طلبی. نتایج جدول همچنین نشان می‌دهد که میانگین ویژگی‌های شخصیتی توفیق‌طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت و ریسک‌پذیری به صورت معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره ۱۲ بوده و ویژگی استقلال‌طلبی در همین سطح به صورت معنی‌داری از متوسط پایین‌تر است.

جدول (۲) نتایج آزمون تک‌گروهی در ارتباط با ویژگی‌های رفتار کارآفرینانه دانشجویان

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	df	sig
خلاقیت	۳۳۸	۱۴/۰۲	۲/۲۱	۱۶/۲۵	۳۳۷	<۰/۰۰۱
ریسک‌پذیری	۳۳۸	۱۵/۷۹	۲/۱۵	۱۵/۴۹	۳۳۷	<۰/۰۰۱
توفیق‌طلبی	۳۳۸	۱۶/۸۹	۱/۳۰	۲۱/۷۹	۳۳۷	<۰/۰۰۱
استقلال‌طلبی	۳۳۸	۱۱/۸۷	۲/۲۰	۲/۲۸	۳۳۷	<۰/۰۰۱
کنترل درونی	۳۳۸	۱۵/۶۷	۲/۶۵	۱۷/۴۹	۳۳۷	<۰/۰۰۱

مطابق با نتایج در جدول (۳) ابتدا میانگین وزنی متغیر رفتار شهروندی سازمانی محاسبه شده است. از آنجا که پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی دارای ۱۵ گویه و هر گویه دارای طیف لیکرت از یک تا پنج و میانگین ۳ است چنانچه فردی به هر ۱۵ گویه، پاسخ ۳ بدهد نمره فرد در متغیر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۴۵ می‌شود، بنابراین میانگین فرضی، ۴۵ در نظر گرفته شده و از آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین رفتار شهروندی سازمانی در نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۳) ارائه شده است. همان‌گونه که دیده می‌شود مقدار تی برابر ۵/۸۳ است که این مقدار با درجه آزادی ۷۲ در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار شده است. از آنجا که سطح قابل قبول معنی‌داری کمتر یا مساوی ۰/۰۰۱ است بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۶۵/۰۴) و میانگین فرضی (۴۵) تفاوت معنی‌دار وجود دارد و همان‌گونه که دیده می‌شود میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر از حد متوسط است. البته لازم به ذکر است که این مقدار کمتر از مقدار «تا حدی زیاد» است یعنی اینکه بین حد متوسط و تا حدی زیاد است.

جدول (۳) نتایج آزمون تک‌گروهی در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	sig
رفتار شهروندی سازمانی	۷۳	۶۵/۰۴	۱۳/۶۳	۵/۸۳	۷۲	<۰/۰۰۱

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف شد.

جدول (۴) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	تعداد	Z	P
کارآفرینی	۳۳۸	۱/۲۴	۰/۱۷
رفتار شهروندی سازمانی	۶۲	۱/۱۸	۰/۱۷

نتایج درج شده در جدول (۴) نشان می‌دهد که فرض نرمال بودن توزیع متغیرها برقرار است بنابراین پیش فرض استفاده از آزمون‌های پارامتریک برقرار است. **فرضیه اصلی:** بین رفتار شهروندی سازمانی استادان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان رابطه وجود دارد.

جدول (۵) مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی رفتار شهروندی سازمانی استادان بر بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	R ²	R2 تعدیل شده	F	sig
۱	۰/۷۵۴	۰/۵۶۹	۰/۵۶۷	۲۸۷/۲۲۴	<۰/۰۰۰

به منظور پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام بهره گرفته شد. نتایج جدول (۵)، ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی استادان و بهبود کارآفرینی دانشجویان را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۵۴ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۵۶۷) رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری با بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارند.

جدول (۶) ضریب رگرسیونی رفتار شهروندی سازمانی استادان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان

شاخص آماری مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	T	sig
ضریب ثابت	۰/۴۱۲	۰/۱۸۶	-	۲/۲۱۵	۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۶۰	۰/۰۵۷	۰/۷۵۴	۱۶/۹۴۸	<۰/۰۰۱

مطابق با نتایج جدول (۶) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در نمره رفتار شهروندی، ۰/۹۶۰ واحد در بهبود کارآفرینی افزایش به وجود می‌آید. می‌توان

معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه به وسیله رفتار شهروندی سازمانی تنظیم کرد:

بهبود رفتار کارآفرینانه = $0/412 + (0/960) \times \text{رفتار شهروندی سازمانی}$

جدول (۷) آزمون معنی‌داری معادله رگرسیون

sig	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
		۸۳۵/۰۸۲	۱	۸۳۵/۰۸۲	رگرسیون
		۳۱/۴۷۵	۷۲	۲۴۸۶/۴۹۸	باقی‌مانده
<0/001	۲۶/۵۳۲		۷۳	۳۳۲۱/۵۸	کل

مطابق با نتایج جدول (۷) می‌توان گفت که با توجه به (۲۶/۵۳۲) که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است، معادله رگرسیون معنی‌دار است.

فرضیه‌های فرعی پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

فرضیه فرعی اول: بین بعد ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی استادان و رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد نوع‌دوستی و توسعه رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین بعد وجدان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین بعد جوانمردی و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین بعد رفتار مدنی استادان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد.

جدول (۸) مشخص کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی رابطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر توسعه رفتار کارآفرینانه

فرضیه‌های فرعی	شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	R ²	R2 تعدیل شده	F	sig
اول	۱	۰/۴۲۹	۰/۲۸۹	۰/۲۴۶	۷۲/۱۲۷	<۰/۰۰۱
دوم	۱	۰/۵۰۹	۰/۲۵۹	۰/۲۵۶	۷۶/۳۱۷	<۰/۰۰۱
سوم	۱	۰/۸۰۲	۰/۶۴۳	۰/۶۴۲	۳۹۳/۱۸۶	<۰/۰۰۱
چهارم	۱	۰/۸۰۹	۰/۶۵۵	۰/۶۵۳	۴۱۳/۲۹۵	<۰/۰۰۱
پنجم	۱	۰/۶۵۹	۰/۵۲۴	۰/۶۷۳	۳۱۳/۲۶۵	<۰/۰۰۱

به منظور پاسخگویی فرضیه‌های فرعی اول تا پنجم از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بهره گرفته شد.

نتایج در جدول (۸) ضریب همبستگی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی استادان و توسعه رفتار کارآفرینانه دانشجویان را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بعد ادب و ملاحظه و بهبود رفتار کارآفرینانه ۰/۴۲۹ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۲۴۶) بعد ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی استادان، رابطه معنی داری با بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارند.

جدول (۸) همچنین ضریب همبستگی بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی استادان و توسعه رفتار کارآفرینانه دانشجویان را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۰۹ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۲۵۶) بعد نوع دوستی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری با بهبود کارآفرینی دانشجویان دارند.

نتایج جدول، ضریب همبستگی بعد وجدان و بهبود رفتار کارآفرینانه را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۸۰۲ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۶۴۲) بعد وجدان رابطه معنی داری با بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارد.

نتایج جدول همچنین ضریب همبستگی بعد جوانمردی و رفتار کارآفرینانه را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۸۰۹ است. با توجه به مقدار ضریب

تعیین تعدیل شده (۰/۶۵۳) بعد جوانمردی رابطه معنی‌داری با رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارد.

با توجه به جدول (۸) دیده می‌شود که ضریب همبستگی بعد رفتار مدنی استادان و رفتار کارآفرینانه دانشجویان ۰/۶۵۹ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۶۷۳) رفتار مدنی استادان، رابطه معنی‌داری با رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارد.

جدول (۹) ضریب رگرسیونی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی استادان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان

شاخص آماری مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	T	sig
ضریب ثابت	۲/۳۲۹	۰/۱۴۳	-	۱۶/۲۶۲	۰
بعد ادب و ملاحظه	۰/۴۳۸	۰/۰۵۰	۰/۴۲۹	۸/۷۳۶	<۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۰/۲۸۲	۰/۱۶۶	-	۱/۶۹۹	۰
بعد نوع دوستی	۰/۸۷۲	۰/۰۴۴	۰/۷۵۴	۱۹/۸۲۹	<۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۰/۵۶۰	۰/۱۴۹	-	۳/۷۶۶	<۰/۰۰۱
بعد وجدان	۰/۷۹۸	۰/۰۳۹	۰/۸۰۲	۳۰/۳۳۰	<۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۲/۱۵۳	۰/۱۷۰	-	۱۲/۶۶۰	<۰/۰۰۱
بعد جوانمردی	۰/۴۸۳	۰/۰۵۹	۰/۸۰۹	۸/۲۵۹	<۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۲/۵۸۶	۰/۲۱۸	-	۱۱/۸۱۶	<۰/۰۰۱
بعد رفتار مدنی	۰/۲۸۸	۰/۰۶۸	۰/۶۵۹	۴/۲۳۸	<۰/۰۰۱

مطابق با نتایج جدول (۹) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در نمره بعد ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی، ۰/۴۳۸ واحد در رفتار کارآفرینانه دانشجویان افزایش به وجود می‌آید. می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان به وسیله بعد ادب و ملاحظه رفتار شهروندی سازمانی تنظیم کرد:

بهبود رفتار کارآفرینانه = $۲/۳۲۹ + (۰/۴۳۸) \times$ بعد ادب و ملاحظه

همچنین مطابق با نتایج جدول (۹) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در نمره نوع دوستی، $0/872$ واحد در رفتار کارآفرینانه دانشجویان افزایش به وجود می‌آید. می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان به وسیله بعد نوع دوستی تنظیم کرد:

$$\text{بهبود کارآفرینی} = 0/282 + (0/872) \times \text{نوع دوستی}$$

با توجه به جدول (۹) دیده می‌شود که به ازای یک واحد افزایش در میزان بعد وجدان، $0/798$ واحد در رفتار کارآفرینانه دانشجویان افزایش به وجود می‌آید. می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان به وسیله بعد وجدان تنظیم کرد:

$$\text{بهبود کارآفرینی} = 0/560 + (0/798) \times \text{بعد وجدان}$$

مطابق با نتایج جدول (۹) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در نمره بعد جوانمردی، $0/483$ واحد در رفتار کارآفرینانه افزایش به وجود می‌آید. می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان به وسیله بعد جوانمردی تنظیم کرد:

$$\text{بهبود کارآفرینی} = 2/153 + (0/483) \times \text{بعد جوانمردی}$$

همچنین به ازای یک واحد افزایش در نمره بعد رفتار مدنی شهروند سازمانی، $0/288$ واحد در رفتار کارآفرینانه افزایش به وجود می‌آید. می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان به وسیله بعد رفتار مدنی تنظیم کرد:

$$\text{بهبود کارآفرینی} = 2/586 + (0/288) \times \text{بعد رفتار مدنی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌هایی که کارآفرینی را رونق می‌بخشند باعث افزایش سطح تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی، انتقال فناوری و دستیابی به هدف دوجانبه افزایش رقابت‌پذیری

و کاهش وابستگی به فناوری وارداتی می‌شوند که در سند چشم‌انداز بیست‌ساله ایران بر آن تأکید بسیاری شده است. در این پژوهش، تلاش شد تا رابطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی استادان و بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان، بررسی شود. رفتار شهروندی سازمانی از پنج بعد ادب، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، نگرش مدنی و احترام تشکیل شده است که هرچند این پنج عامل، ماهیتی جدا ولی هدف مشترکی دارند و آن ایجاد رفتار شهروندی سازمانی مناسب در کارکنان است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی استادان و همچنین ابعاد پنج‌گانه آن رابطه معنی‌داری با بهبود رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارند. این نتیجه با پژوهش‌های؛ سلطانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۶)، روحانی و امانی (۲۰۱۶)، مربوطیان و کیاکجوری (۲۰۱۵)، شکرالهی و طاهری (۱۳۹۴)، یاورزاده و محمودی (۱۳۹۴)، دیمه‌ور و منظری توکلی (۱۳۹۱)، ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، زهیر و همکاران (۲۰۱۲) و ژانگ و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت و همسویی دارد و وجود رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با رفتار کارآفرینی سازمانی را تأیید می‌کند.

همچنین نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) همسو است که به نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای فرهنگ کارآفرینی سازمانی اشاره کردند؛ اما نتایج پژوهش رضایی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که تنها ابعاد جوانمردی و نزاکت و فضیلت مدنی از ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی در بهبود رفتار کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند که با توجه به تأیید تأثیر هر پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار کارآفرینانه سازمانی در پژوهش حاضر، بین یافته‌های این دو پژوهش تفاوت وجود دارد. به‌علاوه نتایج این پژوهش با نتایج یان و یان (۲۰۱۳) نیز مغایرت دارد که به وجود رابطه بعد فضیلت مدنی (و نه ابعاد دیگر) با تمایل به نوآوری اشاره داشتند.

با توجه به اینکه در متون علمی مختلف از انقلاب کارآفرینی به‌عنوان یکی از انقلاب‌های بزرگ در جهان نام برده شده است بنابراین توجه به کارآفرینی در جوامع مختلف به‌ویژه در نظام‌های آموزش عالی روزافزون است. موج کارآفرینی از سه دهه پیش، مراکز دانشگاهی را درنوردیده است. در ایران، در ده سال اخیر به این مهم توجه شده و به برنامه‌ریزی جدی در این خصوص نیاز است. هدف اصلی از اجرای این پژوهش نیز توسعه رفتار کارآفرینی در دانشگاه‌هاست. ضرورت توجه به کارآفرینی در دانشگاه‌ها و بالندگی و نمو این هدف، مستلزم تلاش‌های علمی گسترده و اجرای

پژوهش‌های بیشتر است. البته توسعه کارآفرینی بر چهار رکن؛ ضرورت تغییر و تحول در دانشگاه، برنامه‌ریزی استراتژیک توسعه دانشگاه، اجرای برنامه و ارزشیابی و بازخورد مبتنی است. با عنایت به نتایج حاصل از این پژوهش، یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در توسعه کارآفرینی دانشجویان، رفتار شهروندی سازمانی استادان است. سازمان‌ها نمی‌توانند بدون اینکه اعضای آنها در نقش شهروندان خوب در بروز تمام رفتارهای مثبت، حضور داشته باشند، به مسیر حرکت و تعالی خود ادامه دهند. سازمان‌ها بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، توانایی توسعه اثربخشی خرد جمعی را ندارند. از آنجا که استادان دانشگاه نیز از عناصر اصلی فرایند یاددهی - یادگیری هستند و نقش اصلی را در دستیابی به هدف‌های برنامه درسی^۱ ایفا می‌کنند، الگوی رفتاری آنها نقش مؤثری در روند یاددهی-یادگیری به‌شمار می‌آید. با توجه به یافته‌های به دست آمده بدون شک با افزایش ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی استادان، ویژگی‌های کارآفرینانه دانشجویان نیز می‌تواند توسعه یابد. چنانچه استادان، رفتارهایی همچون فضیلت مدنی، جوانمردی، گذشت، نوع‌دوستی و ادب را بیشتر در پیش گیرند و از سوی دیگر، مدیریت دانشگاهی با برنامه‌ریزی دقیق و ارزشیابی و نظارت متناسب به رشد و توسعه این رفتارها در استادان، همت گمارد و آنها را با ساز و کارهای مناسب در این خصوص، تشویق کند. بدون شک ویژگی‌هایی همچون خلاقیت، عزم و اراده، استقلال و ریسک‌پذیری در دانشجویان به‌موازات رشد رفتارهای شهروندی استادان موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در دانشجویان خواهد شد.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- ۱- برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی به عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سبک رهبری توجه شود.
- ۲- مدیران تلاش کنند تا در محیط‌های کاری، اعتماد به وجود آورند زیرا در واقع اعتمادسازی به بهبود و توسعه رفتار شهروندی سازمانی و درنهایت به ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمانی منجر می‌شود.

^۱. برنامه‌ریزی درسی عبارت است از برنامه‌ریزی فعالیت‌های یاددهی-یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار یادگیرنده (لوی، ۱۳۹۱: ۹)

- ۳- مدیران باید نگرش‌های مثبت به سازمان و همکاران خود را ارتقا دهند که این امر موجب ارتقای وظیفه‌شناسی و وفاداری استادان به سازمان می‌شود.
- ۴- مجموعه رفتارهای شهروندی سازمانی طی دوره‌ای طولانی مدت در افراد شکل می‌گیرند، بنابراین به مسئولان آموزشی پیشنهاد می‌شود که در مدرسه‌ها و در سطوح پایین‌تر به رفتارهای مدنی شهروندی افراد در برنامه‌ریزی درسی بیشتر توجه کنند.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ حبیبیان، سجاد؛ جانعلی چوبستی، معصومه و دهقانی، علی‌رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سبک رهبری به‌عنوان یکی از عوامل رفتاری کارآفرینی سازمانی در راستای تحقق کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه سازمان جهاد کشاورزی استان قم)؛ *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان؛ بابلسر، دانشگاه مازندران، آبان ۱۳۹۱*.
- احمدپور داریانی، محمود و عزیزی، محمد (۱۳۸۳). کارآفرینی. تهران: محراب قلم.
- اسلامی، صدیقه و همتی مرادآبادی، جمشید (۱۳۹۱). رابطه بین عوامل کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در استادان تربیت بدنی. *فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ۲۶ (آذر و دی)، ۱۶۵-۱۸۰*.
- پورسلطانی زرنندی، حسین و امیرجی نقندر، امین (۱۳۹۰). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد. *مدیریت ورزشی، ۵ (۱۶)، ۱۲۷-۱۴۷*.
- پیکری‌فر، فاطمه و مه‌نگار، فرشاد (۱۳۹۱). بررسی نقش دانشگاه‌ها در توسعه کارآفرینی؛ *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان؛ دانشگاه مازندران؛ آبان ۱۳۹۱*.
- حسن‌پور گل‌افشانی، داریوش؛ کلیچ، محسن و زراعتی، پروانه (۱۳۹۰). شاخص‌های کسب و کار و ارتباط آن با کارآفرینی در آموزش عالی؛ *کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین*.
- دیمه‌ور، عاطفه و منظری توکلی، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی شهر بیرجند؛ *دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، دانشگاه شاهد، تهران، ایران*.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۸). *اصول و مبانی کارآفرینی*. تهران: انتشارات کیا.
- شکرالهی، علی و طاهری، عبدالمحمد (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان؛ *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ ۶ (۴)، ۱۲۹-۱۵۱*.
- عباس‌زاده، محمد؛ بوداکی، علی؛ جهان‌بخت، انسیه و کاوه، امین (۱۳۹۱). نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای فرهنگ کارآفرینی سازمانی؛ *اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار*.

- لوی، الف. (۱۳۹۱). برنامه‌ریزی درسی مدارس؛ ترجمه فریده مشایخ. تهران: نشر مدرسه.
- مقیم، محمد (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمان‌های دولتی. تهران: فراندیش.
- مقیم، محمد و احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسطه ایران: راهکارها و پیشنهادها. فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۱ (۱)، ۲۰۵-۲۴۵.
- موسی‌خانی، مرتضی؛ الوانی، سیدمهدی؛ میرزایی، مهدی و محمدی، سمیه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان رفتار شهروند سازمانی و عملکرد کارکنان. فصلنامه پژوهشگر (مدیریت)، ۹ (۲۵)، ۷۵ - ۹۰.
- هزارجریبی، جعفر (۱۳۸۴). کارآفرینی. تهران: انتشارات پژوهشکده امور اقتصادی.
- هویدا، نادری (۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹ (۱).
- یاورزاده، محمدرضا و محمودی، کامران (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ساپکو)؛ دومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر: شرکت پژوهشی طرود شمال.

- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of Innovation: From the national systems and "mode2" to a Triple Helix of university-industry-government relation. *Research policy*, 20 (2), 109-123.
- Marbotian, Shamel & Kiakojouri, Karim (2015). The Relationship between Corporate Entrepreneurship on the Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Empirical Evidence from Small and Medium-Size Industrial City of Gilan. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 4 (3), 338-343.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, M.A; Lexington Books.
- Organ, D. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775-802.
- Philpott, K.; Dooley, L.; O'Reilly, C. & Lupton, G. (2011). The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions. *Technovation*, 31, 161-170.

- Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S.; Moorman, R. & Fetter, R. (1991) Transformational leader behaviors and their effects on organizational behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Rezaei, Bijan; Naderi, Nader & Jafari, Habib (2016). A Survey of the Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Entrepreneurship. *Journal of productivity and development*, 2 (4), 56-69.
- Rohani, Ali & Amani, Goli (2016). Entrepreneurship in the context of organizational culture. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 5 (3), 674-682.
- Shane, Scott & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Journal of the Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.
- Soltaninejad, Mohadese; Zahed Babolan, Adel; Soltaninejad, Hamed & Moeinikia, Mahdi (2016). The relationship between transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior with organizational entrepreneurship among the employees of Mohaghegh Ardebily University. *International Journal of Humanities and cultural studies*; 3 (2), 2077-2088.
- Yan, Li & Yan, Jun (2013). Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26 (2), 183-199.
- Yilmaz, Kürşad & Taşdan, Murat (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47 (1), 108-126.
- Zhang, Z.; Wan, D. & Jia, M. (2008). Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of High Technology Management Research*, 19, 128-138.
- Zehir, Cemal; Muceldili, Busra & Zehir, Songul (2012). The impact of corporate entrepreneurship on organizational citizenship behavior and organizational commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Social and Behavioral Sciences Journal*, 58, 924 – 933.