

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).

Key words: 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

فاطمه سادات 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 ۴۰۰ نفر از جامعه آماری بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی (گلای سر، زامانو و هاگر، ۱۹۸۷)، هوش هیجانی (شات؛ مالوف؛ هال و دیگر همکاران، ۱۹۹۸)، سرمایه روان‌شناختی (لوپز؛ آمو و مارتین، ۲۰۰۶)، خودکارآمدی شغلی (ریگز و کنایت، ۱۹۹۴) و رفتار کارآفرینانه (پیرس، کرامر و رایبترز، ۱۹۹۷) 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 مجموع اول (مستقل) (با ضریب کانی استاندارد $-0/753$) و کارآفرینی سازمانی از متغیرهای مجموع 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، ۱۳۹۰). فرهنگ هر سازمانی به عنوان 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، ۱۳۸۸). 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 (آندریوپولوس^۵، ۲۰۰۱؛ مارتینز و بلانچ^۶، ۲۰۰۳ و پاریش^۷، ۲۰۰۴). همچنین مدل تئوری تریانیدز^۸ (۱۹۹۴) به منظور 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 (هوارد^۹، ۲۰۰۴). 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 مسؤلیت بیشتری به کارمندان می‌بخشد و به جای توییح اشتباه‌ها، آنها را تحمل می‌کنند و ایده‌های جدید را پرورش می‌دهند (هنری^{۱۰}، ۲۰۰۱).

یکی دیگر از عواملی که به شدت توسعه کارآفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهد بهره‌گیری از هوش هیجانی^{۱۱} است. امروزه هوش هیجانی در سازمان‌ها و توسعه نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود تا در محیط کار غیر از قابلیت‌های تخصصی مربوط به شغل بر مهارت‌های مهم تأکید شود (سالوی و مایر^{۱۲}؛ ۲۰۰۲، چن^{۱۳}؛ ۲۰۰۷). هوش هیجانی به تفاوت‌های افراد؛ ادراک، پردازش، تنظیم و به‌کارگیری اطلاعات هیجانی اشاره دارد (مایرا و لیور^{۱۴}، ۲۰۰۸). در واقع مدیران موفق که

در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز برای بقا و ادامه حیات باید با تغییرات محیط تغییر کنند و متحول شوند (لاک^۱، ۲۰۰۶). در واقع در دنیای امروز سازمانی موفق خواهد بود که به پیشواز تغییرات برود (رادرفورد و هولت^۲، ۲۰۰۷).

در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهمترین چالش‌های فراوری سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدی، د، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است (لیتائو و فرانکو^۳، ۲۰۰۸). سازمان‌ها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمانشان را برای رویارویی با مشکلات آینده آماده کنند (هادیزاده و رحیمی فیل‌آبادی، ۱۳۸۴).

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، ۱۳۸۲). تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه است (آرچیبانگ و آنیانسی^۴، ۲۰۰۴). 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 به شدت دگرگون شده است (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵). 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، ۱۳۹۱).

این تعریف گویای آن است که فرهنگ یک سازمان

1. Luke
3. Leitao & Franco
5. Andripoulos
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 (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل رفتاری اثرگذار در کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت ایران خودرو»، به این نتیجه دست یافت که از میان شاخص های رفتاری، خطرپذیری و خلاقیت و هوش هیجانی بیشترین تأثیر را در کارآفرینی سازمانی دارند.

بوجیکا و فونتس و ماریا^۵ (۲۰۱۲) در پژوهش خود باورها و ارزش های موجود در سازمان با به عبارتی فرهنگ موجود در سازمان را جزء ملاک های بسیار مهم در پیش بینی کارآفرینی سازمانی به حساب می آورند.

مطالعه آوی، لوتانز و یوسف^۶ (۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمند های خود در انجام موفقیت آمیز شغل رابطه مثبت دارد.

کلاریس، تارتاری و سالت^۷ (۲۰۱۱) در پژوهشی از ویژگی های فردی کارکنان در سازمان مانند بهره‌مندی از هوش هیجانی و نیروهای مثبت روان‌شناختی به عنوان تعیین کننده های خود اثربخشی شغلی و کارآفرینی در سازمان نام می برند.

سکاوفیلی و ماریسا^۸ (۲۰۰۷)، در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی شغلی و شاخص های مختلف روان‌شناختی به دست آوردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می شوند و در برابر موقعیت های تنش‌زا کمتر شاک می‌خورند و از هوش هیجانی و خوش بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند.

از چن و همکارانش^۹ در سال ۲۰۰۷ در ۷۵ سازمان دولتی کشور چین پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی، راهبردهای سازمانی انعطاف پذیر، حمایت مدیریت از کارآفرینان و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری های سازمانی، نقش عمده ای در توسعه کارآفرینی سازمانی دارند.

توماس، سوسانا، لیندا و اوهاوا^{۱۰} (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان تعامل های 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 هیجان های خود برخوردارند، که این موضوع آنها را به سوی حس بالاتری از اطمینان هدایت می کند 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 موریسون^۱، ۲۰۰۷).

از طرف دیگر سازمان ها همان گونه که به دنبال راههایی برای کمک به کارکنان هستند تا همه مشکلات محیط کار را مدیریت کنند، به طور فزاینده ای اهمیت مثبت گرایی و تمرکز بر رشد نیرومندی های کارکنان را دریافته اند و به جای آنکه بر نقاط منفی آنها تمرکز کنند و سعی کنند تا آسیب پذیری ها و ضعف های آنان را ثابت نگه دارند بر نقاط مثبت آنها تکیه می‌کنند که این به معنای تأکید بر سرمایه روان‌شناختی است (آوی، لوتانز و جنسن^۲، ۲۰۰۹).

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 دارای ها و منابع نامحسوس از طریق افرادی که در کارآفرینی خطرپذیری می‌کنند فراهم می‌شود (لوتانز، آوی و پاترا^۳، ۲۰۰۸). 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 موفقیت آمیز وظیفه ای 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، ورنسینگ^۴ و لوتانز، ۲۰۰۸). کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت های خود برانگیخته می‌شوند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸).

مشایخی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش قهرمانی، پرداختچی و حسین زاده (۱۳۸۹) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معنادار وجود دارد.

1. Tony & Morrison
3. Patera
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 گلسر^۲. برای سنجش فرهنگ سازمانی، از پرسشنامه‌ای استفاده شد که گلسر، زامانو و هاکر^۳ (۱۹۸۷) تدوین کردند. این پرسشنامه ۶ خرده‌مقیاس و ۳۶ ماده دارد که عبارت‌اند از: کار گروهی (۸ ماده)، جو اخلاقی (۷ ماده)، جریان اطلاعات (۴ ماده)، مشارکت (۴ ماده)، سرپرستی (۸ ماده) و جلسات (۵ ماده). هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ است و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۶ و ۱۸۰ می‌باشد. این پرسشنامه را در ایران تقی‌پور و نعیمی (۱۳۸۸) برای اولین بار ترجمه و اعتباریابی کردند. بازنگری پژوهش‌های پیشین نشان داد که هیچ ماده‌ای در این پژوهش بار عاملی کمتر از ۰/۵۶ ندارد. رایان و دسی^۴ (۲۰۰۴) در پژوهشی پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها را با روش آلفای کرونباخ در دامنه‌ای از ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ به‌دست آوردند (نقل از تقی‌پور و نعیمی، ۱۳۸۸). گلسر و دیگران دامن^۵ پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ از ۰/۶۳ تا ۰/۹۱ گزارش داده‌اند. در پژوهش نعیمی و تقی‌پور (۱۳۸۸)، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه و به ترتیب ضرایب ۰/۹۷ و ۰/۹۲ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۹۶ و ۰/۸۷ به‌دست آمد. از جمله ماده‌های این مقیاس می‌توان به ماده‌های زیر اشاره کرد:

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

پرسشنامه هوش هیجانی شات^۶: در سال ۱۹۹۸ شات و مالوف، هال، هاگرتی، کوپرف گلدن و دیگر همکاران^۶، پرسشنامه‌ای را بر اساس مدل نظری سالووی و مایر^۷ (۱۹۹۰) از هوش هیجانی ساختند. این پرسشنامه ۳۳ ماده دارد که هر سه مؤلف هوش هیجانی را که عبارت‌اند از: ارزیابی و ابراز هیجانی، تنظیم هیجانی و بهره برداری 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 ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) نشان می‌دهد. در ضمن نمره‌گذاری موارد

ایجاد و خلق افکار و اعمال نوآورانه و در نتیجه حرکت به‌سوی کارآفرینی ایفا می‌کند. اگرچه تاکنون پژوهش‌های زیادی در زمینه خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی انجام شده است، اما در بررسی پیشین 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:

- ۱- آیا بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد؟
- ۲- 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 ۱۳۹۲-۱۳۹۱ در آن سازمان مشغول به کار بودند. با توجه به پژوهش‌های پیشین و نیز براساس جدول مورگان^۱ از این جامعه آماری ۴۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان واحدهای سازمانی مختلف انتخاب شدند. به این ترتیب که از طبقه مدیریت ۳۵ نفر (۸/۷۵ درصد)، از طبقه معاونت حفاظت و بهره‌برداری از منابع ۶۵ نفر (۱۶/۲۵ درصد)، از طبقه معاونت طرح و توسعه سد و نیروگاه ۵۴ نفر (۱۳/۵ درصد)، از طبقه معاونت نیروی انسانی، مالی و امور پشتیبانی ۹۰ نفر (۲۲/۵ درصد)، از طبقه معاونت آبرسانی ۱۹ نفر (۴/۷۵ درصد)، از معاونت بهره‌برداری سد و نیروگاه ۲۵ نفر (۶/۲۵ درصد)، از طبقه معاونت طرح و توسعه شبکه‌های آبیاری و زهکشی ۵۷ نفر (۱۴/۲۵ درصد)، از طبقه معاونت برنامه ریزی ۲۹ نفر (۷/۲۵ درصد) و از طبقه معاونت مطالعات پایه و طرح‌های جامع منابع آب ۲۶ نفر (۶/۵ درصد) بصورت تصادفی انتخاب شدند. نمونه شامل ۶۱ درصد مرد و ۳۹ درصد زن، ۸۱ درصد متأهل و ۱۹ درصد مجرد با بیشترین میانگین سنی ۳۰ تا ۳۹ سال و از لحاظ مقطع تحصیلی ۲۶ درصد فوق‌دیپلم، ۵۸ درصد کارشناسی و ۱۶ درصد کارشناسی ارشد و دکتری و با بیشترین سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال بودند.

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.

پرسشنامه هستند: ۱- من فرد کاملاً موفق در زندگی کاری ام هستم. ۲- من به اهدافی که برای کارم تعیین کرده‌ام رسیده‌ام. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱: این پرسشنامه را که ریگز و کنایت^۲ (۱۹۹۴) ساخته دارای ۳۱ ماده و در چهار گروه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ ماده)، انتظار پیامدهای فردی (۸ ماده)، باورهای کارآمدی جمعی (۷ ماده) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ ماده) است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. نمره گذاری این آزمون به صورت ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و حداقل و حداکثر نمره هر فرد به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. این پرسشنامه را ساعی و نعامی (۱۳۸۸) برای اولین بار در ایران ترجمه و اعتباریابی کردند. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجاراصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ به دست آمد. جملات زیر از جمله ماده های این پرسشنامه هستند: ۱- من به توانایی خودم در انجام دادن وظایف شغلی ام اطمینان دارم. ۲- بعضی وظایفی را که برای کارم ضروری اند، نمی توانم به خوبی انجام دهم. پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه^۳: این پرسشنامه را پیرس، کرامر و رابینز^۴ (۱۹۹۷) ساخته و ۶ ماده دارد (نقل از زمپتاکیس و موستاکیس^۵، ۲۰۰۷). نحوه پاسخگویی به سؤالات این پرسشنامه براساس طیف پنج درجه ای مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۶ و ۳۰ است. زمپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه را فراهم ساخته اند. زمپتاکیس، کافتیوس، بورانتا و دیوت^۶ (۲۰۰۹) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و ضریب ۰/۷۱ را گزارش کرده اند. در این پژوهش برای تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده و به ترتیب ضرایب ۰/۸۶ و ۰/۷۳

(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۲۸ و ۳۲) این مقیاس به صورت معکوس بوده و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۳ و ۱۶۵ است. خسرو جاوید (۱۳۸۱) در دانشگاه تربیت مدرس، به منظور محاسبه اعتبار، از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه روایی سازه و همبستگی درونی خرده مقیاس هوش هیجانی از روش تحلیل عامل استفاده کرده است. ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هوش هیجانی کل را ۰/۶۱ = α نشان داد. بفخم (۱۳۸۷) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده کرد و برای کل پرسشنامه به ترتیب ضرایب ۰/۶۰ و ۰/۴۱ را به دست آورد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۸۹ و ۰/۷۵ به دست آمد. جملات زیر از ماده های این پرسشنامه هستند: ۱- اغلب در مورد اینکه چه هیجاناتی را تجربه می کنم احساس سردرگمی می کنم. ۲- برای من مشکل است که کلمه مناسبی را برای بیان احساساتم بیابم. پرسشنامه سرمایه روان شناختی لویز^۱: برای سنجش سرمایه روان شناختی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی که لویز (۲۰۰۶) و لینگ سو^۲ (۲۰۰۹) معرفی کردند، استفاده گردید (لویز، آمو و مارتین^۳، ۲۰۰۶). این پرسشنامه به ترتیب خودکارآمدی (۴ سؤال)، توانایی چاره جویی (۴ سؤال)، مثبت نگری (۳ سؤال) و تاب آوری (۹ سؤال) را مورد سنجش قرار می دهد. ماده ها بر روی یک طیف ۷ درجه ای از کاملاً غلط تا کاملاً صحیح قرار گرفته و به صورت ۱، ۳/۵ و ۷ نمره گذاری می شود و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۲۰ و ۱۴۰ می باشد. لویز و مارتین (۲۰۰۵) بر روی خرده مقیاس های خودکارآمدی، توانایی چاره جویی و خوش بینی، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام دادند و روایی سازه آن را تأیید کردند. پرسشنامه سرمایه روان شناختی را در ایران گل پرور و واثقی (۱۳۸۹) ترجمه و معرفی کردند. در تحلیل عاملی اکتشافی آنها چهار عامل این پرسشنامه با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۹۰ به دست آمد (نقل از رحیمی نژاد، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۹۱ و ۰/۷۷ به دست آمد. جملات زیر از جمله ماده های این

1. Lopey Psychological Capital

3. Amo & Martin

5. Riggs & Knight

7. Pearse & Kramer and Rabinse

9. Kafetsios, Bouranta & Dewett,

2. Lingsou

4. Job self efficacy Questionnaire

6. Entrepreneurial Behaviors Questionnaire

8. Zampetakis & Moustakis

در مدل این پژوهش دو بعد کانی در نظر گرفته و محاسبه شد که براساس نتایج حاصل از جدول های ۱ و ۲ هر دو معنی دار است، اما چون همبستگی کانی برای بعد اول قوی تر است (با ضریب لامبدای ویلکز، ۰/۵۱۹)، بعد اول به عنوان قوی‌ترین همبستگی کانی انتخاب می شود. مجذور ضریب همبستگی کانی، درصدی از واریانس به دست آمده در متغیرهای مجموعه اول به وسیله متغیرهای مجموعه دوم است (هنینگزگارد و آرنه، ۲۰۰۸). ابتدا نتایج آزمون‌های معنی داری برای کل مدل به کار رفته با استفاده از چهار شاخص معنی داری چندمتغیری مختلف ارائه می شود که در جدول ۱ آمده است. سپس ضرایب همبستگی کانی و آزمون‌های چندمتغیری برای هر یک از ابعاد نشان داده می شود. به صورت متعارف اولین همبستگی کانی از سایر همبستگی ها حا بن اهمیت بیشتری است. براساس نتایج حاصل از جدول ۱ برای اولین همبستگی کانی یا متعارف متغیر کانی «متغیر همگام» یا مستقل فقط ۴۷ درصد واریانس در متغیر کانی وابسته یا ملاک را توضیح و تبیین می نماید. به طور کلی تعداد ابعاد کانی برابر با تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر مورد بررسی است. باید اضافه کرد که تعداد ابعاد معنی دار از نظر آماری حتی کمتر از تعداد متغیرهای مجموعه کوچکتر است. ابعاد کانی که متغیرهای کانی نیز گفته می شوند، متغیرهای پنهانی هستند که قابل قیاس با عوامل به دست آمده در تحلیل عاملی می باشند. همان طور که نتایج جدول های ۱ و ۲ نشان می دهد، برای همبستگی کانی اول مجذور همبستگی ۰/۴۷۱ است که در سطح $P=0/001$ معنی دار بوده و برای همبستگی کانی دوم مجذور همبستگی ۰/۱۱۷ است که در سطح $P=0/03$ معنی دار می باشد.

جدول ۱- مقدار ویژه و همبستگی کانی

شماره توابع یا ریشه ها	مجذور همبستگی	همبستگی کانی	درصد تراکمی	درصد	مقدار ویژه
۱	۰/۴۷۱	۰/۶۸۶	۹۸/۰۴	۹۸/۰۴	۰/۸۹
۲	۰/۱۱۷	۰/۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰	۰/۰۱۷

جدول ۲- نتایج تحلیل کاهش بعد

سطح معناداری P	df خطا	df فرضیه	نسبت F	لامبدای ویلکز	ریشه ها
۰/۰۰۱	۷۹۰	۶	۵۱/۰۳	۰/۵۱۹	۱ از ۲
۰/۰۳	۳۹۶	۲	۳/۵۲	۰/۹۸۲	۲ از ۲

به دست آمد. جملات زیر از جمله ماده های این پرسشنامه هستند: ۱- من شور و اشتیاق خود را برای ب ه دست آوردن مهارت‌های جدید نشان می دهم. ۲- من همکاران خود را برای بیان ایده ها و نظرات مبتکرانه و خلاقانه شان برای بهبود خدماتمان تشویق می کنم.

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 پاسخ دهی به پرسشنامه ها، 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، گزینف 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:

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

فردی که هوش هیجانی بالاتری دارد از کارآفرینی بیشتری نیز برخوردار است. به طور کلی؛ همان گونه که آزمون های معنی داری ابعاد برای تحلیل روابط کانی در جدول ۳ نشان می‌دهد، بعد اول معنی دار و دارای همبستگی کانی بالایی است. بنابراین می‌توان قوی‌ترین رابطه را با بعد اول کانی بین متغیر هوش هیجانی از متغیرهای مجموع β 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 پیش‌بینی‌کننده های خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بودند. این یافته با برخی از جنبه های پژوهش های مشایخی (۱۳۹۱)، قهرمانی (۱۳۸۹)، بوجیکا و فونتس (۲۰۱۲)، آوی و همکاران (۲۰۱۲) و کلاریس و همکاران (۲۰۱۱) 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 نوآوران β افراد کمک کنند و برنامه ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت و کارآفرینی سازمانی را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه ریزی 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 موقعیت های 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 زمینه های جدید و آزمایش ایده های موجود مهیا کنند و مطمئن باشند برای این گونه رفتارهای اکتشافی تنبیه نخواهند شد. بنابراین انگیزه تحت تاثیر محیط کاری و فرهنگ حاکم بر آن خواهد بود (چینوت، ۲۰۰۷).
بر اساس 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، ۲۰۰۱؛ مارتینز و بلانچ، ۲۰۰۳ و پاریش، ۲۰۰۴). مدل نظریه‌تریانیدز (۱۹۹۴) 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، ۲۰۰۴).

جدول ۳ ضریب‌های کانی استاندارد برای متغیر های پیش‌بین و ملاک را نشان می‌دهد. در جدول ۳ ضریب های کانی استاندارد برای تمام متغیرهای پیش‌بین در بعد اول نشان داده شده است. ضریب های 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 ۳ مشاهده می‌شود، متغیرهایی که در هر بعد اهمیت بیشتری دارند به‌صورت برجسته نشان داده شده‌اند.

جدول ۳- ضریب‌های کانی استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک

متغیرهای پیش‌بین	ضریب‌های کانی استاندارد
هوش هیجانی	بعد ۱ *۰/۷۵۳-
فرهنگ سازمانی	۰/۵۶۸-
سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۸۰-
متغیر ملاک	بعد ۱
خودکارآمدی	۰/۳۶-
کارآفرینی سازمانی	*۰/۸۱-

برای انتخاب متغیرهای تأثیرگذار در هر بعد، قاعد β مهم این است که کمترین ضریب‌های کانی استاندارد شده باید ۰/۳۰ باشند (گارسون، ۲۰۰۸). در بعد اول، هوش هیجانی (با ضریب کانی استاندارد ۰/۷۵۳-) غالب بوده است. بعد دوم نیز قبلاً گفته شد که از ضریب همبستگی پایین تری برخوردار است. جدول ۳ ضریب‌های کانی استاندارد را برای متغیرهای ملاک در بعد اول نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است در مجموع β اول هوش هیجانی قوی‌ترین متغیر کانی اول مرتبط است (۰/۷۵-). بنابراین به نظر می‌رسد که متغیر کانی اول بیشتر نشان دهنده هوش هیجانی است. همچنین با توجه به جدول ۳ در مجموع β دوم کارآفرینی بالاترین همبستگی را با متغیر کانی اول داراست (۰/۸۱-). می‌توان نتیجه گرفت که دو مجموعه از متغیرهای مورد پژوهش با یکدیگر رابطه (همبستگی کانی) معنی‌داری دارند.

بلکه کارآمدی یک رویکرد خلاق تر 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 به طور 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 به عنوان 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. (۱۳۸۵). مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکرد تعالی‌گرا، چاپ اول، تهران: انتشارات قاصد سحر.
- بفخم، م. (۱۳۸۷). 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. (۱۳۹۱). 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. (۱۳۸۱). 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 نعمی، ع. (۱۳۸۸). 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 قائل 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 به عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین خصوصیات و نگرش‌ها و دیدگاه‌ها و تبدیل آنها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌نماید (مایر، ۲۰۰۲؛ آوی، لوتانز و یوسف، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر به نظر می‌رسد هر کدام از قابلیت‌های سرمایه روان‌شناختی، نقش منحصر به فردی در پیامدهای کارکنان دارند. مثلاً کسانی که در کارآمدی سرآمد هستند، مقدار تلاش بیشتری در وظیفه به کار می‌برند. به علاوه 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، به طور واقعی دربارۀ 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، ۲۰۰۹).

علاوه بر این رویکرد افراد کارآمد در چن بین 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.
- رحیمی‌نژاد، پ (۱۳۹۰). رابطه بین سبک‌های رهبری اخلاقی، حمایتی و مستمگرانه با اثربخشی سازمانی و سرهای روان‌شناختی در کارکنان شرکت آتی لوله سپاهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- زارعی متین، ح. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ دوم، تهران: نشر آگه.
- ساعی، الف، و نعمی، ع. (۱۳۸۸). 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.
- صمد آقایی، ج. (۱۳۸۲). سازمان‌های کارآفرین. چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- فخیمی، ف. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم. تهران: نشر کوهستان.
- قهرمانی، م.، پرداختچی، م.، و حسین‌زاده، ط. (۱۳۸۹). 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. (۱۳۹۱). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مولایی، س.م. (۱۳۸۷). بررسی عوامل رفتاری اثرگذار در کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت ایران خودرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- نجاراصل، ص. (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش، فصلنامه علمی - پژوهشی یافته‌های نود روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۱۶، صفحات ۹۶-۸۳.
- هادیزاده، الف. و رحیمی فیل آبادی، ف. (۱۳۸۴). 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 Emotion*, 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.