



Analysis of the effect of psychological capital on recognition of entrepreneurial opportunities in staff of Ministry of Sport and Youth in the form of a regression equation

تحلیل تاثیر مولفه های سرمایه روانشناختی بر تشخیص فرصتهای کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در قالب رابطه رگرسیونی

۱مریم موسیوند ، ۲ علی صفایی شکیب، ۳ مسعود باقری

۱ دانشگاه پیام نور همدان، moosivandi@gmail.com

۲ دانشگاه پیام نور همدان ،

۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان،

چکیده

هدف تحقیق، ارزیابی «سرمایه روانشناختی» و رابطه رگرسیونی آن با «تشخیص فرصتهای کارآفرینانه» کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. ۲۴۵ نفر کارکنان رسمی و پیمانی وزارت ورزش به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه تفکر استراتژیک لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و فرصتهای کارآفرینانه پوکاها (۲۰۱۰) انجام و با استفاده از روش آلفای کرونباخ، اعتبار پرسشنامه تفکر استراتژیک (۰/۸۸) و فرصتهای کارآفرینانه (۰/۹۱) محاسبه شد. تحلیل داده ها با استفاده از آزمون های t تک نمونه ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و ANOVA صورت گرفت. نتایج نشان داد «سرمایه روانشناختی» و «تشخیص فرصتهای کارآفرینانه» در وزارت ورزش به ترتیب «ضعیف رو به متوسط» و «متوسط» است. نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار (۰/۷۶۶) بین سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصتهای کارآفرینانه در وزارت ورزش بود ($p=0/001$). متغیرهای «خودکارآمدی»، «امید»، «تاب آوری» و «خوش بینی» به ترتیب بالاترین تاثیر رگرسیونی را روی متغیر تشخیص فرصتهای کارآفرینانه داشته اند، در نهایت ابعاد سرمایه روانشناختی، پیش بینی کننده های معنی داری برای تشخیص فرصتهای کارآفرینانه هستند ($p<0/001$).

واژه های کلیدی: سرمایه روانشناختی، فرصت کارآفرینانه، رابطه رگرسیونی، وزارت ورزش و جوانان

۱- مقدمه

خسرو شاهی و همکاران، ۱۳۹۱). تا نزدیک به یک دهه پیش ارتباط نزدیک و عمیقی بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت و روانشناسی بیشتر درباره رفع مشکلات روانشناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. تحقیقات نشان می دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث اثربخشی سیاست ها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود. (رایت و همکاران، ۲۰۰۹). سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می تواند مدیریت و سرمایه گذاری شود و بر خلاف سرمایه های سنتی و دارای های مشهود با سرمایه گذاری بسیار اندکی تحقق می یابد. (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). لوتانز به عنوان پایه گذار این شاخه از علم رفتار در مدیریت، سرمایه روانشناختی را این گونه تعریف می کند: رفتار سازمانی مثبت، مطالعه و کاربرد ابعاد مثبت و نقاط ضعف روانشناختی افراد است

امروزه سازمانها به طور روز افزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده اند. روانشناسی مثبت نگر^۱ مفهومی جدید و جنبه ای از علم روانشناسی است که به مطالعه شرایط و فرآیندهایی که به موقعیت افراد، گروهها و سازمان کمک می کنند، می پردازد. (شافلی و سالاتوا، ۲۰۰۷). رفتار سازمانی مثبت گرا همانند روانشناسی مثبت گرا ادعا نمی کند که به دستاوردهای جدیدی در ارتباط با مثبت گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد. (باکر و شوافلی، ۲۰۰۸). روانشناسی مثبت نگر به عنوان رویکرد تازه ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش بینی دقیق عواملی که بر آنها موثرند. تمرکز دارد (بهداری

¹ -Positive Psychology



۳. موفقیت هایشان را به توانایی های درونی خود نسبت می دهند مثلا: «توانایی ها و تلاش خود منجر به موفقیت شد»^۴. در رویارویی با ناکامی ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می دهند، مثلا «گرمی هوا باعث شد، سخنرانی من خوب پیش نرود»

و امیدواری حالت انگیزشی مثبت است که از احساس موفقیت آمیز (عاملیت) و برنامه ریزی برای هدف ناشی شده است مقصود از عاملیت، داشتن اراده انسانی برای دستیابی به نتیجه مورد نظر و یا دلخواه است. (Synder, 2002) به سخن دیگر امیدواری، مستلزم عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدفهاست. اشنایدر امید را حالت انگیزشی مثبتی که از حس موفقیت ناشی از هدف داشتن و برای رسیدن به آنها برنامه داشتن ناشی می شود، تعریف می کند. سیرل و باربوتو نشان دادند که رفتارهای مثبت و در رأس آنها امید در سطح فردی، گروهی و سازمانی تحت تأثیر ویژگی های رهبری و مدیریت اثربخش روابط انسانی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می شود. پژوهش های صورت گرفته در زمینه سرمایه روانشناختی بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش های متفاوت در محل کار تأکید داشت. (آوی و همکاران، 2010؛ هارمز و لوتانز، ۲۰۱۲).

سرمایه روانشناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴) امروزه اگر چه سرمایه روانشناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است با این حال اینکه «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می دانیم» و «چه کسانی را می شناسیم» اهمیت دارد. (انویک، ۲۰۰۵)

این ویژگی که آیا کارآفرینی می تواند به وسیله ویژگیهای شخصیتی افراد کارآفرین پیش بینی 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 خصیصه های شخصیتی کارآفرینان، این پرسش را مطرح ساختند که «آیا شما از جوهره لازم برای کارآفرین شدن برخوردار هستید؟» (مقیمی، ۱۳۸۴) شناخت ویژگیهای کارآفرینان از چند جهت حائز اهمیت است یکی آنکه دیگران می توانند این ویژگیها را در خود پرورش دهند دیگر آنکه به دست اندرکاران جامعه امکان می دهد تا محیط را برای پرورش کارآفرینی مهیا کنند. (دادگر و غلام زاده، ۱۳۸۹)

با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعفها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می توان به قوتها و کیفیتهای مطلوب آنها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش بینی، امید و تاب آوری را در کارکنان

به طوریکه بتوان این ابعاد را مورد اندازه گیری، توسعه و مدیریت قرار داد و از آن برای بهبود عملکرد فرد بهره گرفت. (لوتانز، ۲۰۰۴). لوتانز در راستای تعریف یاد شده به معرفی ویژگی های مثبت روانشناسی افراد پرداخت. خود کارآمدی^۱، امید^۲، خوش بینی^۳ و تاب آوری^۴ متغیرهای مثبت اصلی بود که مطرح کرد. مطالعات گسترده تر او و سایر پژوهشگران به تعریف این چهار متغیر در کنار هم و شکل گیری مفهوم سرمایه روان شناختی^۵ منجر گردید. (آوی، نیمنیخت و گرابر 2010، لوتانز و یوسف، 2004؛ لوتانز، یوسف و آولیو، ۲۰۰۷).

اولین مؤلفه سرمایه روان شناختی خودکارآمدی یا به تعبیر آشناتر اعتماد به نفس است (لوتانز، ۲۰۰۸). بندورا خودکارآمدی را به صورت قضاوت یا باور فرد درباره اینکه چگونه می تواند اقدامات لازم برای رسیدن به موقعیت مورد انتظار را مدیریت کند، تعریف کرده است.

تاب آوری اصطلاحاً چنین تعریف می شود، نوعی حالت قابل توسعه در فرد که براساس آن فرد قادر است در رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و تعارض های زندگی و حتی روی دادهای مثبت، پیشرفت ها و مسؤولیت بیشتر به تلاش افزون تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (سیماراصل و فیاضی، 1387) به تعبیر دیگر تاب آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر، ۲۰۰۷) به باور لوتانز تاب آوری به عنوان جزیی از رفتار به صورت «ظرفیت برگشت به عقب» شامل انعطاف پذیری، تنظیم، تطابق، پاسخ دهی مداوم به تغییر و ابهام می شود که می تواند به صورت دیگر، جایگزین منبع تقلا و چالش روانی بهزیستی فرد در طولانی مدت باشد. (Luthans and et al. 2008 : 60)

علاوه بر این خوش بینی اسناد درونی بالنسبه ثابت و کلی در مورد حوادث مثبت است. (Bakers, A., Schaufel, W. 2008: 29) خوش بینی به جهت گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظار هستند و این پیامدها به عنوان عوامل مثبت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند. (پیترسون، ۲۰۰۰) سلیگمن (۱۹۸۶)، پدر روانشناسی مثبت، بر این باور است که افراد خوش بین، در رویارویی با شکستها و موفقیتهای خود، چنین عمل می کنند:

۱. بر اسنادهای کلی تأکید می کنند: مثلا «من قادر به کسب موفقیت در زمینه های گوناگون هستم»^۲. اسنادهایشان پایدار است: مثلا «من می توانم به طور مستمر این موفقیت را به طور مستمر از آن خود کنم».

4 -resilience

5 - psychological capital (Psycap)

1 -self -efficiency

2 -hope

3 -optimism



روستاییان به شهرها، بیکاری پنهان و آشکار و تنزل سطح زندگی و رفاه خانوارها نیز گردیده است (هاشمی تبار و همکاران، ۱۳۸۸). از طرفی دیگر، دستیابی به توسعه در کشورهای در حال توسعه نیازمند سرمایه گذاری جهت رشد تولیدات، توسعه کارآفرینی و پذیرش فناوری های نوین می باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸). یکی از راه حل های خروج از این بنبست می تواند کارآفرینی و کارآفرینان باشند. کارآفرینی نقش مهمی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ایجاد اشتغال داشته و در نتیجه بسیاری از دولت ها به دنبال ارتقای کارآفرینی هستند (Chung, 2004). کارآفرینی پدیده ای است که در محیطها و مجموعه های مختلف روی می دهد و سبب رشد اقتصادی از طریق نوآوریهای می شود که افراد در پاسخ به موقعیتهای اقتصادی ایجاد کرده اند (شپرد، کوین و کوراتکو، 2008). ایجاد کسب و کار و خوداشتغالی یکی از موضوعهای مهم در کشور است، تشخیص و بهره برداری از فرصت ها تعریف اصلی، کارآفرینی بوده و مطالعه ها نشان می دهد که بسیاری از تعاریف جدید کارآفرینی به طور قابل ملاحظه ای بر تشخیص فرصت به عنوان مهم ترین گام در فرایند کارآفرینی تمرکز کرده اند. تشخیص فرصت به عنوان یکی از مهم ترین توانایی های کارآفرینان موفق تعریف می شود (قلی پور، ۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت به چند دلیل حایز اهمیت است، اول آن که با توجه به ضرورت آموزش در کارآفرینی، درک عوامل مؤثر بر شناسایی فرصت، اطلاعات مفید برای برنامه ریزی و طراحی دوره های آموزشی کارآفرینی برای کارآفرینان بالقوه ارائه می کند که ممکن است به آن ها در تولید ایده و شناسایی فرصت کمک کند. دوم، شناخت عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت، به منظور ارائه ی مشاوره به کارآفرینان بالقوه بسیار مهم بوده است. (Ozgen, 2006) در نهایت با توجه به نقش دولت در حمایت و پشتیبانی از کارآفرینان، درک عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت می تواند در سیاست گذاری های عمومی و در برنامه ریزی دولت ها برای ارتقای کارآفرینی تأثیر به سزایی داشته باشد (Ozgen, 2003). برای انگیزش کارآفرینی، دولت ها سیاست های توسعه ای را برنامه ریزی و اجرا می کنند و برای ایجاد اثربخشی در سیاست های توسعه ای، اطلاع از عوامل مؤثر بر موفقیت جوانان کارآفرین، ضروری است. کارآفرینی نقش مهمی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ایجاد اشتغال داشته و در نتیجه بسیاری از دولت ها به دنبال ارتقای کارآفرینی هستند (Chung, 2004). کمبود سرمایه در مناطق کشورها که ناشی از پایین بودن سطح درآمد و در نتیجه اندک بودن پس انداز خانوارها می باشد، به عنوان یکی از چالش های توسعه مناطق قلمداد می شود. این وضعیت علاوه بر این که امکان افزایش ظرفیت بخش های تولیدی و بکارگیری فناوری های نوین را در فرایند تولید در این مناطق با محدودیت مواجه ساخته است، موجب بروز مشکلات اجتماعی نظیر مهاجرت

افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید. (لوتانر و همکاران، ۲۰۰۴)

امروزه، نبود فرصت های شغلی، وجود بیکاری و همچنین فقر را می توان از مشکلات اساسی هر کشور برشمرد. مشکلاتی در سایه نبود فرصتهای شغلی به وجود آمده، که می توان به حاشیه نشینی، افزایش نرخ بیکاری در شهرها، افزایش جرم و جنایت و بزهکاری های اجتماعی اشاره کرد. (دادورخانی، ۱۳۹۱). تاکنون راهبردهای متفاوتی در دوره های مختلف برای توسعه مطرح شده است. با توجه به تجارب جهانی و شرایط کنونی حاکم بر کشورمان، نیازمند به کارگیری راهبرد جدیدی برای توسعه ی کشور هستیم که در این مورد می توان به راهبرد توسعه ی کارآفرینی و تشخیص فرصتهای کارآفرینی اشاره کرد. کارآفرینی از نظر رفتاری شامل مجموعه ای از فعالیت های مورد نیاز برای ارزیابی فرصت ها، به دست آوردن منابع مورد نیاز و انجام فعالیت های مخاطره آمیز است، کارآفرین کسی است که تغییرات محیطی را همچون یک فرصت می بیند و از عوامل تولید برای فرآوری کالا یا خدمات جدید بهره می گیرد. وظیفه ی خاص کارآفرینان، توانایی به دست آوردن عوامل تولید (زمین، نیروی کار و سرمایه) و استفاده از این عوامل برای فرآوری محصول یا خدمات جدید است. بنابراین با توجه به موارد گفته شده، می توان گفت که کشور ما بیش از پیش به توسعه ی کارآفرینی نیازمند است. پس وظیفه محققین این است که پیش از بیش نظر مسئولان ذیربط را به مقوله کارآفرینی و نقش سرمایه روانشناختی در کمک به تشخیص فرصت های کارآفرینانه جلب نماید.

در سالهای اخیر، مرور پژوهش های انجام گرفته در حوزه کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی، حاکی از آن است که بیشتر این پژوهش ها، به دلیل تأکید عمده بر شناسایی و تعیین مشخصه های شخصیتی کارآفرینان و تمرکز بر ابعاد ساختاری و محیطی کارآفرینی و عدم توجه به سرمایه روانشناختی به منزله مهم ترین بعد، مورد انتقاد جدی قرار گرفته اند، ایجاد کسب و کار و خوداشتغالی یکی از موضوع های مهم در کشور است. برای انگیزش کارآفرینی، دولت ها سیاست های توسعه ای را برنامه ریزی و اجرا می کنند و برای ایجاد اثربخشی در سیاست های توسعه ای، اطلاع از عوامل مؤثر بر موفقیت جوانان کارآفرین، ضروری است. کارآفرینی نقش مهمی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ایجاد اشتغال داشته و در نتیجه بسیاری از دولت ها به دنبال ارتقای کارآفرینی هستند (Chung, 2004). کمبود سرمایه در مناطق کشورها که ناشی از پایین بودن سطح درآمد و در نتیجه اندک بودن پس انداز خانوارها می باشد، به عنوان یکی از چالش های توسعه مناطق قلمداد می شود. این وضعیت علاوه بر این که امکان افزایش ظرفیت بخش های تولیدی و بکارگیری فناوری های نوین را در فرایند تولید در این مناطق با محدودیت مواجه ساخته است، موجب بروز مشکلات اجتماعی نظیر مهاجرت

اما در میان این پژوهشها، ارتباط بین فرصت کارآفرینانه و مولفه های سرمایه شناختی که از آن به عنوان سرمایه ای نوین در نیروی انسانی برای کسب مزیت رقابتی یاد می شود، مورد غفلت واقع شده است. بنابراین در کمتر مطالعه ای به تحلیل ارتباط و بررسی تأثیر این سرمایه بر نیت کارآفرینانه پرداخته شده است. سؤالی که مطرح می شود این است که آیا مشاهده چنین رفتارهای



۲) سطح «فرصت کارآفرینانه» کارکنان وزارت ورزش و جوانان تفاوت معنی داری با میانگین جامعه دارد.

۳) بین «سرمایه روانشناختی» و «فرصت کارآفرینانه» کارکنان وزارت ورزش رابطه معنی داری وجود دارد.

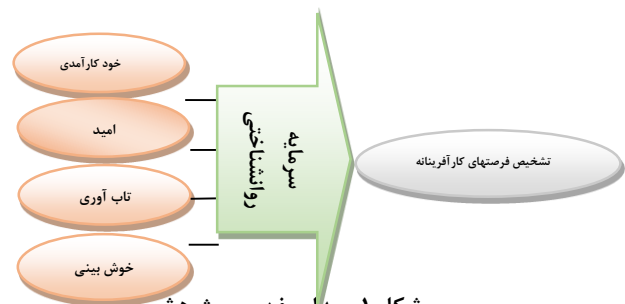
۲- پیشینه پژوهش

در پژوهش های متعدد بیان شده است که عوامل مختلفی بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه تاثیر دارد. در پژوهش آردیچولی و همکارانش (۲۰۰۳)، به بررسی فرآیند تشخیص و توسعه فرصت کارآفرینانه پرداخته شده و با توجه به مرور ادبیات و پیشینه های تحقیقات قبلی، به ارائه عوامل اصلی فرآیند تشخیص فرصت کارآفرینانه که شامل (هوشیاری کارآفرینانه، دانش پیشین، شبکه های اجتماعی، ویژگی های شخصیتی شامل: مخاطره پذیری، خوش بینی، خودکارآمدی و خلاقیت و نوع فرصت و تبیین روابط بین آنها) در غالب یک مدل؛ پرداخته اند. هاوز (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روانشناختی افراد به تنهایی پیش بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تاکید نمود که سرمایه روانشناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری همچون سرمایه اجتماعی، هوش، مالی یا مادی پیش بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب و کار می باشد. همیلسکی (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 روان شناختی تنش زایی که ممکن است به طور ذاتی در طول رهبری مخاطرات جدیدشان رخ دهد کمک کند. والی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی که بر روی ۷۰۴ نفر از کارآفرینان با عنوان سرمایه روانشناختی و رشد روحیه کارآفرینی به انجام رساندند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنادار بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد. نتایج نشان می دهد هرچند، تمام مولفه های سرمایه روانشناختی در فرآیند کارآفرینی از اهمیت برخوردارند با این حال دو مولفه امیدواری و خود کارآمدی از قابلیت پیش گویی بالاتری برخوردار هستند. پژوهش استیومن و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مولفه های سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد. با این حال هنگامی که حاصل جمع بین مولفه های سرمایه روانشناختی مورد توجه قرار می گیرد پیش بینی کننده بهتری از عملکرد خلاقانه خواهد بود. نتایج پژوهش سیلوا (۲۰۱۰) نشان می دهد که سرمایه روانشناختی قابلیت موفقیت کارآفرینانه را در مواجهه با دوران رکود افزایش می دهد و کسانی که در دوران رکود از سطح سرمایه روانشناختی قابل قبولی برخوردارند قابلیت بیشتری در جهت سازگاری و غلبه با شرایط جدید دارند. همچنین نتایج نشان می دهد خوش بینی و امیدواری برآورد کننده بهتری جهت پیش بینی میزان موفقیت کارآفرینان می باشد. ساتر (۲۰۱۰) نیز بیان می کند که سرمایه روانشناختی یک عامل

کارآفرینانه تحت تاثیر سرمایه روان شناختی هر فرد قرار دارد یا خیر؟ و اگر چنین است کدام مؤلفه روحی بیشترین تأثیر را بر تشخیص فرصت کارآفرینانه دارد؟ با توجه به این وضعیت این پژوهش به دنبال آن است که بداند مولفه های سرمایه روانشناختی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان به چه میزان وجود دارد، و این تفکر در تشخیص فرصت های کارآفرینانه نقش دارند.

سازمانها و نهادهای ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمانها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمانهای ورزشی ملی و بین المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می شود که این سازمانها در معرض خواسته های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از اینرو ضروری است تا این سازمانها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق بکارگیری فرصتهای کارآفرینانه و دیگر روشهای علمی، عملکرد خود را بهبود بخشند. بدیهی است مطالعه سرمایه روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان- به عنوان مهمترین متولی سلامت جسمانی و وضعیت رفاهی و بدنی جوانان و ورزشکاران- از مهمترین دغدغه های محققان علوم مدیریت به ویژه در حیطه های آموزشی و ورزشی می باشد. با این وجود، اینکه سطح تفکر استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان چه مقدار است و نیز بکارگیری و پیاده سازی سرمایه روانشناختی در این وزارتخانه چه ارتباطی با تشخیص فرصتهای کارآفرینی کارکنان آن دارد، مشخص نیست. بنابراین هدف اساسی مقاله حاضر، ارزیابی سطح «سرمایه روانشناختی» و رابطه رگرسیونی آن با «تشخیص فرصتهای کارآفرینی» کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشد.

بر اساس چارچوب نظری مطرح شده؛ مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت زیر است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

در راستای اهداف تحقیق حاضر، ۳ فرضیه اصلی به شرح ذیل مطرح می شود که هر کدام دربرگیرنده چندین فرضیه فرعی هستند و در بخش بحث و نتیجه گیری به تفکیک مورد بحث قرار می گیرند:

۱) سطح «سرمایه روانشناختی» در وزارت ورزش و جوانان تفاوت معنی داری با میانگین جامعه دارد.



به منظور ارزیابی رابطه بین سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، جهت ارزیابی مدل رگرسیون مورد استفاده از آزمون ANOVA و برای تعیین میزان تاثیر هر کدام از ابعاد سرمایه روانشناختی در پیش‌بینی متغیر تشخیص فرصت کارآفرینانه، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. سطح آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. تحلیل‌های فوق‌الذکر در محیط نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۸ صورت گرفت. در نهایت به منظور تهیه مدل نهایی پژوهش، از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید.

۴- یافته‌های پژوهش

مشخصات فردی شرکت کنندگان در تحقیق و توزیع آنها براساس سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کاری را نشان می‌دهد. همان‌طور که این جدول نشان می‌دهد ۷۳ نفر (۲۹/۸۰) از شرکت کنندگان در این تحقیق زن و ۱۷۲ نفر (۷۰/۲۰) مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۲۳ نفر (۹/۴٪) دارای مدرک دیپلم، ۵۳ نفر (۲۱/۶۳٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۳۷ نفر (۵۵/۹٪) دارای مدرک لیسانس و ۳۲ نفر (۱۳/۰۶٪) دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بودند. و از نظر سابقه تحصیلی، ۴۰ نفر (۱۶/۳۲٪) کمتر از ۵ سال، ۶۱ نفر (۲۴/۹٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۹ نفر (۲۸/۱۶٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷۵ نفر (۳۰/۶٪) بیشتر از ۱۶ سال بودند. نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف نشان داد که ابعاد سرمایه روانشناختی و متغیر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا برای ادامه تحلیل‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک به شرح ذیل استفاده گردید.

نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای ابعاد «سرمایه روانشناختی»، نشان می‌دهد که ابعاد «امید»، «خودکارآمدی»، و «تاب‌آوری»، حد پایین و حد بالا هر دو منفی می‌باشند، از این‌رو، میانگین این ابعاد از میانگین فرضی جامعه (۳) کمتر بوده و لذا می‌توان گفت سطح ابعاد «امید»، «خودکارآمدی»، و «تاب‌آوری» به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است. سطح «خوش‌بینی» تفاوت معنی‌داری با میانگین ندارد و لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش متوسط ارزیابی می‌شود. بطور کلی بر اساس اطلاعات این جدول این گونه نتیجه‌گیری می‌شود که سطح «سرمایه روانشناختی» در وزارت ورزش، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می‌شود (جدول ۱). نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای متغیر «تشخیص فرصت کارآفرینانه» نیز نشان می‌دهد که سطح این متغیر تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش «متوسط» ارزیابی می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای ابعاد «سرمایه

روانشناختی» و متغیر «تشخیص فرصت کارآفرینانه»

| متغیر | T | df | p | اختلاف | حد | حد |
|-------|-------|-----|-------|---------|--------|--------|
| امید | ۴۸/۹۹ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۰ | میانگین | پایین | بالا |
| | | | | ۲/۸۹ | - ۲/۵۶ | - ۲/۷۸ |

کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینی افراد می‌باشد و حتی این تاثیر از آموزش و یا دستیابی به فرصتها بیشتر است. همچنین وی بیان می‌دارد سرمایه روانشناختی نه تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت کارآفرینانه می‌باشد بلکه می‌تواند به عنوان انگیزه بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد. فروهر و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که هیچ یک از مولفه‌های روانشناختی به تنهایی برآورد کننده کارآفرین سازمانی اعضای هیات علمی نیستند. باگواتولا و همکارانش (۲۰۱۰)، در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت کارآفرینانه و بسیج منابع در صنایع بافندگی هند، پرداختند. آنها با استفاده از مطالعات کمی و کیفی و با استفاده از آزمون‌های رگرسیون نتیجه گرفتند که سرمایه انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصتها و بسیج منابع تاثیر گذار خواهند بود.

۳- روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. طرح تحقیق در این پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد، توصیفی به این خاطر که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد و همبستگی از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان وزارتخانه ورزش و جوانان به استثنای وزیر، معاونان و مدیران کل می‌باشد. تعداد جامعه آماری با توجه به آمار اخذ شده از این وزارتخانه ۷۴۰ نفر است که در تحقیق حاضر ۲۴۵ نفر براساس جدول حجم نمونه مورگان، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. محقق جهت اطمینان از بازگشت حداقل ۲۴۵ پرسشنامه، تعداد ۲۷۰ عدد توزیع نمود و تعداد ۲۵۸ پرسشنامه دریافت کرد اما فقط از تعداد ۲۴۵ پرسشنامه جهت تحلیل‌های آماری استفاده گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از ۲ نوع پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه پوکاها (۲۰۱۰) استفاده گردیده است. جهت سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد. پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیقات زیادی به کار رفته است و همچنین به تایید متخصصین امر رسید. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای پرسشنامه تشخیص فرصت کارآفرینانه برابر با ۰/۹۱ و پرسشنامه سرمایه روانشناختی برابر با ۰/۸۸ بدست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌ها است. برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد. برای ارزیابی سطح متغیرها در وزارت ورزش، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید.



| مدل | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | F | P |
|-----------|---------------|-----|-----------------|---------|-------|
| رگسیون | ۲۰۱۴۶/۵۹۸ | ۵ | ۳۳۵۷/۷۶۶ | ۲۲۷/۴۳۲ | ۰/۰۰۰ |
| باقیمانده | ۲۳۰۶۱/۰۵۰ | ۱۳۹ | ۱۴/۷۴۶ | | |
| کل | ۴۳۲۰۷/۶۴۸ | ۱۴۴ | | | |

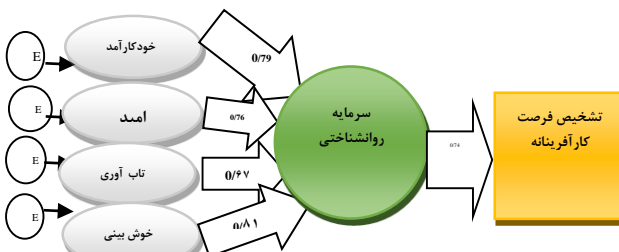
برای تعیین میزان تاثیر هر متغیر در مدل و همچنین میزان همبستگی بین آنها از ضرایب تاثیر رگسیون خطی چندمتغیره (جدول ۵) استفاده شده است. مطابق این جدول، تاثیر متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی بر فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش، معنی دار است اما تاثیر متغیر «تاب آوری» بر «فرصت کارآفرینانه» معنی دار نیست. علاوه بر این، متغیرهای «خوش بینی» با ضریب رگسیونی ۰/۷۹۳، سرمایه روانشناختی با ضریب رگسیونی ۰/۶۵۴ و «امید» با ضریب رگسیونی ۰/۵۴۴ به ترتیب بالاترین تاثیر رگسیونی را روی متغیر «فرصت کارآفرینانه» داشته‌اند (جدول ۵).

همچنین تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان داد که ابعاد «خوش بینی» با ۸۱ درصد، «خودکارآمدی» با ۷۹ درصد، «امید» با ۷۶ درصد و «تاب آوری» با ۶۷ درصد، به ترتیب بالاترین سهم را در استقرار تشخیص فرصت کارآفرینانه دارند. همچنین سرمایه روانشناختی، ۷۴ درصد بر فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر دارد (شکل ۲).

جدول ۵- ضرایب رگسیونی برای تعیین میزان تاثیر متغیرهای پیش-

بین بر متغیر ملاک

| متغیر پیش-بین | ضرایب رگسیونی استاندارد نشده | تاثیر ضرایب رگسیونی استاندارد شده | t | P |
|-------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
| خودکارآمدی | ۰/۶۷۲ | ۰/۶۵۴ | ۱۳/۸۶ | ۰/۰۰۰ |
| امید | ۰/۵۸۱ | ۰/۵۴۴ | ۱۰/۶۷ | ۰/۰۰۰ |
| تاب آوری | ۰/۲۳۷ | ۰/۲۰۳ | ۸/۹۴ | ۰/۰۶۹ |
| خوش بینی | ۰/۸۱۶ | ۰/۷۹۳ | ۱۷/۶۵ | ۰/۰۰۰ |
| سرمایه روانشناختی | ۰/۷۸۵ | ۰/۷۶۱ | ۱۴/۳۸ | ۰/۰۰۰ |



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل

تحلیل داده ها با نرم افزار لیزرل همچنین نشان داد که مدل تحقیق دارای شاخص برازش تعدیل یافته (NFI) ۰/۹۶۱، شاخص برازش

| | | | | | | |
|-------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|
| خود کارآمدی | ۲۹/۳۳ | ۱۴۴ | ۰/۱۴۱ | ۱/۱۲۱ | -۲/۰۳ | ۲/۲۴ |
| تاب آوری | ۴۱/۶۴ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۷۱ | -۲/۷۲ | -۳/۱۳ |
| خوش بینی | ۴۶/۲۳ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۰ | ۲/۸۳ | -۲/۷۰ | -۲/۹۳ |
| سرمایه روانشناختی | ۳۸/۷۳ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۶۶ | -۲/۷۸ | -۲/۹۷ |
| فرصت کارآفرینانه | ۲۱/۴۸ | ۱۴۴ | ۰/۲۷۱ | ۱/۱۲ | -۳/۳۷ | ۴/۱۱ |

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین همه ابعاد «سرمایه روانشناختی» و «تشخیص فرصت کارآفرینانه» کارکنان وزارت ورزش، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بالاترین ضریب همبستگی (۰/۸۱) مربوط به متغیرهای خوش بینی و تشخیص فرصت کارآفرینانه بود (جدول ۲).

جدول ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد «سرمایه روانشناختی» و «فرصت کارآفرینانه»

| متغیرها | ضریب همبستگی | P |
|-------------------|--------------|-------|
| فرصت کارآفرینانه | ۰/۷۶ | ۰/۰۰۱ |
| امید | ۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ |
| تاب آوری | ۰/۶۸ | ۰/۰۰۱ |
| خوش بینی | ۰/۸۱ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه روانشناختی | ۰/۷۶ | ۰/۰۰۱ |

مقدار ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش ۰/۷۶۶ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه یک همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد (جدول ۳). مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۵۸۳ می‌باشد، نشان می‌دهد که ۵۸/۳ درصد از کل تغییرات تشخیص فرصت کارآفرینانه آزمودنیها وابسته به ابعاد مختلف سرمایه روانشناختی می‌باشد، به عبارت دیگر، مجموعه متغیرهای مستقل، بیش از نیمی از واریانس متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۳- خلاصه مدل رگسیون خطی چندگانه ابعاد سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه (روش همزمان)

| مدل همبستگی چندگانه (R) | ضریب تعیین (R ²) | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای استاندارد تخمین |
|-------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| ۰/۷۶۶ | ۰/۵۸۳ | ۰/۵۸۷ | ۳/۸۴ |

با توجه به معنی داری مقدار آزمون F^۲ (۲۲۷/۴۳۲) در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگسیونی تحقیق مرکب از ۵ متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک (فرصت کارآفرینانه) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای پیش‌بین قادرند تغییرات فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش را به خوبی پیش‌بینی کنند (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج آزمون ANOVA برای رگسیون خطی چندگانه



و بسط آن به آینده همواره " تفکر به موقع " داشت که باتوجه به نتایج تحقیق به نظر می رسد که این شاخص نیز مورد کم توجهی قرار گرفته؛ لذا شایسته است که در جهت رفع این معضل که از اهمیت بالای برخوردار است تدابیر اساسی ارائه گردد نتایج تحقیق نشان داد که سطح متغیر «فرصت کارآفرینانه» تفاوت معنی داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش «متوسط» ارزیابی می شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین همه ابعاد سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه یک همبستگی مثبت معنی دار و نسبتاً قوی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی پیش بینی کننده های معنی دار فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش می باشند. و این نتیجه با تحقیقات هاوس (۲۰۰۴) همیلسکی (۲۰۰۷)، والی و همکاران (۲۰۰۹)، استیومن و همکاران (۲۰۱۰)، سیلوا (۲۰۱۰)، ساتر (۲۰۱۰) همراست و قویا آن را تایید میکند. به نظر می رسد ورزش و امکانات ورزشی در ارتقای روحیه، شادکامی و تفکر استراتژیک کارکنان وزارت ورزش تاثیر بسزایی داشته و لذا در بهبود سطح تشخیص فرصت کارآفرینانه آنان موثر واقع گردد.

سطوح بالای تشخیص فرصت کارآفرینانه برای سازمان ضروری است، از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می کند و منجر به حفظ و نگهداری آنها در سازمان می شود. تشخیص فرصت کارآفرینانه مشخصاً موجب کاهش غیبت از کار، حوادث محل کار، نارضایتی شغلی و ترک شغل می شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین همه ابعاد سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه یک همبستگی مثبت معنی دار و نسبتاً قوی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای خود کارآمدی، امید، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی پیش بینی کننده های معنی دار فرصت کارآفرینانه کارکنان وزارت ورزش می باشند. که این نتایج با تحقیقات فروهر و همکاران (۱۳۹۰)، در ایران و هاوس (۲۰۰۴) همیلسکی (۲۰۰۷)، والی و همکاران (۲۰۰۹)، استیومن و همکاران (۲۰۱۰)، سیلوا (۲۰۱۰)، ساتر (۲۰۱۰) در خارج از کشور همسویی کامل دارد. این نتیجه نشان می دهد که مفهوم سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه در هم تنیده هستند. یکی از اصولی که در تشخیص فرصت کارآفرینانه به آن اشاره شده اصل سرمایه گذاری بر روی انسان ها است، این در حالی است که نظام ارزشی تشخیص فرصت کارآفرینانه سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد.

به طور کلی بر اساس نتایج تحقیق حاضر، سطح «سرمایه روانشناختی» و «فرصت کارآفرینانه» در وزارت ورزش به ترتیب «ضعیف رو به متوسط» و «متوسط» ارزیابی شد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه در

نسبی (RFI) ۰/۹۱۰، شاخص برازش (IFI) ۰/۹۵۷ و مقایسه شاخص ها (CFI) ۰/۹۴۶ می باشد که همگی بالاتر از ۰/۹ است (هرچه این شاخص ها به عدد ۱ نزدیک تر باشند منطقی تر بوده و مدل شایسته تر است). همچنین RMSEA مدل ۰/۰۴۱ می باشد که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۹ است، لذا مدل از اعتبار لازم برخوردار است.

۵- نتیجه گیری

در سال های اخیر، پژوهش های فراوانی در زمینه رابطه بین سرمایه روانشناختی با بعضی از متغیرها و مشکلات شغلی و سازمانی مانند غیبت و ترک محیط کار (Avey JB, Patera JL, West BJ, 2006)، عملکرد و رضایت شغلی (Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, 2007)، اضطراب و استرس در محیط کار (Avey JB, JM, Luthans F, Jensen SM, 2009)، رفاه شهروندی سازمانی (Gooty J, Gavin M, 2009)، Johnson PD, Frazier ML, Snow DB, Avey JB, 2011)، عملکرد کارکنان (Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH, 2011) صورت گرفته است. نتایج این پژوهش ها نشان می دهد که رابطه قابل ملاحظه ای میان سرمایه روانشناختی و این متغیرها وجود دارد. محققان علوم انسانی معتقدند که ریشه بسیاری از مشکلات روانی و اجتماعی همانند تنش، استیصال، اضطراب، افسردگی و یاس و نومیدی، احساس عجز، احساس تنهایی، کاهش تحمل اجتماعی و غیره در پایین بودن میزان سرمایه روانشناختی افراد، جوامع و ملت ها قرار دارد که با تقویت سرمایه روانشناختی می توان با این مشکلات مبارزه کرد. سرمایه روانشناختی عبارت است از مجموعه ای از صفات و توانمندیهای مثبت افراد و نهادها که می تواند بعنوان یک منبع قوی در رشد و ارتقای فرد و سازمان نقش داشته باشد. (علیپور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷) سرمایه شناختی به عنوان نیروی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود عملکرد سازمان، نهاد و سکونتگاههای انسانی، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی نگریسته می شود. (سادات مرعشیان و نادری، ۱۳۹۲: ۱۱۵) افزون بر این، سرمایه روانشناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی است به جای اینکه چه چیزی را می دانید و چه کسی را می شناسید، چه کسی هستید را در بر می گیرد (شولتس، ۱۳۸۰).

به طور کلی نتایج تحقیق نشان داد که سطح «سرمایه روانشناختی» در وزارت ورزش، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می شود. نتایج تحقیق نشان دهنده بالابودن میزان خوش بینی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشد. کمترین مولفه سرمایه روانشناختی میزان تاب آوری است که این شاخص نیز از اهمیت بسیار بالایی در سنجش سرمایه روانشناختی برخوردار است و می بایست باتوجه به گذشته و در نظر داشتن حال



- [12] Avey JM, Luthans F, Jensen SM. **Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover.** Human Resource Management, 2009; 4: 677-93.
- [13] Avey, J.B., Nimnicht, J.L., Graber, P.N. (2010). **Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance.** Leadership & Organization Development Journal, 31(5), 384-401.
- [14] 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
- [15] Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. **Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.** Human resource development quarterly; 2011; 22(2): 127-52.
- [16] Bakera, A., Schaufel, W. B. (2008), **Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations,** Journal of Organizational Behavior, Vol(3), P.29
- [17] Enrick R. Brooke. (2005). **Beyond Human and social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success.** The Entrepreneurial Executive. (10), 41-52
- [18] House, Bessie. (2004). **Confronting the Odds; African American Entrepreneurship** <http://www.ivilica.com/Papers-MIEAC>Title-ASCAL.html>.
- [19] Hmieleski, Keith M. (2007). **The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being,** available at: <http://ssrn.com/abstract=1064021>
- [20] Gooty J, Gavin M, Johnson PD, Frazier ML, Snow DB. **In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance.** Journal of Leadership and Organizational Studies; 2009; 15: 353-67.
- [21] Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). **Psychological capital: developing the human competitive edge.** Published by Oxford, University Press, Version:1
- [22] 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
- [23] Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. **Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.** Personnel Psychology; 2007; 60: 541-72.
- [24] Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). **Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience,** Journal of Management 33(5), 774-800
- [25] Luthans, S.K, Avolio, B.J., (2008), **positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction** personnel psychology, Vol(3), p.60;
- [26] Luthans, S.K, Avolio, B.J., (2008), **positive psychological capital: Measurement and relationship**
- [27] Silva(2010). **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.
- [28] Shepherd, D. A., Covin, G. F., Kuratko F. D. (2008). **"Project Failure from Corporate Entrepreneurship:**

وزارت ورزش بود. علاوه بر این، متغیرهای «خودکارآمدی»، «امید»، «تاب آوری» و «خوش بینی» به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی تشخیص فرصت کارآفرینانه دارا می‌باشند.

مراجع

- [۱] بهادری خسرو شاهی، جعفر، هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). **رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز.** مجله تخصصی پژوهش و سلامت، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد، دوره ۲، شماره یک، صص ۱۴۵-۱۵۳
- [۲] حسینی، صفدر، و همکاران، (۱۳۸۸)، **بررسی هزینه های مبادله تسهیلات اعطایی بانک کشاورزی در مناطق ۳۶ روستایی ایران،** نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی، جلد ۲۳، شماره ۲، صص ۲۱
- [۳] دادگر؛ یداله و غلام زاده، (۱۳۸۹). **تحلیلی بر مسائل کارآفرینی در ۷۰ سال اخیر ایران،** مطالعه موردی: عملکرد یک کارآفرین نمونه، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی، ۶۱-۹۰(۲) ۱۰
- [۴] دادورخانی، فاطمه، محمد رضا رضوانی (۱۳۹۰) **تحلیل نقش گردشگری در توسعه ی ویژگی های کارآفرینانه و گرایش به کارآفرینی در دادورخانی بین جوانان روستایی (مطالعه ی موردی: روستای کندوان و اسکنندان شهرستان اسکو، پژوهش های جغرافیای انسانی، شماره ۷۸، زمستان، ۱۶۹- صص. ۱۳۹-۱۹۵**
- [۵] سیمار اصل، ن. فیاضی، م. (1387). **سرمایه روان شناختی: مبنای نوین مزیت رقابتی،** تدبیر، ۲۰۰، ۴۸-۴۲
- [۶] فروهر؛ محمد، هویدا؛ رضا و جمشیدیان عبدالرسول، **تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان،** فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال دوم، شماره ۸، زمستان ۹۰، صص ۱۰۰-۸۳
- [۷] قلیپور، رضا؛ مدهوشی، محمود؛ جعفریان (۱۳۸۷). **تحلیل رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی در گروه صنعتی سدید).** فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال ۶، شماره ۱۷، صص ۱۱۹-۱۲۸
- [۸] مقیمی، محمد. (۱۳۸۴). **کارآفرینی در سازمانهای دولتی،** مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران
- [۹] هاشمی تبار، محمود و همکاران، (۱۳۸۸). **تحلیل کارایی و آثار تسهیلات اعطا شده به بخش شیلات استان سیستان و بلوچستان،** اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال هفدهم، شماره ۶۵، صص ۱۱۴-۱۲۲
- [10] Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S. (2003). **A theory of entrepreneurial opportunity identification and development.** Journal of Business Venturing, 18(1), 105-124.
- [11] Avey JB, Patera JL, West BJ. **The implications of positive psychological capital on employee absenteeism.** Journal of Leadership and Organization Studies, 2006; 13: 42-60.



Archive of SID

- [31] 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
- [32] with performance and satisfactions personnel psychology, Vol(3), p.60
- Managing the Grief Process"**, Journal of Business Venturing, 24(6): 588-600.
- [29] Synder, C.R., Lopez, S.J., (2002), **Handbook of positive psychology.** New York. Oxford university Press;
- [30] Valli, S., Niittykangas, H & Haapanen, M. (2009). **Positive psychological capital and growth aspirations of Entrepreneurs** *Frontiers of Entrepreneurship Research.* Available t: <http://digitalknowledge.babson.edu/>