

**Relations of Organizational Culture,
Emotional Intelligence and Psychological
Capital with Job Self-efficacy and
Organizational Entrepreneurship
among the Employees of Khuzestan
Water and Power Organization**

Fatemehsadat Marashian. M.A.

Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz

Farah Naderi. Ph.D.

Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, khuzestan, Ahvaz

Abstract

The aim of this research was to investigate relations of organizational culture, emotional intelligence and psychological capital with job self-efficacy and organizational entrepreneurship among the employees of Khuzestan Water and Power Authority. The sample included 400 people among the employees of Khuzestan Water and Power organization that were selected via stratified random sampling. The research questionnaires were Organizational Culture (Glaser et al., 1987), Emotional Intelligence (Schutte et al., 1998), Psychological Capital (Lopez et al., 2006), Job Self-efficacy (Riggs & Knight, 1994) and Entrepreneurial Behaviors Questionnaires (Pearce, Kramer & Robbins, 1997). The research was canonic correlation and data analysis by canonical correlation revealed that there were significant relations between employees organizational culture, emotional intelligence and psychological capital with job self efficacy and organizational entrepreneurship ($P < 0.005$). The results also revealed that there is the strongest correlation between emotional intelligence from first set of variables (independent) (with standard canonical coefficient -0.753) and organizational entrepreneurship from second set of variables (dependent) (with standard canonical coefficient -0.81).

Keywords: organizational culture, emotional intelligence, psychological capital, job self-efficacy, organizational entrepreneurship.

**رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه
روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی
سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان**

فاطمه‌سادات مرعشیان*

گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز

فرح نادری

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان بود. نمونه 400 نفر از جامعه آماری بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی (گلی سر، زامانو و هاگر، 1987)، هوش هیجانی (شات؛ مالوف؛ هال و دیگر همکاران، 1998)، سرمایه روان‌شناختی (لوپز؛ آمو و مارتین، 2006)، خودکارآمدی شغلی (ریگز و کنایت، 1994) و رفتار کارآفرینانه (پیرس، کرامر و راینز، 1997) استفاده شد. این پژوهش همبستگی از نوع کانی بوده و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی کانی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود ($P < 0/05$). همچنین، قوی‌ترین رابطه بین هوش هیجانی از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) (با ضریب کانی استاندارد -0/753) و کارآفرینی سازمانی از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) (با ضریب کانی استاندارد -0/81) به دست آمد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی، سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی، کارآفرینی سازمانی.

مقدمه

نشان‌دهنده هویت آن و وجه تمایز سازمانی از سازمان دیگر است که با توجه به ویژگی‌ها و خصلت‌های آن مشخص می‌شود (زارعی متین، 1390). فرهنگ هر سازمانی به‌عنوان عامل اساسی در تشکیل آن مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی آن، فناوری و نیروی انسانی و از همه مهمتر بر بهره‌وری و راهبرد سازمان دارد (فخیمی، 1388). از آنجا که توافق افراد بر سر باورهای موجود در سازمان در رسیدن به اهداف سازمانی مؤثر است، همسویی اهداف فردی و گروهی و در نتیجه وجود مشکلات محیطی برای بروز نوآوری و باور افراد به توانایی خود بر توسعه کارآفرینی اثر می‌گذارد، در نتیجه این عوامل بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های کارآفرینی سازمانی به حساب می‌آیند (آندریوپولوس⁵، 2001؛ مارتینز و بلانچ⁶، 2003 و پاریش⁷، 2004). همچنین مدل تئوری تریانیدز⁸ (1994) به‌منظور حمایت این ایده که فرهنگ نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای خلاق دارد، ارائه شده است. وی معتقد است که دو عامل محیط و تاریخ در شکل‌دهی فرهنگی مؤثرند و آن نیز به سهم خود طی فرایندی بر رفتار خلاق افراد تأثیر می‌گذارد (هوارد⁹، 2004). مطالعات انجام شده بر روی خلاقیت حین انجام کار همگی بر این نکته تأکید دارند که خلاقیت در برخی از محیط‌های کاری به مراتب بیش از سایر محیط‌هاست. این پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که محیط‌های مطلوب فضاهای بازتری دارند که این امر آزادی عمل و احساس مسئولیت بیشتری به کارمندان می‌بخشد و به جای توییح اشتباهها، آنها را تحمل می‌کنند و ایده‌های جدید را پرورش می‌دهند (هنری¹⁰، 2001).

یکی دیگر از عواملی که به‌شدت توسعه کارآفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهد بهره‌گیری از هوش هیجانی¹¹ است. امروزه هوش هیجانی در سازمان‌ها و توسعه نیروی انسانی به‌کار گرفته می‌شود تا در محیط کار غیر از قابلیت‌های تخصصی مربوط به شغل بر مهارت‌های مهم تأکید شود (سالوی و مایر¹²؛ 2002، چن¹³؛ 2007). هوش هیجانی به تفاوت‌های افراد؛ ادراک، پردازش، تنظیم و به‌کارگیری اطلاعات هیجانی اشاره دارد (مایرا و الیور¹⁴، 2008). در واقع مدیران موفق که

در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز برای بقا و ادامه حیات باید با تغییرات محیط تغییر کنند و متحول شوند (لاک¹، 2006). در واقع در دنیای امروز سازمانی موفق خواهد بود که به پیشواز تغییرات برود (رادرفورد و هولت²، 2007).

در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهمترین چالش‌های فراوری سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است (لیتائو و فرانکو³، 2008). سازمان‌ها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به‌راحتی با کسانی که گوش به‌زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمانشان را برای رویارویی با مشکلات آینده آماده کنند (هادیزاده و رحیمی فیل‌آبادی، 1384).

امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به هدف‌های خود در محیطی چنان پیچیده، رقابتی، پویا و نامطمئن احتیاج مبرمی به نوآوری‌های تکنولوژیک و سازمانی دارند که از طریق راهبردهای کارآفرینی قابل حصول است (صمد آقایی، 1382). تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه است (آرچیپانگ و آنیانسی⁴، 2004). چالش‌های جدید سازمانی، محیط ثابت و راکد گذشته را به یک سیستم سیال و روان و در حال تغییر تبدیل کرده است. معیارهای پیشرفت و توسعه‌یافتگی به‌شدت دگرگون شده است (ابزری و دلوی، 1385). و اینک در قرن بیست و یکم بحث بر سر تحول فرهنگ و دانش آغاز شده است. فرهنگ سازمان، مجموعه‌ای از معانی مشترک یا ویژگی‌هایی است که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود (بلوکی، 1391).

این تعریف گویای آن است که فرهنگ یک سازمان

1. Luke
3. Leitao & Franco
5. Andriopoulos
7. Parrish
9. Howard
11. emotional intelligence
13. Chan

2. Rutherford & Holt
4. Archibong, & Anyansi
6. Martins & Blanche
8. Trianidse
10. Henry
12. Salovey & Mayer
14. Moira & Olivev

مولایی (1387) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل رفتاری اثرگذار در کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت ایران خودرو»، به این نتیجه دست یافت که از میان شاخص‌های رفتاری، خطرپذیری و خلاقیت و هوش هیجانی بیشترین تأثیر را در کارآفرینی سازمانی دارند.

بوجیکا و فونتس و ماریا⁵ (2012) در پژوهش خود باورها و ارزش‌های موجود در سازمان یا به عبارتی فرهنگ موجود در سازمان را جزء ملاک‌های بسیار مهم در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی به حساب می‌آورند.

مطالعه آوی، لوتانز و یوسف⁶ (2012) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز شغل رابطه مثبت دارد.

کلاریس، تارتاری و سالتر⁷ (2011) در پژوهشی از ویژگی‌های فردی کارکنان در سازمان مانند بهره‌مندی از هوش هیجانی و نیروهای مثبت روان‌شناختی به عنوان تعیین‌کننده‌های خوداثربخشی شغلی و کارآفرینی در سازمان نام می‌برند.

سکاوفیلی و ماریسا⁸ (2007)، در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی شغلی و شاخص‌های مختلف روان‌شناختی به دست آوردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش‌زا کمتر شاکی هستند و از هوش هیجانی و خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند.

از چین و همکارانش⁹ در سال 2007 در 75 سازمان دولتی کشور چین پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی، راهبردهای سازمانی انعطاف‌پذیر، حمایت مدیریت از کارآفرینان و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نقش عمده‌ای در توسعه کارآفرینی سازمانی دارند.

توماس، سوسانا، لیندا و اوهاوا¹⁰ (2006) در پژوهشی با عنوان تعامل‌های هوش هیجانی مدیران و هوش هیجانی کارکنان بر عملکرد شغلی بیان کردند که عملکرد شغلی رابطه مثبتی با هوش هیجانی کارمندان دارد. به عبارتی کارمندان با هوش هیجانی بالا از مهارت بیشتری در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود برخوردارند، که این موضوع آنها را به سوی حس بالاتری از اطمینان هدایت می‌کند و نقش بسیار مهمی در

ساختار علمی بازار را می‌شناسند، هوش هیجانی را به همراه خودکارآمدی بالا همچون خون بدان تزریق می‌نمایند و شگفتی می‌آفرینند (تونی و موریسون¹، 2007).

از طرف دیگر سازمان‌ها همان‌گونه که به دنبال راههایی برای کمک به کارکنان هستند تا همه مشکلات محیط کار را مدیریت کنند، به طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد نیرومندی‌های کارکنان را دریافته‌اند و به جای آنکه بر نقاط منفی آنها تمرکز کنند و سعی کنند تا آسیب‌پذیری‌ها و ضعف‌های آنان را ثابت نگه دارند بر نقاط مثبت آنها تکیه می‌کنند که این به معنای تأکید بر سرمایه روان‌شناختی است (آوی، لوتانز و جنسن²، 2009).

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 همگی به صورت دارایی‌ها و منابع نامحسوس از طریق افرادی که در کارآفرینی خطرپذیری می‌کنند فراهم می‌شود (لوتانز، آوی و پاترا³، 2008). همه این متغیرهای پیش‌بین به نوعی با خودکارآمدی شغلی ارتباط دارند. خودکارآمدی به اعتقاد (اطمینان) فرد در رابطه با توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای انجام موفقیت‌آمیز وظیفه‌ای ویژه در متن و موقعیتی خاص گفته می‌شود. وقتی کارکنان یک وظیفه را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن کار موفق شوند (آوی، ورنسینگ⁴ و لوتانز، 2008). کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت‌های خود برانگیخته می‌شوند (آوی و همکاران، 2008).

مشایخی (1391) در پژوهشی تحت عنوان طراحی و آزمون الگویی از برخی پیش‌بیندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش قهرمانی، پرداختچی و حسین‌زاده (1389) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معنادار وجود دارد.

1. Tony & Morrison
3. Patara
5. Bojica, Fuentes & Maria
7. Clarysse, Tartari & Salter
9. Chen et al.,

2. Avey, Luthans & Jensen
4. Wernsing
6. Youssef,
8. Schaufeli & Marisa
10. Thomas, Susanna, Linda & Ohava

ابزار سنجش

پرسشنامه فرهنگ سازمانی گلسر². برای سنجش فرهنگ سازمانی، از پرسشنامه‌ای استفاده شد که گلسر، زامانو و هاگر³ (1987) تدوین کردند. این پرسشنامه 6 خرده‌مقیاس و 36 ماده دارد که عبارت‌اند از: کار گروهی (8 ماده)، جو اخلاقی (7 ماده)، جریان اطلاعات (4 ماده)، مشارکت (4 ماده)، سرپرستی (8 ماده) و جلسات (5 ماده). هر ماده دارای یک مقیاس 5 درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» و نمره‌گذاری آن از 1 تا 5 است و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب 36 و 180 می‌باشد. این پرسشنامه را در ایران تقی‌پور و نعمی (1388) برای اولین بار ترجمه و اعتباریابی کردند. بازنگری پژوهش‌های پیشین نشان داد که هیچ ماده‌ای در این پژوهش بار عاملی کمتر از 0/56 ندارد. رایان و دسی⁴ (2004) در پژوهشی پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها را با روش آلفای کرونباخ در دامنه‌ای از 0/77 تا 0/90 به دست آوردند (نقل از تقی‌پور و نعمی، 1388). گلسر و دیگران دامنه پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ از 0/63 تا 0/91 گزارش داده‌اند. در پژوهش نعمی و تقی‌پور (1388)، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه و به ترتیب ضرایب 0/97 و 0/92 به دست آمد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب 0/96 و 0/87 به دست آمد. از جمله ماده‌های این مقیاس می‌توان به ماده‌های زیر اشاره کرد:

- 1- افرادی که من با آنها کار می‌کنم، رو راست و صادق هستند.
- 2- افرادی که من با آنها کار می‌کنم انتقاد را می‌پذیرند بدون آنکه حالت تدافعی به خود بگیرند.

پرسشنامه هوش هیجانی شات⁵: در سال 1998 شات و مالوف، هال، هاگرتی، کوپرف گلدن و دیگر همکاران⁶، پرسشنامه‌ای را بر اساس مدل نظری سالووی و مایر⁷ (1990) از هوش هیجانی ساختند. این پرسشنامه 33 ماده دارد که هر سه مؤلفه هوش هیجانی را که عبارت‌اند از: ارزیابی و ابراز هیجانی، تنظیم هیجانی و بهره‌برداری از هیجان را ارزیابی می‌کند. در این پرسشنامه که یک پرسشنامه خودتوصیفی است، آزمودنی حدی از توافق و مخالفت خود را با هر یک از جملات، در یک مقیاس 5 گزینه‌ای لیکرت (1= کاملاً مخالف تا 5= کاملاً موافق) نشان می‌دهد. در ضمن نمره‌گذاری موارد

ایجاد و خلق افکار و اعمال نوآورانه و در نتیجه حرکت به سوی کارآفرینی ایفا می‌کند. اگرچه تاکنون پژوهش‌های زیادی در زمینه خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی انجام شده است، اما در بررسی پیشینه موضوع، پژوهشی که در آن همزمان رابطه بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی بررسی شده باشد، در دسترس قرار نگرفت. بنابراین با توجه به اهمیت این مطالب پژوهش حاضر به دنبال پاسخ علمی به این سؤال است که:

- 1- آیا بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد؟
- 2- قوی‌ترین رابطه بین کدام متغیرها از مجموعه متغیرهای پیش‌بین و مجموعه متغیرهای ملاک است؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان سازمان آب و برق خوزستان بودند که در سال 1391-1392 در آن سازمان مشغول به کار بودند. با توجه به پژوهش‌های پیشین و نیز براساس جدول مورگان¹ از این جامعه آماری 400 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان واحدهای سازمانی مختلف انتخاب شدند. به این ترتیب که از طبقه مدیریت 35 نفر (8/75 درصد)، از طبقه معاونت حفاظت و بهره‌برداری از منابع 65 نفر (16/25 درصد)، از طبقه معاونت طرح و توسعه سد و نیروگاه 54 نفر (13/5 درصد)، از طبقه معاونت نیروی انسانی، مالی و امور پشتیبانی 90 نفر (22/5 درصد)، از طبقه معاونت آبرسانی 19 نفر (4/75 درصد)، از معاونت بهره‌برداری سد و نیروگاه 25 نفر (6/25 درصد)، از طبقه معاونت طرح و توسعه شبکه‌های آبیاری و زهکشی 57 نفر (14/25 درصد)، از طبقه معاونت برنامه‌ریزی 29 نفر (7/25 درصد) و از طبقه معاونت مطالعات پایه و طرح‌های جامع منابع آب 26 نفر (6/5 درصد) به صورت تصادفی انتخاب شدند.

نمونه شامل 61 درصد مرد و 39 درصد زن، 81 درصد متأهل و 19 درصد مجرد با بیشترین میانگین سنی 30 تا 39 سال و از لحاظ مقطع تحصیلی 26 درصد فوق‌دیپلم، 58 درصد کارشناسی و 16 درصد کارشناسی ارشد و دکتری و با

1. Mourgan

3. Zamanou & Hacker

5. Schutte Emotional Entelligence Questionnaire

7. Salovey & Mayer

2. Glaser Organizational Culture Questionnaire

4. Rayan & Deci

6. Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden, et al.

1، 2، 3، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 12، 28 و 32) این مقیاس به صورت معکوس بوده و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب 33 و 165 است. خسرو جاوید (1381) در دانشگاه تربیت مدرس، به منظور محاسبه اعتبار، از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه روایی سازه و همبستگی درونی خرده‌مقیاس هوش هیجانی از روش تحلیل عامل استفاده کرده است. ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هوش هیجانی کل را $\alpha = 0/61$ نشان داد. بفخم (1387) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد و برای کل پرسشنامه به ترتیب ضرایب 0/60 و 0/41 را به دست آورد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب 0/89 و 0/75 به دست آمد. جملات زیر از ماده‌های این پرسشنامه هستند: 1- اغلب در مورد اینکه چه هیجاناتی را تجربه می‌کنم احساس سردرگمی می‌کنم. 2- برای من مشکل است که کلمه مناسبی را برای بیان احساساتم بیابم.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لویز¹: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه 20 سؤالی که لویز (2006) و لینگ سو² (2009) معرفی کردند، استفاده گردید (لویز، آمو و مارتین³، 2006). این پرسشنامه به ترتیب خودکارآمدی (4 سؤال)، توانایی چاره‌جویی (4 سؤال)، مثبت‌نگری (3 سؤال) و تاب‌آوری (9 سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. ماده‌ها بر روی یک طیف 7 درجه‌ای از کاملاً غلط تا کاملاً صحیح قرار گرفته و به صورت 1، 3/5 و 7 نمره‌گذاری می‌شود و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب 20 و 140 می‌باشد. لویز و مارتین (2005) بر روی خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی، توانایی چاره‌جویی و خوش‌بینی، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام دادند و روایی سازه آن را تأیید کردند. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی را در ایران گل‌پرور و واتقی (1389) ترجمه و معرفی کردند. در تحلیل عاملی اکتشافی آنها چهار عامل این پرسشنامه با آلفای کرونباخ برابر با 0/78، 0/90، 0/74 و 0/90 به دست آمد (نقل از رحیمی‌نژاد، 1390). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب 0/91 و 0/77 به دست آمد. جملات زیر از

پرسشنامه هستند: 1- من فرد کاملاً موفق‌تری در زندگی‌ام هستم. 2- من به اهدافی که برای کارم تعیین کرده‌ام رسیده‌ام. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی⁴: این پرسشنامه را که ریگز و کنایت⁵ (1994) ساختند دارای 31 ماده و در چهار گروه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (10 ماده)، انتظار پیامدهای فردی (8 ماده)، باورهای کارآمدی جمعی (7 ماده) و انتظار پیامدهای جمعی (6 ماده) است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. نمره‌گذاری این آزمون به صورت 1، 2، 3، 4، 5 و حداقل و حداکثر نمره هر فرد به ترتیب 31 و 155 است. این پرسشنامه را ساعی و نعمانی (1388) برای اولین بار در ایران ترجمه و اعتباریابی کردند. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز (1994) بین 0/85 تا 0/88 گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجاراصل (1389) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با 0/70 و 0/90 به دست آمد که در حد قابل قبولی است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب 0/53 و 0/57 به دست آمد. جملات زیر از جمله ماده‌های این پرسشنامه هستند: 1- من به توانایی خودم در انجام دادن وظایف شغلی‌ام اطمینان دارم. 2- بعضی وظایفی را که برای کارم ضروری‌اند، نمی‌توانم به خوبی انجام دهم.

پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه⁶: این پرسشنامه را پیرس، کرامر و رابینز⁷ (1997) ساختند و 6 ماده دارد (نقل از زمپتاکیس و موستاکیس⁸، 2007). نحوه پاس‌خگویی به سؤالات این پرسشنامه براساس طیف پنج‌درجه‌ای مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب 6 و 30 است. زمپتاکیس و موستاکیس (2007) شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه را فراهم ساخته‌اند. زمپتاکیس، کافتیوس، بورانتا و دیوت⁹ (2009) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و ضریب 0/71 را گزارش کرده‌اند. در این پژوهش برای تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده و به ترتیب ضرایب 0/86 و 0/73

1. Lopez Psychological Capital
2. Lingsou
3. Amo & Martin
4. Job self efficacy Questionnaire
5. Riggs & Knight
6. Entrepreneurial Behaviors Questionnaire
7. Pearse & Kramer and Rabinse
8. Zampetakis & Moustakis
9. Kafetsios, Bouranta & Dewett,

در مدل این پژوهش دو بعد کانی در نظر گرفته و محاسبه شد که براساس نتایج حاصل از جدول‌های 1 و 2 هر دو معنی‌دار است، اما چون همبستگی کانی برای بعد اول قوی‌تر است (با ضریب لامبدای ویلکز، 0/519)، بعد اول به‌عنوان قوی‌ترین همبستگی کانی انتخاب می‌شود. مجذور ضریب همبستگی کانی، درصدی از واریانس به‌دست آمده در متغیرهای مجموعه اول به وسیله متغیرهای مجموعه دوم است (هنینگزگارد و آرنه¹، 2008). ابتدا نتایج آزمون‌های معنی‌داری برای کل مدل به‌کار رفته با استفاده از چهار شاخص معنی‌داری چندمتغیری مختلف ارائه می‌شود که در جدول 1 آمده است. سپس ضرایب همبستگی کانی و آزمون‌های چندمتغیری برای هر یک از ابعاد نشان داده می‌شود. به‌صورت متعارف اولین همبستگی کانی از سایر همبستگی‌ها حایز اهمیت بیشتری است. براساس نتایج حاصل از جدول 1 برای اولین همبستگی کانی یا متعارف متغیر کانی «متغیر همگام» یا مستقل فقط 47 درصد واریانس در متغیر کانی وابسته یا ملاک را توضیح و تبیین می‌نماید. به‌طور کلی تعداد ابعاد کانی برابر با تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر مورد بررسی است.

باید اضافه کرد که تعداد ابعاد معنی‌دار از نظر آماری حتی کمتر از تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر است. ابعاد کانی که متغیرهای کانی نیز گفته می‌شوند، متغیرهای پنهانی هستند که قابل قیاس با عوامل به‌دست آمده در تحلیل عاملی می‌باشند. همان‌طور که نتایج جدول‌های 1 و 2 نشان می‌دهد، برای همبستگی کانی اول مجذور همبستگی 0/471 است که در سطح $P=0/001$ معنی‌دار بوده و برای همبستگی کانی دوم مجذور همبستگی 0/017 است که در سطح $P=0/03$ معنی‌دار می‌باشد.

به‌دست آمد. جملات زیر از جمله ماده‌های این پرسشنامه هستند: 1- من شور و اشتیاق خود را برای به‌دست آوردن مهارت‌های جدید نشان می‌دهم. 2- من همکاران خود را برای بیان ایده‌ها و نظرات مبتکرانه و خلاقانه‌شان برای بهبود خدماتمان تشویق می‌کنم.

روش اجرا و تحلیل

برای گردآوری اطلاعات لازم، پژوهشگر ضمن هماهنگی با مسؤولان سازمان آب و برق خوزستان و اخذ مجوزهای لازم، در واحدهای سازمانی مختلف سازمان حضور یافته و با اجازه از مسؤولان مربوط و معرفی خود و نیز بیان اهداف و لزوم همکاری صادقانه در پاسخدهی به پرسشنامه‌ها، به توزیع پرسشنامه‌ها در بین کارکنان پرداخت. سپس نحوه پاسخدهی به پرسشنامه‌ها را تشریح کرد و از آنها تقاضا گردید تا سؤالات پرسشنامه‌ها را به دقت بخوانند و با صداقت، گزینه مورد نظر خود را انتخاب کنند. همچنین، به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده، کاملاً محرمانه خواهد ماند و پس از انجام پژوهش از بین خواهد رفت. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی کانی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS18 تحلیل گردید.

یافته‌ها

با توجه به سؤالات پژوهش که عبارت بودند از:

- 1- آیا بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد؟
- 2- قوی‌ترین رابطه بین کدام متغیرها از مجموعه متغیرهای پیش‌بین و مجموعه متغیرهای ملاک می‌باشد؟

جدول 1- مقدار ویژه و همبستگی کانی

شماره توابع یا ریشه‌ها	مجذور همبستگی	همبستگی کانی	درصد تراکمی	درصد	مقدار ویژه
1	0/471	0/686	98/04	98/04	0/89
2	0/017	0/132	100	1/95	0/017

جدول 2- نتایج تحلیل کاهش بعد

سطح معناداری P	df خطا	df فرضیه	نسبت F	لامبدای ویلکز	ریشه‌ها
0/001	790	6	51/03	0/519	1 از 2
0/03	396	2	3/52	0/982	2 از 2

فردی که هوش هیجانی بالاتری دارد از کارآفرینی بیشتری نیز برخوردار است. به‌طور کلی؛ همان‌گونه که آزمون‌های معنی‌داری ابعاد برای تحلیل روابط کانی در جدول 3 نشان می‌دهد، بعد اول معنی‌دار و دارای همبستگی کانی بالایی است. بنابراین می‌توان قوی‌ترین رابطه را با بعد اول کانی بین متغیر هوش هیجانی از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) و کارآفرینی از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) در نظر گرفت.

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی به‌طور کلی پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بودند. این یافته با برخی از جنبه‌های پژوهش‌های مشایخی (1391)، قهرمانی (1389)، بوجیکا و فونتس (2012)، آوی و همکاران (2012) و کلاریس و همکاران (2011) هماهنگ است.

در تبیین کلی این فرضیه می‌توان استنباط کرد که سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، توجه به افراد، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت و فعالیت‌های نوآورانه افراد کمک کنند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت و کارآفرینی سازمانی را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی کنند. فضا و فرهنگ محیط کاری از چندین جهت در ایجاد خلاقیت اهمیت دارد. احتمالاً این امر فقط به این دلیل نیست که فرهنگ مطلوب موجب فراهم آوردن موقعیت‌های مناسب و ایجاد انگیزه برای انجام وظایف می‌شود، بلکه اشخاص می‌توانند در محیطی با فرهنگ مناسب احساس امنیت کنند و خود را برای پژوهش و کاوش در زمینه‌های جدید و آزمایش ایده‌های موجود مهیا کنند و مطمئن باشند برای این‌گونه رفتارهای اکتشافی تنبیه نخواهند شد. بنابراین انگیزه تحت تأثیر محیط کاری و فرهنگ حاکم بر آن خواهد بود (چینوت²، 2007).

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر و نیز در تأیید پژوهش‌های پیشین می‌توان از طریق فرهنگ سازمانی، خلاقیت افراد و کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی کرد (آندریوپولوس، 2001؛ مارتینز و بلانچ، 2003 و پاریش، 2004). مدل نظریه‌تریانیدز (1994) نیز همان‌طور که گفته شد بیان می‌کند که اگرچه رفتارهای خلاق می‌تواند در تمامی فرهنگ‌ها رخ دهد، اما میزان این رفتارها در فرهنگ‌های گوناگون متفاوت است (هووارد، 2004).

جدول 3 ضریب‌های کانی استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک را نشان می‌دهد. در جدول 3 ضریب‌های کانی استاندارد برای تمام متغیرهای پیش‌بین در بعد اول نشان داده شده است. ضریب‌های کانی استاندارد برای ارزیابی اهمیت نسبی نقش هر متغیر واحد در هر کدام از ابعاد مورد استفاده قرار می‌گیرند و تفسیر آنها مانند تفسیر ضریب β در تحلیل رگرسیون است. بنابراین همان‌طور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، متغیرهایی که در هر بعد اهمیت بیشتری دارند به‌صورت برجسته نشان داده شده‌اند.

جدول 3- ضریب‌های کانی استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک

متغیرهای پیش‌بین	ضریب‌های کانی استاندارد
هوش هیجانی	بعد 1 *0/753-
فرهنگ سازمانی	0/568-
سرمایه روان‌شناختی	0/180-
متغیر ملاک	بعد 1
خودکارآمدی	0/36-
کارآفرینی سازمانی	*0/81-

برای انتخاب متغیرهای تأثیرگذار در هر بعد، قاعده مهم این است که کمترین ضریب‌های کانی استاندارد شده باید 0/30 باشند (گارسون¹، 2008). در بعد اول، هوش هیجانی (با ضریب کانی استاندارد 0/753-) غالب بوده است. بعد دوم نیز قبلاً گفته شد که از ضریب همبستگی پایین‌تری برخوردار است. جدول 3 ضریب‌های کانی استاندارد را برای متغیرهای ملاک در بعد اول نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول 3 نشان داده شده است در مجموعه اول هوش هیجانی قویاً با متغیر کانی اول مرتبط است (0/75-). بنابراین به نظر می‌رسد که متغیر کانی اول بیشتر نشان‌دهنده هوش هیجانی است. همچنین با توجه به جدول 3 در مجموعه دوم کارآفرینی بالاترین همبستگی را با متغیر کانی اول داراست (0/81-). می‌توان نتیجه گرفت که دو مجموعه از متغیرهای مورد پژوهش با یکدیگر رابطه (همبستگی کانی) معنی‌داری دارند.

بلکه کارآمدی یک رویکرد خلاق‌تر را برای فرایند حل مسأله و نیز توسعه فعالیت‌های نوآورانه برای رسیدن به کارآفرینی سازمانی امکان‌پذیر می‌سازد. در نتیجه‌گیری پایانی باید گفت که یافته‌های حاصل از این پژوهش به‌طور جدی از رابطه بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی حمایت کرد. از این رو اولین کاربرد عملی به‌عنوان نتیجه این پژوهش متوجه مدیران سازمان‌ها و مدیران نیروی انسانی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به ایجاد ساختاری کارآفرینانه در سازمان خود مبادرت ورزند. چنین ساختاری موجبات رشد کارکنان را فراهم می‌آورد و بر اثربخشی فعالیت‌های این سازمان می‌افزاید. در پایان باید گفته شود که فعالیت پژوهشی در مراحل مختلف خود با محدودیت‌هایی روبه‌رو است و پژوهش حاضر نیز از این اصل جدا نیست. محدودیت نخست اینکه برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خودسنجی دارد و کارکنان با تمایل خود به پرسشنامه پاسخ می‌دهند، ممکن است در پاسخ‌هایشان سوگیری وجود داشته باشد. محدودیت بعدی اینکه نتایج پژوهش حاضر مربوط به کارکنان سازمان آب و برق خوزستان بوده از این رو تعمیم یافته‌ها به کارکنان دیگر سازمان‌ها با محدودیت روبه‌رو است.

منابع

- ابزری، م. و دلوی، م. (1385). مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکرد تعالی‌گرا، چاپ اول، تهران: انتشارات قاصد سحر.
- بفخم، م. (1387). رابطه هوش هیجانی با انگیزه پیشرفت و خلاقیت در بین دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی شهرستان دزفول. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- بلوکی، س. (1391). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان.
- خسرو جاوید، م. (1381). بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شات در نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- تقی‌پور، آ. و نعامی، ع. (1388). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.

این یک حقیقت بدیهی روان‌شناسی است که اشخاص عموماً دست به خطر نمی‌زنند مگر اینکه از خودکارآمدی بالا برخوردار بوده و احساس امنیت و ارزشمندی کنند. اگر اشخاص احساس تهدید کنند، میل آنها به سمت و سوی رفتارها و واکنش‌های متزلزل و تدافعی کشیده می‌شود. براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش هوش هیجانی از دیگر پیش‌بین‌های خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی است. آنچه روشن است این است که مدیران موفق و کارآفرینان معمولاً تأکید فراوانی بر غرایز خود دارند و برای آنچه در خصوص بازار احساس می‌کنند، اهمیت بسیار بالایی قایل هستند. این به معنی آن است که انسان‌هایی در بازار بسیار اثرگذارند که خوب می‌دانند در ورای ناطق‌های ریاضی و علمی نیروی الهام و احساس کارساز است. از طرفی دیگر کارکنانی که دارای سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی مثبت هستند به احتمال زیاد فعالیت‌های چالش‌انگیز و خطرناک انجام می‌دهند. در این روش انتخاب فعالیت‌ها به وسیله افراد خودکارآمد هدایت می‌گردد. لوتانز معتقد است در هر اقدامی آنچه برای شروع لازم است، فرایند شناختی است که بروز آن به شکل خودکارآمدی متجلی می‌شود و بحث کارآفرینی هم از این قاعده مستثنی نیست و به نوعی نقش اصلی و واسطه‌ای در این زمینه ایفا می‌کند. در واقع این نیروهای شناختی در هر کاری از جمله در کارآفرینی به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین خصوصیات و نگرش‌ها و دیدگاهها و تبدیل آنها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌نماید (مایر، 2002؛ آوی، لوتانز و یوسف، 2009). به‌عبارت دیگر به نظر می‌رسد هر کدام از قابلیت‌های سرمایه روان‌شناختی، نقش منحصر به‌فردی در پیامدهای کارکنان دارند. مثلاً کسانی که در کارآمدی سرآمد هستند، مقدار تلاش بیشتری در وظیفه به‌کار می‌برند. به‌علاوه آنها علی‌رغم مواجهه با مشکلات با جدیت برای انجام وظیفه می‌کوشند. در مجموع کسانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، امیدوار هستند که با داشتن اراده و مسیرهای جایگزین، اهدافشان را به سرانجام رسانند، به‌طور واقعی درباره دستیابی به پیامدهای مثبت، خوشبین هستند، باور کارآمد بودن دارند و اینکه آنها 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 کمک می‌کند (آوی، لوتانز و یوسف، 2009).

علاوه بر این رویکرد افراد کارآمد در چنین فعالیت‌های چالش‌انگیز طوری است که باید بر آن وظایف مسلط و با مهارت باشند. به این ترتیب نه فقط انگیزه افزایش یافته است،

- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 30 (2), 173-191.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Bojica, A.M., Fuentes, F. & Maria, D.M. (2012). Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship: Insights from Spanish SMEs in the ICT sector, *Journal of World Business*, 47(3), 397-408.
- Chan, W. (2007). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hongkong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1042-1054.
- Chenot, D. (2007). Organizational culture and retention in public child welfare organizations. *Dissertation Abstracts International: Humanities and Social Sciences*, 67(12), 4700.
- Clarysse, B., Tartari, V. & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship, *Research Policy*, 40(8), 1084-1093.
- Glaser, S.R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173-198.
- Henningsgaard, J.M., & Arnau, R.C. (2008). Relationships between religiosity, spirituality, and personality: A multivariate analysis. *Personality and Individual Differences*, 45, 703-708.
- Henry, J. (2001). *Creativity and perception in management*, Pub: SAGE, Business & Economics, First Published.
- Howard, M.P. (2004). *A study of the relationship between transformational leadership and organizational culture*. Unpublished doctoral dissertation, Western Michigan University, Michigan.
- Leitao, J., Franco, M. (2008). Individual entrepreneurship capacity and performance of SMEs, *Munich Personal RePEc Archive*. MPRA: Papers University Library of Munich.
- Lopez, P. and Martin, J. (2005). Intersexual differences in chemical composition of precloacal gland secretions of the amphibia *Bufo cinereus*. *Journal of Chemical Ecology*, 31(1), 2913-2921.
- Lopez, P., Amo, L., and Martin, J. (2006). Reliable signaling by chemical cues of male traits and health state in male lizards, *Lacerta monticola*. *Journal of Chemical Ecology*, 32(2), 473-488.
- رحیمی نژاد، پ. (1390). رابطه بین سبک‌های رهبری اخلاقی، حمایتی و مستمگرانه با اثربخشی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان شرکت آتی لوله سپاهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- زارعی متین، ح. (1390). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ دوم، تهران: نشر آگه.
- ساعی، الف، و نعمی، ع. (1388). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدفگذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- صمدآقایی، ج. (1382). سازمان‌های کارآفرین. چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- فخیمی، ف. (1388). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم. تهران: نشر کوهستان.
- قهرمانی، م، پرداختچی، م، و حسین‌زاده، ط. (1389). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شهید بهشتی.
- مشایخی، ن. (1391). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مولایی، س.م. (1387). بررسی عوامل رفتاری اثرگذار در کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت ایران خودرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- نجاراصل، ص. (1389). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش، فصلنامه علمی - پژوهشی یافته‌های نودر روان‌شناسی، سال پنجم، شماره 16، صفحات 83-96.
- هادیزاده، الف، و رحیمی فیصل‌آبادی، ف. (1384). کارآفرینی سازمانی. چاپ اول، تهران: نشر جانان.
- Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organizational creativity: A literature review. *Management Decision*, 39(10), 834-840.
- Archibong, Chi, Anyansi. (2004). Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy, *School of Business and Economics North Carolina A & T State University*, 82, 582-593.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 485, 677-693.

- Luke, B. (2006). Exploring strategic entrepreneurship in the public sector, *Qualitative Research in Accounting & Management*, 3(1): 4-26.
- Luthans, F., Avey, J.B., & Patera, J.L. (2008). Experimental analysis of a Web-based intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Martins, E.C. & Blanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation, *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Moira, M. and Olivior, L. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study, *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1445-1453.
- Parrish, Eric L. (2004). A comparative study of organizational climate at the army materiel command regarding creativity and change, Phd, *Northcentral University*. 7(1), 233-242.
- Rayan, R.M., & Deci, E.L. (2004). *Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will*. In J. Greenberg, S.L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (449-479). New York: Guilford Press.
- Riggs, M., & Knight, P.A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 755-766.
- Rutherford, M.W. & Holt, D.T. (2007). Corporate entrepreneurship, an empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents, *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 429-446.
- Salovey, P. Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Cognition and Personality*, 9, 185-217.
- Salovey, P. Mayer, J.D., D. (2002). *The Positive psychology of emotional Intelligence*. In c.r. Snyder & S.I. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. (157-171). Oxford University Press.
- Schaufeli W.B., & Marisa S. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs, *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Thomas, S.Y., Susanna T., Linda. A., Ohava. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1), 21-29.
- Tony, M. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work: context, characteristics, complications and contribution, *The British Journal of Social Work*, 37(2), 245-263.
- Zampetakis, L.A. & V. Moustakis. (2007). Entrepreneurial behavior in the Greek public sector, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 13(1): 19-38.
- Zampetakis, L.A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T., Moustakis, V.S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 15(6), 595-618.