



تأثیر ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۳۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

سکینه لطافت

کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. sepideh.letafat@gmail.com (نویسنده مسئول)

رسول کریمی طاهر

دکتری مدیریت دولتی، مدرس و عضو هیات علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. karimitaher1359@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شهرداری شهر قدس است. روش گردآوری اطلاعات پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش تصادفی ساده استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که روایی آن به روش روایی محتوایی تأیید شد و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه ادراک عدالت ۰/۸۱، برای هوش هیجانی ۰/۸۳، سرمایه اجتماعی ۰/۸۶ و کارآفرینی درون سازمانی ۰/۸۴ به دست آمد. جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS به منظور ارزیابی مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبتی با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس دارند. با توجه به وجود رابطه و پیش‌بینی کارآفرینی بر اساس ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری شهر قدس، با کاربست عدالت سازمانی و تقویت هوش هیجانی کارکنان و سرمایه اجتماعی، زمینه را برای کارآفرینی کارکنان فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: ادراک عدالت، هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، کارآفرینی

مقدمه

کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر جوامع بشری است که به توان خلاقیت انسان‌ها برمی‌گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر پایان‌ناپذیر است. امروزه همه دریافته‌اند سازمانی که به منابع انسانی متکی است تا به منابع زیرزمینی در بلندمدت موفق‌تر بودند. منابع زیر-زمینی علیرغم مزیت‌های آن، از جمله موانع توسعه یافتگی است. درحالی که عدم وجود این منابع در بعضی از کشورها باعث شده تا آن‌ها با استفاده از نیروی فکر، خلاقیت، نوآوری و ابتکار و یا در یک کلمه " کارآفرینی " از کشورهای پیشرو در جهان کنونی شوند. توجه به کارآفرینی در توسعه و پیشرفت کشورها نقش اساسی دارد و معمولاً کارآفرینی با ایجاد شغل و کسب و کار مترادف است (عظامهر، ۱۴۰۰). سازمان‌ها بایستی شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان رفتارهای کارآفرینانه از خود بروز دهند. خود را در قبال اهداف سازمان متعهد دانسته و تمام توان و ظرفیت خود را در جهت بقا و پیشرفت سازمان به کار گیرند (مولینا و کالاهان^۱، ۲۰۰۹). امروزه بهره‌وری و عملکرد بالای سازمان‌ها بدون حمایت و مشارکت کارکنان آن‌ها محقق نمی‌شود. بنابراین، همواره بر توجه به نیازهای مختلف کارکنان که تعیین کننده کارایی و اثربخشی آن‌ها می‌باشد، تأکید شده است. از این رو در عصر جدید، لزوم پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می‌گیرد؛ زیرا دستیابی به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و نیازهای منطقی و مشروع آنان می‌باشد. اما باید توجه داشت هنگامی که کارکنان به سازمانی می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و آموذگی‌های گذشته را که روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند با خود به همراه می‌آورند.

نزدیک به سه دهه است که بر اهمیت منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌ها در سطح سازمان‌ها و موفقیت آنها تأکید می‌شود (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷). توجه به نیازهای آنها همواره دغدغه مدیران بوده است (الیاسی و طباطبایی، ۱۳۹۵). مدیران باید با بهره‌گیری از مهارت روابط انسانی و با استفاده از دانش و سایر منابع سازمانی به انگیزش کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی اقدام نمایند (حاجی‌آقاپور، ۱۳۹۹). چالش اصلی یک سازمان در ایجاد انگیزه کارکنان، تعادل میان اهداف آن سازمان و ارزش‌های شخصی کارکنان است (امیری، ۱۴۰۰).

کارآفرینی سازمانی به دلیل تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان‌ها، به ویژه شهرداری‌ها، با توجه به برخورداری از استقلال در تأمین منابع مالی مورد نیاز برای اداره امور شهری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین شهرداری‌ها نیازمند بهره‌گیری از فرصت‌های پیش رو هستند تا منابع مالی لازم را بدست آورند. از طرفی کارآفرینی، همانند سایر پدیده‌های سازمانی، از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد.

بی‌شک راه ایجاد و ارتقای مهارت و مزیت کارآفرینی سازمانی، از تغییرها و فراهم آوردن مقدماتی عبور می‌کند که مسائلی از قبیل فرهنگ سازمانی، اجزای نخستین آنها به شمار می‌آیند. حال این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان فرهنگ کارآفرینی را در میان تمامی افراد سازمان نهادینه کرد و آن را به جزئی از اندیشه و رفتار کارکنان تبدیل کرد؟ لذا با عنایت به اینکه محقق در شهرداری شهرقدس مشغول به خدمت می‌باشد، از این رو پژوهش حاضر سعی دارد تا تأثیر ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی را به عنوان هنجارهای حاکم بر رفتار افراد با کارآفرینی سازمانی در شهرداری شهرقدس را بررسی کند.

با توجه به اهمیت موضوع و از آن جا که کارآفرینی درون سازمانی، نیازمند شناخت وضعیت عدالت سازمانی و هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی است و براساس مطالعات انجام شده تاکنون تحقیق جامعی که بتواند تأثیر ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی را به طور همزمان بر کارآفرینی درون سازمانی شهرداری قدس بررسی نماید انجام نگرفته، لذا ضرورت انجام تحقیق برای محقق از ضرورت به سزایی برخوردار می‌باشد.

مبانی نظری

سیر تطور و تکامل فعالان اقتصادی با کارآفرینان نشان می‌دهد که کارآفرینی در نظریه‌های اقتصادی تبلور یافته و به عنوان عامل اصلی ایجاد ثروت یا موجد ارزش اقتصادی شناخته و از قرن پانزدهم تاکنون در کانون بحث مکاتب مختلف اقتصادی قرار داشته است (زیودار و سالاری، ۱۴۰۰). بعضی از دانشمندان، کارآفرینی را مهمترین عامل توسعه اقتصادی دانسته و معتقدند کارآفرینی یک فکر و ابتکار است که همراه با خلاقیت، ریسک‌پذیری، هوش، اندیشه و وسعت دید، فرصت‌های طلایی می‌آفریند و قادر است با نوآوری‌ها تحول ایجاد کند. یک شرکت زیان‌ده را به سوددهی برساند. کارآفرینی

همیشه به عنوان نیروی مولد اقتصاد و نیروی رشد بازارهای جدید بوده است (کیوکول و دی آنتونیو، ۲۰۰۵). امروزه بسیاری از سازمان‌ها به لزوم کارآفرینی سازمانی پی برده‌اند. کارآفرینی مفهومی است که تاکنون از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و همه بر این باورند که کارآفرینی موتور محرکه‌ی توسعه‌ی اقتصادی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه است. سه دلیل مهم کشورها برای توجه به مقوله کارآفرینی، تولید ثروت، توسعه‌ی تکنولوژی و اشتغال مولد است. در حالی که در کشور ما به اشتباه این مفهوم صرفاً با اشتغال‌زایی مترادف شده و فقط برای حل مشکل اشتغال به سمت کارآفرینی پیش می‌رویم. در مکالمات رایج، کارآفرینی را با شروع کسب و کار جدید مرتبط می‌دانند، اما این کاربرد برای واژه‌ای که از تاریخ غنی و معانی بسیار مهمی برخوردار بوده، بسیار ضعیف است (زبودار و سالاری، ۱۴۰۰).

در اغلب موارد که کارآفرینان سازمانی مورد حمایت سازمان قرار نمی‌گیرند، از سازمان خارج شده و به کارآفرینی مستقل روی می‌آورند. بنابراین به منظور جلوگیری از خروج افراد کارآفرین و توانمند از سازمان، توجه به کارآفرینی سازمانی و فراهم آوردن بستر مناسبی برای آن، باید در استراتژی شرکت شدیداً مورد تأکید و توجه قرار گیرد (دیانتی و زارع زیدی، ۱۳۹۶).

یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی ادراک کارکنان از رعایت عدالت است (مسعودی، ۱۳۹۹). انصاف و رعایت عدالت یک ارزش اساسی در سازمان‌هاست و بر این امر متمرکز است که چگونه افراد از نظر اجتماعی، رویدادهای درون سازمانی را عادلانه یا ناعادلانه درک می‌کنند (درتومی و همکاران، ۱۳۹۷). واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، بین مفهوم عدالت سازمانی و ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان، ارتباطی وجود ندارد. به بیان دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی می‌کند (صلواتیان و همکاران، ۱۳۹۷). احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضرورت دارد (مهرابی و محمدیان، ۱۳۹۷). مروری بر ادبیات موضوعی عدالت سازمانی نشان می‌دهد که اغلب محققان سه محور یا بعد اساسی این مفهوم را بدین صورت از یکدیگر متمایز کرده‌اند: عدالت در نتایج و پیامدهای تصمیم‌گیری (عدالت توزیعی)، عدالت در فرآیندهای تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای) و عدالت در

تعاملات بین فردی (عدالت مراوده‌ای). در این میان مورد سوم یعنی عدالت مراوده‌ای را در برخی مطالعات به دو قسمت که یکی متمرکز بر کیفیت اطلاعات (عدالت اطلاعاتی) و دیگری رفتار بین فردی می‌باشد، تقسیم کرده‌اند (رئیس‌ی و اسکندری، ۱۳۹۷ و سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷).

ویژگی اصلی سازمان‌های کارآفرین این است که این سازمان‌ها مجهز به قابلیت‌هایی هستند که ضمن ارتقاء کارآمدی قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان می‌شوند. اولین مرحله در مسیر موفقیت، شناخت خود، احساسات و عواطف خویش است. تا زمانی که کارکنان از خویش خویش آگاهی کامل نداشته باشند نمی‌تواند با مسائل به صورت درست و منطقی و با تمرکز کامل روبرو شود. در چنین شرایطی احتمال تصمیم‌گیری اشتباه کارکنان افزایش می‌یابد (چطوخوشوی، ۱۳۹۸). انگیزه‌هایی که یک فرد را وادار به فعالیت کارآفرینانه می‌کند، بیشتر هیجانی است و چنانچه فرد از نظر هیجانی به مرحله پختگی نرسیده باشد و به نوعی از نظر هیجانی هوشمند نباشد، احتمال شکستش خیلی بیشتر است، در حالی که احتمال موفقیت فردی با هوش هیجانی بالا بیشتر خواهد بود. شاید بتوان گفت یکی از مهم‌ترین تأثیرات هوش هیجانی بر موفقیت کارکنان کارآفرین امکان ایجاد ارتباط مؤثر و گسترده با کارکنان است، که این ویژگی وجه تمایز این کارکنان با دیگران محسوب می‌شود (پورکیانی، ۱۳۹۲).

بیشتر تحقیقات صورت گرفته روی کارآفرینی، از نوع تعیین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان، و از نوع ساختاری و موقعیت محیطی بوده است که به دلیل عدم توجه به شبکه روابط اجتماعی (سرمایه اجتماعی)، یعنی عوامل غیر اقتصادی، مورد انتقاد قرار گرفته است (موسوی‌میرکلایی، ۱۳۹۹). کارآفرینی از دید دانشمندان علوم اجتماعی فرآیندی است که در شبکه‌ی غیری از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط اجتماعی می‌تواند رابطه کارآفرینی را با منابع و فرصت‌ها، محدود یا تسهیل نماید سرمایه اجتماعی، شدت و کیفیت روابط و تعاملات بین افراد و گروه‌ها، احساس تعهد و اعتماد دو جانبه نسبت به هنجارها و ارزش‌های مشترک را شامل می‌شود (احمدی و علیرضائی، ۱۳۹۹).

پیشینه تحقیق

تاکنون مطالعات بسیاری در خصوص کارآفرینی درون سازمان انجام شده است. اما هنوز هیچ مدل جامع و کاملی برای کارآفرینی سازمانی وجود ندارد.

مطالعات داخل کشور

قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) تحقیقی را با عنوان «تحلیل رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی در گروه صنعتی سدید)» انجام دادند. نتایج این تحقیق که در گروه صنعتی سدید صورت گرفت، نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رضائی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی را با عنوان «رابطه ابعاد مختلف عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های کوچک» انجام دادند نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که همه ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی دارای رابطه معنادار و مثبت با کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مذکور می‌باشند. پورکیائی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی «رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان» پرداختند. نتیجه نشان داد که از سه مؤلفه‌ی کارآفرینی سازمانی که شامل ریسک‌پذیری، پیشگامی و نوآوری است، دو مؤلفه‌ی اول با هوش هیجانی کارکنان دارای ارتباط معنی‌داری بود، اما بین نوآوری با هوش هیجانی کارکنان رابطه معناداری وجود نداشت.

چلوخوشوی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شعب سرپرستی بانک صادرات اصفهان)» نتایج نشان داد که مؤلفه‌های هوش هیجانی شامل تنظیم هیجان، ارزیابی و بیان هیجان و بهره برداری از هیجان نیز با کارآفرینی درون سازمانی رابطه معناداری دارند.

احمدی و علیرضائی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی پشتیبانی قرارگاه ستاد ناجا)» به انجام رساندند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مستقل پژوهش، متغیر سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر متغیر وابسته هستند.

عظامهر (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان «تبیین ارتباط بین سرمایه‌های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک ملی)» انجام داده است که نتایج بدست آمده نشان داد که:

۱. بین سرمایه‌های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۲. بین بعد شناختی سرمایه‌های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۳. بین بعد ساختاری سرمایه‌های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۴. بین بعد ارتباطی سرمایه‌های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- سپس برای مشخص شدن سهم هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (فرضیه‌های فرعی) در میزان کارآفرینی از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.
- مقری (۱۴۰۰) طی تحقیقی با عنوان «پیش‌بینی رابطه هوش هیجانی با کارآفرینی و بازاریابی اخلاقی» نشان می‌دهد هوش هیجانی با کارآفرینی و بازاریابی اخلاقی رابطه معنی‌داری دارد. به این معنی که هوش هیجانی افزایش یابد کارآفرینی و بازاریابی اخلاقی نیز افزایش می‌یابند.

مطالعات خارج کشور

شانه و لوی^۳ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «ارتباط بین هوش هیجانی و شکوفایی محیط کار» به انجام رساند. که در آن مدل‌های مسیر میانجی‌گری نشان داد که رضایت بیشتر از حمایت اجتماعی در محل کار و درک بیشتر قدرت در محیط کار، هوش هیجانی بیشتر را به شاخص‌های شکوفایی مرتبط می‌کند.

پاتریسیا زوئیچ^۴ (۲۰۲۱) ادراک عدالت در ارزیابی عملکرد را انجام رساند. که در این مقاله عنوان کردند درک کارکنان از عدالت در سیستم‌های ارزیابی عملکرد یک عنصر مهم مدیریت منابع انسانی است. ادراک عدالت به طور مستقیم بر انگیزه و عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد شرکت‌ها و موقعیت رقابتی آنها تأثیر می‌گذارد.

با توجه به آنچه که بیان شد سؤال های تحقیق به شرح زیر تدوین شد:

سؤال اصلی: ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس دارد؟

سؤالات فرعی

- ۱) ادراک عدالت چه تأثیری بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس دارد؟
 - ۲) هوش هیجانی چه تأثیری بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس دارد؟
 - ۳) سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس دارد؟
- بر اساس سؤال های تدوین شده منطبق با مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی تحقیق با اقتباس از تحقیق قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷ و طاهری زاده و همکاران، ۱۳۹۷ و زامپتاکیس و همکاران، ۲۰۰۹ برابر شکل ۱ ترسیم گردید.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است. در این نوع تحقیق هدف بررسی توزیع ویژگیهای یک جامعه است و بیشتر تحقیقات مدیریتی از این نوع می باشد. تحقیق حاضر با توجه به این که به بررسی وضع موجود می پردازد و هدف آن توصیف نمودن پدیده های مورد بررسی است، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی است. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. پژوهش حاضر از آن جایی که به بررسی رابطه بین متغیرها می پردازد همبستگی است. این تحقیقات برای

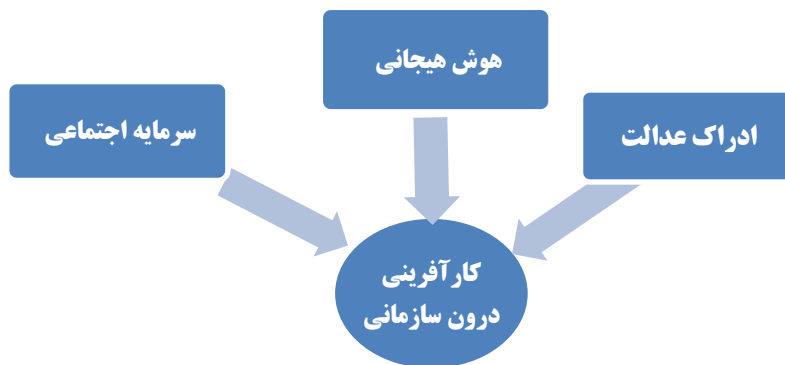
کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می پذیرد؛ ولی در آنها الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. در تحقیق همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تأکید می شود؛ البته در سطحی بالاتر تأثیرات متغیرها را خواهد سنجید.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در شهرداری شهر قدس (دارای مدرک تحصیلی کاردانی به بالا) به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۸ نفر تعیین گردید. برای مقابله با افت بازگشت، تعداد ۱۵ عدد به این نمونه اضافه شد و در نهایت تعداد ۱۲۳ پرسشنامه کاغذی در بین جامعه آماری به روش تصادفی ساده توزیع و بر این اساس تعداد ۱۰۸ پرسشنامه سالم و کامل به محقق بازگردانده شد که مبنای آزمون فرضیات پژوهش می باشد.

یافته های تحقیق

آزمون فرضیه های پژوهش

در تحقیقاتی که به دلایل مختلف دارای حجم زیادی از متغیرها هستند، برای تحلیل دقیق تر و رسیدن به نتایج علمی تر و در عین حال عملیاتی تر، بمنظور کاهش حجم متغیرها و تشکیل ساختار جدیدی برای آنها از روش تحلیل عاملی استفاده می شود. در این روش، کلیه متغیرها به طور همزمان مدنظر قرار می گیرند، به عبارت دیگر در تحلیل عاملی که روشی هم وابسته می باشد، هریک از متغیرها به عنوان یک متغیر وابسته لحاظ می شوند. در این روش، مدل ها در دو وضعیت تخمین استاندارد و ضریب معناداری نشان داده می شوند. در وضعیت تخمین استاندارد بار عاملی نشان دهنده همبستگی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

(قلی پور و همکاران (۱۳۸۷)، طاهری زاده و همکاران (۱۳۹۷)، زامپتاکیس^۵ و همکاران (۲۰۰۹))

عمل‌ها باید بیشتر از قدر مطلق ۱،۰۹۶ باشد. جدول ۱ مقادیر بارعاملی و ضریب معناداری روابط بین متغیرهای پژوهش، ابعاد و شاخص‌های مربوطه را نشان می‌دهد. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است که در این بخش به تفکیک به تحلیل هر یک پرداخته می‌شود. نمودار ۱ مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش را در حالت تخمین استاندارد و نمودار ۲ مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش را در حالت اعداد معناداری نشان می‌دهد.

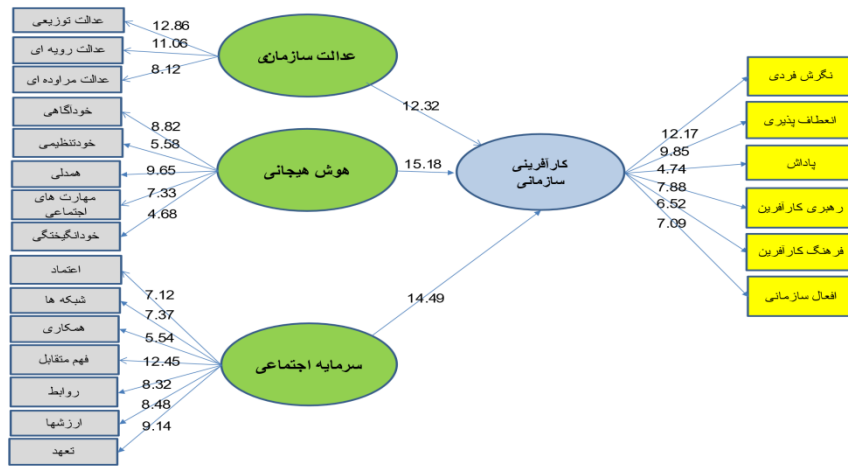
بین عامل (مؤلفه) با متغیر است. بدین ترتیب که اگر ضریب بدست آمده کمتر از ۰،۳ باشد همبستگی ضعیف، بین ۰،۳ تا ۰،۶ همبستگی خوب و بالای ۰،۶ همبستگی قوی وجود دارد. به عبارت دیگر مدل‌های اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از مؤلفه‌ها و یا گویه‌ها را در تحلیل واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. همچنین بار عاملی بالای ۰،۵ حاکی از وجود روایی همگرا می‌باشد. مدل در وضعیت ضریب معناداری آماره t را نشان می‌دهد که برای هر یک از

جدول ۱: مقادیر بارعاملی و ضریب معناداری روابط بین متغیرها، ابعاد و شاخص‌ها

متغیرها	مؤلفه‌ها	بارعاملی	ضریب معناداری
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰،۸۴	۱۰،۲۴
	عدالت رویه‌ای	۰،۸۸	۱۱،۶۸
	عدالت مرادده‌ای	۰،۸۶	۱۰،۸۶
هوش هیجانی	خودآگاهی	۰،۸۸	۱۴،۶۰
	خودتنظیمی	۰،۸۵	۹،۸۵
	خودانگیزگی	۰،۸۶	۹،۹۶
	همدلی	۰،۸۰	۱۲،۶۵
سرمایه اجتماعی	مهارت‌های اجتماعی	۰،۸۳	۱۱،۰۸
	اعتماد	۰،۸۵	۸،۸۹
	شبکه‌ها	۰،۸۱	۷،۸۱
	همکاری	۰،۸۴	۷،۳۶
	فهم متقابل	۰،۸۰	۸،۲۳
	روابط	۰،۹۱	۹،۹۱
کارآفرینی درون سازمانی	ارزش‌ها	۰،۸۹	۶،۲۹
	تعهد	۰،۸۷	۶،۴۲
	افعال سازمانی	۰،۶۸	۱۶،۸۴
	نگرش فردی	۰،۸۷	۱۲،۷۶
	انعطاف پذیری	۰،۸۶	۱۶،۶۸
	وضعیت پاداش	۰،۷۴	۱۴،۴۵
	رهبری کارآفرین	۰،۸۰	۱۸،۳۲
	فرهنگ کارآفرین	۰،۷۹	۱۹،۲۳



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) فرضیه‌های پژوهش در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) فرضیه های پژوهش در حالت اعداد معناداری

می‌باشد. این ضریب نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰،۴۷۶ می باشد که نشان می‌دهد هوش هیجانی ۴۷،۶ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی را تبیین می‌نماید.

عدد معناداری به دست آمده برای رابطه بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۱۵،۱۸ بوده که بزرگ‌تر از قدرمطلق ۱،۹۶ می باشد. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و می‌توان گفت هوش هیجانی بر کارآفرینی درون سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد به دست آمده برای ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۷۲ می‌باشد. این ضریب نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰،۵۱۸ می‌باشد که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی ۵۱،۸ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی را تبیین می‌نماید.

عدد معناداری به دست آمده برای رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۱۴،۴۹ بوده که بزرگ‌تر از قدرمطلق ۱،۹۶ می‌باشد. بدین ترتیب فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد.

همچنین جدول زیر شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

شاخص‌های برازش مدل فرضیه های پژوهش

X ² /df	شاخص AGFI	شاخص GFI	شاخص RMSEA
2.82	0.90	0.93	0.066

این شاخص‌ها برازش مناسب مدل را تأیید می‌کنند. **فرضیه اول:** ادراک عدالت بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد (ضریب مسیر) به دست آمده برای رابطه بین ادراک عدالت و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۶۱ و عدد معناداری بدست آمده برابر با ۱۲،۳۲ است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر است. بدین ترتیب با توجه به معناداری این دو رابطه، فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. ضریب مسیر برای رابطه بین ادراک عدالت و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۶۱ و ضریب تعیین آن برابر با ۰،۳۷۲ خواهد بود که با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ معناداری ضریب بدست آمده تأیید می‌شود که نشان می‌دهد ادراک عدالت حدود ۳۷،۲ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه دوم: هوش هیجانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد به دست آمده برای ارتباط بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۶۹

نتیجه‌گیری و پیشنهادها**نتایج تحلیل آمار استنباطی**

این نتایج در برگیرنده نتایج آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون معادلات ساختاری می‌باشد.

نتایج تحلیل توزیع داده‌ها

برای تعیین نوع توزیع داده‌های گردآوری شده برای هریک از متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون حاکی از آن بود که داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند و لذا برای تحلیل آماری داده‌ها و آزمون فرضیات می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

نتایج آزمون فرضیات

در این پژوهش، به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. بنابراین به تفکیک فرضیات به نتایج این آزمون اشاره می‌شود:

- نتیجه‌گیری فرضیه اول

فرضیه اول تحقیق بدین مضمون تدوین شده که ادراک عدالت بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهرقدس تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد (ضریب مسیر) به دست آمده برای رابطه بین ادراک عدالت بر کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۶۱ و عدد معناداری بدست آمده برابر با ۱۲،۳۲ است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر است. بدین ترتیب با توجه به معناداری این دو رابطه، فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد. ضریب مسیر برای رابطه بین ادراک عدالت بر کارآفرینی درون سازمانی برابر ۰،۶۱ و ضریب تعیین آن برابر با ۰،۳۷۲ خواهد بود که با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ معناداری ضریب بدست آمده تأیید می‌شود که نشان می‌دهد ادراک عدالت ۳۷ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهرقدس را پیش‌بینی می‌کند. نتایج این تحقیق با تحقیقات انجام شده توسط پاتریسیا زوئیچ (۲۰۲۱)، رضائی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

- نتیجه‌گیری فرضیه دوم

فرضیه دوم تحقیق بدین مضمون تدوین شده که هوش هیجانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهرقدس تأثیر معناداری دارد. ضریب

استاندارد به دست آمده برای ارتباط بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۶۹ می‌باشد. این ضریب نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰،۴۷۶ می‌باشد که نشان می‌دهد هوش هیجانی ۴۷،۶ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی را تبیین می‌نماید. همچنین عدد معناداری به دست آمده برای رابطه بین هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۱۵،۱۸ بود که بزرگ‌تر از قدرمطلق ۱،۹۶ می‌باشد. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و می‌توان گفت هوش هیجانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهرقدس اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. نتایج تحقیقات انجام شده توسط شاته و لوی (۲۰۱۴)، مقری (۱۴۰۰)، پورکیانی و همکاران (۱۳۹۲) و چطوخوشوی (۱۳۹۸)، نیز بر وجود ارتباط معنادار میان این دو متغیر دلالت دارد.

- نتیجه‌گیری فرضیه سوم

فرضیه سوم تحقیق بدین مضمون تدوین شده که سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهرقدس تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد به دست آمده برای ارتباط بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۰،۷۲ می‌باشد. این ضریب نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰،۵۱۸ می‌باشد که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی ۵۱،۸ درصد از تغییرات کارآفرینی درون سازمانی را تبیین می‌نماید. همچنین عدد معناداری به دست آمده برای رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی برابر با ۱۴،۴۹ بوده که بزرگ‌تر از قدرمطلق ۱،۹۶ می‌باشد. بدین ترتیب فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات انجام شده توسط عطامهر (۱۴۰۰)، احمدی و علیرضائی (۱۳۹۹)، پیران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، همسو می‌باشد.

پیشنهادهای پژوهش

در این بخش پیشنهادهای پژوهش براساس نتایج و یافته‌های حاصله ارائه شده است که شامل پیشنهادهاى مرتبط با نتایج فرضیات پژوهش و پیشنهادهاى برای پژوهش‌های آتی می‌باشد.

پیشنهادهای مرتبط با فرضیه اول:

با توجه به فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه ادراک عدالت بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود به کارکنان اجازه اظهارنظر و فرصت لازم برای شنیده شدن سخنانشان و مشارکت در تصمیمات سازمانی داده شود تا دیدگاه‌ها و احساسات خود را در طول روش‌های انجام کار بیان نموده و بر روی نتایج به دست آمده، تأثیرگذار باشند. همچنین مدیران و سرپرستان، اطلاعات دقیق در مورد روش‌های انجام کار و بازخورد لازم را به کارکنان بدهند و کارکنان نیز خود را با نتایج به دست آمده از رویه‌ها تطبیق دهند. همچنین مدیران و سرپرستان با کارکنان، با صداقت، ادب و احترام برخورد نمایند و به محیط کار، رعایت اصل برابری و اعمال روش‌های ابتکاری برای پاداش‌ها توجه کافی داشته باشند.

پیشنهادهای مرتبط با فرضیه دوم:

با توجه به فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه هوش هیجانی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود از ارتباط موجود بین هوش هیجانی و رفتار کارآفرینانه کارکنان استفاده‌های آموزشی و تربیتی نمود. در این راستا با پرورش و ارتقاء هوش هیجانی می‌توان میزان کارآفرینی را تقویت و پرورش داد. در این راستا برگزاری دوره‌های خودآموزی، مربی‌گری، تکنیک‌های حل مسأله و شرکت کارکنان در کنفرانس‌ها در تقویت هوش هیجانی کارکنان می‌تواند مؤثر می‌باشد.

پیشنهادهای مرتبط با فرضیه سوم:

با توجه به فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران با کارکنان روابطی توأم با اعتماد آزادی عمل و تفویض اختیار به کارکنان داشته باشند. ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و تشکیل گروه‌ها و انجمن-

های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان یکی از راه‌حل‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

با توجه به نتایج و یافته‌های حاصله و با درک خلاءهای پژوهشی در این زمینه در طول انجام تحقیق، به دیگر محققان پیشنهاد می‌شود:

- در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، شهرداری شهر قدس انتخاب گردید. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی این پژوهش را در سازمان‌های دیگر بررسی کرده و نتایج را با پژوهش حاضر مقایسه کنند.
- پژوهشگران آتی نقش میانجی یا تعدیل‌کننده متغیرهایی مانند مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و یادگیری سازمانی را در رابطه بین ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان در شهرداری شهر قدس و سازمان‌های دیگر بررسی کنند.
- در پژوهش حاضر برای تعیین تأثیر ادراک عدالت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده گردید. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی از تکنیک‌ها و روش‌های تحقیق کیفی یا آمیخته (کمی - کیفی) استفاده گردد.
- دخیل بودن تعصبات و تمایلات شخصی کارکنان در تکمیل پرسشنامه که ممکن است نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار داده باشد. به علاوه روایی بیرونی و قابلیت تعمیم یافته‌ها نیز کاهش می‌یابد.

منابع و ماخذ

- احمدی، ابراهیم و علیرضائی، محمد (۱۳۹۹). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی پشتیبانی قرارگاه ستاد ناجا). فصلنامه دانش انتظامی مرکزی، (۳)، ۱۰-۴۰-۱۱
- الیاسی، سمانه و طباطبایی، سیدمهدی (۱۳۹۵). شاخص‌های بهینگی انگیزش در کارکنان شهرداری-ها (مورد مطالعه سازمان شهرداری شهرستان ساوه). پنجمین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری
- امیری، داود (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان شهرداری در محیط کاری. چهارمین همایش بین-المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران

سیدجوادین، سیدرضا؛ فراچی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. مدیریت بازرگانی، ۱(۱)، ۵۵-۷۰.

صلواتیان، سیاوش؛ فرهنگی، علی اکبر و حضوری، مژگان (۱۳۹۷). مقایسه ادراک عدالت رسانه ای از برنامه های صدا و سیما بین مردم فقیر و غنی شهر تهران. دو فصلنامه علمی - پژوهشی رسانه و فرهنگ، ۱(۱)-۸-۱۲۰-۹۱

طاهری زاده، آسیه؛ میرغفوری، سیدحبیب اله و ناصر- صدرآبادی، علیرضا (۱۳۹۷). رابطه سرمایه اجتماعی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری: مورد مطالعه مدیران و کارکنان بیمارستان شهدای کارگر یزد. مدیریت سلامت، ۲۱(۷۲)، ۸۹-۷۷

عطامهر، زهرا (۱۴۰۰). تبیین ارتباط بین سرمایه های اجتماعی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک ملی). هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری

قلی پور، رحمت اله؛ مدهوشی، مهرداد و جعفریان، وحید (۱۳۸۷). تحلیل رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی و بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی در گروه صنعتی سدید). فرهنگ مدیریت، ۱۷(۶)، ۱۲۹-۱۱۱

مسعودی، مجید (۱۳۹۹). مروری به رابطه بین تصمیم گیری مدیران و عدالت سازمانی ادراک شده. ششمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

مقری، مسیح (۱۴۰۰). پیش بینی رابطه هوش هیجانی با کارآفرینی و بازاریابی اخلاقی. چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری

موسوی میرکلایی، سیدزمان. (۲۰۲۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی اداره پست استان مازندران). (رهیافتی در مدیریت بازرگانی)، ۱(۱)، ۱۷۹-۱۹۶

مهرابی طالقانی، علیرضا و محمدیان ساروی، محسن (۱۳۹۷). بررسی رابطه میان سبک های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان. فصل نامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. (۲۰۲۰). ۱۰-۲۲۸-۲۰۸

Kickul, J., & D'Intino, R. S. (2005). Measure for measure: modeling entrepreneurial self-efficacy onto instrumental tasks

پورکیانی، مسعود؛ امیری، افلاطون و آذریپور، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. مجله بهداشت و توسعه، ۲(۳)، ۲۱۴-۲۲۲

تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالمهی، بیژن و زین-آبادی، حسن رضا (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب منابع انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). (۱). ۱۰-۷۵-۱۰۰

چطوخوشوی، محمد (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی درون سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شعب سرپرستی بانک صادرات اصفهان). پنجمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت حاجی آقاپور، محمدرضا (۱۳۹۹). انگیزش در سازمان و راه های ایجاد انگیزه در کارکنان شهرداری. اولین کنفرانس مهندسی و فن آوری.

درتومی، شهلا؛ فراچی، محمد مهدی و خوارزمی، امیدعلی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان در شهرداری بجنورد. پنجمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری دیانتی، ربابه و زارع زیدی، علیرضا (۱۳۹۶). نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی. دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه (۴) ۲.

رضایی دیزگاه، مراد؛ علیپور، حمیدرضا و رحیمی دینچالی، عسکر (۱۳۹۰). رابطه ابعاد مختلف عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکت های کوچک. فراسوی مدیریت. ۴(۱۶). ۱۲۴-۱۰۷

رئیزی، محمدرضا و اسکندری ندف، سپیده (۱۳۹۷). آموزش و توسعه رهبری تحول گرا و نقش آن در اعتماد پذیری مدیران و ادارک عدالت کارکنان. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۵(۱۸) ۱۱۱-۱۲۹.

زیودار، مهدی و سالاری، جواد (۱۴۰۰). بررسی مفهومی کارآفرینی و سیر دیدگاه های آن. دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان

- within the new venture creation process. *New England Journal of Entrepreneurship*.
- Molina, C., & Callahan, J. L. (2009). Fostering organizational performance: The role of learning and intrapreneurship. *Journal of European Industrial Training*
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). "Day-to-day" entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175
- Zwiech, P. (2021). Perception of Justice in Performance Appraisal: Empirical Findings from Enterprises from the West Pomeranian Voivodship in Poland. *Procedia Computer Science*, 192, 4649-4657.

یادداشت‌ها

- ¹ Molina & Callahan
² Kivkul & D,Intino
³ Schutte & Loi
⁴ Zwiech
⁵ Zampetakis