

تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی

اعضای هیئت علمی دانشگاه

محمد فروهر^۱

دکتر رضا هویدا^۲

دکتر عبدالرسول جمشیدیان^۳

چکیده

در عصر پرچالش امروز، پذیرش نقشهای کارآفرینانه و داشتن نگاهی ویژه و تلاش برای شکوفایی ظرفیتهای و توانمندیهای سرمایه‌های انسانی به منظور خلق مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ضروری است. هدف این پژوهش تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بود که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به تدریس بودند و از این تعداد ۱۶۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه‌ی محقق ساخته کارآفرینی سازمانی بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی/اعتماد به نفس) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هیچ یک از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی به تنهایی برآوردکننده کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی نیستند.

کلید واژه‌ها: کارآفرینی سازمانی، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روانشناختی

۱. ارشد مدیریت آموزشی email: Farvahar482@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه اصفهان گروه علوم تربیتی

۳. استادیار دانشگاه اصفهان گروه علوم تربیتی

مقدمه

واژه کارآفرینی سازمانی نسبتاً جدید است و برای اولین بار در سال ۱۹۷۶ جهت کمک به سازمان‌ها برای بهبود عملکرد از طریق افزایش فرصت‌هایی برای موفقیت در شرایط مواجهه با وضعیت‌های پیچیده و رقابتی مطرح شد (آمو^۱ و کولورید^۲، ۲۰۰۵). با این حال این واژه به طور رسمی اولین بار توسط پینکات^۳ در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد. این واژه اشاره دارد به «کسی که مسئولیت نوآوری در یک سازمان را بر عهده می‌گیرد» (ساتر^۴، ۲۰۰۱). پینکات (۱۹۸۵) کارآفرین سازمانی را به عنوان کسی تعریف می‌کند که بر روی خلاقیت و نوآوری تأکید داشته و می‌کوشد تا در درون محیط سازمانی موجود یک تصور یا ایده جدید را به منصفه ظهور برساند. به عبارت دیگر کارآفرینان درون سازمانی کسانی هستند که در درون یک سازمان اقدام به فعالیت کارآفرینانه می‌کنند (شتی^۵، ۲۰۰۴). در سال ۱۹۹۲ واژه کارآفرینی سازمانی به فرهنگ لغت آمریکایی هریتیج^۶ اضافه شد که این واژه را این‌گونه تعریف نمود: شخصی که درون یک سازمان بزرگ مسئولیت مستقیم تبدیل یک ایده به یک محصول تمام شده ارزشمند را از طریق جسارت، ریسک‌پذیری و نوآوری بر عهده می‌گیرد (کاتز^۷، ۱۹۹۹). شتی (۲۰۰۴) نیز کارآفرینان سازمانی را کسانی می‌داند که «ایده‌ها را به واقعیت تبدیل می‌کنند». کارآفرینی سازمانی فرآیند آشکارسازی و توسعه یک فرصت برای خلق ارزش از طریق نوآوری و به چنگ‌گیری آن فرصت بدون در نظر گرفتن منابع یا موقعیت کارآفرین است (منزل^۸ و همکاران، ۲۰۰۷). کپ^۹ و فیشر^۱ (۲۰۰۷) کارآفرین

1. Amo
2. Kolvereid
3. Pinchot
4. Satre
5. Shetty
6. The American Heritage Dictionary
7. kautz
8. Menzel
9. Gapp

سازمانی را فعالیت‌های درون سازمانی کارکنان می‌دانند که منجر به نوآوری در محصولات، خدمات و فرآیندها می‌شود. «کارآفرینی درون سازمانی به عنوان فرآیند خلق فرصت‌ها با هدف ایجاد ارزش‌های نوآورانه، بدون ملاحظه‌ی دیگر منابع (انسانی و سرمایه) یا موقعیت کارآفرینانه در سازمان‌های موجود یا جدید، تعریف شده است» (چرچیل^۲، ۱۹۹۲). گاهی واژه کارآفرینی سازمانی به عنوان فرآیند نیز در نظر گرفته می‌شود به عنوان مثال شارما^۳ و چریزمن^۴ (۱۹۹۰) کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرآیندی که افراد و یا گروهی از افراد درون یک سازمان، یک بخش یا سازمان جدید، یا یک نوسازی یا نوآوری را درون یک سازمان ارائه و ایجاد می‌نمایند، تعریف کرده‌اند. کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۴). کارآفرینان سازمانی می‌توانند مزیت رقابتی قابل ملاحظه‌ای برای سازمان خلق کنند (زهرا، کوارتکو و جیننگز^۵، ۱۹۹۹). همچنین برای کارآفرینان سازمانی نقش‌هایی همچون تغییر و تحول در سازمان، رشد و سودآوری سازمان، یکپارچه کننده و ارتباط با مشتریان، ایجاد انعطاف‌پذیری در سازمان، عامل تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها و مزیت رقابتی برای سازمان می‌توان متصور نمود (حسن مرادی، ۱۳۸۷). همچنین، پینکات در ارتباط با اهمیت کارآفرینی در سازمان‌ها از کارآفرینی سازمانی به عنوان «رنسانس سازمان‌ها» یاد کرده است (پرداختچی و شفیع زاده، ۱۳۸۵، ص ۹۴). پینکات^۶ (۲۰۰۳) افراد کارآفرین سازمانی را فردی توصیف می‌نماید که در سازمان‌های بزرگ همچون یک کارآفرین مستقل فعالیت می‌نماید و فعالیت وی

-
1. Fisher
 2. Churchill
 3. Chirisman
 4. Sharma
 5. Jennings
 6. Pinchot

ایجاد واحدهای جدید در سازمان، ارائه محصولات، خدمات و فرایندهای جدید می‌باشد که سازمان‌ها را به سوی رشد و سودآوری سوق می‌دهد (دادگر و غلامزاده، ۱۳۸۹). زهرا (۱۹۹۵) کارآفرینی سازمانی را یک عنصر اساسی برای پایداری، رشد، بهره‌وری و نوسازی استراتژیک سازمانی معرفی می‌کند. بینکات (۱۹۸۵) نیز بیان می‌کند که کارآفرینی سازمانی نه تنها ممکن و شدنی است بلکه یک امر حیاتی و اساسی جهت موفقیت سازمانی محسوب می‌گردد. با این حال توجه به زیربناهای استفاده از ظرفیت‌های کارآفرینانه سرمایه‌های انسانی نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است.

این موضوع که آیا کارآفرینی می‌تواند به وسیله ویژگی‌های شخصیتی افراد کارآفرین پیش‌بینی شود، توجه بسیاری از محققان را در طول چند دهه اخیر به خود جلب کرده است. با شروع دهه ۱۹۸۰ (دهه کارآفرینی) موجی از مقالات و آثار در کشورهای توسعه یافته در راستای تمرکز بر ویژگی‌ها و خصیصه‌های شخصیتی کارآفرینان، این پرسش را مطرح ساختند که «آیا شما از جوهره لازم برای کارآفرین شدن برخوردار هستید؟» (مسعود نیا، ۱۳۸۶). شناخت ویژگی‌های کارآفرینان از چند جهت حائز اهمیت است. یکی آن که دیگران می‌توانند این ویژگی‌ها را در خود پرورش دهند. دیگر آن که به دست اندرکاران جامعه امکان می‌دهد تا محیط را برای پرورش کارآفرینی مهیا کنند (دادگر و غلام زاده، ۱۳۸۹).

مفهوم جدیدی که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی ریشه در نهضت روانشناسی مثبت گرا دارد. به زعم سیگزنز میهالیای^۱ و سلیگمن، (۲۰۰۰) «روان‌شناسی مثبت‌گرا علم تجارب مثبت روانی، خصلت‌های مثبت فردی و سازمان‌های مثبت‌گرا است (ص. ۵)». لوتانز (۲۰۰۲) پیشگام رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربرد مثبت‌گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی‌های کارکنان می‌دید تا مدیریت نقاط ضعف آنها (نلسون و

کوپر^۱، (۲۰۰۷). لوتانز (۲۰۰۲) رفتار سازمانی مثبت‌گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیتهای روان‌شناسی آنها تعریف کرده بیان می‌نماید که باید شامل سازه‌هایی باشد که قابل اندازه‌گیری و توسعه بوده و برای بهبود عملکرد به کار بسته شوند.

ظرفیت‌های شناخته شده اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا که تاکنون ثابت شده تا حد زیادی ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا را برآورده می‌کنند عبارتند از خودکارآمدی / اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). رفتار سازمانی مثبت‌گرا همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر^۲ و شاوفلی^۳، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثر بخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰) و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (رایت^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعفها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آنها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش‌بینی، امیدواری و اعتماد به نفس را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴). سرمایه روان‌شناختی در واقع به مفهوم «چه کسی

1. Cooper

2. Bakker

3. Schaufeli

4. Wright

هستید (خود واقعی)) و «چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن))» بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد یا بنده باز می‌گردد (آوولی و لوتانز، ۲۰۰۶). به زعم لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است:

الف) تعهد و تلاش لازم برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی؛ ب) داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش بینی)؛ ج) پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و د) پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دست‌یابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری).

سرمایه روان‌شناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴). امروزه اگرچه سرمایه روان‌شناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است با این حال این که «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می‌دانم» و «چه کسانی را می‌شناسم» اهمیت دارد (انویک، ۲۰۰۵). همچنین نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که جمع این چهار مؤلفه پیش‌بینی‌کننده بهتری از نتایج مطلوب مرتبط با کار است یا به عبارت دیگر کل سرمایه روان‌شناختی از مجموعه اعضایش یعنی خودکارآمدی/اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری بزرگتر است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). آووی و همکاران (۲۰۱۰) با تأکید بر تحقیقات انجام شده خاطر نشان ساخته‌اند که سرمایه روان‌شناختی دارای ارزش افزوده بیشتر و قابل ملاحظه‌تری برای نتایج مطلوب سازمانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خود‌ارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد است. چنانچه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) بیان نموده‌اند سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد.

هاوس^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روانشناختی افراد به تنهایی پیش‌بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تاکید نمود که سرمایه روانشناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری همچون سرمایه اجتماعی، هوشی، مالی یا مادی پیش‌بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب و کار می‌باشد. همیلسکی^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی کارآفرینان و بهروزی نشان داد که توسعه سرمایه روانشناختی در میان کارآفرینان ممکن است به آنها در ایجاد مقاومت در مقابل دامنه وسیعی از محرکهای روانشناختی تنش‌زایی که ممکن است به طور ذاتی در طول رهبری مخاطرات جدید شان رخ دهد کمک کند. والی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی که بر روی ۷۰۴ نفر از کارآفرینان با عنوان سرمایه روان شناختی و رشد روحیه کارآفرینی به انجام رساندند به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روان شناختی اثر مثبت و معنا داری بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد. نتایج نشان می‌دهد هرچند، تمام مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی در فرآیند کارآفرینی از اهمیت برخوردارند با این حال دو مؤلفه امیدواری و خودکارآمدی از قابلیت پیش‌گویی بالاتری برخوردار هستند. پژوهش استیومن^۴ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد. با این حال هنگامی که حاصل جمع بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مورد توجه قرار می‌گیرد پیش‌بینی کننده بهتری از عملکرد خلاقانه خواهد بود. نتایج پژوهش سیلوا^۵ (۲۰۱۰) نتایج نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی قابلیت موفقیت کارآفرینانه را در مواجهه با دوران رکود افزایش می‌دهد و کسانی که در دوران پیش از رکود از سطح سرمایه روان‌شناختی قابل قبولی برخوردار بودند قابلیت بیشتری در جهت سازگاری و غلبه با شرایط جدید

1. House

2. Hmieleski

3. Valli

4. Stweetman

5. Silva

دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد خوش‌بینی و امیدواری برآورد کنند بهتری جهت پیش‌بینی میزان موفقیت کارآفرینان می‌باشند. ساتر^۱ (۲۰۱۰) نیز بیان می‌کند که سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینی افراد می‌باشد و حتی این تأثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصت‌ها بیشتر است. همچنین وی بیان می‌دارد سرمایه روان‌شناختی نه تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت‌های کارآفرینانه می‌باشد بلکه می‌تواند به عنوان انگیزه بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد.

پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی بوده است.
فرضیه اصلی: تعیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان است.

فرضیات فرعی:

بین خوش‌بینی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.
بین امیدواری و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.
بین انعطاف‌پذیری و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.
بین خودکارآمدی / اعتماد به نفس و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.
بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بود (N= ۵۷۱). که

^۱. Sutter

در مجموع ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه به روش طبقه ای تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه محقق ساخته کارآفرینی سازمانی استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی دو پرسشنامه بعد از دو اجرای آزمایشی و اظهار نظر صاحب نظران مورد تایید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی دو پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده گردید که آلفای کرونباخ سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۷ و آلفای کرونباخ کارآفرینی سازمانی ۰/۸۲ برآورد گردید.

آزمون فرضیات پژوهش

در جدول ۱ ضرایب همبستگی مربوط به رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی اعضای هیئت علمی آمده است:

جدول ۱. ضریب همبستگی مربوط به سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن
و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان

منبع	فراوانی	همبستگی پیرسون r	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی	۱۴۴	۰,۴۳۰	۰,۰۰
خوش‌بینی و کارآفرینی سازمانی	۱۴۴	۰,۳۸۰	۰,۰۰
امیدواری و کارآفرینی سازمانی	۱۴۴	۰,۳۹۵	۰,۰۰
انعطاف‌پذیری و کارآفرینی سازمانی	۱۴۴	۰,۳۷۷	۰,۰۰
خودکارآمدی و کارآفرینی سازمانی	۱۴۴	۰,۴۲۶	۰,۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی ($r=0,43$)، رابطه بین خوش بینی و کارآفرینی سازمانی ($r=0,380$)، رابطه بین امیدواری و کارآفرینی سازمانی ($r=0,395$)، رابطه بین انعطاف پذیری و کارآفرینی سازمانی ($r=0,377$) و رابطه بین خودکارآمدی/اعتماد به نفس و کارآفرینی سازمانی ($r=0,426$) در سطح آلفای ($0,05$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سطح سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن (امیدواری، انعطاف پذیری، خوش بینی و خودکارآمدی/اعتماد به نفس) بیشتر باشد سطح کارآفرینی نیز بیشتر خواهد شد.

یافته‌های تحلیل رگرسیون برای پیش بینی کارآفرینی از طریق مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخصهای آماری		\bar{R}^2
					منبع تغییرات		
۰/۰۰۰	۸,۲۵۱	۲,۱۰۹	۴	۸,۴۳۵	رگرسیون		۰/۴۳
-	-	۰,۲۵۶	۱۳۹	۳۵,۵۲۷	باقیمانده		
-	-	-	۱۴۳	۴۳,۹۶۳	کل		

$$R^2=0/169 \text{ و } R=0/43$$

تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب تعیین اصلاح شده $0/169$ می‌باشد. به عبارت بهتر $0/169$ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به کارآفرینی سازمانی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی امیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی/اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۴ و ۹۵ درجه آزادی در سطح $\alpha=0/05$ معنی دار است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد		شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش	همزمان
			خطای استاندارد	بتا		
۰/۰۰۰	۵/۹۷۴		۰/۲۸۹	۱/۷۲۶	مقدار ثابت	
۰/۴۹۷	۰/۶۸۱	۰/۹۸	۰/۱۴۲	۰/۹۷	امیدواری	
۰/۹۰۷	۰/۱۱۷	۰/۰۱۹	۰/۱۲۵	۰/۰۱۵	خوش بینی	
۰/۰۷۶	۱/۷۸۶	۰/۲۵۶	۰/۱۱۳	۰/۲۰۲	خودکارآمدی/اعتماد به نفس	
۰/۵۶۸	۰/۵۷۳	۰/۸۸	۰/۱۲۹	۰/۰۷۴	انعطاف پذیری	

هرچند در کل سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده کارآفرینی سازمانی است با این حال با توجه به مقدار معناداری مشاهده شده در سطح آلفای (۰/۰۵) هیچ یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی نمی‌توانند به تنهایی کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

موضوع کارآفرینی از جنبه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی حائز اهمیت می‌باشد و بدین لحاظ همواره این سؤال در ذهن محققان بوده که آیا کارآفرینی ذاتی است و یا اکتسابی. افزایش ناگهانی میل به سرمایه‌گذاری در آموزش کارآفرینی و کارآفرینی آموزش پس از چندین دهه تحقیق، گویای این حقیقت است که کارآفرینی قابلیت رشد و توسعه دارد. بدین سان توجه به ویژگی‌ها و عواملی که می‌توانند منجر به بروز کارآفرینی شوند همواره مورد توجه بوده است. در این راستا تلاش‌ها می‌بایست در جهت حداکثرسازی قابلیت

کارآفرین شدن افراد با استفاده از رویکردهای قابل یادگیری و آموزش صورت گیرد. مجموعه نظریه رفتار سازمانی مثبت‌گرا چنانچه ذکر شد دارای خصیصه‌های خاصی است، که آن را از سایر سبک‌های پژوهش درباره تیپ‌های شخصیتی متمایز می‌سازد. پژوهشهای مختلف از جمله پژوهشهایی که در بخش ادبیات تحقیق به آنها اشاره شد و همچنین بحث‌های نظری همه‌گویی این هستند که کارآفرینان دارای ویژگی‌های شخصیتی خاصی هستند که آنها را از غیر کارآفرینان متمایز می‌سازد. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد ضریب همبستگی بین میزان سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی معنا دار است ($P \leq 0/05$). میزان رابطه بین دو متغیر $r = 0/43$ بوده که بیانگر وجود رابطه مستقیم بین دو متغیر مذکور است. همچنین بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، خوشبینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی) اعتماد به نفس) نیز رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد که با سایر پژوهشهای خارجی صورت گرفته در این باره دارای همسویی می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که ۱۶۹/۰ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به کارآفرینی سازمانی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین یعنی امیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی/اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین می‌باشد. با این حال هیچ کدام از این مؤلفه‌ها به تنهایی قادر به پیش‌بینی میزان کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی نمی‌باشند. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند به قوام نظریه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و نتیجه پژوهش استیومن و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر اینکه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی دارای هم‌افزایی می‌باشند و در واقع کل سرمایه روان‌شناختی از مجموعه اجزای خود (خودکارآمدی/اعتماد به نفس، امیدواری، خوش بینی، انعطاف‌پذیری) بیشتر است بیانجامد. این مسئله گویای هم‌کنشی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌باشد که در امتداد خط فکری افراد کارآفرین قرار گرفته. این نتیجه می‌تواند این نکته را برای مسئولان در پی داشته باشد که به

جای توجه به تک تک مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به تمام ابعاد آن به صورت کل و یکجا نگاه نموده و با اتخاذ یک رویکرد سیستمی تلاش شود سرمایه روان‌شناختی اعضای هیئت علمی را افزایش داد. همچنین، سیلوا و هامیلتون (۲۰۱۰) از ماهیت پیشبرنده نقش سرمایه روان‌شناختی در بازیابی خود به هنگام شکست و رکود حکایت دارد. 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 استنادی مناسب (خوش بینی) به آینده امیدوار بوده و تلاش کنند تا با اعتماد به نفس شرایط را برای از بین بردن وضعیت موجود و تکرار موفقیت‌های گذشته تغییر دهند. همچنین، ان ویک (۲۰۰۷) با بررسی و مقایسه بین سه نوع سرمایه 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. همچنین، ان ویک بحث می‌کند که برای موفقیت در زمینه کارآفرینی بیش از نیاز به سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به سرمایه روان‌شناختی نیازمندیم. ان ویک از سرمایه روان‌شناختی به عنوان اصلی‌ترین فاکتور پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی یاد کرده است. کسانی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتری برخوردارند به دنبال رشد و پیشرفت هستند و تلاش می‌کنند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نیز بیان می‌دارند افرادی که از سطح سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند از انگیزش پیشرفت بالاتری برخوردار بوده و در مواجهه با مشکلات سرسختی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در ضمن مقایسه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تأکید می‌کنند که کسانی که از سطح سرمایه روان‌شناختی بالاتری برخوردار باشند تلاش میکنند تا سطح سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی خود را در جهت بالا بردن شانس موفقیت خود در زندگی شخصی و شغلی بالا ببرند. والی و همکاران (۲۰۰۹) نیز بیان می‌دارند اگرچه سرمایه مادی، اجتماعی و انسانی برای موفقیت در زمینه

کارآفرینی و کسب و کار مفید و لازم هستند با این حال در شرایط ابهام و استرس آنچه تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی از آن یاد می‌شود برای موفقیت در زمینه کارآفرینی از اهمیت بسزایی برخوردار است. علاوه بر اثبات وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای مطلوب سازمانی، نتایج تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی از طریق اجرای برنامه مداخلاتی موسوم به (PCI) از لحاظ نظری و تجربی قابلیت رشد و توسعه را دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). به عنوان مثال هادگز (۲۰۱۰) در یک تحقیق همراه با گروه‌های آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزش سرمایه روان‌شناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی مشارکت و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روان‌شناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین، با توجه به آموزش‌پذیر بودن سرمایه روان‌شناختی می‌توان آن را در دوره‌های مختلف آموزشی در بین کارکنان سازمانهای مختلف لحاظ کرد و از منافع مادی و غیر مادی آن بهره‌مند شد.

منابع

- پرداختچی، حسن و شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۸۵). *درآمدی بر کارآفرینی سازمانی*؛ نشر ارسباران، تهران.
- حسن مرادی، نرگس. (۱۳۸۵). *مدیریت کارآفرینی*. انتشارات موءسسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- دادگر، بداله؛ غلامزاده، علیرضا. (۱۳۸۹). *تحلیلی بر کارآفرینی در ۷۰ سال اخیر ایران*، مطالعه موردی: عملکرد یک کارآفرین نمونه، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی، ۱۰ (۲) ۶۱-۹۰.
- سالازار و همکاران. (۱۳۷۶). *مقدمه‌ای بر کارآفرینی*، ترجمه سیامک نطق با نظارت سازمان

بهره وری ملی ایران.

- طالبی، کامبیز؛ زارع یکتا، محمدرضا. (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی دانشگاهی و نقش آن در ایجاد و توسعه‌ی دانش بنیان (SMEs) شرکت‌های کوچک و متوسط. مجله توسعه کارآفرینی(۱)، ۱۱۱-۱۳۱

- کوراتکو، دانلد. اف، هاجتس، ریچارد. ام. (۱۳۸۳). نگرشی معاصر به کارآفرینی، ترجمه عامل محرابی، ابراهیم. تیرائی، محسن؛ ج او ۲ ویرایش ۵، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

- مقیمی، محمد. (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.

- Amo, B. W. & Kolvereid, L. (2005). *Organizational strategy, individual personality and innovation behavior*, Journal of Enterprising Culture, 13: (1), 7-19 .

- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef. C. M. (2010). *The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors*. Journal of Management, (36), 430-452 .

- Avolio, B. J. & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.

- Bakker, A. B. & Schaufeli. W. B. (2008). *Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations*. Journal of Organizational Behavior, (29), 147-154.

- Churchill, N. C. (1992). *Research Issues in Entrepreneurship*. In D. L. Sexton and J. D. Kasarda, eds., *the State of the Art of Entrepreneurship* . Boston, MA: PWS-KENT. 47 .

- Collings, D & Mellahi. K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. Journal of Human Resource Management Review. (19), 304-313.

- Envic R. Brooke. (2005). *Beyond Human and social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success*. The Entrepreneurial Executive. (10), 41-52 .

- Gapp R. and R. Fisher (2007). *Developing an Intrapreneur-led Three Phase Model of Innovation*, International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 13:(6), 330-348.

- Guerrero-Cano, Maribel, Kirby, David & Urbano, David. (2006). *A literature review on entrepreneurial universities: An institutional approach*. Working paper presented at the 3rd Conference of Pre-communications to Congresses. Business Economic Department. Autonomous University of Barcelona. Barcelona, June 2006. 1-28.
- Hatum. A. (2010). *Next generation of talent management*. Palgrave Macmillan. PUB.
- Hmieleski, Keith M. (2007). *The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well- Being*, available at: <http://ssrn.com/abstract=1064021> .
- Hodges. Timothy D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance engagement and the contagion effect*. A Dissertations and Theses from the College of Business Administration. University of Nebraska - Lincoln Year 2010
- House, Bessie. (2002). *Confronting the Odds; African American Entrepreneurship* [http:// www. civilica. com/ Papers-MIEAC Title-ASC-AI. Html](http://www.civilica.com/Papers-MIEAC Title-ASC-AI. Html).
- Kats, j. A. (2003). *The chronology and intellectual Trajectory of American entrepreneurship education*, Journal of Business venturing 18:(2), 283-300
- Kautz, J. (1999). *Intrapreneurship*. Available at: [www. entrepreneurs. about. com/ library/ weekly/ 1999/ n040999. html](http://www.entrepreneurs.about.com/library/weekly/1999/n040999.html)
- Luthans F, Avey James B. Avolio, Bruce J. Peterson. Suzanne J. (2010). *The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital*. Journal of Human resource development quarterly. 21: (1), 41-66.
- Luthans Fred, Luthans Kyle W. & Luthans Bert C. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital*. Journal of Business Horizons.. 47:(1), 45_50
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. (23). 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*. Organizational Dynamics,. 33:(2), 143-160 .
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). *Experimental analysis of a Web-based intervention to develop positive psychological capital*.

Journal of Academy of Management Learning and Education, (7), 209–221 .

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). *The development and resulting performance impact of positive psychological capital*. Human Resource Development Quarterly, (21),41–67 .
- Luthans, F., Norman, S. M., & Hughes, L. (2006). *Authentic leadership*. In R. Burke & C. Cooper (Eds.). *Inspiring leaders*.84–104 London: Routledge, Taylor & Francis .
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). *The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship*. Journal of Organizational Behavior, (28), 219–238 .
- Luthans F, Youssef M, Avolio J (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press .
- Menzel H. C., I. Aaltio and J. M. Ulijn (2007). *On the Way to Creativity: Engineers as Intrapreneurs in Organizations*, Journal of Technovation.. (27), 732-743.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: An inclusive view*. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior*. London: Sage. 3-8
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York: Harper & Rowe
- Scullion, H & Collings. D. (2010). *Global talent management*. Journal of World Business. (45)105–108.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Journal of American Psychologist, (55), 5-14.
- Shetty P. (2004). *Attitude towards Entrepreneurship in Organizations*, Journal of Entrepreneurship 13:(1), 53-68.
- Silva. (2010). *The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times*. Submitted to the non-refereed stream - New Zealand Applied Business Educators Conference 27& 28 September 2010 Napier.
- Sweetman, David, Luthans, Fred, Avey, James B & Luthans, Brett C. (2010). *Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance*. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cjas.175/ful>
- Valli.S, Niittykangas. H & Haapanen.M. (2009). *Positieve psychological capital and growth aspirations of Enetreneurs* *Frontiers of*

Entrepreneurship Research Available at:
<http://digitalknowledge.babson.edu/>

- Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G., & Diamond, W. J. (2009). *The role of employee psychological well being in cardiovascular health: When the twain shall meet*. Journal of Organizational Behavior, (30), 193–208 .
- Zahra, S. A., and Covin, J. G. (1995). *Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship–Performance Relationship: A Longitudinal Analysis*. Journal of Business Venturing, 10:(1), 43-58 .
- Zahra, S.A., Kuratko, D.F., Jennings, D.F. (1999). *Guest Editorial: Entrepreneurship and the Acquisition of Dynamic Organizational Capabilities*. Entrepreneurship Theory and Practice, 24:(1), 5-10 .