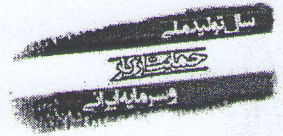


این همایش است

مدیریت و کارآفرینی

خونسار

۱۳۹۱ شهریور ۲۸-۲۹



## بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با ویژگی های شخصیتی کارکنان کارآفرین به منظور شکل گیری کارآفرینی سازمانی

دکتر سیداحمد حسینی

استادیار دانشگاه شاهد گروه مدیریت دولتی [najjari\\_1344@yahoo.com](mailto:najjari_1344@yahoo.com)

دکتر حبیب ابراهیم پور

استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی [haebrakim@yahoo.com](mailto:haebrakim@yahoo.com)

سجاد حبیبیان

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه شاهد [sajad1400@gmail.com](mailto:sajad1400@gmail.com)

معصومه جانعلی زاده جوینی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور [janalizadeh9246@yahoo.com](mailto:janalizadeh9246@yahoo.com)

### چکیده

ویژگی های شخصیتی کارکنان کارآفرین و رفتار شهروندی سازمانی دو مقوله مهم رفتاری هستند که امروزه در حوزه تئوری های مدیریت رفتار سازمانی از جایگاه ویژه ای برخوردارند. این دو مبحث دارای نقاط مشترک فراوانی هستند که به نظر می رسد برهم تاثیر گذار باشند. با توجه به اهمیت این دو مقوله مهم رفتاری، در این مقاله که مبتنی بر پژوهش میدانی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم می باشد، تلاش گردیده ضمن تعریف روشن از مساله، ادبیات مربوط به این دو مقوله با تاکید بر مباحثی که به ارتباط این دو مفهوم بازمی گردد، مورد بررسی قرار گیرد. سپس اهداف تحقیق، مدل مفهومی و فرضیات تحقیق، روش تحقیق، جامعه آماری و نمونه های مورد مطالعه و روش تجزیه تحلیل داده ها در قالب متدولوژی تحقیق تبیین شده است. در این تحقیق ۱۷۳ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده و یافته های تحقیق با استفاده از آزمونهای توصیفی و استنباطی ارائه شده است که فرضیات تحقیق را مورد آزمون قرار داده و نتایج بیان نیز با توجه به نتایج آماری، پیشنهادها و راهکارهایی در قالب جمع بندی و نتیجه گیری مقاله ارائه شده است.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، شخصیت، ویژگی های شخصیتی کارکنان کارآفرین، رفتار شهروندی سازمانی

### مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان شان هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارایی سازمان شکاف وجود دارد اکنون برای این اعتقاد وجود دارد که عملکرد کارایی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده نقش می باشد، بستگی دارد (اصنوبری، ۱۳۸۷: ۲). سازمانها بدون تمایل افراد به همکاری قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند، تفاوت بین همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری فرد وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد، در حالی که در همکاری خود جوش و آگاهانه افراد کوششها، انرژی و بسیط خود را برای شکست دادن توانایی های خود به نفع سازمان به کار می گیرند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۴).