

از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان

سعید کریمی^۱

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مریم شاه‌دوستی

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان به تعداد ۶۳۵ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۴۲ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری گردید. روایی پرسشنامه توسط گروهی از متخصصان تأیید و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که مقدار آن برای سنجش ابعاد گرایش کارآفرینانه ($\alpha=0/83$)، سرمایه اجتماعی ($\alpha=0/85$) و عملکرد شغلی ($\alpha=0/79$) تعیین شد. نتایج مدل یابی معادله‌های ساختاری نشان داد که سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنی‌دار داشتند. نتایج Bootstrapping هم نشان داد که گرایش کارآفرینانه رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی ارزش سرمایه‌گذاری را دارد زیرا ایجاد و حفاظت از سرمایه اجتماعی در سازمان، سطح گرایش کارآفرینانه و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، گرایش کارآفرینانه، عملکرد شغلی، سازمان جهاد کشاورزی.

مقدمه

عملکرد شغلی، یک رفتار سازمانی مهم است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود (هم از نظر کمیت و هم از نظر کیفیت) بیفزایند (بابلی، ۱۳۹۴). امروزه سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و رهبرانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اما علی‌رغم توجه روزافزون به سرمایه اجتماعی، شناخت ما به‌ویژه از این مفهوم بسیار اندک است (Payne et al., 2011). هر چند محققان مدعی هستند که سرمایه اجتماعی عملکرد کارکنان را بهبود می‌دهد و در بسیاری از تحقیقات، سرمایه اجتماعی به‌مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است (Nahapiet & Ghoshal, 1998)؛ قنبری و هم‌متی، (۱۳۹۵) اما هنوز ارتباط بین این دو متغیر کاملاً بررسی و روشن نشده است (Ben Hador, 2016). در واقع، (1999) Leana & Van Buren بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی ممکن است با عملکرد کارکنان به‌طور غیرمستقیم و از طریق مکانیسم‌های انگیزشی هم در تعامل باشد. از جمله مفاهیم بسیار مهم در حوزه کارآفرینی که هم بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و هم می‌تواند به‌عنوان یک متغیر میانجی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد نقش ایفا کند گرایش کارآفرینانه است (Ben Hador, 2016). گرایش کارآفرینی یک مفهوم روان‌شناختی هست که بیانگر قصد و گرایش بازیگران کلیدی و کارکنان سازمان نسبت به وظایف و رفتارهای کارآفرینانه می‌باشد (Krauss et al., 2005).

اگرچه گرایش کارآفرینانه می‌تواند نقش مهمی را در بهبود عملکرد فردی ایفا نماید (Fellnhofner et al., 2016)، اما شناخت و درک بهتر از شرایط و محیطی که در آن گرایش کارآفرینانه عملکرد فرد را افزایش می‌دهد، ضروری است. همچنین تحقیقات بسیار اندکی در زمینه پیشایندهای گرایش کارآفرینانه صورت گرفته است (De Clercq et al., 2013). یکی از عواملی که می‌تواند بر گرایش کارآفرینانه مؤثر باشد، سرمایه اجتماعی است؛ اما رابطه این دو عامل به‌خوبی بررسی نشده و نیازمند تحقیقات بیشتر است (Stam & Elfring, 2008). لازم به ذکر است که اکثر مطالعات صورت پذیرفته تنها رابطه بین سرمایه اجتماعی، گرایش کارآفرینانه و عملکرد را در سطح سازمان بررسی کرده‌اند و مطالعه این روابط در سطح فردی بسیار اندک است.

ذکر این نکته ضروری است که بخش دولتی و نظام اداری یک کشور از بسترهای مهم رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت‌ها و وظایف دولتی محسوب می‌شود؛ از این رو، ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای یک جامعه به

همراه خواهد داشت. در این میان، سازمان‌های دولتی فعال در بخش کشاورزی به‌ویژه سازمان جهاد کشاورزی بنا به دلایل مختلف وضعیت مناسبی نداشته و عملکرد آن‌ها پایین‌تر از اهداف کمی مندرج در برنامه توسعه است. در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد این سازمان‌ها به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی اثرگذار بر آن پرداخته شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از عواملی که با عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و تنگاتنگی دارد، عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است (Carmeli et al., 2007)، به همین دلیل بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی می‌تواند در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی کمک شایانی نماید.

در گذشته عمده تمرکز پژوهشگران و کارگزاران سازمانی بر سرمایه‌های مادی و فیزیکی سازمان‌ها بوده، ولیکن در دهه‌های اخیر سرمایه‌های غیرمادی نیز توجه اندیشمندان علوم سازمان و مدیریت را به خود مشغول داشته است. یکی از مهم‌ترین این سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی است. واژه سرمایه اجتماعی اولین بار توسط جامعه‌شناسان در سال ۱۹۱۶ مورد استفاده قرار گرفت (Lin, 2001) اما به‌عنوان یک حوزه تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد (Huang & Wang, 2011). در حوزه سازمانی اولین بار افرادی همچون (Fukuyama 1995) و (Nahapiet & Ghoshal 1998) سرمایه اجتماعی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند، اما تا به امروز تحقیقات بسیار زیادی در این زمینه انجام شده است. سرمایه اجتماعی از جمله دارایی‌های نامحسوس سازمان است که مبتنی بر تعاملات بین افراد است و می‌تواند باعث بهبود زندگی کاری کارکنان و عملکرد شغلی آنان شود (Ben Hador, 2016). سرمایه اجتماعی عموماً بیانگر ارزش موجود در روابط اجتماعی افراد یا گروه‌ها است (Adler & Kwon, 2002; Payne et al., 2011). به‌عبارتی دیگر، سرمایه اجتماعی، دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه‌های اجتماعی است (Ferris et al., 2017). به‌طور ویژه و از دیدگاه سازمانی، (Adler & Kwon 2002) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای غیررسمی و الزامات ذهنی می‌دانند که اعضای گروه آن را به اشتراک گذاشته و در شکل‌دهی ارتباطاتی سازمان بسیار سودمند می‌دانند. (Ben Hador 2017) بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی شامل شبکه‌ها، روابط اجتماعی، هنجارها و ارزش‌هایی است که از طریق این شبکه‌ها و روابط، ایجاد، توزیع و منتشر می‌شود. صاحب‌نظران بیان می‌کنند که سرمایه اجتماعی نقش مهمی در توسعه همکاری، بهره‌وری و روابط پایدار در سازمان‌ها ایفا نموده و به رشد و توسعه کارکنان و سازمان‌ها کمک می‌نماید.

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا ارتقای عملکرد شغلی بوده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). صاحب‌نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، توانمند،

و همکاران (۱۳۹۵) و آزادی و عیدی (۱۳۹۴) هم در مطالعه خود رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان گزارش دادند؛ بنابراین اولین فرضیه پژوهش بیانگر رابطه مستقیم بین سرمایه اجتماعی سازمانی و عملکرد کارکنان است.

همان‌طور که اشاره شد سرمایه اجتماعی یکی از پیشایندهای مهم گرایش کارآفرینانه تلقی می‌گردد که کمتر به آن پرداخته شده است (Rodrigo-Alarcon et al., 2017). سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک پدیده اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری می‌شود (Coleman, 1988). مطالعات تجربی نشان می‌دهد که تعاملات اجتماعی نقش مهمی در تسهیل نوآوری و خلاقیت که از جمله شاخص‌های گرایش کارآفرینی به شمار می‌رود، ایفا می‌کند. نظریه‌پردازان ارتباط بین شبکه‌های اجتماعی و توسعه ایده‌های جدید و خلاقیت را مورد بررسی قرار داده‌اند. هم‌چنین مطالعات تجربی و نظری درباره ارتباط بین تعاملات اجتماعی و ریسک‌پذیری که از دیگر ابعاد کارآفرینی و گرایش کارآفرینانه به شمار می‌رود صورت گرفته است (Nahapiet & Ghoshal, 1998). ارتباطات اجتماعی از طریق شناسایی و کشف تهدیدات و فرصت‌های محیطی و با به‌کارگیری اقداماتی برای خنثی کردن عدم اطمینان محیطی منجر به بروز پیشگامی می‌شود. ارتباطات اجتماعی هم‌چنین موجب تسهیل انتقال دانش شده و به‌کارگیری تعاملات اجتماعی نه‌تنها به مشارکت‌کنندگان در این ارتباطات سود می‌رساند بلکه خود افراد نیز با کاهش هزینه و زمان پاسخ به نیازها و تهدیدات محیطی به مزایایی دست می‌یابند. تحقیقات اخیر نشانگر وجود ارتباط بین اندازه شبکه با نوآوری، خود تجدیدی و کارآفرینی است. نقش شبکه‌ها در تقویت نوآوری و توسعه ایده‌های جدید موضوع مطالعات سال‌های اخیر بوده و یافته‌های تحقیقات از این نظریه حمایت می‌کند (Burt, 2000).

به‌طور کلی، محققان مختلف نظریه‌های گوناگونی درباره رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی مطرح کرده‌اند؛ اما در بیشتر این تحقیقات یک نکته مشترک وجود دارد: سرمایه اجتماعی به‌عنوان تعاملات اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که اطلاعات، منابع و حمایت‌هایی را برای افراد فراهم می‌آورد. سرمایه اجتماعی زمینه خیلی مناسبی برای توسعه فعالیت‌های کارآفرینی فراهم می‌کند و دستیابی به مزیت رقابتی را تسهیل میکند (Huang & Wang, 2011; Kaasa, 2009; Chisholm & Nielsen, 2009; Chen et al., 2008). سرمایه اجتماعی دسترسی به منابع و اطلاعات دقیق را تسهیل می‌کند و باعث بهبود همکاری و اعتماد می‌شود، به همین دلیل احتمال شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کسب‌وکار را افزایش می‌دهد و در نتیجه می‌تواند بر گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت داشته باشد (Manev et al., 2005).

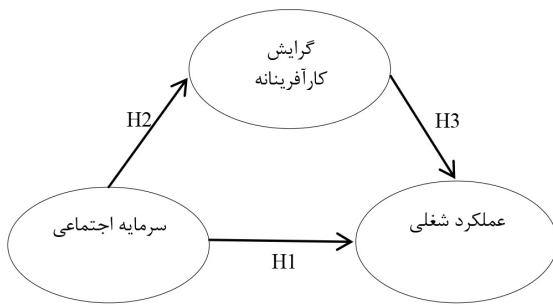
افزون بر این، افرادی که دارای روابط اجتماعی قوی

متعهد و خشنود تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین توجه به عملکرد کارکنان در سازمان یک امر ضروری است. روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی، تأثیر دارند (احدی و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی، یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن، کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل‌شناسایی هستند.

درواقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است (Ohme & Zacher, 2015). گرایش کارآفرینانه از جمله مفاهیمی است که در حوزه تحقیقات کارآفرینی از اهمیت بالایی برخوردار است (Covin & Lumpkin, 2011; Rauch et al., 2009; Wales et al., 2011). گرایش کارآفرینانه یک گرایش راهبردی است که فرایندها و رفتارهای کارآفرینانه سازمان را در برمی‌گیرد و مستلزم آن است که سازمان نوآور، پویا و ریسک‌پذیر باشد (Covin & Slevin, 1989; George & Marino, 2011; Gupta & Gupta, 2015). به‌عبارت‌دیگر، گرایش کارآفرینانه مفهومی روان‌شناختی است که بیانگر قصد و گرایش بازیگران کلیدی و کارکنان سازمان نسبت به وظایف و رفتارهای کارآفرینانه می‌باشد (Krauss et al., 2005). بیشتر مطالعات انجام‌شده گرایش کارآفرینانه را مفهومی چندبعدی می‌دانند و ابعاد سه‌گانه کلیدی متمایز نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی را برای آن در نظر می‌گیرند (حسینی مقدم و حجازی، ۱۳۹۳). نوآوری شامل علاقه به ایده‌ها، تجربیات جدید و فرایندهای خلاق است که ممکن است نتیجه آن توسعه و ایجاد محصول، خدمات جدید یا فناوری‌های نو باشد. ریسک‌پذیری به حمایت از پروژه‌ها با وجود احتمال شکست اشاره دارد. پیشگامی نیز به معنای پیش‌قدم شدن برای مواجه با رویدادهای احتمالی آینده و فائق آمدن بر فعالیت‌های رقبا است.

روابط اجتماعی اعضای سازمان، وجود اعتماد بالا و دیدگاه مشترک در بین آن‌ها که اهداف راهبردی مشترکی را دنبال می‌کنند می‌تواند به بهبود عملکرد کمک کند (Maurer et al., 2011). سرمایه اجتماعی می‌تواند کسب و بهره‌برداری از منابع را تسهیل نماید. به‌ویژه در محیط‌های ناپایدار و با سازمان‌دهی ضعیف، شبکه‌های غیررسمی نقش کلیدی در کسب منابع و فائق آمدن بر موانع و محدودیت‌های حاکم بر ساختارهای بوروکراتیک بازی می‌کند (Manev et al., 2005). مطالعه‌های متعددی درباره سرمایه اجتماعی و رابطه آن با عملکرد شغلی انجام‌شده است. نتیجه این مطالعه‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که سرمایه‌گذاری بیشتری در سرمایه اجتماعی می‌کنند، شاهد بهبود عملکرد کارکنان خود و به‌تبع آن بهبود عملکرد سازمان هستند (Ellinger et al., 2013). در این راستا، Ben Hador (2016) در تحقیق خود گزارش داد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)، گراوند

نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی است، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار AMOS انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان به تعداد ۶۳۵ نفر بوده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و به تعداد ۲۴۲ نفر برآورد گردید، اما به منظور احتمال عدم پاسخگویی به برخی از پرسشنامه‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پژوهش، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه بین کارشناسان توزیع گردید که از بین پرسشنامه‌های گردآوری شده، تعداد ۲۴۷ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند. در این پژوهش روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بود که از دو بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش گرایش کارآفرینانه، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی تشکیل شده بود. در این تحقیق، مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت، در طیفی بین کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تعریف شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به لحاظ تکرار در تحقیقات متعدد داخلی و خارجی از روایی و پایایی لازم برخوردار بوده و جزء پرسشنامه‌های استاندارد محسوب می‌شوند. در این پژوهش از روایی ظاهری (مراجعه به اساتید و خبرگان) استفاده و برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

برای سنجش ابعاد گرایش کارآفرینانه از پرسشنامه استاندارد (Bolton & Lane 2012) و (Bolton 2012) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه است که ابعاد سه‌گانه گرایش کارآفرینانه را در سطح فردی ارزیابی می‌کند: پیشگامی شامل ۳ گویه (مثلاً: من معمولاً مشکلات، نیازها یا تغییرات و ابتکار عمل‌های آینده را پیش‌بینی می‌کنم)؛ ریسک‌پذیری شامل ۳ گویه (به نظر من باید از ریسک و خطرپذیری در یک شغل دوری نمود)؛ و نوآوری شامل ۴ گویه (مثلاً: دوست دارم کار یکسان را به روش‌های مختلف انجام دهم) است. پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفا کرونباخ $\alpha = 0/83$ تعیین شد.

هستند، جایگاه مناسبی در شبکه‌ها دارند و همین امر احتمال شناسایی فرصت‌های اقتصادی توسط این افراد را افزایش می‌دهد. نتایج تحقیقات انجام شده در سطح سازمانی بیانگر رابطه مثبت سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه می‌باشد (Rodrigo-Alarcon et al., 2017). هرچند تاکنون رابطه بین این دو متغیر در سطح فردی بررسی نشده است ولیکن با توجه به پیشینه تحقیق بیان شده، می‌توان دومین فرضیه را در خصوص رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینانه مطرح نمود.

رابطه بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در پژوهش‌های متعددی بررسی شده است. نتایج اکثر مطالعات انجام شده، رابطه مثبت بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد را تأیید می‌کند (Zainol & Ayadurai, 2011). در فرا تحلیلی که Rauch et al. (2009) روی بیش از ۵۰ مطالعه کاربردی از ۱۴ هزار سازمان انجام داده‌اند، مشخص شد گرایش کارآفرینانه با عملکرد رابطه بسیار زیادی دارد. ولیکن تحقیقات انجام شده درباره رابطه بین دو متغیر مذکور در سطح فردی بسیار اندک است. یکی از معدود مطالعات در این حوزه توسط Fellnhofner et al. (2016) انجام شده که بیانگر آن است گرایش کارآفرینانه باعث افزایش عملکرد شغلی افراد می‌شود؛ بنابراین، فرضیه سوم رابطه مثبت گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی را بیان می‌کند.

در تحقیق آزادی و عیدی (۱۳۹۴) هم تعهد سازمانی به‌عنوان میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان نقش ایفا می‌کند. اگرچه تاکنون پژوهشی در زمینه نقش میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه در رابطه با سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی صورت نگرفته، اما با توجه به رابطه غیرمستقیم سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی (Ben Hador, 2016) و همچنین در نظر گرفتن رابطه مستقیم گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی (Fellnhofner et al., 2016) و سرمایه اجتماعی (Rodrigo-Alarcon et al., 2017) می‌توان فرضیه چهارم را درباره نقش میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه در رابطه با سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی مطرح نمود.

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان است که در نگاره ۱ نشان داده شده است.

بر اساس هدف کلی اشاره شده، اهداف اختصاصی این تحقیق عبارت‌اند از: بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینانه، بررسی رابطه بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی و بررسی نقش میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه در رابطه با سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان.

برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی از مقیاس پنج گویه‌ای (Carmeli et al. 2009) استفاده شد. یک نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: در محل کار چه میزان به همکاران خود احساس نزدیکی می‌کنید؟ پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفا کرونباخ $\alpha = 0/85$ تعیین شد.

برای ارزیابی عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد (Staples et al. 1999) و (Ryan & Deci 2000) که دارای ۴ گویه است، استفاده شد (مانند باور دارم که کارمند کارآمدی هستم). پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفا کرونباخ $\alpha = 0/79$ تعیین شد.

یافته‌ها

نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق نشان داد که میانگین سن کارشناسان مورد مطالعه ۴۱ سال و بیشینه و کمینه آن به ترتیب ۶۲ و ۲۲ سال بود. از نظر جنس، ۷۸/۸ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۲/۲ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل دادند. در خصوص سطح تحصیلات، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بیشترین فراوانی (۶۱/۹ درصد) متعلق به کارشناسانی بود که از مدرک تحصیلی کارشناسی برخوردار بودند. همچنین، ۲۲/۷ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، ۰/۸ درصد دکتری، ۱۴/۶ درصد فوق‌دیپلم و ۶/۱ درصد نیز مدرک تحصیلی دیپلم داشتند. بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد که میانگین سابقه کارشناسان ۱۶/۵۳ سال و بیشینه و کمینه آن نیز به ترتیب ۳۰ و یک سال بود. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۷۱/۳ درصد از کارشناسان مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی در گرایش‌های مختلف کشاورزی و ۲۸/۷ درصد در گرایش‌های غیر کشاورزی بودند. همان‌گونه که در جدول ۱ آورده شده است میانگین نمره پاسخگویان در زمینه مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه، یادگیری فردی و عملکرد شغلی در حد متوسط است.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با گرایش کارآفرینانه با $(p < 0/01)$ و $(r = 0/31)$ و عملکرد شغلی $(p < 0/01)$ و $(r = 0/33)$ و بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد شغلی $(p < 0/01)$ و $(r = 0/27)$ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	سرمایه اجتماعی	۳/۵۰	۰/۷۵	۱		
۲	گرایش کارآفرینانه	۳/۷۸	۰/۵۴	۰/۳۱*	۱	
۳	عملکرد شغلی	۳/۹۴	۰/۶۳	۰/۳۳*	۰/۲۷*	۱
$p < 001/*$						

برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در این روش، در بخش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی گویه‌های پژوهش (با حذف تعدادی از گویه‌ها) بررسی و تأیید شد. در ادامه مدل اصلی تحقیق که شامل بخش ساختاری است، آزمون شد. شاخص‌های برازش که در جدول ۲ آمده است، مناسب بودن مدل مفهومی را تأیید می‌کند.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی برای مدل اندازه‌گیری

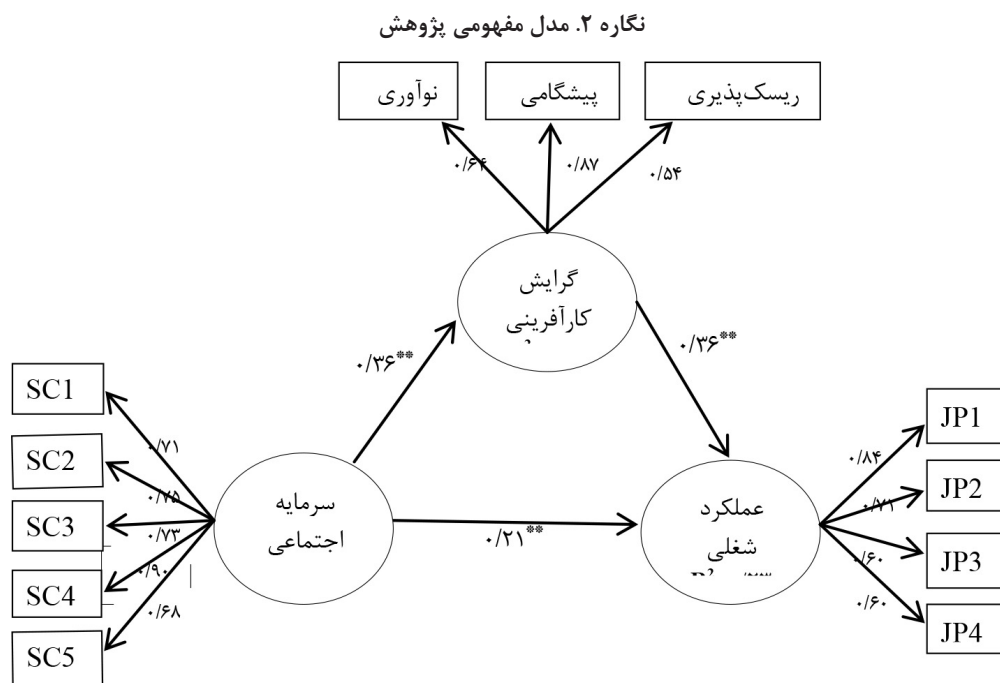
شاخص برازندگی	X2	P	X ² /df	GFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA
مقدار به‌دست‌آمده	۷۳.۰۵۶	۰.۰۱۵	۱.۴۹۱	۰.۹۵۲	۰.۹۷۶	۰.۹۶۸	۰.۹۷۶	۰.۰۴۵
مقدار پیشنهاد شده	>۰.۰۵	<۳	>۰.۸	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹	>۰.۹	<۰.۰۷

β

همان‌گونه که نتایج مذکور در نگاره ۲ نشان می‌دهند، گرایش کارآفرینانه $(p < 0/01)$ و $(\beta = 0/36)$ و سرمایه اجتماعی $(p < 0/01)$ و $(\beta = 0/21)$ با عملکرد شغلی پاسخگویان رابطه مثبت و معنی‌داری دارند، بنابراین فرضیه‌های ۱ و ۳ تأیید می‌شوند. همچنین نتایج نشان دادند که سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌داری با گرایش کارآفرینانه $(p < 0/01)$ و $(\beta = 0/36)$ دارد؛ بنابراین فرضیه ۲ هم تأیید می‌شود.

به‌منظور بررسی نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی از تکنیک بوت استرپ استفاده شد. نتایج نشان داد که تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی برابر ۰/۱۳ است (فاصله اطمینان صدکی

۰/۹۵؛ حد پایین ۰/۰۵ و حد بالا ۰/۲۹). قرار نگرفتن صفر در بین این دو حد، نشان دهنده معنی دار بودن این مسیر غیرمستقیم است ($p > ۰/۰۱$). ولیکن معنی دار بودن رابطه مستقیم سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی، بیانگر آن است که گرایش کارآفرینانه به طور ناقص رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی میانجی‌گری کرده است.



بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان است. به علاوه، گرایش کارآفرینانه نقش میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم معنی اداری با عملکرد شغلی دارد، بدین معنی که با افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی قنبری و همتی (۱۳۹۵)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۵)، گراوند و همکاران (۱۳۹۵) و (Ben Hador 2016) همخوانی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از جمله متغیرهایی است که با افزایش یا کاهش آن، عملکرد شغلی کارکنان نیز دستخوش تغییر می‌شود. مدیران و رهبران سازمان‌ها باید بدانند زمانی کارها و وظایف سازمانی خوب انجام خواهد شد که افراد همدیگر را خوب شناخته و به یکدیگر اعتماد کنند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل، ناهموار و دشوار می‌شود (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی کارکنان برخاسته از روابط اجتماعی درون سازمانی است و از طریق جهت‌گیری به اهداف جمعی و اعتماد مشترک، موجب تسهیل عملکرد شغلی می‌گردد. به نظر می‌رسد عملکرد موفق در سازمان‌ها به همکاری و اعتماد متقابل میان افراد بستگی دارد. اعتماد در درون سازمان‌ها وقتی شکل می‌گیرد که افراد هنجارها و ارزش‌های مشترکی را پذیرفته و به آن عمل نمایند. این عمل به هنجارها و ارزش‌های مشترک، خود زمینه تسهیل و ارتقای عملکرد شغلی را فراهم می‌سازد. شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به دلیل مبتنی بودن بر اصول اخلاقی، اعتماد و فضیلت گروهی دشوار است، ولی زمانی که ایجاد شود از بین بردن آن نیز مشکل است. ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) مطابق با نظر (Greve et al (2010). نیز یکی از آثار سرمایه اجتماعی را افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌دانند. در واقع برای این که امور در سازمان‌ها به خوبی انجام گیرد، لازم است افراد، حمایت دیگران را فراتر از ساختار سلسله مراتبی داشته باشند. به همین دلیل گفته می‌شود که سرمایه اجتماعی ناشی از ویژگی‌های اجتماعی درون سازمان دارای محسوب می‌گردد که هم برای سازمان و هم برای کارکنان ارزش ایجاد می‌کند. در این رابطه آرمان و همکاران (۱۳۹۵) نیز بیان می‌کنند سازمان‌ها تا زمانی که برای بقای خود تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های مختلف می‌دانند، باید به بهبود عملکرد خود بپردازند و این بهبود عملکرد حاصل نمی‌شود، مگر این که زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی، امکان‌پذیر باشد. نتایج تحقیق همچنین نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم معناداری با گرایش کارآفرینانه دارد که با یافته‌های پیشین هم‌راستاست (Rodrigo-Alarcon et al., 2017). این یافته نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی نه تنها موجب بهبود عملکرد شغلی می‌شود بلکه یکی از پیشایندهای مهم گرایش کارآفرینانه هم است. همان‌طور که (Liao (2005) &

و همکاران به کار گرفته شود تا خطاهای ادراکی مربوط به ارزیابی عملکرد تعدیل، یا کاسته شود.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارایه می شود؛

- مدیران به توسعه سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه و به تبع آن ارتقای عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی توجه کافی نمایند.

- ارائه آموزش‌های کارآفرینی و کارگاه‌های آموزشی در زمینه ایده پردازی و خلاقیت در سازمان می‌تواند باعث بهبود نگرش، گرایش و مهارت‌های کارآفرینانه کارکنان شود.

- لازم است فرهنگ کارآفرینی و مخاطره پذیری منطقی و معقول در بین کارکنان ترویج شود.

- مدیران سازمان باید پذیرای ایده‌های نو و خلاقانه‌ی کارکنان باشند و فضای مناسب و حمایتی را برای ارائه چنین ایده‌هایی فراهم کنند.

- ارائه آموزش به کارکنان در زمینه مهارت‌های ارتباطی و نحوه تعامل سازنده با یکدیگر می‌تواند به بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان کمک کند.

- مدیران بهتر است که از ایجاد گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی و غیررسمی در سازمان حمایت کنند زیرا این گروه‌ها می‌توانند روابط بین کارکنان را توسعه داده و میزان مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و در نتیجه سرمایه اجتماعی را افزایش دهند.

- مدیران همچنین باید در انجام وظایف و برخورد با کارکنان، به ارزش‌های انسانی، اصول اخلاقی، کرامت و احترام متقابل توجه نمایند و فعالیت‌های تیمی و گروهی را تقویت کنند و با القای حس مسئولیت و اطمینان، موجب تشویق کارکنان در جهت ایجاد ارزش و احترام به یکدیگر شوند و به ایجاد جو اطمینان و اعتماد در محیط کار کمک کنند.

- پیشنهاد می‌شود که در سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، از شاخص‌های سرمایه اجتماعی هم استفاده نمایند. همچنین هنگام استخدام افراد به توانایی‌های ارتباطی و میزان سرمایه اجتماعی آن‌ها هم در کنار سایر ویژگی‌ها و مهارت‌های شخصیتی توجه شود و افرادی جذب شوند که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار هستند.

منابع و مآخذ

- آرمان، م.، حسینی، س.ی.، و تنگستانی، ا. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در صنعت پتروشیمی). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۱، صفحات ۱۳۸-۱۱۳.
- ابوالقاسمی، ع.، مرادی سروش، م.، نریمانی، م.، و زاهد، ع. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز

Welsch نیز بیان کردند، سرمایه اجتماعی توانایی فرد را برای خطرپذیری و انجام کارهای کارآفرینانه افزایش می‌دهد. همچنین سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می‌تواند موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد شود و این ایده‌های جدید باعث خلاقیت در افراد می‌گردد و در نهایت این خلاقیت موجب نوآوری و کارآفرینی در سازمان خواهد شد. پس سازمانی که سرمایه اجتماعی خوبی دارد می‌تواند به صورت بالقوه سازمانی کارآفرین باشد؛ بنابراین، اگر مدیران سازمان جهاد کشاورزی بتوانند فضای کاری توأم با صمیمیت، اعتماد و همدلی ایجاد نمایند و از این طریق سرمایه اجتماعی را بهبود دهند، می‌توانند زمینه‌ساز گرایش کارآفرینانه در کارکنان و در نهایت در سازمان باشند. تأیید فرضیه سوم هم بیانگر رابطه مستقیم گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی است که با نتایج مطالعات پیشین همخوانی دارد (Fellnhof et al., 2016). این نتیجه بدان معنا است که تشویق فعالیت‌ها و گرایش‌های کارآفرینانه درون سازمان می‌تواند منتج به بهبود عملکرد کاری شود. تأیید فرضیه چهارم هم حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی نه تنها به صورت مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد بلکه به صورت غیرمستقیم هم با عملکرد شغلی از طریق گرایش کارآفرینانه ارتباط دارد. در واقع گرایش کارآفرینانه تسهیل‌کننده تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی است. این نتیجه به نوعی تأکید مجدد بر اهمیت مضاعف سرمایه اجتماعی درون سازمان است؛ بنابراین، مدیران به هیچ‌عنوان نباید از بهبود و ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان خود غافل شوند.

این پژوهش علی‌رغم نقاط قوت، محدودیت‌هایی هم داشت. نخست، اگرچه در روش پژوهش به کاررفته سعی شد تا خطای روش مشترک به حداقل کاهش پیدا کند اما زمانی که تنها از یک ابزار برای گردآوری اطلاعات استفاده می‌شود، به‌ویژه وقتی که داده‌ها مقطعی هستند، احتمال خطا وجود دارد. برای حل این مشکل، پژوهش‌های آینده باید با استفاده از ابزارهای مختلف در طول زمان داده‌های موردنیاز را گردآوری نمایند یا آن‌که از مشاهدات اولیه و ثانویه بهره بگیرند (Podsakoff et al., 2003). دوم، اگرچه سهم قابل‌توجهی از واریانس عملکرد شغلی توسط سرمایه اجتماعی و گرایش کارآفرینانه تبیین می‌شود ($R^2=0/23$)، ولی عوامل متعدد دیگری هم می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارند که در مدل پژوهش ما لحاظ نشده‌اند. برای مثال ویژگی‌های شخصیتی نظیر خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت از جمله این عوامل است. توصیه می‌شود درباره تأثیر احتمالی این عوامل بر عملکرد شغلی کارکنان تحقیقاتی انجام گیرد. در نهایت، این‌که عملکرد کارکنان توسط خودشان ارزیابی شد. کارکنان ممکن است درباره عملکرد خود مبالغه کنند و آن را بیشتر از حد معمول ارزیابی کنند اما مدیران یا سرپرستان احتمالاً شناخت بهتری از عملکرد افراد مجموعه خود دارند و ارزیابی آن‌ها از عملکرد کارکنان عینی‌تر و دقیق‌تر خواهد بود. توصیه می‌شود در تحقیقات آتی روش‌های مکمل مانند ارزیابی توسط سرپرستان

- کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منبع سازمانی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.
14. Adler, P.S., & Kwon, S.K. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management*, 27(1): 17-40
15. Ben Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3):348360-.
16. Ben Hador, B. (2016). How Intra-organizational Social Capital Influences Employee performance. *Journal of Management Development*, 35(9): 11191133-.
17. Bolton, D.L. & Lane, M.D. (2012). Individual Entrepreneurial Orientation: Development of a Measurement Instrument. *Education + Training*, 54(2233-219 :3/).
18. Bolton, D.L. (2012). Individual Entrepreneurial Orientation: Further Investigation of a Measurement Instrument. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 18(1): 9198-.
19. Burt, R.S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, 22: 345423-.
20. Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How leaders Cultivate Social Capital and Nurture Employee vigor: Implications for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 15531561-.
21. Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job performance. *Journal of Management Studies*, 44: 972992-.
22. Chen, M., Chang, Y. & Hung, S. (2008). Social capital and Creativity in R&D Project Team, *Journal of R&D Management*, 38(1): 2134-.
23. Chisholm, A. M., & Nielsen, K. (2009). Social Capital and the Resource-based view of the Firm. *International Studies of Management & Organization*, 39(2): 732-.
24. Coleman, J. S. (1998). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
25. Covin, J.G. & Lumpkin, G.T. (2011). Entrepreneurial Orientation Theory and Research: Reflections on a Needed Construct. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 35(5): 855872-.
26. Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1): 7587-.
27. De Clercq, D., Dimov, D., & Thongpapanl, N. T. (2013). Organizational Social Capital, Formalization, and Internal knowledge Sharing in Entrepreneurial Orientation Formation. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 37(3): 505537-.
- تولیدی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال دوازدهم، شماره ۱، صفحات ۸۶-۹۴.
۳. بابلی، س. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عوامل استرس‌زای شغلی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۴. احدی، ب.، فتحی، ا.، و کریم، ع. (۱۳۹۳). بررسی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال چهارم، شماره ۴، صفحات ۶۳-۷۸.
۵. حسینی مقدم، س. م.، و حجازی، س. ر. (۱۳۹۳). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانک‌ها با متغیر میانجی بازار گرایشی. نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۲۱۱-۲۲۹.
۶. رضایی، ر.، صلاحی مقدم، ن.، و شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۷، شماره ۴، صفحات ۷۷-۹۱.
۷. رستمی، ر.، محمدی، ع.، نظری، م.، یسمرادی، ا.، و بحرینی، ص. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۱، صفحات ۳۰۹-۳۲۲.
۸. قنبری، س.، و همتی، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. فصلنامه آموزش عالی، سال ۹، شماره ۳۵، صفحات ۱۱۵-۱۳۳.
۹. کریمی، ف.، احمدی دستجردی، س.، و رجایی پور، س. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، سال ۷، شماره ۲۷، صفحات ۱۵۳-۱۶۹.
۱۰. گراوند، ا.، موسیوند، م.، و ویسه، س. م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، سال ۴، شماره ۱، صفحات ۳۸-۶۳.
۱۱. نعمتی، م. ع.، اکبر زاده صفوئی، م.، زنگیان، س.، و باقرصاد رنانی، م. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی). فصلنامه علمی- پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۵، شماره ۱، صفحات ۱۳۲-۱۱۵.
۱۲. نوروزی، ح.، کاملی، ع.، بیگی، ر.، و مهدبی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت). مدیریت سرمایه اجتماعی، سال ۲، شماره ۱، صفحات ۱۳۷-۱۵۴.
۱۳. محمدی، ج.، باقری، م. ا.، صفریان، س.، و علوی، ا. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی‌بازی در رضایت و عملکرد شغلی

- capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of management review*, 23(2): 242266-.
43. Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87: 161-170.
44. Payne, G.T., Moore, C.B., Griffis, S.E., & Autry, C.W. (2011). Multilevel challenges and opportunities in social capital research. *Journal of Management*, 37(2), 491-520.
45. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
46. Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G.T., & Frese, M. (2009), "Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestion for the future". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 761-781.
47. Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2017). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 35(6):785793-.
48. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68.
49. Stam, W., & Elfring, T. (2008). Entrepreneurial orientation and new venture performance: The moderating role of intra-and extraindustry social capital. *Academy of Management Journal*, 51(1): 97-111.
50. Staples, D. S., Hulland, J. S., Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6): 758776-.
51. Wales, W. J., Gupta, V. K., & Mousa, F. T. (2011). Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research. *International Small Business Journal*, 31(4): 357383-.
52. Westlund, H., & Gawell, M. (2012). Building Social Capital for Social Entrepreneurship. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 83(1): 101116-.
53. Zainol, F.A., & Ayadurai, S. (2011). Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Personality Traits in Malay Family Firms in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1): 5971-.
28. Fellnhofer, K., Puumalainen, K., & Sjogren, H. (2016). Entrepreneurial orientation and performance – are sexes equal? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3): 346374-.
29. Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017). The International Effect of Managerial Social Capital on the Cost of Equity. *Journal of Banking & Finance*, 74: 6984-.
30. Fukuyama, F. (1995). Social Capital and the Global Economy. *Foreign affairs*, 89103-.
31. George, B. A., & Marino, L. (2011). The Epistemology of Entrepreneurial Orientation: Conceptual Formation, Modeling, and Operationalization. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 35(5): 9891024-.
32. Greve, A., Benassi, M., & Dag Sti, A. (2010). Exploring the Contributions of Human and Social Capital to Productivity. *International Review of Sociology*, 20(1): 3558-.
33. Gupta, V. K., & Gupta, A. (2015). Relationship between Entrepreneurial Orientation and Firm Performance in large Organizations over Time. *Journal of International Entrepreneurship*, 13(1): 727-.
34. Huang, K., & Wang, K. Y. (2011). How Guanxi Relates to Social Capital? A psychological perspective. *Journal of Social Sciences*.
35. Kaasa, A. (2009). Effects of Different Dimensions of Social Capital on Innovative Activity: Evidence from Europe at the Regional level. *Technovation*, 29(3): 218233-.
36. Krauss, S. I., Frese, M., Friedrich, C., & Unger, J. M. (2005). Entrepreneurial Orientation: A psychological Model of Success among Southern African Small Business Owners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3): 315344-.
37. Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of management review*, 24(3): 538555-.
38. Liao, J., & Welsch, H. (2005). Roles of Social Capital in Venture Creation: Key Dimensions and Research Implications. *Journal of Small Business Management*, 43(4): 345362-.
39. Lin, N., Cook, K. S., & Burt, R. S. (Eds). (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers.
40. Manev, I. M., Gyoshev, B. S., & Manolova, T. S. (2005). The Role of Human and Social Capital and Entrepreneurial Orientation for Small Business Performance in a Transitional Economy. *International journal of entrepreneurship and innovation management*, 5(3318-298): (4-).
41. Maurer, I., Bartsch, V., & Ebers, M. (2011). The value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters knowledge Transfer, Innovation Performance and growth. *Organization Studies*, 32(2):157185-.
42. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social

