

## ارزیابی چالش‌های سرمایه اجتماعی فراروی پیش‌کنشی با رویکرد جهانی شدن

محسن عامری\*

سمیه فجری\*\*

حمید فجری\*\*\*

### چکیده

هدف این مقاله بررسی چالش‌های پیش‌روی پیش‌کنشی در عرصه جهانی با توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی از دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی است. روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق دارای دو بخش است که گروه اول را ۷ نفر از خبرگان مدیریت و گروه دوم را مدیران اداره‌های دولتی استان تهران به تعداد ۴۲۰ نفر در برمی‌گیرد که از طریق جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۱ سؤال است که روایی آن تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲۴ مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های تحقیق با استفاده از آمار توصیفی و روش تحلیل عاملی نشان از وجود همبستگی و ارتباط بین این دو متغیر با رویکرد جهانی شدن دارد.

### واژگان کلیدی

سرمایه اجتماعی، جهانی شدن، چالش‌های سرمایه اجتماعی، ارزیابی چالش‌ها، چالش‌های پیش‌روی پیش‌کنشی، مدیران سازمان‌های دولتی، جدول مورگان، آمار توصیفی، روش تحلیل عاملی، همبستگی

---

\* استادیار گروه مدیریت، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول)

mohsenamerishah@yahoo.com

\*\* عضو هیئت علمی رشته مدیریت دولتی واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی

\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی نراق

## مقدمه

جهانی شدن حاکی از نوعی تغییر گسترده در ماهیت فضای اجتماعی است. انتشار و گسترش ارتباطات موجب پایان یافتن قلمروگرایی شده است. امروزه تجدید شکل‌بندی فضای اجتماعی اهمیت فزاینده‌ای یافته است و این فضا یکی از ابعاد اصلی روابط اجتماعی را تشکیل می‌دهد. وضعیت فضایی یک جامعه به شدت بر ماهیت تولید، حکومت، هویت، و مردم آن جامعه و برعکس آن تأثیر می‌گذارد (محمدی، ۱۳۸۷).

در دنیای کنونی شاهد آن هستیم که تغییرات سازمانی و اجتماعی به سرعت در حال افزایش است؛ بنابراین، ضروری می‌رسد که سازمان‌ها جهت حفظ بقا در این محیط‌های پرتلاطم تغییراتی را در خود ایجاد کنند. اجرای موفق تغییر سازمانی مستلزم تعهد مدیریت و برنامه اجرایی مناسب و موافقت و حمایت از سوی تمام کارکنان است. برای اجرای موفق تغییر، یادگیری سازمانی امر مهمی محسوب می‌شود که این یادگیری مستلزم وجود فرایندهای اجتماعی مطلوب و سرمایه اجتماعی در سازمان است. امروزه محققان و مدیران اجرایی در سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که توانایی یادگیری سازمان همچون حربه استراتژیک اساسی است؛ بنابراین، افزایش و پرورش قابلیت یادگیری امری حیاتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود که می‌تواند یک بخشی از آن در گرو پیش‌کنشی افراد باشد.

## ۱. بیان مسئله

افراد پیش‌کنش، افرادی هستند که کار خود را بهتر از دیگران انجام می‌دهند و بجای برخورد منفعلانه با محیط جهانی و محیط اجتماعی، از تغییرات محیطی استقبال می‌کنند. پیش‌کنشی برای موفقیت مسیر خدمت فردی نیز اهمیت دارد یعنی برای اینکه فرد بخواهد به سمت آینده و همچنین تغییر پیش رود باید از قبل در مورد آن تدابیری اندیشیده باشد که بر این اساس می‌تواند مسیر خدمت موفقیت‌آمیزی را برای خود طراحی کند. سازمان‌های امروزی برای رسیدن به موفقیت لازم است همگام با تغییرات محیطی شوند. رویکردهای نوین نسبت به موضوع جهانی شدن دیدگاه جامع‌تری به این موضوع دارند و این مسئله به دلیل ظهور گسترده آن در جهان است که بیش‌ازپیش جوانب

مختلف زندگی بشر را تحت تأثیر قرار داده است. دیدگاه این مکتب ناظر بر حرکت جهان در مسیر گسترش ارتباطات انسانی است. به عبارتی بر اثر گسترش ارتباطات و تعاملات جهانی، فعالیت اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جوامع بر ماورای مرزهای ملی تأثیر می‌گذارد و درعین حال از آن تأثیر هم می‌پذیرد. بر اساس گسترش تعاملات و نیز افزایش تأثیرات متقابل، کنش‌های متقابل در حجم جهانی به وجود می‌آید و این مسئله به تدریج به بافت‌های درونی جوامع و سازمان‌ها نیز تأثیر می‌گذارد (مهرعلیزاده، ۱۳۸۴).

آنتونی مک‌گرو از نظریه‌پردازان رفتارگرا، جهانی شدن را در قالب رشد گسترده ارتباطات متقابل همراه با اعتماد معرفی می‌کند. این ارتباط و تعامل و اعتماد را می‌توان در قالب سرمایه اجتماعی در نظر گرفت که می‌توان گفت پیش‌زمینه‌ای برای رفتار پیش‌کنش است. مک‌گرو بیان می‌کند که حجم گسترده ارتباطات و حضور گسترده جهانی باعث شکل‌گیری شبکه‌های فشرده بین دولت‌ها، نهادهای بین‌المللی، جوامع و سازمان‌های غیردولتی می‌شود. در رویکرد پست‌مدرن ساختارهای جهانی در تمامی ابعاد زندگی انسان گسسته می‌شود و نوعی دگرگونی اتفاق می‌افتد. با توجه به اینکه در دوران پست‌مدرن به سر می‌بریم و سازمان‌ها اعم از دولتی، خصوصی، و غیردولتی باید پذیرای تغییر باشند، باید منابع انسانی این سازمان‌ها به سمت رفتار پیش‌کنش حرکت کنند تا هم فضای کیفی سازمان تغییر کنند و هم حرکت به سمت جهانی شدن با سرعت بیشتری صورت گیرد؛ بنابراین، در این مقاله با بیان مفهوم سرمایه اجتماعی و منابع تأمین این سرمایه، که زیربنای یادگیری سازمانی محسوب می‌شود با رویکرد جهانی به ارتباط این مفهوم با رفتار پیش‌کنش پرداخته می‌شود. با در نظر گرفتن این موضوع سؤال اصلی این تحقیق را می‌توان به این شکل مطرح کرد که آیا بین سرمایه اجتماعی و رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی ارتباط وجود دارد؟

## ۲. اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق: شناخت و تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی.

اهداف فرعی: شناخت و تعیین بعد منبع سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی.

شناخت و تعیین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی.

### ۳. ادبیات نظری تحقیق

#### ۳-۱. سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> از مفاهیم نوین در جامعه‌شناسی است که ارتباط نزدیکی با سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها دارد. سرمایه اجتماعی بستر مناسبی را برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی از طریق برنامه‌ریزی بر سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر است که این موضوع بر اهمیت آن می‌افزاید.

رونالد برت معتقد است سرمایه اجتماعی به سیما و ترکیب اجتماعی سازمان اشاره دارد که از طریق آن ویژگی‌های همچون اعتماد، هنجارها، و باورهای مشترک و شبکه اجتماعی شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن به مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان دل‌نشین‌تر و مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق می‌گردد (رحمانپور، ۱۳۸۲).

باورهای مثبت درباره خود می‌تواند درکی که شخص در مواجهه با موانع و محدودیت‌ها دارد را تقویت کند. مشابه این تحقیق، جانسون، براون، دی پاتر، کلین<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نشان دادند افراد با خودارزیابی‌های مهم مثبت به‌صورت فعالانه شبکه‌های اجتماعی را ایجاد می‌کنند. کانفر و همکاران (۲۰۰۱) نشان دادند که عزت نفس برای جستجوی فعالانه شغل اهمیت دارد. دیدگاه سرمایه اجتماعی بر کیفیت و کمیت روابطی که شخص با همکارانش در درون و خارج از سازمان برقرار می‌کند، اشاره دارد (Coleman, 1990). سرمایه اجتماعی بیان می‌کند پیش‌کنشی ممکن است تعاملات فردی را به حرکت وادارد و روابطی را در محیط کار ایجاد کند که می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای مثبت فردی مرتبط با کار را بیشتر تقویت نماید.

با داشتن این تصویر از درونی شدن<sup>۳</sup>، انتظار می‌رود وابسته‌تر شدن افراد به سازمان، سرمایه اجتماعی در سازمان را افزایش دهد (Ng et al., 2010). نتیجه محاط

شدن توسط سازمان‌ها می‌تواند در قالب همکاران کمک‌کننده یا کاهش قصد انتقال از سازمان آشکار شود.

سرمایه اجتماعی همانند منابع سرمایه‌ای دیگر (انسانی، فیزیکی) یک دارایی است که در طول عمر جریان دارد و می‌تواند جریان منافع آینده را پیش‌بینی نماید. سرمایه اجتماعی ویژگی‌های متمایز خود را دارد و ظرفیت بالقوه آن به افراد محدود نمی‌شود بلکه می‌تواند تعاملات فعالانه بیشتری را نیز گسترش دهد (Lin, 1990). مفهوم سرمایه اجتماعی به وسیله افراد پیش‌کنش با این عنوان که خود را پرورش می‌دهند و قابلیت‌های خود را برای اقدام از طریق روابط بین فردی توسعه می‌دهند، دنبال می‌شود. با این مفهوم از سرمایه اجتماعی آن را در دو بعد منبع و ارتباطی می‌توان تقسیم کرد. بعد منبع<sup>۴</sup> بر محتوای روابط اجتماعی متمرکز است. مبادله اطلاعات و دانش به عنوان یک منبع اجتماعی مفید برای نیل به اهداف کاری مورد توجه قرار گرفته است. دوم، بعد ارتباطی<sup>۵</sup> یا شدت و دوام روابط بین فردی نیز بر خلق سرمایه اجتماعی تأکید دارد. یک رابطه همراه با اعتماد به عنوان یک عامل مهم این بعد مطرح است. سرمایه اجتماعی اشاره به اعتماد یک فرد در یک شراکت و قابل اعتماد بودن شریک خود دارد (اعتماد دوطرفه). گریفین و همکارانش به طور مشابه استدلال کرده‌اند که رفتارهای مبتنی بر گروه مثل همیاری و رفتارهای سازمان مدار مثل وفاداری، می‌تواند کم‌وبیش به صورت پیش‌کنش انجام شود؛ بنابراین، در توجه به کاربرد مفاهیم پیش‌کنش در حوزه‌های بسیاری توافق برای آشکار کردن اینکه پیش‌کنشی یک شیوه تغییرمدار و آینده‌مدار برای رفتار کردن است یا یک فرایند است، پیش‌کنشی به عنوان یک فرایند هدف‌گرا که درگیر تعیین هدف پیش‌کنشی و رقابت برای دستیابی به این هدف پیش‌کنش است، مطرح می‌شود.

فلدمن و ونگ اشاره کردند که تعلقات ارتباطی بر مبنای سازمان<sup>۶</sup> ممکن است به صورت مستقیم درونی شدن شغل را افزایش دهد؛ از این رو درونی‌شدنی که سرمایه اجتماعی را رشد دهد، شخص را به تعلق بیشتر به سازمان و اعضای آن ترغیب می‌کند. این موضوع می‌تواند از طریق کمک‌های وی و قصد کاهش انتقال آشکار شود. انتقال

اختیاری<sup>۷</sup> برای سازمان‌ها هزینه‌بر و مخرب است و روابط اجتماعی در درون سازمان با کاهش انتقال ارتباط دارد (McPherson et al., 2012).

روابط اجتماعی بر رفتار، و نگرش‌های فرد تأثیر می‌گذارد. شخصی که روابط اجتماعی در وی درونی شده است با رفتار حمایتی و همیاری به‌طور معناداری مرتبط است. تبادل مکرر اطلاعات حوزه نقش فردی را وسعت داده و حس مسئولیت و تعهد و تعلق اجتماعی را افزایش می‌دهد. بینش مبادله اجتماعی بیان می‌کند که شخصی که همواره در حال همیاری و حمایت است؛ به کیفیت و تکرار روابط مبادله، تأکید دارد و این کیفیت زمانی بالاست که افراد دیگران را بشناسند و به آن‌ها اعتماد کنند؛ بنابراین، مورد اعتماد بودن و اعتماد داشتن باعث می‌شود که فرد با شناخت بیشتری با کار و سازمان مرتبط گردد و تا حد بالایی میل فرد به ماندن با یک کارفرما و در یک سازمان را افزایش دهد.

افراد به خاطر ویژگی‌های شخصیتی متفاوت در شیوه‌هایی که با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند، با یکدیگر متفاوت هستند. اگر ویژگی‌های شخصیتی بتواند تعاملات ارتباطی متقابل را شکل دهد، سازه‌های شخصیت تأثیر متمرکزتری بر کیفیت و کمیت تعاملات بین فردی دارد.

افراد پیش‌کنش به تعاملات اجتماعی وارد می‌شوند و ویژگی‌های فردی وسعت یا محدود بودن روابط کاری فردی را انعکاس می‌دهد و گاهی این ویژگی‌های متمایز روابط اجتماعی سرمایه اجتماعی را ایجاد می‌کند. این استدلال به یک ارتباط نظری بالقوه بین شخصیت پیش‌کنش و سرمایه اجتماعی اشاره دارد. شخصیت پیش‌کنش با هدف تأثیر بر محیط برای ارتباط برانگیخته می‌شوند تا عقایدی را ارائه کنند که به کنش و اقدام تبدیل شود.

تحقیقات نشان می‌دهد فرد می‌تواند اطلاعات و منابع را از طریق داشتن تعداد زیادی از حلقه‌های ارتباطی به دست آورد. افراد تازه‌واردی که از پیش‌کنشی بالایی برخوردارند، اطلاعات مرتبط به کار و سازمان را بیشتر با افرادی که از لحاظ پیش‌کنشی پایین‌تر هستند، مبادله می‌کنند. افراد پیش‌کنش عقیده دارند که می‌توانند دیگران را از

طریق پذیرش نوآوری‌ها تحت تأثیر قرار دهند و این باور با یک ارزیابی از اعتماد بین فردی مرتبط است (Shaw, 2000).

با در نظر گرفتن این موضوع که همیشه درجه خاصی از عدم اطمینان و آسیب‌پذیری وجود دارد و لازم است که کارکنان به رفتارهایی مثل مبدع بودن و آینده مدار بودن برای تغییر موقعیت کاری خود بپردازند، اقدام آن‌ها باید با باور محیط کاری خیرخواهانه بودن محیط کاری و انتظارات مثبت از افراد دیگر همراه باشد. کرانت بیان می‌کند: «افراد پیش‌کنش تمایل دارند که به خلق محیط کاری مطلوب و قابل اعتماد کمک کنند».

با وجود امنیت روانی و ریسک زیادی که در رفتار پیش‌کنشی وجود دارد، باعث می‌شود هزینه‌های درک‌شده افزایش یابد. از طرف دیگر، وجود روابط مثبت هم تأثیر مثبتی بر سازمان دارد و هم می‌تواند منجر به درونی شدن اهداف گروه و افزایش روحیه شنوا بودن شود (Van Dyne et al., 1995). احساس حمایت توسط همکاران یا سازمان و روابط مثبت بین همکاران (Ashford & Black, 2006) رابطه مثبتی با رفتارهای متنوع پیش‌کنش‌دار محیط کار دارد.

### ۲-۳. فرهنگ یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به یک معنا و مفهوم نیستند. یادگیری سازمانی فرایندی انعکاسی است که توسط اعضای سازمان در تمامی سطوح اجرا می‌شود و شامل مجموعه‌ای از اطلاعات به‌دست‌آمده از محیط‌های درونی و بیرونی است. این اطلاعات به‌واسطه فرایند ادراک گروهی تصفیه شده و حاصل آن تعبیر و تفاسیر مشترکی است که می‌تواند در اقدامات سازمانی آتی در مواجهه با تغییرات محیطی در خصوص رفتار و تئوری‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. در مقابل سازمان‌های یادگیرنده از دانش سازمانی به‌منظور ترویج نوآوری و اثربخشی سازمانی بهره می‌گیرند (کریتنر، ۱۳۹۲).

پیترسنج سازمان‌های یادگیرنده را گروهی از افراد تلقی می‌کند که به‌منظور افزایش توانایی‌های خود به‌طور دسته‌جمعی با یکدیگر کار می‌کند تا در نهایت به نتیجه‌ای که به‌واقع در اندیشه آن‌ها است، دست یابند. به‌عبارتی سازمان یادگیرنده سازمانی است که به‌گونه‌ای مؤثر دانش را اندوخته و منتقل می‌کند و رفتار خود را بر مبنای دانش و

بینش‌های جدید تغییر می‌دهد. سازمان‌ها برای ادامه حیات در محیط متغیر و همراه با رقابت شدید برای داشتن فرهنگ یادگیری سازمانی<sup>۸</sup>، برای دانش و بینش جدید باید به رقابت بپردازند (Garvin, 1993).

در حالتی مشابه، کارکنان پیش‌کنش به خاطر این شرایط منعطف و متغیر در کار و محیط با قاطعیت بیشتری برخورد می‌کنند و به‌طور ارادی و به‌طور مستقیم محیط فعلی خود را تغییر دهند. فرهنگ یادگیری یکی از عناصر زمینه‌ای مهم برای تقویت تعهد سازمانی و انگیزه درونی است. فرهنگ یادگیری سازمانی اشاره به خلق، کسب و انتقال دانش و اصلاح رفتار در سازمان برای انعکاس دانش و بینش جدید دارد. واتکنیز و مارسیک<sup>۹</sup> (۱۹۹۷) چارچوبی برای سازمان یادگیرنده به کار برده‌اند. آن‌ها هفت اقدام ضروری را برای سازمان یادگیرنده لازم دانسته‌اند که شامل موارد زیر است:

۱. خلق فرصت‌های یادگیری مداوم؛
۲. ارتقاء بررسی و گفتگو؛
۳. تشویق یادگیری تیمی و جمعی؛
۴. برقراری نظام‌هایی برای اخذ و تسهیم یادگیری؛
۵. توانمند کردن افراد برای داشتن بینش مشترک؛
۶. ارتباط سازمان با محیط؛
۷. استفاده از رهبرانی که الگو هستند و از یادگیری در سطح فردی، تیمی و سازمانی حمایت می‌کنند.

بنابراین، سازمان یادگیرنده درگیر محیطی است که در آن یادگیری سازمانی شکل گرفته است و به‌صورت گروه کاری، همکاری، خلاقیت و فرایندهای دانشی و ارزش اجتماعی نمایان می‌گردد. در سازمان‌های یادگیرنده افراد انتظار دارند که همواره با تغییرات جدید بدون توجه به طول دوره تصدی انطباق یابد.

با توجه به اینکه افراد متعهد و افرادی که از حالت درونی مثبتی برای فعالیت در سازمان برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای استقبال از تغییر و جستجوی بازخور محیطی دارند؛ بنابراین، در سازمانی که فرهنگ یادگیری حاکم باشد، این تمایل و رفتار در افراد تقویت می‌شود.



### ۳-۳. رفتار پیش‌کنش

بتمن وکرانت (۱۹۹۳)، به اهمیت افراد به‌عنوان نماینده‌های فعالی که قادر به درگیر شدن در رفتارهای کاری پیش‌کنش هستند تا از این طریق تغییرات مثبتی را در خودشان و محیط کاری خود ایجاد کنند، اشاره کرده‌اند. افراد صرفاً عروسک‌های منفعل و بی‌اراده، در محیط کار خود نیستند، بلکه آن‌ها می‌توانند تصمیمات هوشیارانه‌ای را برای موفقیت در شرایط نامطمئن اتخاذ کنند (Bandura, 2006). پیش‌کنشی به‌عنوان مهم‌ترین ویژگی فردی کارکنان که با یک محیط کاری چالاک و نامعین روبه‌رو هستند، تعریف می‌شود (Fay & Frese, 2001; Griffin et al., 2007). پیش‌کنشی دارای سه ویژگی است:

۱. مبدع بودن (پیشرو و آغازگر بودن)؛

۲. تغییرمداری؛

۳. تمرکز بر آینده.

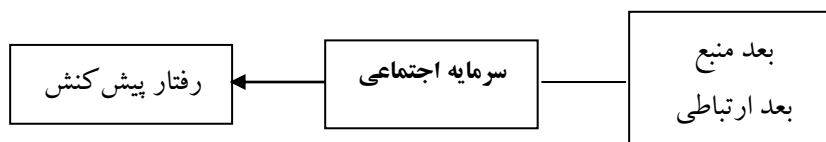
نهادها این سه ویژگی را در مورد خود (آغازگر بودن)، نیل به بهبود فرایندهای کاری (تغییر شرایط) و تقویت اثربخشی در بلندمدت (نیل به آینده متفاوت) مطرح می‌کند. مثال‌هایی از مراکز تماس نشان می‌دهد پیش‌کنش بودن به پایین‌ترین سطح و بالاترین سطح سازمان مرتبط است. دلوگا (۱۹۹۸) نشان داد، افراد در پیش‌کنش بودن متفاوت می‌باشند و افراد پیش‌کنش نسبت به افراد منفعل از اثربخشی بیشتری در هدایت سازمان برخوردار هستند.

کرانت به‌صورت خاص‌تری، مفهوم رفتار پیش‌کنش را؛ ابتکار در بهبود موقعیت‌های فعلی، یا خلق موقعیت‌های جدید می‌داند و بیان می‌کند که این رفتار مستلزم به چالش کشیدن وضع موجود و عدم پذیرش نقش منفعلانه نسبت به شرایط محیطی است. افرادی که این ویژگی را دارند: در جستجوی فرصت‌ها و اقدام کردن بر اساس آن‌ها، نشان دادن ابتکار، اقدام کردن و اصرار به اجرای موفقیت‌آمیز تغییر هستند.

### ۴. فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی تأثیر معنادار دارد.  
فرضیه فرعی اول: بعد منبع سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی دوم: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی تأثیر معنادار دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### ۵. روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری تحقیق

روش تحقیق حاضر بر اساس هدف؛ کاربردی، بر اساس ماهیت؛ توصیفی-پیمایشی، و از لحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق شامل دو گروه است که گروه اول گروه خبرگان مدیریت است که تعداد آنها ۷ نفر است که برای بررسی و روایی پرسشنامه بعد از طی چند مرحله بررسی از نظر آنها استفاده شد. جامعه دوم مدیران سازمان‌های دولتی استان تهران است که تعداد آنها ۴۲۰ نفر است که از بین این افراد ۲۱۰ نفر برای نمونه، آماری در نظر گرفته شد و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. روش گردآوری اطلاعات مراجعه به مقالات و مطالعه کتاب‌هایی در حوزه رفتار سازمانی است. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که بر اساس مطالعه ادبیات تحقیق تنظیم گردید و پس از بررسی نظر افراد خبره در مورد ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه با ۲۱ شاخص مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲۶ برآورد گردید.

### آزمون فرضیه‌ها

در بخش آزمون فرضیه‌ها در بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی نتایج به صورت زیر به دست آمد:

جدول شماره ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

ابعاد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	توزیع نرمال	احتمالات	مجموع	مجموع مربعات انحراف معیار
بعد منبع	۱/۸۵	۵	۳/۶۳۷	۰/۶۸۱	۲/۵۸۵	۰/۲۳۹	۹۲۳/۸۵۸	۱۱۷/۶۲۸
بعد ارتباطی	۱/۸۳	۵	۳/۷۲۶	۰/۶۰۵	۴/۶۷۶	۰/۰۹۶	۹۴۶/۴۷۱	۹۲/۸۰۰

جدول شماره ۲. شاخص‌های سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی مؤثر بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی در مرتبه اول

ابعاد سرمایه اجتماعی	گویه‌ها	بار عاملی	نسبت بحرانی	ضرایب معناداری	Sig
تبی نظری	اعتماد به دیگران و احساس همدلی و حمایت از آنها	۰/۷۰	۰/۵۰	۸/۱۹	۰/۰۰۰
	احساس مورد اعتماد و حمایت دیگران بودن	۰/۶۴	۰/۵۹	۸/۹۴	۰/۰۰۰
	داشتن حلقه‌های ارتباطی زیاد و مشورت با آنها	۰/۵۵	۰/۶۹	۷/۸۳	۰/۰۰۰
	احساس حمایت سازمان از فرد	۰/۶۸	۰/۵۴	۹/۴۲	۰/۰۰۰
	احساس شفافیت اهداف و استراتژی‌های سازمان دولتی	۰/۷۱	۰/۴۹	۹/۸۴	۰/۰۰۰
	درک خط‌مشی و سیاست‌های مربوط به انعطاف‌پذیری نظام اداری با هدف سرعت در ارائه خدمات	۰/۵۶	۰/۶۹	۷/۸۸	۰/۰۰۰
	ساماندهی ساختارها، فرایندها، رویه‌ها و چابک‌سازی تشکیلات اداری بر اساس سیاست‌های کلی نظام	۰/۴۵	۰/۸۰	۶/۳۸	۰/۰۰۰

ابعاد سرمایه اجتماعی	گویه‌ها	بار عاملی	نسبت بحرانی	ضرایب معناداری	Sig
بعد ارتباطی	خلق فرصت‌های یادگیری و معرفی ایده‌ها در نظام اداری و پیاده‌سازی مدیریت دانش مبتنی بر ارزش‌های ملی و دینی	۰/۶۸	۰/۵۳	۷/۸۸	۰/۰۰۰
	احساس حمایت و تشویق یادگیری فردی و سازمانی و حمایت از روحیه نوآوری	۰/۶۸	۰/۵۳	۹/۵۶	۰/۰۰۰
	درک وجود ایجاد نظام‌هایی برای تسهیم یادگیری	۰/۶۹	۰/۵۳	۹/۶۳	۰/۰۰۰
	توانمندسازی افراد برای داشتن بینش مشترک	۰/۷۸	۰/۳۹	۱۰/۶۹	۰/۰۰۰
	باور و فرهنگ کمک به جامعه و خدمتگزار بودن به مردم و تکریم ارباب‌رجوع	۰/۶۶	۰/۵۶	۹/۲۸	۰/۰۰۰
	ناظر دانستن خدا بر اعمال فرد در سازمان	۰/۶۳	۰/۶۰	۸/۹۰	۰/۰۰۰
	تنظیم روابط اجتماعی مطلوب	۰/۶۶	۰/۵۷	۸/۳۴	۰/۰۰۰
	ایجاد سرمایه اجتماعی بین سازمان و عوامل محیطی	۰/۶۴	۰/۵۹	۷/۰۱	۰/۰۰۰
	داشتن بینش مشترک برای خلاقیت	۰/۶۵	۰/۵۷	۷/۰۷	۰/۰۰۰
	تعهد به حفظ ارزش‌های جامعه	۰/۶۸	۰/۵۴	۹/۶۹	۰/۰۰۰
	وجود فرهنگ تغییر مداری و آینده‌نگری	۰/۷۶	۰/۴۲	۸/۹۸	۰/۰۰۰
	همسویی ارزش‌های فرد، سازمان، جامعه	۰/۶۶	۰/۵۷	۸/۳۴	۰/۰۰۰

جدول شماره ۳. تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر رفتار پیش‌کنش با رویکرد جهانی در مرتبه دوم

ابعاد سرمایه اجتماعی و رفتار پیش‌کنش	بار عاملی	نسبت بحرانی	ضرایب معناداری	Sig
بعد منبع	۰/۷۷	۰/۴۱	۸/۴۵	۰/۰/۰۰۰
بعد ارتباطی	۰/۷۳	۰/۴۷	۹/۳۵	۰/۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بعد منبع و ارتباطی سرمایه اجتماعی هر دو در ایجاد رفتار پیش‌کنش به‌منظور جهانی شدن مهم است و شاید یکی از چالش‌هایی که در مفهوم سرمایه اجتماعی برای جهانی شدن وجود دارد این موضوع است که باید هم به محتوا و هم به شدت روابط بین افراد در سازمان‌ها توجه شود. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که منبع با میزان ارتباط ۰/۷۷ نسبت به بعد ارتباطی با میزان ۰/۷۳ از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین، برای ایجاد رفتار پیش‌کنش در عرصه جهانی لازم است که به محتوای روابط بین افراد و سازمان‌ها تأکید بیشتری صورت گیرد.

### جمع‌بندی

با توجه به مطالب مطرح‌شده در خصوص سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و رفتار پیش‌کنش و در نظر گرفتن موضوع جهانی شدن می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که برای نیل به آینده مطلوب در سطح ملی و جهانی یکی از رفتارهای سازمانی موردنیاز رفتار پیش‌کنش است. با توجه به ادبیات مطرح‌شده، ایجاد و بروز این رفتار در گرو توجه به عوامل زیادی در سطح فردی، سازمانی، و محیط سازمان است. یادگیری سازمانی زمانی تحقق می‌یابد که فرهنگ یادگیری در سازمان نهادینه شده باشد و افراد با گسترش سرمایه اجتماعی و در نظر گرفتن منابع آن به دنبال این باشند به بحث و گفتگو برای پیشبرد اهداف و برنامه‌های سازمان بپردازند. تعمیم این موضوع در سطح وسیع‌تر و با رویکرد جهانی به این معنا است که باید به دنبال تقویت رفتار افراد در این زمینه به‌منظور نیل به موفقیت در عرصه جهانی بود. در سازمان‌های دولتی کلیه افراد مورد بررسی به این موضوع اذعان داشتند که رفتار پیش‌کنش زمانی تحقق می‌یابد که مفهوم سرمایه اجتماعی و فرهنگ یادگیری در بین افراد نهادینه شده باشد که با تسری این رفتار از فردی به فرد دیگر و از سازمانی به سازمان دیگر می‌توان انتظار داشت که این رفتار منجر می‌شود که نظام‌هایی برای انتقال و تسهیم دانش ایجادشده در سطح جهانی فراهم گردد و افراد پیش‌کنش بر اساس آن به تبادل ایده‌های خود برای بهبود اوضاع سازمان و جامعه خود و ایجاد تغییر مطلوب بپردازند. عوامل تسهیل‌کننده یادگیری سازمانی ایجاد فضای باز، انجام کارهای تیمی، حمایت‌های چندجانبه، لزوم

رهبری اثربخش، آموزش مستمر و... است که این عوامل باعث ایجاد تغییرات مطلوب (به‌عنوان یکی از ابعاد پیش‌کنشی) در سطح سازمان و جامعه می‌گردد که می‌توان آن را به مسئولان جامعه و مدیران در سطح سازمان توصیه کرد.

### یادداشت‌ها

- 
1. social capital
  2. Johnson, Kristof-Brown, De Pater, & Klein
  3. embeddedness
  4. resource dimension
  5. relational dimension
  6. organization-based relationship ties
  7. voluntary turnover
  8. organization learning culture
  9. Watkins & Marsick's

### کتابنامه

محمدی، حامد و نوبخت، محمدباقر (۱۳۸۷)، *فرایند جهانی شدن*، انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.

مهرعلیزاده، یدالله (۱۳۸۴)، «جهانی شدن تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی».

Ashford, S. J. & Black, J. S. (2006), "Proactivity during Organizational Entry: The Role of Desire for Control", *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.

Bandura, A. (2006). *Social Foundations of Thought and Action*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Bateman, T.S. and Crant, J.M. (1993), "Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations".

Coleman, J.S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Deluga, R.J. (1998), "American Presidential Proactivity, Charismatic Leadership, and Rated Performance". *Leadership Quarterly*, 9, 265-291.

- Fay, D. & Frese, M. (2001), "The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies", *Human Performance*, 14, 97-124.
- Garvin, D. A. (1993), "Building a Learning Organization", *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Griffin, M.; Neal, A. & Parker, S. (2007), "A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts", *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.
- Griffin, M.; Fay, Frese. (2007), "Leader Vision and the Development of Adaptive and Proactive Performance: A Longitudinal Study", *Journal of Applied Psychology*, 95, 174-182.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (2001), "Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/ Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition", *Journal of Applied Psychology*, 74, 657-690.
- Lin, N. (1990), "Social Resources and Instrumental Action", in Marsden, P. and Lin, N. (Eds), *Social Structure and Network Analysis*, Sage, Beverly Hills, CA, 131-45.
- McPherson, J.M.; Popielarz, P.A. & Drobnic, S. (2012), "Social Networks and Organizational Dynamics", *American Sociological Review*, Vol. 57, 153-70.
- Ng, T.W.H.; Sorensen, K.L.; Eby, L.T. & Feldman, D.C. (2010), "Determinants of Job Mobility: a Theoretical Integration and Extension", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80, 363-86.
- Shaw, J.D. (2000), "Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance", *Academy of Management Review*, Vol. 26, 446-56.
- Van Dyne, L.; Cummings, L. & McLean Parks, J. (1995), "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity", In L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1997), *Dimensions of the Learning Organization*, Warwick, RI: Partners for the Learning Organization.

