

## تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی و ارائه الگوی مناسب

لقمان کشاورز<sup>۱</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، محمدهادی سیفی سالدی<sup>۳\*</sup>

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۲. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۱۰

## Clarifying the Role of Psychological Capital in the Development of Corporate Entrepreneurship and Presenting Suitable Model

Loghman Keshavarz<sup>1</sup>, Abolfazl Farahani<sup>2</sup>, Mohamad Hadi Sayfi Saldehi<sup>3\*</sup>

1. Associate Professor of Sport Management, Payame Noor University

2. Professor of Sport Management, Payame Noor University

3. Ph. D. Student of Sport Management, Payame Noor University of Tehran

Received: (2016/04/29)

Accepted: (2015/08/04)

### Abstract

The purpose of the present study was to clarify the effect of Psychological capital on corporate Entrepreneurship and presenting suitable model in the Ministry of Sport and Youth. The method of this study was descriptive and correlational. 275 subjects of this study were stratified randomly selected from all staff of the Ministry of Sport and Youth. Two questionnaires of Psychological capital (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) and corporate entrepreneurship (Lawson, 2014) were used to collect data. One-Sample t-Test was used to determine the status of Psychological capital, corporate entrepreneurship and their components and Pearson Correlation Coefficient Test and Structural Equation Modeling were used to determine the relationship among the variables of the research. The results indicated that mean of Psychological capital and its all dimensions were significantly upper than the intermediate level, mean of corporate entrepreneurship was equal with intermediate level, there is significant relationship between the Psychological capital and its all dimensions with the Entrepreneurship and research model approved the effect of Psychological capital on corporate entrepreneurship. On the basis of the findings of the present study, enhancement of Psychological capital in the Ministry of Sport and Youth can improve the entrepreneurship of the organization.

### Keywords

Psychological Capital, Corporate Entrepreneurship, Ministry of Sport and Youth.

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و ارائه الگوی مناسب اجرا شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بودند که ۲۷۵ نفر از آن‌ها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لاتنز، یوسف و اوالیو، ۲۰۰۷) و کارآفرینی سازمانی (لاوسن، ۲۰۱۴) استفاده شد. برای تعیین وضعیت سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها از آزمون میانگین یک جامعه و برای تبیین ارتباط بین متغیرها و ارائه الگوی مناسب از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد میانگین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن به شکل معنی‌داری از حد متوسط بالاتر بوده، میانگین کارآفرینی سازمانی در حد متوسط قرار داشته، بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود داشته و مدل پژوهش تأثیر سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن را بر کارآفرینی سازمانی تأیید می‌نماید. بر اساس یافته‌های پژوهش، ارتقای سطح سرمایه روان‌شناختی در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در اعتلای کارآفرینی در این سازمان مؤثر باشد.

### واژه‌های کلیدی

سرمایه روان‌شناختی، کارآفرینی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

\* نویسنده مسئول: محمدهادی سیفی سالدی

## مقدمه

مارتین زیلیگمان<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) زمینه رسمی روانشناسی مثبت<sup>۲</sup> را با الهام از کار ویلیام جیمز<sup>۳</sup> (۱۹۰۶) و برای تبدیل تجربه‌های ذهنی مثبت زندگی به تئوری‌های قابل آزمون ایجاد کرد (۴۳ و ۴۵). لاتنز<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۲ رفتار سازمانی مثبت (POB)<sup>۵</sup> که بر حالات و متغیرهای مثبت قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تأکید دارد را به‌عنوان یک زیرمجموعه از جنبش روان‌شناسی مثبت معرفی کرد. رهیافت جدید رفتار سازمانی مثبت تأکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط‌های کاری دارد و همانند روان‌شناسی مثبت، هیچ ادعایی درباره کشف مثبت‌گرایی در محیط کار ندارد اما در عوض همگان را به یک تمرکز عملی بر مثبت بودن، دعوت می‌کند (۱۴ و ۴۳). بعلاوه برای تمیز دادن از رویکردهای مثبت دیگر گزارش شده در ادبیات حرفه‌ای و دانشگاهی، معیارهای زیر برای ارزیابی سازه‌ها در این تعریف از رفتار سازمانی مثبت تعیین شده است: الف) باید بر پایه تئوری، پژوهش و اندازه‌گیری معتبر باشد؛ ب) باید شبه حالت باشد<sup>۶</sup> (به‌طوری که با سازه‌های شبه کیفیت که بیشتر ثابت هستند متضاد باشد) و بدین‌سان امکان توسعه و تغییر داشته باشد؛ و پ) باید به‌طور مثبت با بهره‌وری محیط کار در سطح فردی همبسته باشد (۳۰ و ۳۱).

مفهوم جدیدی که به‌تازگی توسط لاتنز معرفی و از رفتار سازمانی مثبت ریشه گرفته است سرمایه روان‌شناختی<sup>۷</sup> است (۲۵) که به‌عنوان یک سازه کلیدی در حوزه رفتار سازمانی مثبت، در قلمرو کار به‌خوبی به کار گرفته شده است (۴۵، ص ۱). لاتنز، یوسف و اوالبو<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) تعریف بسیار شناخته‌شده‌ای را به شرح ذیل از سرمایه روان‌شناختی ارائه می‌کنند: «سرمایه روان‌شناختی، حالت روان‌شناختی مثبت یک فرد از توسعه است و توصیف شده است با (۱) داشتن اعتماد (خودکارآمدی) برای به عهده گرفتن مسئولیت و انجام تلاش لازم برای موفقیت در وظایف پرچالش؛ (۲) ساختن یک اسناد مثبت (خوش‌بینی) درباره موفقیت در زمان حال و آینده؛ (۳) داشتن پشتکار برای دستیابی به اهداف و هنگام لزوم، تغییر جهت دادن مسیرها برای دستیابی به اهداف (امید) به‌طوری که

موفقیت حاصل شود؛ و (۴) هنگام احاطه شدن به‌وسیله مصائب و مشکلات، تحمل کردن و دوباره احیا شدن و حتی فراتر از آن (تاب‌آوری) برای دستیابی به موفقیت» (۳۶، ص ۳).

درواقع اصطلاح سرمایه روان‌شناختی به این مفهوم که «چه کسی هستید؟ (خود واقعی)» و «چه کسی می‌خواهید بشوید؟ (خود ممکن)» اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی «چه چیزی می‌دانم؟» و سرمایه اجتماعی «چه کسانی را می‌شناسم؟» است. به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی افراد را به چالش می‌کشد تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و دستیابی به موفقیت است، دست یابند (۳۴). در طول تاریخ انواع سرمایه برای ایجاد مزیت رقابتی توسعه یافته‌اند. به‌نحوی که در ابتدا سرمایه اقتصادی سنتی به‌عنوان منبع ارزش و ایجادکننده مزیت رقابتی در نظر گرفته می‌شد. پس‌از آن سرمایه انسانی یعنی دانش، تجربه، تحصیلات و مهارت‌های کارکنان یک سازمان بود که منبع اصلی مزیت رقابتی محسوب می‌شد. پس از سرمایه انسانی نوبت به سرمایه اجتماعی رسید؛ یعنی ارتباطات و شبکه تماس‌های کارکنان یک سازمان به‌عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی در نظر گرفته می‌شد. در حال حاضر نیز با گذار از انواع سرمایه، سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان نوین‌ترین و توسعه‌یافته‌ترین دارایی سازمانی برای ایجاد عملکرد مطلوب و مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب می‌گردد (۳۴، ص ۴۶).

سرمایه روان‌شناختی یک عامل مرکزی مرتبه دوم یا یک سازه «مرتبه بالاتر»<sup>۹</sup> محسوب می‌گردد که هنگامی که چهار سازه امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری با یکدیگر ترکیب می‌شوند ظهور می‌کند (۵، ۱۴ و ۱۵). در ادامه به شرح هر کدام از این چهار سازه خواهیم پرداخت.

امید<sup>۱۰</sup>: مدل سرمایه روان‌شناختی مثبت، امید را همچون «داشتن قدرت اراده و مسیری به‌سوی دستیابی به اهداف شخص» توصیف می‌نماید. این تعریف از تعریف اسنایدر و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۶) منتج شده است که بیان نموده بودند: «امید یک حالت انگیزشی مثبت از احساس تعاملی است که از موفقیت مشتق شده از (الف) انرژی لازم برای رسیدن به هدف و (ب) برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف، نشئت گرفته است»؛ بنابراین، امید مستلزم عاملیت یا نوعی انرژی برای

1. Martin Seligman
2. Positive Psychology
3. William James
4. Luthans
5. Positive Organizational Behavior
6. state-like
7. Psychological Capital
8. Luthans, Youssef & Avolio

9. Higher-order
10. Hope
11. Snyder et al

موقعیت برای آینده تعریف شده است (۱۰). با وجود آنکه گمان می‌رود خوش‌بینی نوعاً غیر وابسته به موقعیت است، حتی اشخاصی که امتیاز بالایی در خوش‌بینی غیر وابسته به موقعیت نمی‌گیرند ممکن است حالت‌های موقتی خوش‌بینی بالا و رفتار خوش‌بینانه را گزارش کنند. خوش‌بینی، خواه شبه حالت بوده یا غیر وابسته به موقعیت باشد، به‌طور واضح و روشن برای سرمایه روان‌شناختی مهم می‌باشد. خوش‌بینی واقعاً همیشه تطبیق و سازگاری روان‌شناختی بهتری را پیش‌بینی می‌کند. در بسیاری از مطالعات، خوش‌بینی بالا در ارتباط با آینده به‌طور مثبت با وضع روانی بهتر، نشانگان روانپزشکی کمتر و تطبیق بهتر با موقعیت‌های گوناگون از قبیل یک کار جدید، کاهش سلامت، یا جابجایی عمده همبسته است. افرادی با خوش‌بینی بالا به سبکی کلاسیک وقتی که با عدم اطمینان و تغییر روبرو می‌شوند انتظار موفقیت را دارند. برخلاف کارآمدی، انگیزش ایجاد شده به‌وسیله خوش‌بینی با اعتماد به توانایی‌های فرد مرتبط نیست. برخلاف امید، خوش‌بینی مرتبط با یک مسیر متصور برای موفقیت نیست؛ خوش‌بینی به‌سادگی از یک انتظار کلی برای نتایج مثبت برای شخص ریشه گرفته است. بعلاوه، حالت خوش‌بینی اغلب یک سبک توصیفی ایجاد می‌کند که به‌وسیله آن اسنادها برای موفقیت‌ها درونی، ثابت و جهانی هستند و اسنادها برای شکست‌ها بیرونی، غیرثابت و موقعیتی هستند. در نتیجه خوش‌بینی بالا می‌تواند انگیزش بالا را در تقابل با مصیبت و مشکل تقویت کند، زیرا مصیبت موقتی است (ناپایدار است)، معلول کاستی‌های شخصی نیست (بیرونی است) و منحصر به یک مجموعه کمبود در شرایط خاص است (مربوط به موقعیت است) (۴۳، ص ۲۷). شواهد زیادی در مورد افراد برانگیخته و بانگیزه وجود دارد که نشان می‌دهد خوش‌بینی، علاوه بر اینکه قسمتی از ماهیت انسان است، جزء تفاوت‌های فردی نیز محسوب می‌شود. در کل خوش‌بینی در زندگی و محیط کار بسیار مؤثر می‌باشد (۳۰).

تاب‌آوری (انعطاف‌پذیری)؛ منبع مثبت نهایی تکمیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی تاب‌آوری است. لاتنز (۲۰۰۲) تاب‌آوری را به‌عنوان «یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت برای دوباره به‌جای اول برگشتن، بازیابی خود پس از مصیبت، عدم اطمینان، تعارض، شکست، یا حتی تغییر مثبت، پیشرفت و مسئولیت مضاعف» تعریف می‌کند. ویژگی ممتاز این ظرفیت،

تعقیب هدف‌هاست. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل‌دهنده امید، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف‌ها را نیز در برمی‌گیرد؛ به‌عبارت‌دیگر، امید مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است. در طول چند سال گذشته تحقیقات قابل‌ملاحظه‌ای مشخص کرده‌اند که امید تأثیر زیادی بر روی موفقیت دانشگاهی، پیشرفت ورزشی، سلامت عاطفی و توانایی فائق آمدن بر بیماری‌ها و مشکلات داشته و به لحاظ تجربی با عملکرد بالاتر در چندین زمینه مطالعاتی و زمینه‌های کاری مرتبط می‌باشد (۳۰ و ۴۲).

خودکارآمدی؛ ظرفیت دوم سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی است؛ که از تئوری قدرتمند و پژوهش گسترده آلفرد بندورا<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) که در طی چندین سال به انجام رسیده منتج شده است، «خودکارآمدی اعتقاد به توانایی‌های یک فرد برای سازماندهی و اداره کردن منابع کاربردی برای انجام فعالیت‌های موردنیاز برای مدیریت کردن موقعیت‌های آتی است». کارآمدی برای یک محیط کار مؤثر، بسیار ضروری و مهم می‌باشد زیرا حتی وقتی کارکنان نسبت به کاری که انجام می‌دهند شناخت داشته و ایمان دارند که آن کار مهم است، بازهم یک اینرسی عاطفی در برابر حرکت مطمئن و بدون تردید به سمت اهداف چالشی و نامعین وجود دارد. کارآمدی مکالمه شناختی را از «چگونه می‌توانست هرکسی» احتمالاً پیروز شود بر این چالش به «چگونه می‌توانستم من» احتمالاً پیروز شوم بر این چالش، اتصال می‌دهد. حتی اگر یک شخص بتواند مسیر را ببیند و یک هدف مهم را شناسایی کند، بازهم لزوماً این عوامل نمی‌توانند یک موقعیت مملو از اعتماد و ایمان را با حرکت در آن مسیر خلق کنند. هیچ سازه‌ای در قیاس با کارآمدی ارتباطی معنادارتر با عملکرد مرتبط با کار را نشان نداده است (۹). «باورهای خودکارآمدی بر کیفیت عملکرد انسانی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و تصمیمی تأثیر می‌گذارند» (۹، ص ۱۳).

خوش‌بینی؛ سومین ظرفیت سرمایه روان‌شناختی خوش‌بینی است. خوش‌بینی یک سازه کاملاً مطالعه شده است و نوعاً به‌عنوان دورنما یا پیش‌بینی مثبت غیر وابسته به

1. Self-Efficacy
2. Alfred Bandura
3. Optimism

در عصر حاضر، اهمیت کارآفرینی در سازمان‌ها آن‌چنان افزایش یافته است که به یک امر واجب و ضروری برای بقا و رشد سازمان‌ها تبدیل شده است (۴۰)؛ و بسیاری از سازمان‌های امروزی بر کارآفرینی سازمانی برای توسعه دادن و ایجاد تمایز در محصولات و خدماتشان و کسب مزیت رقابتی تکیه دارند. کارآفرینی سازمانی وقتی که سازمان‌ها برای «بهره‌برداری از فرصت‌های بازار محصول از طریق رفتار پیشگامانه و نوآورانه» می‌کوشند، رخ می‌دهد. همین‌طور، کارآفرینی سازمانی تلاش‌های یک سازمان برای بهره‌برداری کردن از مزیت‌های رقابتی حال حاضرش و همچنین کشف فرصت‌های جدید و قابلیت‌های موردنیاز برای پیگیری موفقیت‌آمیز آن‌ها را تسهیل می‌کند (۲۲، ۲۶ و ۵۱). کارآفرینی سازمانی به‌عنوان میل یک سازمان برای تشویق و پشتیبانی خلاقیت، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری حساب‌شده تعریف شده است (۲۳).

کارآفرینی می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی مهم برای موفقیت در سازمان‌های بخش خصوصی یا دولتی به کار رود (۲۶ و ۴۴). مهم‌ترین تمایز بین کارآفرینی در بخش خصوصی و دولتی این است که کارآفرینی در بخش دولتی لزوماً منافع مالی را هدف نگرفته است بلکه می‌تواند اهداف غیرمالی را نیز دنبال کند و هدف کارآفرینی در سازمان‌های دولتی و بخش عمومی بیشتر از سودآوری صرف می‌باشد (۵۳، ص ۷۶).

کارآفرینی، خصوصاً هنگامی که در زمینه ورزش به کار می‌رود، می‌تواند برای سازمان‌های غیرانتفاعی در این عرصه کاربردی باشد. این نوع از سازمان‌ها اغلب به دلایل گوناگون منابع اندکی دارند و می‌توانند از خلاقیت و نوآوری‌ای که از طریق کوشش‌های کارآفرینانه به دست می‌آید سود ببرند (۳۸). بیبیاک و ولف<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) خاطرنشان کرده‌اند که سازمان‌های ورزشی در عرصه کارآفرینی نسبت به سازمان‌های دیگر مزیت‌هایی دارند. مثلاً چون عمدتاً از ورزشکاران و مشاهیر در رویدادهایی که به‌وسیله رسانه‌ها پوشش داده می‌شوند استفاده می‌کنند بر حوزه‌های عمومی تأثیر بیشتری دارند. سازمان‌های ورزشی با ارزیابی دقیق و به‌روز از خود و نیازها و خواسته‌های مشتریان و مخاطبانشان می‌توانند به کارآفرینی دست بزنند. این کارآفرینی می‌تواند معطوف به ارائه محصولات یا خدمات نوآورانه‌تر، متنوع‌تر و متناسب‌تر با نیازهای مخاطبان و یا رویه‌ها، رویکردها و فرایندهای سازمانی جدیدتر و بهینه‌تر باشد.

بازیابی پس از مصیبت، یادگیری و سازگاری است. تاب‌آوری «یک طبقه از پدیده‌های توصیف شده به‌وسیله الگوهایی از سازگاری مثبت در زمینه‌ای از مصیبت یا خطر قابل‌توجه» است. کارکنان تاب‌آور نه‌تنها به‌طور موفقیت‌آمیزی در شرایط چالشی، سازگار و کامیاب هستند بلکه شرایط چالشی برای آن‌ها یک انرژی یادگیری ایجاد می‌کند (۴۳). در مجموع، افراد تاب‌آور، دارای این ویژگی‌ها هستند:

۱. واقعیت‌های زندگی را به‌سهولت می‌پذیرند.
۲. ایمان دارند که زندگی پرمعنا است. این باور معمولاً به‌وسیله ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌شود.
۳. دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (۳۵).

وقتی که این منابع روان‌شناختی با یکدیگر رخ می‌دهند به‌طور هم‌افزاینده‌ای<sup>۱</sup> برای ارتقای عملکرد انسانی در حوزه‌های مختلف زندگی عمل می‌کنند (۵۴)؛ بنابراین، سرمایه روان‌شناختی در پی ایجاد یک رویکرد مثبت به عملکرد سازمانی در میان مطالعات اجتناب‌ناپذیر، استرس و سرعت تغییر در محیط کار مدرن بوده، به‌طور وسیعی به‌عنوان یک متغیر پیش‌بین مهم برای نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان شناخته شده و به همین دلیل، به‌طور گسترده‌ای در پژوهش مدیریت شناخته شده است (۵، ۴۱ و ۴۳).

پژوهش‌های قبلی روابط مثبت معناداری را بین سرمایه روان‌شناختی با نتایج مثبت مرتبط با کار بسیاری از قبیل: سلامتی و خوشی روان‌شناختی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی به کار و رفتارهای شهروندی سازمانی (۳، ۶، ۸، ۲۰، ۲۲، ۳۳، ۳۹) و همچنین، روابط منفی معناداری را بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارها و گرایش‌های منفی مرتبط با کار از قبیل: استرس، اضطراب، بذر رفتاری در محیط کار، غیبت از کار و تمایلات به ترک شغل (۱، ۲، ۲۸) یافته‌اند. داوکینز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) نیز به‌طور کلی این ایده مورد تأیید قرار دادند که سرمایه روان‌شناختی‌ای که به حد کمال رسیده باشد، از ظرفیت و قابلیت بالایی در سازمان برخوردار است (۱۲).

در مجموع، پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سرمایه روان‌شناختی، بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به‌منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارند (۳ و ۲۱).

1. Synergistic  
2. Dawkins et al

روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بحث می‌کند که سرمایه روان‌شناختی چیزی فراتر از دو نوع سرمایه دیگر بوده و حتی آن‌ها را نیز در بر می‌گیرد. او بیان می‌دارد که برای موفقیت در زمینه کارآفرینی بیش از نیاز به سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به سرمایه روان‌شناختی نیازمندیم. ان‌ویک از سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان اصلی‌ترین فاکتور پیش‌بینی کارآفرینی یاد کرده و بیان می‌دارد، کسانی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتری برخوردارند به دنبال رشد و پیشرفت هستند و تلاش بیشتری از خود بروز می‌دهند (۱۶). والی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نیز بیان می‌دارند اگرچه سرمایه مادی، اجتماعی و انسانی برای موفقیت در زمینه کارآفرینی و کسب‌وکار مفید و لازم هستند باین‌حال در شرایط ابهام و استرس، سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت در زمینه کارآفرینی از اهمیت بسزایی برخوردار است (۵۲). هاوس<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی افراد به‌تنهایی پیش‌بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تأکید نمود که سرمایه روان‌شناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری، پیش‌بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب‌وکار می‌باشد (۲۷). ساتر<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) بیان می‌کند که سرمایه روان‌شناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینانه افراد می‌باشد و حتی این تأثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصت‌ها بیشتر است. همچنین وی بیان می‌دارد سرمایه روان‌شناختی نه‌تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت‌های کارآفرینانه می‌باشد بلکه می‌تواند به‌عنوان انگیزه‌بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد (۴۹). پژوهش اسویتمن و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد (۵۰). کلاریس و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود از نیروهای مثبت روان‌شناختی به‌عنوان تعیین‌کننده‌های کارآفرینی در سازمان نام می‌برند (۱۱)؛ و درنهایت مطالعه اوی، لاتنز و یوسف (۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز شغل رابطه مثبت دارد (۴). به‌طورکلی، یافته‌های پژوهش‌های ذکرشده نشان‌دهنده نقش کلیدی سرمایه روان‌شناختی در

در طی دهه گذشته، پژوهش و مطالعه کارآفرینی راه‌های متفاوتی را دنبال کرده است اما آنچه مسلم است پس‌ازآنکه اهمیت کارآفرینی در سازمان‌های امروزی مسلم گشت، فهم مقدماتی که کارآفرینی را تسهیل می‌کنند نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد (۲۹). ازاین‌رو، همواره این پرسش مطرح می‌شود که لازمه کارآفرینی چیست و چه مقدمات و پیش‌آیندهایی برای آغاز کارآفرینی مورد نیاز هستند. به نظر می‌رسد سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان نوین‌ترین دارایی ناملموس سازمانی، یکی از مهم‌ترین مقدمات و پیش‌آیندهای تحریک‌کننده کارآفرینی به شمار آمده و نقشی حیاتی در ارتقای سطح کارآفرینی در سازمان‌ها ایفا می‌کند. کارکنانی که دارای سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی هستند به‌احتمال‌زیاد فعالیت‌های چالش‌برانگیز و خطرناک انجام می‌دهند. آن‌ها امیدوار هستند که با داشتن اراده و مسیرهای جایگزین، اهدافشان را به سرانجام برسانند، به‌طور واقعی درباره دستیابی به پیامدهای مثبت، خوشبین هستند، باور کارآمد بودن دارند و باور دارند که می‌توانند یک تفاوت مثبت در محیط کاری خود ایجاد کنند و از سختی‌ها دور شوند. همه این عوامل مثبت به آن‌ها در خلق روش‌های کاری و شغلی نو و متفاوت و کارآفرینی سازمانی کمک می‌کند (۴). لاتنز، اوی و پترا<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) اظهار می‌کنند که کارآفرینی کماکان به لحاظ رهبری، مدیریت، نوآوری، کارایی پژوهشی، ایجاد شغل، رقابت و بهره‌وری سهم بسیار مهمی در رشد و توسعه اقتصادی دارد که لازمه آن برخورداری از سرمایه روان‌شناختی است که به‌صورت دارایی‌ای ناملموس از طریق افرادی که در کارآفرینی خطرپذیری می‌کنند فراهم می‌شود (۳۲). نتایج پژوهش سیلوا<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) از ماهیت پیش‌برنده سرمایه روان‌شناختی در بازیابی فرد به هنگام شکست و رکود حکایت دارد. به‌زعم او کارآفرینان کسانی هستند که تحمل ابهام و شکست‌پذیری بالایی از خود نشان می‌دهند و سرمایه روان‌شناختی بالا به آن‌ها این امکان را می‌دهد که هنگام تجربه شکست و ناکامی انعطاف‌پذیری از خود بروز داده و با اتخاذ سبک اسنادی مناسب (خوش‌بینی) به آینده امیدوار بوده و تلاش کنند تا با اعتمادبه‌نفس، شرایط را برای از بین بردن وضعیت موجود و تکرار موفقیت‌های گذشته، تغییر دهند (۴۸). همچنین ان‌ویک<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) با بررسی و مقایسه بین سه نوع سرمایه

4. Valli et al

5. House

6. Sutter

7. Sweetman et al

8. Clarysse et al

1. Luthans, Avey, &amp; Patera

2. Silva

3. Envick

استقرار و توسعه کارآفرینی در سازمان‌ها می‌باشد.

ورزش نقشی اساسی در توسعه و شکوفایی یک کشور داشته و لزوم مدیریت جدی و اصولی آن در جوامع امروزی بیش‌ازپیش احساس می‌گردد؛ زیرا ورزش از بسیاری از هزینه‌های سربار درمان کاسته و در جهت کمک به بهره‌مندی از منابع انسانی مولد و پویا که مهم‌ترین منابع در جهت دستیابی به توسعه پایدار در هر کشور می‌باشند، نقشی حیاتی ایفا می‌کند. اگرچه اکثر سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی در زمینه ورزش فعالیت مستقل و گسترده‌ای دارند، ولی در کل امور مربوط به ورزش در کشور ما به عهده وزارت ورزش و جوانان است. وزارت ورزش و جوانان متولی اصلی امر ورزش در کشور بوده و از تأثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است. به‌گونه‌ای که پویایی این سازمان رشد و شکوفایی ورزش و درنهایت توسعه کلان کشور را در پی دارد. برای نهادینه‌سازی کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان کار باید از سازمان مرکزی و بخش ستادی این وزارتخانه شروع شود زیرا تا زمانی که مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان به امر کارآفرینی در سازمان تحت مدیریت خود متعهد نگردیده و شرایط لازم را برای بروز آن فراهم نیاورند، کارآفرینی در ادارات و سازمان‌های زیرمجموعه نیز قابلیت پیاده‌سازی نخواهد یافت و روح کارآفرینی باید به همراه آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها از رأس سازمان در کالبد این وزارتخانه دمیده شود. بر این اساس و با توجه به لزوم توجه جدی به مهم‌ترین پیشایندها و مقدمات تحریک‌کننده کارآفرینی، وضعیت کارآفرینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در بخش ستادی وزارت ورزش و جوانان سنجیده شده و میزان تأثیرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی در این بخش مورد تحلیل قرار گرفته است. درواقع پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش است که وضعیت بهره‌مندی از سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان چگونه بوده و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان نوین‌ترین و توسعه‌یافته‌ترین سرمایه و دارایی سازمانی و مؤلفه‌های آن، چه نقشی در اعتلای کارآفرینی سازمانی در این وزارتخانه ایفا می‌کنند؟

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ مبانی فلسفی پژوهش، در گروه پارادایم اثبات‌گرا قرار می‌گیرد. از حیث جهت‌گیری پژوهش، یک پژوهش کاربردی است. شیوه انجام پژوهش کمی بوده و از حیث گردآوری اطلاعات، جزء مطالعات توصیفی است.

ازلحاظ استراتژی‌های پژوهش، پژوهش حاضر از استراتژی همبستگی با بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)<sup>۱</sup> استفاده می‌نماید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تشکیل دادند که در مجموع حدود ۷۵۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول ارائه‌شده توسط کهن، مورگان و کرجسای<sup>۲</sup> ۲۵۴ نفر برآورد شده است و با احتساب احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها ۳۰۰ پرسشنامه به‌صورت تصادفی طبقه‌ای بین کارکنان توزیع شد که ۲۷۵ پرسشنامه قابل‌استفاده به پژوهشگر عودت داده شد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ)<sup>۳</sup> که توسط لانتز، یوسف و اولیو (۲۰۰۷) با ۲۴ پرسش و چهار بعد «امید»، «خودکارآمدی»، «خوش‌بینی» و «تاب‌آوری» طراحی شد که به هر بعد ۶ پرسش تعلق گرفت و در پژوهش‌های بسیاری مانند پژوهش کویسنبری<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) به کار گرفته شد و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (CEQ)<sup>۵</sup> که توسط لاونسن<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) با ۳۰ پرسش و پنج بعد «حمایت مدیریت عالی»، «اختیارات کاری»، «پاداش‌ها و تشویق‌ها»، «فراهم بودن زمان» و «مرزهای سازمانی» طراحی شده و به هر بعد آن نیز ۶ پرسش تعلق گرفت. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در قالب مقیاس ۶ رتبه‌ای لیکرت و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی در قالب مقیاس ۷ رتبه‌ای لیکرت طراحی شدند.

برای ارزیابی روایی محتوایی و صوری ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار چند تن از اساتید و صاحب‌نظران این حوزه قرار داده شد و با اعمال نظرات ایشان اصلاحات لازم لحاظ گردید. برای ارزیابی روایی سازه‌های موجود در پرسشنامه‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای انجام این تحلیل ابتدا میزان کفایت و مناسبت مدل تحلیل عاملی توسط شاخص  $KMO^7$  و آزمون بارتلت<sup>۸</sup> ارزیابی شد. پس از اطمینان از این که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل عاملی به کار برد. مدل تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی در نرم‌افزار LISREL اجرا و روابط نشانگرهای

1. Structural Equation Modeling
2. Cohen, Morgan & Kerjcie
3. Psychological Capital Questionnaire
4. Quisenberry
5. Corporate Entrepreneurship Questionnaire
6. Lawson
7. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
8. Bartlett's Test of Sphericity

درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۸/۳۶ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال و ۴/۷۳ درصد ۲۵ سال به بالا سابقه کار داشتند.

نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نشان داد همه عوامل در نمونه موردبررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند؛ بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده کرد.

برای بررسی وضعیت سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن‌ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. در این آزمون مقدار میانگین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با عدد ۳/۵ (میانگین پاسخ‌های پرسش‌نامه) و میانگین کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن با عدد ۴ (میانگین پاسخ‌های پرسشنامه) مقایسه شد.

بر اساس نتایج جدول (۱) درمی‌یابیم که در آزمون سرمایه روان‌شناختی و چهار مؤلفه آن، سطح معنی‌داری از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین این متغیرها با مقدار ۳/۵ رد شده و از آنجاکه کران بالا و کران پایین در آزمون تمامی متغیرها مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که میانگین سرمایه روان‌شناختی و چهار مؤلفه آن به شکل معنی‌داری از مقدار متوسط بیشتر می‌باشد.

همچنین بر اساس نتایج جدول (۲) درمی‌یابیم که در دو متغیر کارآفرینی سازمانی و «حمایت مدیریت عالی» سطح معنی‌داری از مقدار بحرانی ۰/۰۵ بیشتر است که نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین این دو متغیر با مقدار ۴ پذیرفته می‌شود؛ یعنی میانگین این دو متغیر با مقدار متوسط تفاوت معنی‌داری ندارد. در دو متغیر «اختیارات کاری» و «پاداش‌ها و تشویق‌ها» سطح معنی‌داری از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین این دو متغیر با مقدار ۴ رد می‌شود و با توجه به کران بالا و پایین که هر دو مثبت می‌باشند به این نتیجه می‌رسیم که میانگین «اختیارات کاری» و «پاداش‌ها و تشویق‌ها» به شکل معنی‌داری از مقدار متوسط بیشتر می‌باشد. در دو متغیر «فراهم بودن زمان» و «مرزهای سازمانی» نیز سطح معنی‌داری از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین این دو متغیر با مقدار ۴ رد می‌شود و با توجه به اینکه کران بالا و پایین هر دو منفی می‌باشند به این نتیجه می‌رسیم که میانگین «فراهم بودن زمان» و «مرزهای سازمانی» به شکل معنی‌داری از مقدار متوسط کمتر می‌باشد.

آن‌ها ترسیم شد. نتایج نشان می‌دهد آنچه محقق توسط خرده مقیاس‌های پرسشنامه‌ها قصد سنجش آن‌ها را داشته است توسط این ابزارها محقق شده است؛ لذا روابط بین سازه‌ها با متغیرهای پنهان قابل استناد است. برای آنکه نشان دهیم مقادیر به‌دست‌آمده تا چه حد با واقعیت‌های موجود در مدل تطبیق دارد باید شاخص‌های برازش مورد مطالعه قرار گیرد. مقادیر شاخص‌های برازش در این بخش همگی نمایشگر حد مطلوب می‌باشند؛ بنابراین داده‌ها با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارند و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها از شاخص آلفای کرونباخ، استفاده شد. مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۷ این شاخص پایایی مطلوب را نشان می‌دهد. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۵ محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بسته‌های نرم‌افزاری SPSS و LISREL استفاده شد. روش‌های آماری به‌کارگرفته شده در این پژوهش شامل: آمار توصیفی و آمار استنباطی بوده است. از روش آمار توصیفی به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های نمونه استفاده شد؛ و در بخش آمار استنباطی، ابتدا با آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> طبیعی بودن توزیع داده‌ها مشخص شد، سپس از آزمون‌های آماری پارامتریک میانگین یک جامعه<sup>۲</sup> جهت بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش و ضریب همبستگی پیرسون<sup>۳</sup> و مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌منظور تبیین رابطه بین متغیرهای پژوهش استفاده گردید.

### یافته‌های تحقیق

۳۹/۲۷ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۵۸/۹۱ درصد مرد بودند. ۴/۷۳ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۶/۱۸ درصد کاردانی، ۵۶/۷۳ درصد کارشناسی و ۳۲/۳۶ درصد کارشناسی ارشد و دکتری بودند. ۱۳/۰۹ درصد تا ۳۰ سال، ۱۵/۶۴ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۱/۶۴ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۱۷/۸۲ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال، ۲۱/۸۲ درصد ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱۴/۱۸ درصد ۵۱ سال به بالا سن داشتند. ۱۸/۱۸ درصد تا ۵ سال، ۲۰ درصد تا ۶ تا ۱۰ سال، ۲۵/۴۵ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۷/۸۲

1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
2. One-Sample T Test
3. Pearson Correlation Coefficient

جدول ۱. نتایج آزمون میانگین جامعه برای سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن

ارزش آزمون (Test Value) = ۳/۵						متغیرها
میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	کران پایین	کران بالا	
۴/۶۶	۳۳/۳۶	۲۷۴	۰/۰۰۱	۱/۰۹	۱/۲۳	امید
۴/۲۲	۲۶/۲۴	۲۷۴	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۷۷	خودکارآمدی
۴/۱۱	۲۲/۵۱	۲۷۴	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۶۶	خوش‌بینی
۴/۵۶	۴۵/۵۰	۲۷۴	۰/۰۰۱	۱/۰۲	۱/۱۱	تاب‌آوری
۴/۳۹	۴۳/۸۷	۲۷۴	۰/۰۰۱	۰/۸۵	۰/۹۳	سرمایه روان‌شناختی

جدول ۲. نتایج آزمون میانگین جامعه برای کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن

ارزش آزمون (Test Value) = ۴						متغیرها
میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	کران پایین	کران بالا	
۴/۰۲	۰/۲۸	۲۷۴	۰/۷۸۳	-۰/۱۲	۰/۱۶	حمایت مدیریت عالی
۴/۲۲	۳/۳۷	۲۷۴	۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۳۵	اختیارات کاری
۴/۱۹	۳/۲۰	۲۷۴	۰/۰۰۲	۰/۰۷	۰/۳۱	پاداش‌ها و تشویق‌ها
۳/۴۶	-۱۱/۸۶	۲۷۴	۰/۰۰۱	-۰/۶۳	-۰/۴۵	فراهم بودن زمان
۳/۸۹	-۲/۸۰	۲۷۴	۰/۰۰۶	-۰/۱۹	-۰/۰۳	مرزهای سازمانی
۳/۹۶	-۰/۸۸	۲۷۴	۰/۳۸۱	-۰/۱۴	۰/۰۵	کارآفرینی سازمانی

مؤلفه آن با کارآفرینی سازمانی رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد و برای بررسی بیشتر از معادلات ساختاریافته استفاده می‌کنیم.

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون (جدول ۳) نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و چهار

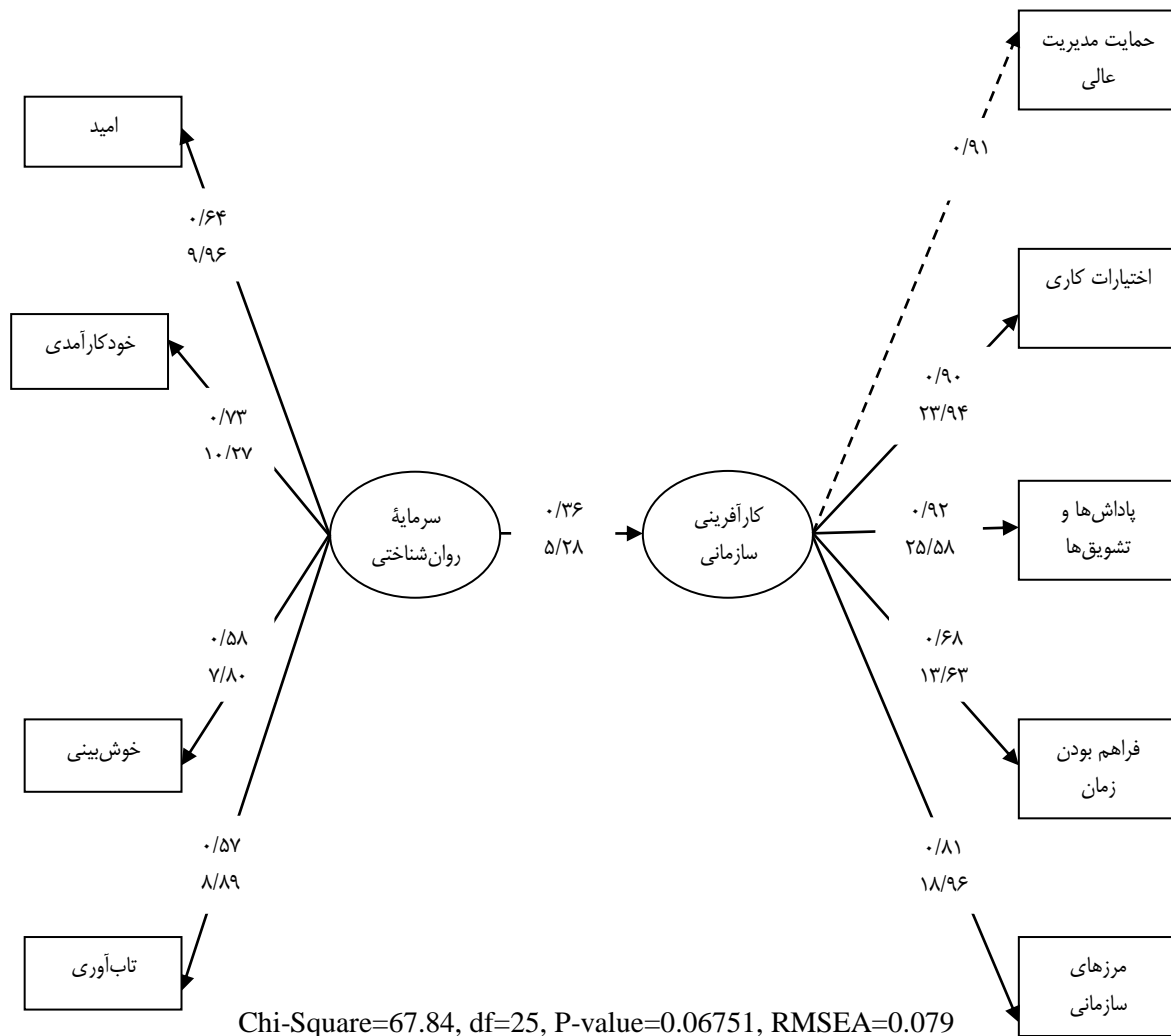
جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
امید و کارآفرینی سازمانی	۰/۴۵۷	۰/۰۰۱
خودکارآمدی و کارآفرینی سازمانی	۰/۲۹۶	۰/۰۰۱
خوش‌بینی و کارآفرینی سازمانی	۰/۲۴۹	۰/۰۰۱
تاب‌آوری و کارآفرینی سازمانی	۰/۲۵۴	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی	۰/۳۲۵	۰/۰۰۱

واقعیت‌های موجود در مدل تطابق دارد باید شاخص‌های برازش مورد مطالعه قرار گیرند. مقادیر محاسبه‌شده برای این شاخص‌ها (جدول ۴) همگی نمایانگر حد مطلوب می‌باشند.

بر اساس نتایج شکل (۱) میزان بار عاملی استاندارد شده متغیر سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی ۰/۳۶ بوده و میزان آماره t آن ۵/۲۸ می‌باشد. از آنجایی که مقدار t به دست آمده از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، این امر نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معنی‌دار سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی می‌باشد. برای آنکه نشان دهیم مقادیر به دست آمده تا چه حد با





شکل ۱- مدل ساختاری تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی

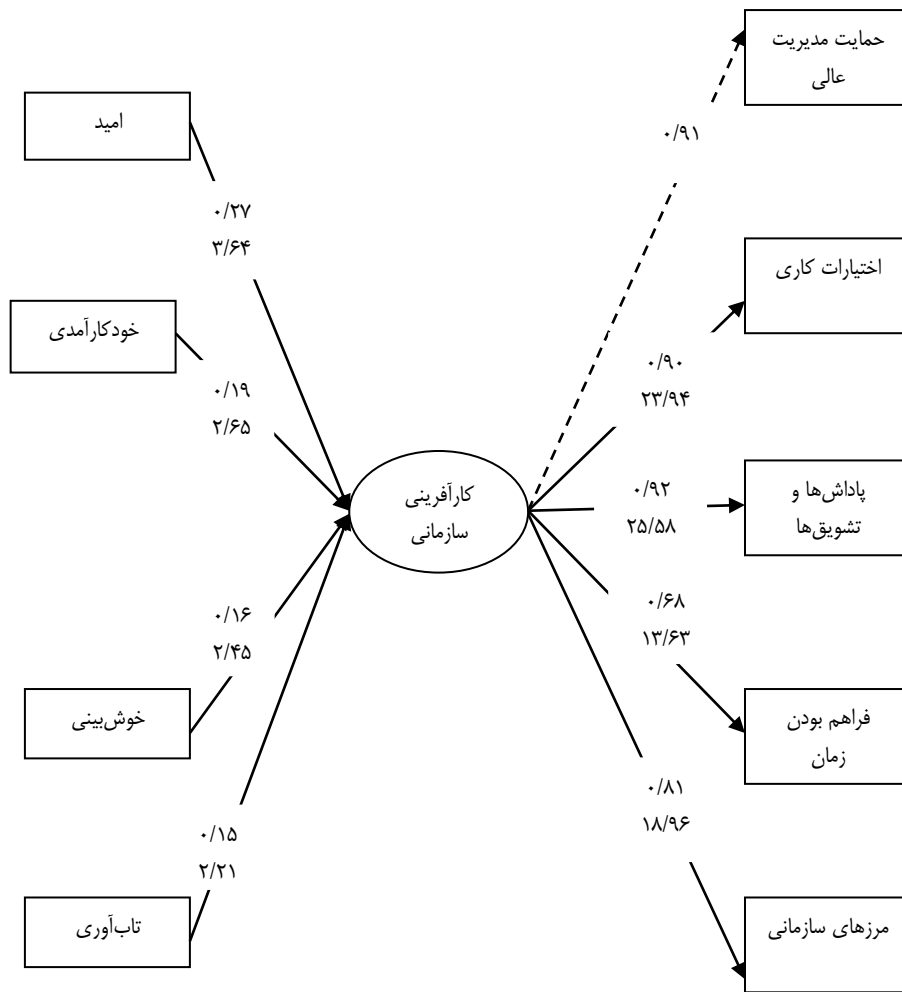
اعداد بالای بر روی محورها نمایشگر بار عاملی استاندارد (ضرایب مسیر) و اعداد پایینی نمایشگر آماره t می‌باشند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی

شاخص‌های برازش									
X <sup>2</sup> /df	RMSEA	CFI	IFI	NNFI	NFI	GFI	SRMR	RMR	
کمتر از ۳	۰/۱ و کمتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	نزدیک به صفر	نزدیک به صفر	حد مطلوب
۲/۷۲	۰/۰۷۹	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۰۴۲	۰/۰۱۶	مقادیر محاسبه شده

۱/۹۶ بزرگ‌تر است، این امر نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معنی‌دار مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی می‌باشد. مقادیر محاسبه شده برای شاخص‌های برازش در این مدل نیز همگی نمایشگر حد مطلوب می‌باشند (جدول ۵).

بر اساس نتایج شکل (۲) میزان بار عاملی استاندارد شده متغیرهای امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بر کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۰/۲۷، ۰/۱۹، ۰/۱۶ و ۰/۱۵ بوده و میزان آماره t آن‌ها نیز به ترتیب ۳/۶۴، ۲/۶۵، ۲/۴۵ و ۲/۲۱ می‌باشد. از آنجایی که مقادیر t به دست آمده از مقدار



Chi-Square=50.92, df=21, P-value=0.09211, RMSEA=0.083

شکل ۲- مدل ساختاری تأثیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی

اعداد بالایی بر روی محورها نمایشگر بار عاملی استاندارد (ضرایب مسیر) و اعداد پایینی نمایشگر آماره t می‌باشند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی

شاخص‌های برازش	RMR	SRMR	GFI	NFI	NNFI	IFI	CFI	RMSEA	X <sup>2</sup> /df
حد مطلوب	نزدیک به صفر	نزدیک به صفر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۹ و بالاتر	۰/۱ و کمتر	کمتر از ۳
مقادیر محاسبه شده	۰/۱۵	۰/۰۳۲	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۸۳	۲/۴۱

## بحث و نتیجه‌گیری

به‌عنوان یک سازه کلیدی در حوزه رفتار سازمانی مثبت، سرمایه روان‌شناختی در قلمرو کار به‌خوبی به کار گرفته شده است (۴۵، ص ۱). پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سرمایه روان‌شناختی، بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به‌منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارند (۳ و ۲۱). سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. سکر و گرومن<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) بر این باورند که فرآیندهای آموزش ضمن خدمت و جامعه‌پذیری کارکنان باید فراتر از صرف ارائه اطلاعات و یادگیری و به رویکردی برای تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان تبدیل شود. آن‌ها استدلال می‌کنند که توسعه سرمایه روان‌شناختی در تمام سطوح سازمان دارای ظرفیت بالایی به‌عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی است (۴۸). بر مبنای یافته‌های پژوهش‌های گذشته افزایش توجه به سرمایه روان‌شناختی و تلاش در جهت ارتقای آن می‌تواند در افزایش کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد از این‌رو یکی از راه‌های ارتقای سطح کارآفرینی در سازمان‌ها افزایش توجه به سرمایه روان‌شناختی، ارزیابی مستمر و توسعه و پرورش آن از طریق ارائه آموزش‌های لازم است (۱۶).

مطابق با یافته‌های جدول (۱)، میانگین سرمایه روان‌شناختی در وزارت ورزش و جوانان از حد متوسط بالاتر بود؛ بنابراین وزارت ورزش و جوانان از جهت بهره‌مندی از نوین‌ترین و توسعه‌یافته‌ترین دارایی سازمانی در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد و مدیران این سازمان باید به‌درستی از این سرمایه و دارایی ارزشمند، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌برداری نمایند. اگرچه وضعیت بهره‌مندی از سرمایه روان‌شناختی در وزارت ورزش و جوانان نسبتاً مناسب ارزیابی شده است اما تا وضع مطلوب همچنان فاصله زیادی وجود دارد و مدیران این وزارتخانه باید در جهت ارتقای سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان خود بکوشند؛ زیرا سازه‌های شبه‌حالت یعنی سازه‌های منعطف و تغییرپذیر تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی قابلیت پیشرفت و توسعه داشته و تحت تأثیر شرایط و آموزش مناسب این امکان وجود دارد که ارتقاء یابند (۳۰ و ۳۱). همچنین نتایج نشان داد «امید» در بین

سازه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی از وضعیت بهتری برخوردار بود و کارکنان وزارت ورزش و جوانان از «امید» بیشتری در قیاس با دیگر سازه‌ها برخوردار بوده و پس‌از آن به ترتیب «خودکارآمدی»، «خوش‌بینی» و «تاب‌آوری» قرار داشت.

مطابق با یافته‌های جدول (۲)، میانگین کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد متوسط قرار داشت. در پژوهش سیفی سالدهی و همکاران (۱۳۹۳)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۴) و فرزی و همکاران (۱۳۹۴) این میزان کمتر از حد متوسط به‌دست‌آمده بود و نتیجه پژوهش از این جهت با نتایج پژوهش‌های مشابه همخوانی ندارد (۱۷، ۱۸، ۴۷). وضعیت متوسط کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان نمایشگر آن است که مدیران این سازمان تمهیداتی را در جهت توسعه کارآفرینی اندیشیده‌اند اما این تمهیدات کافی نبوده و باید تکمیل گردد. در واقع به نظر می‌رسد مسیری به سمت اعتلای کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان آغاز شده اما نیاز است که در جهت حفظ دستاوردهای حاصله و حرکت به سمت جلو، تلاش بیشتری صورت گیرد تا کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان نهادینه گردیده و از دستاوردهای بی‌بدیل آن تمامی ذی‌نفعان این سازمان دولتی که مدیران و کارکنان آن و درنهایت همه مردم می‌باشند، بهره‌مند گردند؛ بنابراین لزوم توجه جدی به پیشایندها و ابزارهایی که موجب اعتلای کارآفرینی در این سازمان می‌شوند بیش‌ازپیش احساس می‌گردد. میانگین «حمایت مدیریت عالی» نیز در حد متوسط قرار داشت و به نظر می‌رسد با اندکی توجه از سوی مدیران فوقانی و بالادست در جهت پشتیبانی از کارکنان و مدیران رده‌های پایین‌تر برای ارائه ایده‌های خلاقانه و مهیاسازی شرایط برای بروز نوآوری توسط آن‌ها، وضعیت این مؤلفه به سمت وضعیت مطلوب سوق پیدا کند. میانگین دو متغیر «اختیارات کاری» و «پاداش‌ها و تشویق‌ها» از مقدار متوسط بیشتر بود؛ بنابراین به نظر می‌رسد تفویض اختیار به زیردستان در این وزارتخانه به نحو مقتضی اجرایی شده و پاداش‌های مناسب برای تشویق نوآوری و کارآفرینی از سوی مدیریت برای کارکنان در نظر گرفته می‌شود و این دو مؤلفه کارآفرینی سازمانی از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار بودند. میانگین دو متغیر «فراهم بودن زمان» و «مرزهای سازمانی» نیز از مقدار متوسط کمتر بود؛ بنابراین این دو مؤلفه از وضعیت مطلوبی در وزارت ورزش و جوانان برخوردار نبوده و لزوم اهتمام جدی مدیران در جهت فراهم‌سازی زمان‌های آزاد و ساختار نیافته بیشتر برای کارکنان و همچنین لزوم انعطاف‌پذیری بیشتر در حدود و ثغور سازمانی و

ساختارهای وظیفه‌ای در این وزارتخانه احساس می‌گردد.

مطابق با یافته‌های شکل (۱)، سرمایه روان‌شناختی با ضریب ۰/۳۶ بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار بود؛ بنابراین با افزایش توجه به سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیشایندها و مقدمات برانگیزاننده کارآفرینی سازمانی و تلاش در جهت ارتقای آن، بر میزان کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان، افزوده می‌گردد. در پژوهش هاوس (۲۰۰۲) نشان داده شد که سرمایه روان‌شناختی، پیش‌بینی‌کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب‌وکار می‌باشد (۲۷). بر اساس یافته‌های پژوهش همیلسکی (۲۰۰۷) توسعه سرمایه روان‌شناختی در میان کارآفرینان می‌تواند به آن‌ها در مقابله با محرک‌های روان‌شناختی تشویش‌زا کمک کند (۲۴). نتایج پژوهش والی و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد، در شرایط ابهام و استرس، سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت در زمینه کارآفرینی از اهمیت بسزایی برخوردار است (۵۲). اسویتمن و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد (۵۰). نتایج پژوهش ساتر (۲۰۱۰) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینانه افراد می‌باشد (۴۹). نتایج پژوهش سیلوا (۲۰۱۰) از ماهیت پیشبرنده سرمایه روان‌شناختی در بازیابی فرد به هنگام شکست و رکود و تلاش در جهت کامیابی در عرصه کارآفرینی حکایت دارد (۴۸). کلاریس و همکاران (۲۰۱۱)، نیز در پژوهش خود از نیروهای مثبت روان‌شناختی به‌عنوان تعیین‌کننده‌های کارآفرینی در سازمان نام بردند (۱۱). مطالعه اوئی، لاتنز و یوسف (۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای نوآورانه در محیط کار رابطه مثبت دارد (۴). بر اساس نتایج پژوهش فروهر و همکاران (۱۳۹۰) بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد (۱۹). یافته‌های حاصل از پژوهش مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) به‌طورجدی از رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی حمایت می‌کند (۳۷). یافته‌های پژوهش دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد (۱۳)؛ بنابراین، به نظر می‌رسد این نتیجه از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های مشابه همخوانی دارد.

مطابق با یافته‌های شکل (۲)، سازه‌های «امید» با ضریب ۰/۲۷، «خودکارآمدی» با ضریب ۰/۱۹، «خوش‌بینی» با ضریب ۰/۱۶ و «تاب‌آوری» با ضریب ۰/۱۵ بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذارند. بر این مبنای هرچند تمام سازه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی در ارتقای سطح کارآفرینی از اهمیت

برخوردارند با این حال دو سازه «امید» و «خودکارآمدی» در قیاس با دو سازه «خوش‌بینی» و «تاب‌آوری» قابلیت پیش‌بینی بالاتری برای کارآفرینی سازمانی از خود نشان داده‌اند. این نتیجه با نتیجه پژوهش والی و همکاران (۲۰۰۹) که در آن نیز سازه‌های «امید» و «خودکارآمدی» در مقایسه با دو سازه دیگر قابلیت پیش‌بینی بالاتری را برای سطح روحیه کارآفرینی نشان دادند، همخوانی داشته (۵۲) و با نتیجه پژوهش سیلوا (۲۰۱۰) که در آن «خوش‌بینی» و «امید» برآورد کننده بهتری برای موفقیت کارآفرینان بودند تا حدودی فاقد همخوانی می‌باشد (۴۸).

از سوی دیگر با وجود آنکه نتایج نشان داد تمامی سازه‌های سرمایه روان‌شناختی قابلیت پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی را دارا بودند با این حال هنگامی که حاصل جمع بین سازه‌های سرمایه روان‌شناختی مورد توجه قرار گرفت پیش‌بینی‌کننده بهتری برای کارآفرینی سازمانی بود که این نتیجه با نتیجه پژوهش اسویتمن و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۵۰).

در مجموع، نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن یعنی «امید»، «خودکارآمدی»، «خوش‌بینی» و «تاب‌آوری» به‌مثابه دروندادی عمل می‌کنند که برونداد آن، سطح کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان است؛ یعنی می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، کارآفرینی را در این وزارتخانه افزایش داد. در یک جمع‌بندی کلی بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان نسبت به مدیریت صحیح سرمایه روان‌شناختی سازمان خود از طریق سنجش، اندازه‌گیری و بهبود مستمر آن هوشیار بوده و با افزایش توجه به سرمایه روان‌شناختی و تلاش در جهت ارتقای آن از طریق ارائه آموزش‌های مقتضی در این زمینه برای کارکنان، بر میزان کارآفرینی در این وزارتخانه افزوده و قابلیت‌های لازم را در این سازمان برای دستیابی به اهداف عمده و اجرای رسالت خطیر آن ایجاد نمایند. از آنجایی که در این پژوهش برای اولین بار به ارزیابی سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های ورزشی و نقش آن در ارتقای سطح کارآفرینی سازمانی پرداخته شد، به پژوهشگران آینده نیز توصیه می‌شود چنین پژوهشی را در سازمان‌های ورزشی دیگر اجرا نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای دیگر پیامدها و نتایج سازمانی از قبیل عملکرد، اثربخشی، بهره‌وری، کارایی، تعهد، رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی به‌آزمون گذارده شود.

## References

1. Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 2014, 40(7), 1813-1830.
2. Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 2009, 48(5), 677-693.
3. Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, 15(1), 17-28.
4. Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 2012, 30 (2), 173-191.
5. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 2011, 22(2), 127-152.
6. Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Science*, 2008, 44, 48-70.
7. Babiak, K., Wolfe, R. More than just a game? Corporate social responsibility and Super Bowl XL, 2006, *Sport Marketing Quarterly*, 2006, Vol 15, Issue 4, p 214.
8. Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29(2), 147-154.
9. Bandura, A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 2012, 38, 9-44.
10. Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C. J., & Fulford, D. *Oxford Handbook of Positive Psychology*. 2009, NY: Oxford.
11. Clarysse, B., Tartari, V. & Salter, A. The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship, *Research Policy*, 2011, 40(8), 1084–1093.
12. Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 86(3), 348-370.
13. Dianat Nasab, M., Javidi, H., & Baghooli, H. The role of mediating job stress in the relationship between psychological capital and job performance. *Psychological Methods and Models*, 2014, 15 (4), 75-89. (in Persian)
14. Donaldson, S. I., & Dollwet, M. Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, 2013, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald.
15. Donaldson, S. I., & Ko, I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 2010, 5, 171-199.
16. Envic R. Brooke. Beyond Human and social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*. 2005, (10),41-52.
17. Farzi, H., Abbasi, H., & Zardoshtian, S. Explaining the relationship between organizational intelligence and organizational agility with organizational entrepreneurship in the ministry of sport and youth of Iran. *Sport Management*, 2015, 5 (7), 713-729. (in Persian)
18. Ferdosi, M. H., Farahani, A., & keshavarz, L. Designing organizational entrepreneurship pattern based on organizational system components in the ministry of sport and youth. *Contemporary Studies on Sport Management*, 2015, 10 (5), 47-59. (in Persian)
19. Forouhar, M., Hoveida, R., & Jamshidian, A. Explaining the relationship between psychological capital and organizational Entrepreneurship of faculty members of the

- university. *Quarterly Journal of Culture Counseling and Psychotherapy*, 2011, 8 (2), 83-100. (in Persian)
20. Gruman, J. A., & Saks, A. M. Organizational socialization and newcomers' psychological capital and well-being. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 2013, 1, 211-236.
  21. Harms P.D., Luthans, F. Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital, *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 3(4), 589-594.
  22. Hayton, J. C., Hornsby, J. S., & Bloodgood, J. Part II: The contribution of HRM to corporate entrepreneurship: A review and agenda for future research, *M@N@Gement*, 2013, 16: 381-409.
  23. Hinz, V., & Ingerfurth, S. Does ownership matter under challenging conditions? On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector, *Public Management Review*, 2013, 15: 969-991.
  24. Hmieleski, Keith M. The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being, 2007, available at: <http://ssrn.com/abstract=1064021>.
  25. Hodges TD. An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, Engagement and the contagion E-ect University Nebraska, 2010.
  26. Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., Holt, D. T., & Wales, W. J. Assessing a measurement of organizational preparedness for corporate entrepreneurship, *J PROD INNOV MANAG*, 2013, 30: 937-955.
  27. House, Bessie. *Confronting the Odds; African American Entrepreneurship*, 2002, <http://www.civilica.com/Papers-MIEAC/Title-ASCAI.html>.
  28. Karatepe, O. M., & Karadas, G. The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 2014, 43, 132-143.
  29. Lawson, M. The impact of risk propensity on corporate entrepreneurship, A research project submitted to the Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria, South Africa, 2014.
  30. Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, 12th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin, paperback, 2010, Pages: 203-23.
  31. Luthans, F. *Organizational behavior* (12 ed.). New York: McGraw-Hill, 2011.
  32. Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 2008, 7(2), 209-221.
  33. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 2007, 60(3), 541-572.
  34. Luthans, Fred. Luthans, Kyle, W. Luthans, Brett, C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 2004, 47/1. PP 45-50.
  35. Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. *Developing the Psychological Capital of Resiliency*, *Human Resource Development Review*, 2006, 5, 1.
  36. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press, 2007.
  37. Marashian, F. S., & Naderi, F. The relationship between organizational culture, emotional intelligence and psychological capital with job self-efficacy and organizational entrepreneurship in employees of water and Electricity organization of Khuzestan province. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 2013, 53 (3). (in Persian)
  38. Marques Miragaia, D. A., Nunes Martins, C. I., Kluka, D. A., & Havens, A. Corporate social responsibility, social entrepreneurship and sport programs to develop social capital at community level, *Int Rev Public Nonprofit Mark*, 2015, 12: 141-154.
  39. Mathe-Soulek, K., Scott-Halsell, S., Kim, S., & Krawczyk, M. Psychological capital in the quick service restaurant industry: A Study of unit-level performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 2014, doi:10.9634/8014550923
  40. Nason, R. S., McKelvie, A., & Lumpkin, G. T. The role of organizational size in the

- heterogeneous nature of corporate entrepreneurship, *Small Bus Econ*, 2015, 45: 279–304.
41. Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(S1), S120-S138.
  42. Peterson, S. J., & Byron, K. Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29(6), 785-803.
  43. Quisenberry, David, M. Testing the Internal Validity of Psychological Capital: A Laboratory Experiment Utilizing Neurophysical and Psychological Measures. A dissertation For the Degree of Doctor of Philosophy. Under the Supervision of Professor Fred Luthans. University of Nebraska, 2015.
  44. Raadabadi, M., Fayaz-Bakhsh, A., Nazari, A., Mousavi, S. M., & Fayaz-Bakhsh, M. A. Organizational entrepreneurship and administrators of hospitals: Case study of Iran, *Global Journal of Health Science*, 2014, 6: 249-255.
  45. Reichard, Rebecca, J. Dollwet, Maren. Louw-Potgieter, Joha. Development of Cross-Cultural Psychological Capital and Its Relationship with Cultural Intelligence and Ethnocentrism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2013, 201X, Vol XX(X) 1–15.
  46. Saks, A. M., Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2011, 28, 4-16.
  47. Seyfi saldehi, M. H., Seyfi Saldehi, M., Koozechian, H., & Ehsani, M. The relationship between entrepreneurial structure and organizational entrepreneurship in physical education organization of Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Management and Action Behavior*, 2014, 19 (10), 55-68. (in Persian)
  48. Silva. The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times. Submitted to the nonrefereed stream - New Zealand Applied Business Educators Conference 27& 28 September 2010 Napier.
  49. Sutter, R. C. The Psychology of Entrepreneurship and the Technological Frontier- a Spatial Econometric Analysis of Regional Entrepreneurship in the United States (Ph.D. Dissertation, Georg Mason University), 2010.
  50. Sweetman, David, Luthans, Fred, Avey, James B & Luthans, Brett C. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance, 2010, Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cjas.175/ful>.
  51. Turner, T., & Pennington, W. W. Organizational networks and the process of corporate entrepreneurship: How the motivation, opportunity, and ability to act affect firm knowledge, learning, and innovation, *Small Bus Econ*, 2015, 45: 447–463.
  52. Valli.S, Niittykangas. H & Haapanen.M. Positive psychological capital and growth aspirations of Enetreneurs *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 2009, Available at: <http://digitalknowledge.babson.edu/>
  53. Yazdi Moghaddam, J., Khorakian, A., & Maharati, Y. Organizational entrepreneurship and its impact on the performance of governmental organizations in the city of Mashhad, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015, 169: 75 – 87.
  54. Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 2013, 1, 145-167.