

## نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی

زینب ایزانلو<sup>۱</sup>

به‌رنگ اسماعیلی شاد<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۵.

### چکیده

هدف پژوهش، بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر روش شناسی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۰ نفر کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تمام شماری انجام شد. داده‌ها توسط پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) با ضریب پایایی (آلفا=۰/۸۵)، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هیل (۲۰۰۳) با پایایی (آلفا=۰/۸۵) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) با پایایی (آلفا=۰/۹۳) جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ها دارای روایی صوری و محتوایی می‌باشند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss 16 و Amos تحلیل شدند. تحلیل آماری نشان داد که رگرسیون نمرات متغیر پیش‌بین به طرف متغیر کارآفرینی سازمانی معنی‌دار است در نتیجه بین سرمایه روان‌شناختی با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد سرمایه اجتماعی (همکاری، روابط، اعتماد و فهم متقابل)، شرایط ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات کارآفرینی سازمانی را دارا هستند؛ بنابراین بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نمرات متغیرهای پیش‌بین (سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن) به طرف متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) از نظر آماری معنی‌دار است؛ بنابراین بین سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اداره بهزیستی شهرستان بجنورد را مورد تأیید قرار داد.

**کلیدواژه:** سرمایه روان‌شناختی- کارآفرینی سازمانی- سرمایه اجتماعی

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

(نویسنده مسئول behrang\_esmaeeli@yahoo.com)

## ۱. مقدمه

در عصر حاضر که جوامع و سازمان ها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آن ها نیز رو به فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چندسویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوری ها و بهبود فرایندها و هم به عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به شدت مورد نیاز است (ناهید، ۱۳۸۸، ۳۹). سازمان های امروزی با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو شده اند که بقای آن ها را با خطر مواجه کرده و آنان برای بقای خود باید راه حل ها و روش های جدیدی را تدوین نموده و به نوآوری و خلاقیت مستمر بپردازند. موتور حرکت چنین سازمان هایی برای موفقیت، کارآفرینی می باشد (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵، ۶). امروزه مدیران سازمانها دریافته اند که تجارب و دستاوردهای گذشته، الزامی در تضمین موفقیت آینده نیست؛ عصر حاضر، عصر عدم تداوم و عدم پیش است و حاکم شدن این انگاره در اساس تغییرات جوامع امروزی، این جوامع را بیش از پیش به سوی خلاقیت و نوآوری و پذیرش تفاوت و تغییر سوق داده است که می توان این مهم را در میزان کارآفرین بودن آنها یافت (ناهید، ۱۳۸۸، ۴۰). وندون و همکاران معتقدند که «کارآفرینی در سازمان، بنیانی برای فرآیند نوآوری است و نوآوری بخشی از سیستمی است که آن را تولید می کند، این سیستم همان سازمان یا سازمان دهی است. به اعتقاد باسادور<sup>۳</sup>، کارآفرینی سازمانی با بهبود مستمر مترادف است. مسلماً با توجه به پیچیده شدن سازمان ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان ها، مدیران به طور روزافزون تلاش می کنند دریابند چگونه سازمان های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان هایشان شوند. در واقع برای سازمان های امروز کارآفرینی به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شوند (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۷۶: ۲۲). کارآفرینانی که در یک سازمان اقدام به فعالیت کارآفرینانه می کنند با خلق نوآوری، تکنولوژی، محصولات، یا مدل جدیدی از کسب و کار و تجارت منجر به خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شوند. نظر به اهمیت کارآفرینی، همواره این پرسش مطرح میشود که لازمه کارآفرینی چیست و چه مقدمات و پیشایندهایی برای آغاز کارآفرینی مورد نیاز هستند. به نظر می رسد سرمایه روانشناختی به عنوان نوین ترین دارایی ناملموس سازمانی، یکی از مهمترین مقدمات و پیشایندهای تحریک کننده کارآفرینی به شمار آمده و نقشی حیاتی در ارتقای سطح کارآفرینی در سازمانها ایفا می کند (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۰۱).

## ۲- ادبیات

تمایلات کارآفرینانه کارکنان می تواند توسط برخی از ویژگی های درون زا و حالات روان شناختی پیش بینی شود لذا پرداختن به این موضوع نیز حائز اهمیت است. به اعتقاد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) مدیریت کارآمد

<sup>3</sup> -Basadur

سازمان‌های امروزی مستلزم تغییر جهت به سوی پارادایم جدیدی است که در آن سرآمدی و حفظ مزیت رقابتی دیگر به وسیله منابع سنتی (فیزیکی، مالی یا تکنولوژیکی) یافت نمی‌شود. بر اساس نظر این پژوهشگران یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار در فرایندهای خلاقانه سازمانی و کسب مزیت رقابتی در بازارهای تجاری، خصیصه‌های روان‌شناختی افراد می‌باشد. سرمایه روان‌شناختی مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است و دارای چهار مؤلفه خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری، خوش‌بینی می‌باشد. لازم است به این نکته توجه کنیم که این چهار مؤلفه ویژگی نیستند، بلکه حالت‌های روان‌شناختی هستند. خصیصه‌هایی که فرد ممکن است در اختیار داشته باشد و یا این که نداشته باشد، در صورتی که وضعیت‌های روان‌شناختی شامل رفتارها، افکار و اعمالی می‌شود که قابلیت رشد و توسعه را از طریق یادگیری دارند. بنابراین وجه امتیاز سرمایه روان‌شناختی، در قابلیت یادگیری و آموزش آن می‌باشد. به زعم لوتانز و همکاران توسعه سرمایه روان‌شناختی رویکرد جدید و مؤثری را پیش روی توسعه منابع انسانی قرار داده است. لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش‌بینی تا ب‌آوری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود. این رویکرد نوین از قابلیت‌های ویژه‌ای برخوردار است که می‌توان از آن برای خلق مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها استفاده کرد. ویژگی دیگر سرمایه روان‌شناختی این است که فراتر از سرمایه‌های سنتی شناخته‌شده اجتماعی و انسانی بوده و حتی آن‌ها را در بر می‌گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی ساختار اصلی مؤلفه‌های روانی شور و اشتیاق فردی می‌باشد (پینگ، ۲۰۱۰). والی و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌دارند اگرچه سرمایه مادی، اجتماعی و انسانی برای موفقیت در زمینه کارآفرینی و کسب و کار مفید و لازم هستند با این حال در شرایط ابهام و استرس، سرمایه روان‌شناختی برای موفقیت در زمینه کارآفرینی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. نتایج پژوهش سیلوا (۲۰۱۰) از ماهیت پیشبرنده سرمایه روان‌شناختی در بازیابی فرد به هنگام شکست و رکود حکایت دارد. به زعم او کارآفرینان کسانی هستند که تحمل ابهام و شکست‌پذیری بالایی از خود نشان می‌دهند و سرمایه روان‌شناختی بالا به آنها این امکان را می‌دهد که هنگام تجربه شکست و ناکامی انعطاف‌پذیری از خود بروز داده و با اتخاذ سبک اسنادی مناسب (خوشبینی) به آینده امیدوار بوده و تلاش کنند تا با اعتماد به نفس، شرایط را برای از بین بردن وضعیت موجود و تکرار موفقیت‌های گذشته، تغییر دهند.

از آنجایی که ابعاد چهارگانه سرمایه روان‌شناختی در محیط سازمان، پرورش و توسعه می‌یابد، نوع روابط بین کارکنان - یا سرمایه اجتماعی - به عنوان متغیر واسطه‌ای در این پژوهش انتخاب شد. اندیشمندان بر حسب دیدگاه‌های خود، تعاریف مختلف (نه متناقضی) از سرمایه اجتماعی به عمل آورده‌اند که فصل مشترک آن‌ها را در

این تعریف می‌توان گنجانند: سرمایه اجتماعی، پتانسیل نهفته در روابط بین و میان افراد (و گروه‌های) یک جامعه است که باعث انجام امورات آنها می‌شود (سعادت، ۱۳۸۶، ۱۷۷).

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان‌ها و سازمان‌هاست. از این رو در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود. مبانی نظری کارآفرینی در سطح سازمان، اهمیت سرمایه اجتماعی را در درک این که چگونه سازمان‌ها شبکه‌ها را خلق و آنها را مدیریت می‌کنند، روشن می‌سازد. در سطح فرد نیز، مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهند، شبکه‌های شخصی کارآفرین، امکان دسترسی به منابعی را که خود فرد به تنهایی قادر به دستیابی به آنها نیست، فراهم می‌کند. در مطالعات اخیر، دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند و کارآفرینان باید الگوی خاصی از سرمایه اجتماعی را با توجه به ابعاد آن برای خود ترسیم کنند. دیز و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند که کارآفرینان باید بر روابط شبکه‌ای تمرکز کنند زیرا این نوع روابط مورد نیاز آنها برای اقدامات کارآفرینانه و خلق نوآوری و مواجهه با مسائل اجتماعی است.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

نتایج پژوهش رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۴) حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و در پایان نتیجه گیری شده است که مدیران و مسئولان می‌توانند از طریق توجه به ابعاد روان‌شناختی و توسعه آنها به وسیله آموزش، موجب بهبود و توسعه فرآیند کارآفرینی سازمانی شوند.

مدهوشی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش «کارآفرینی اجتماعی و سرمایه اجتماعی: یک تحلیل نظری» تبیین نمودند که یک رابطه دوجانبه و متقابل بین کارآفرینی اجتماعی و سرمایه اجتماعی وجود دارد.

نظری زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی درمیان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تک تک ابعاد سرمایه روان‌شناختی شامل: امید، خوشبینی، تاب‌آوری و کارآمدی کارآفرینی سازمانی درمیان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ناهید (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی تئوریک سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی انجام داد. یکی از عوامل تأثیر گذار در نهادینه کردن کارآفرینی، سرمایه اجتماعی است. با توجه به اهمیت درک مفهوم سرمایه اجتماعی و باور وجودی آن در شکل‌گیری و احتمال موفقیت فعالیتهای کارآفرینانه، انواع سرمایه اجتماعی

و مفاهیم آن مورد بررسی قرار داده و نهایتاً جهت ایجاد برقراری ارتباط مفهومی بین این دو موضوع نسبت به بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه میان آن با کارآفرینی اقدام نموده است، نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی و کارآفرینی رابطه وجود دارد.

پیران و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارآفرینی کارکنان در صنایع ریخته گری ایران پرداختند. حاکی از این است که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارآفرینی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اسکندری (۱۳۹۱) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان شرکت آبساره تهران انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

کلاریس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود از نیروهای مثبت روانشناختی به عنوان تعیین کننده های کارآفرینی در سازمان نام می برند. ساتر (۲۰۱۰) بیان می کند که سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیشبینی میزان فعالیتهای کارآفرینانه افراد میباشد و حتی این تأثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصتها بیشتر است. همچنین وی بیان می دارد سرمایه روانشناختی نه تنها قادر به پیشبینی فعالیتهای کارآفرینانه میباشد بلکه می تواند به عنوان انگیزه بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد. پژوهش سویتمن<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد.

پژوهش لینون (۲۰۰۸) نشان می دهد نظریه یادگیری اجتماعی امکان جدید رابرای درک بهتر نقش روابط اجتماعی در فرآیندهای خلق، قصد و تشخیص فرصت بوجود آورده است. و معتقد است که فرهنگ ملی می تواند شکل دهنده دیدگاههای کارآفرینانه باشد، اما نه سرمایه اجتماعی شناختی بنابراین در سرمایه اجتماعی شناختی و فرهنگ ممکن است باهم در کمک به قصد کارآفرینانه نقش داشته باشند.

با وجود تأکیدی که در منابع نظری مدیریت بر نقش نیروی سازمانی و به خصوص نیروی انسانی بر کارآفرینی سازمانی و عوامل روانی و اجتماعی مؤثر بر آن به چشم می خورد، الگویی که به صورت یکپارچه رابطه کارآفرینی سازمانی و سرمایه روان شناختی و اجتماعی را بسنجد، برای سازمان های ایرانی ارائه نشده است. در سال های گذشته با توجه به روند افزایش جمعیت، نبود نیروی انسانی خلاق در سازمان ها و مشکلات اقتصادی موجود در جامعه، مسأله کارآفرینی اهمیت ویژه ای یافته است.

---

<sup>4</sup> . Clarysse

<sup>5</sup> . Sweetman etal

لزوم توجه به کارآفرینی در اداره بهزیستی از این رو اهمیت دارد که با توجه به رشد و توسعه ابعاد گوناگون جامعه، بر تعداد حوزه‌های حمایتی و توان‌بخشی و عمق و گسترده آن افزوده شده است و این موضوع، انتظارات مردم از سازمان‌های بهزیستی به عنوان متولی اصلی حفظ کيان خانواده‌های آسیب‌دیده و آسیب‌پذیر را بیشتر کرده است. وظایف کارکنان سازمان بهزیستی شامل ساماندهی، حمایت و نگهداری معلولان، بیماران روانی، ارائه خدمات درمانی و توان‌بخشی و... است. در راستای این وظایف، موفقیت سازمان بهزیستی مستلزم به‌کارگیری راهبرد ظرفیت‌سازی منابع انسانی است. یکی از راهکارهای اجرای این راهبرد استفاده از ظرفیت‌های کارآفرینانه سرمایه‌های انسانی در جهت نوآوری، بهبود خدمات و نیز اصلاح فرآیندها است. با عنایت به اهمیت موضوع و از آنجایی که در هیچ یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی بررسی رابطه متعامل این سه مؤلفه مورد بررسی قرار نگرفته است، مساله اصلی پژوهش به این صورت است که آیا بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با کارآفرینی سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد؟

### ۳- روش شناسی پژوهش

از آنجایی که نتایج این تحقیق برای اداره بهزیستی شهرستان بجنورد قابل استفاده می‌باشد، پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از نظر روش‌شناسی، توصیفی و از نوع همبستگی است که به شیوه پیمایشی انجام شده است.

جامعه آماری پژوهش شامل ۵۰ نفر از کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد بوده است. با توجه به اینکه جامعه آماری مورد پژوهش کوچک و شامل ۵۰ نفر می‌باشد، کل جامعه به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری عبارتند از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت و هیل و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸). پرسشنامه‌ها استاندارد و دارای روایی صوری و محتوایی بودند. پایایی آنها با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۵، ۰.۸۵ و ۰.۹۳ محاسبه شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss 16 و Amos تحلیل شدند.

### ۴- یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول (۱) ملاحظه می‌شود که ۶۴٪ پاسخ‌دهندگان زن و ۳۶٪ پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشند.

جدول ۴-۱ توزیع جنسیت کارکنان شرکت‌کننده

جنسیت	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
مرد	۱۸	۳۶.۰	۳۶.۰

زن	۳۲	۶۴.۰	۱۰۰.۰
کل	۵۰	۱۰۰.۰	-

توجه به جدول و نمودار (۲) ملاحظه می‌شود که میزان سابقه خدمت به این صورت است که از ۵۰ نفر گروه نمونه، ۳ نفر (۶٪) ۱-۵ سال سابقه خدمت دارند و ۶ نفر (۱۲٪) ۶-۱۰ سال سابقه خدمت دارند و ۲۵ نفر (۵۰٪) ۱۱-۲۰ سال سابقه خدمت دارند و ۱۶ نفر (۳۲٪) ۲۱-۳۰ سال سابقه خدمت دارند. جدول ۲: توزیع سابقه خدمت کارکنان شرکت‌کننده

سابقه کار	فراوانی	درصد	فراوانی تجمعی
۱-۵ سال	۳	۶.۰	۶.۰
۶-۱۰ سال	۶	۱۲.۰	۱۸.۰
۱۱-۲۰ سال	۲۵	۵۰.۰	۶۸.۰
۲۱-۳۰ سال	۱۶	۳۲.۰	۱۰۰.۰
کل	۵۰	۱۰۰.۰	-

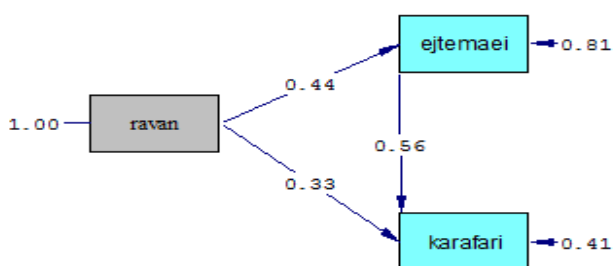
جدول ۳- خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی نمره‌های کارکنان در متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، کارآفرینی سازمانی و

#### سرمایه اجتماعی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سرمایه روان‌شناختی	۴/۶۱	۰/۸۶	۳/۰۹	۷/۶۳
کارآفرینی سازمانی	۲/۹۱	۰/۶۹۸	۱/۲۳	۴/۱۵
سرمایه اجتماعی	۳/۲۱	۰/۶۷	۱/۵۷	۴/۳۲

طبق جدول (۳) سرمایه روان‌شناختی با ۴/۶۱ بیشترین میانگین، سرمایه اجتماعی با ۳/۲۱ و کارآفرینی سازمانی با ۲/۹۱ در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

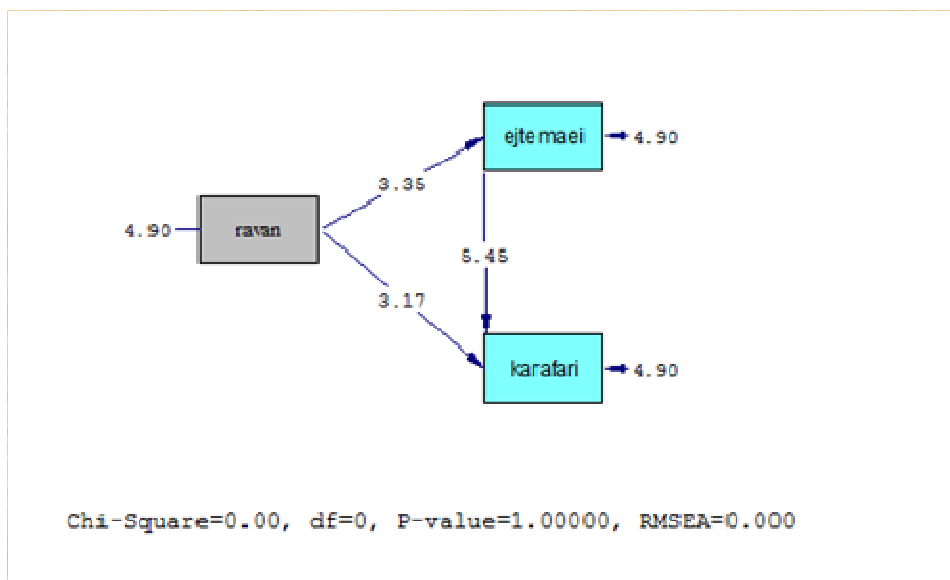
**فرضیه پژوهش:** بین سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در کارکنان اداره بهزیستی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.  
 به منظور بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در ارتباط بین سرمایه‌های روان‌شناختی با کارآفرینی از روش تحلیل مسیر به کمک نرم افزار LISREL ۸/۸ استفاده شد که نتایج در ادامه ارائه شده است.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

نمودار ۱- تحلیل مسیر در حالت تخمین استاندارد





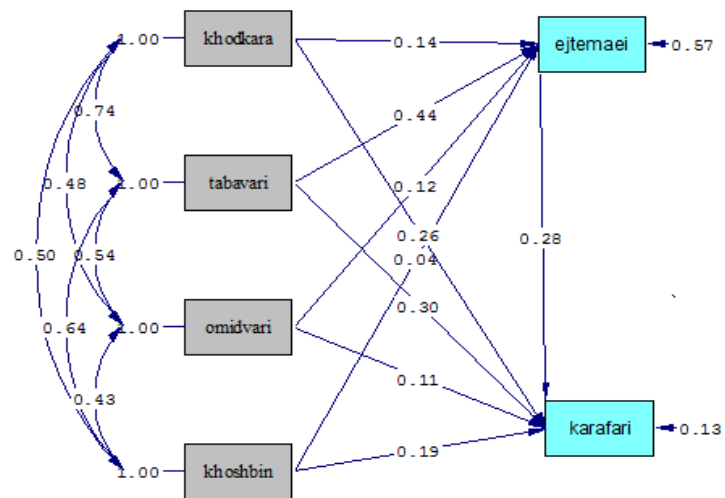
نمودار ۲-تحلیل مسیر در حالت اعداد تی

با توجه به نمودار فوق چون ضرایب  $t$  برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۱.۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می‌شود. در جدول ۴-۷ ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر سه رابطه در سطح  $0.05$  ( $t$  بزرگتر از  $1.96$ ) معنادار بدست آمده است. همچنین رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش که نشان‌دهنده میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است، در قالب جدول ۵ ارائه می‌شود. مطابق جدول شماره ۴ می‌توان گفت رابطه میان سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی معنادار می‌باشد و هم رابطه میان سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی معنادار می‌باشد. هم اینکه اثر غیرمستقیم آن از طریق سرمایه اجتماعی  $0.185 = (0.33 * 0.56)$  می‌باشد که  $0.56$  مقدار ضریب مسیر رابطه میان سرمایه اجتماعی و کارآفرینی است و رابطه کل را به  $0.625$  می‌رساند و حالتی افزایشی دارد و در جهت بهبود کارآفرینی سازمانی عمل می‌کند یعنی با افزایش سرمایه روانشناختی کارآفرینی سازمانی نیز افزایش می‌یابد، پس می‌توان گفت بین سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. جدول ۴- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه روانشناختی --- کارآفرینی سازمانی	۰.۳۳	۳.۱۷	قبول
سرمایه روانشناختی - سرمایه اجتماعی	۰.۴۴	۳.۳۵	قبول
سرمایه اجتماعی --- کارآفرینی سازمانی	۰.۵۶	۵.۴۵	قبول

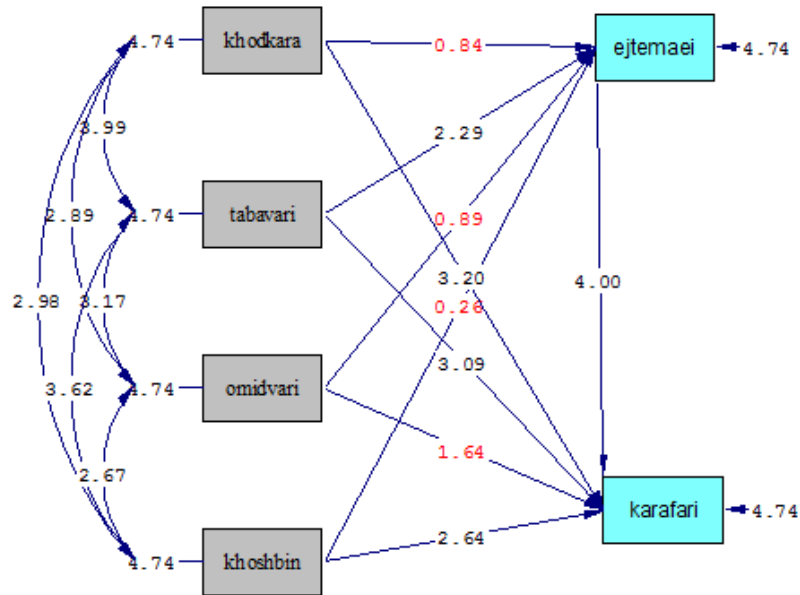
جدول ۵- میزان رابطه کل متغیرها در مدل اصلی تحقیق

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل
سرمایه روانشناختی ← کارآفرینی سازمانی	۰.۳۳	$۰.۳۳ * ۰.۵۶ = ۰.۱۸۵$	۰.۶۲۵
سرمایه روانشناختی ← سرمایه اجتماعی	۰.۴۴	-----	۰.۴۴
سرمایه اجتماعی ← کارآفرینی سازمانی	۰.۵۶	-----	۰.۵۶



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

نمودار ۳- تحلیل مسیر در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

نمودار ۴- تحلیل مسیر در حالت اعداد تی

با توجه به نمودار ۴، چون ضرایب t برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۱.۹۶ بدست آمده اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می شود.

### ۵- بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر بین سرمایه روان شناختی با کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره بهداشتی شهرستان بجنورد رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این پژوهش ضمن تأیید دیگر نتایج تحقیقات انجام شده نشان می دهد که سرمایه روان شناختی با کارآفرینی سازمانی همبسته است. این یافته ها با نتایج برخی از پژوهش های قبلی همخوانی دارند. نتایج حاضر با نتیجه پژوهش های کشاورز و همکاران (۱۳۹۶) و رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۴)، کلاریس و

همکاران (۲۰۱۱)، ساتر (۲۰۱۰) و سوییتن و همکاران (۲۰۱۰) همسو است. این پژوهش‌ها نشان داد بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

نتیجه همچنین با نتیجه پژوهش نظری زاده (۱۳۹۲) همسو است پژوهش وی نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تک‌تک ابعاد سرمایه روان‌شناختی شامل: امید، خوشبینی، تاب‌آوری و کارآمدی و کارآفرینی سازمانی در نمونه مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه فرضیه حاضر همچنین همسو با نتیجه پژوهش فروهر و همکاران (۱۳۹۰) است. نتایج پژوهش وی نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی/اعتمادبه‌نفس) و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هیچ یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به تنهایی برآورد کننده کارآفرینی سازمانی نمونه مورد بررسی نیستند.

نتیجه فرضیه حاضر همسو با نتایج پژوهش اسکندری (۱۳۹۱) است که نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین با نتایج پژوهش ناهید (۱۳۹۱) همسو است نتیجه پژوهش وی نشان داد بین ابعاد سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

در نتیجه گیری نهایی می‌توان گفت توجه به مسئولیت‌های زیربنا به ابعاد و مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌تواند سبب موفقیت فردی، رضایت افراد و در نهایت بهره‌وری سازمان شود. اما بی‌توجهی بر نیروی انسانی خلاق و عوامل روانی مؤثر بر آنها کاملاً برعکس عمل می‌نماید زیرا نیروی انسانی به عنوان اساسی‌ترین ذخایر یک ملت نقش عمده‌ای در توسعه جوامع بشری دارد، از همین رو در عصر حاضر توسعه کشور به میزان زیادی در شناسایی استعدادها، توانایی‌ها، جذب و پرورش نیروهای متخصص و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری روزآمد است و مسئولین ذیربط باید با گسترش و توسعه فضای کافی و فراهم نمودن امکانات و تجهیزات استاندارد در اداره بهزیستی از دغدغه‌های کارکنان کاسته تا با ایجاد یک محیط اداری و بالنتبع جامعه‌ای سالم بدین طریق رشد و بقای سازمان را تضمین نمایند. با توجه به ارتباط مثبت سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اداره بهزیستی لازم است کلیه مسئولین اداره بهزیستی در راستای ایجاد محیطی خلاق، نوآورانه و کارآفرینانه و توجه به ابعاد روان‌شناختی بالاخص امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری و توسعه آن‌ها به وسیله آموزش، موجب بهبود و توسعه فرآیند کارآفرینی سازمانی شوند تا از این راه دستیابی به اهداف اداره بهزیستی به نحو هرچه مطلوب‌تر امکان پذیر شود. با عنایت به یافته‌های پژوهش به مدیران و مسئولین سازمان بهزیستی پیشنهاد می‌گردد:

۱. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول که نشان دهنده رابطه معنادار سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی است پیشنهاد می‌شود مدیران و مؤسسان این اداره‌ها توجه عمیقی بر افزایش میزان سرمایه روانشناختی در اداره‌هایشان و همچنین کارکنانشان داشته زیرا هرچه عوامل روانشناختی در کارکنان افزایش یابد کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد و مدیران و مسئولین شاهد شکوفایی و کارآفرینی کارکنان در راستای اهداف سازمانی می‌باشند.

۲. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم که نشان دهنده رابطه معنادار سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی است پیشنهاد می‌شود مدیران و مؤسسان این اداره‌ها توجه عمیقی بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی در اداره‌هایشان و همچنین کارکنانشان داشته زیرا هرچه سرمایه اجتماعی در کارکنان افزایش یابد کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد و مدیران و مسئولین شاهد خلق ایده‌ها و افکار نو در سازمان می‌باشند.

۳. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم ایجاد کارگاه‌های آموزشی در جهت آشنایی مدیران و کارکنان با مفاهیم نوین سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی و دستاوردهای آن‌ها در سازمان در راستای نتیجه فرضیه حاضر مفید واقع می‌شود.

۴. سازمان‌ها عوامل تسهیل‌کننده کارآفرینی در سازمان را به کار برند که عبارتند از: غیرمتمرکز بودن، غیررسمی بودن، عمودی و افقی بودن ارتباطات، گروهی بودن کارها، برخوردار بودن از ساختار سازمانی که مانع ایجاد ایده‌های نو نباشد، کنترل سهل و غیررسمی، داشتن کارکنان توانمند، حمایت مدیریت، قدردانی مدیریت از افراد ریسک پذیر، قدردانی مدیریت از افراد صاحب ایده، تحمل کردن انحراف از قواعد کارکنان، متولی شدن طرح‌های کارآفرینانه، داشتن تنوع در حمایت‌های مالی مدیریت، به کارگیری ایده‌های جدید کارکنان، تغذیه مالی برای شروع و حرکت طرح‌های نو.

## منابع

۱. احمدی، سید علی اکبر؛ نظری زاده، امیر عباس؛ سپهوند، رضا؛ نظر پوری، امیر هوشنگ. ۱۳۹۲. بررسی رابطه سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه های کشور؛ *فصلنامه دانش پلیس*؛ سال ۱۵، شماره ۴؛ صص ۷۸-۵۹
۲. اسکندری، زینب. ۱۳۹۱. بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، اجرایی رشته مدیریت. دانشگاه پیام نور گرمسار.
۳. پیران، محمد؛ آقاچانی، طهمورث؛ شوقی، بهزاد؛ رضازاده. آرش و دهقان نجم‌آبادی، عامر. ۱۳۹۱. بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر خلاقیت کارکنان در صنایع ریخته‌گری ایران (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در شهر صنعتی کاوه). *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دوره ۲. شماره ۱: صص ۱۸۲-۱۶۳
۴. ذبیحی، محمدرضا؛ علیرضا مقدسی. (۱۳۸۵). کارآفرینی از تئوری تا عمل. مشهد: نشر جهان فردا
۵. رنجبر طوقی، محمد؛ زارعی متین، حسن. ۱۳۹۴. نقش سرمایه روانشناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: پردیس فارابی دانشگاه تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت. پردیس فارابی دانشگاه تهران
۶. سعادت، رحمان. ۱۳۸۶. «تخمین سطح و توزیع سرمایه اجتماعی استان‌ها». *فصلنامه رفاه اجتماعی*. سال ششم. شماره ۳۳. ص ۱۷۳.
۷. فرهنگی، علی‌اکبر؛ صفرزاده، حسین. ۱۳۸۶. کارآفرینی (مفاهیم، نظرها، مدل‌ها و کاربردها). تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۸. فروهر، محمد؛ هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول. ۱۳۹۰. تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، *مجله فرهنگ مشاوره*. ۸ (۲): صص ۱۰۰-۸۳
۹. کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ سیفی سالدھی، محمد هادی. ۱۳۹۶. تبیین نقش سرمایه روانشناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی و ارائه الگوی مناسب، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۴، ش ۱۳: صص ۹۷-۱۱۱
۱۰. ناهید، مجتبی. ۱۳۸۸. چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، *نشریه بررسی های بازرگانی*، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۸، ش ۳۴، صص ۵۸-۳۹
۱۱. ناهید، مجتبی. ۱۳۹۱. بررسی تئوریک رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی، (قابل دسترس در سایت <http://mojtabanahid.blogfa.com>)

1. 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.
2. -Dees G.J., Emerson J. & Economy P. (2002). *Strategic Tools for Social Entrepreneurs: Enhancing the Performance of Your Enterprising Non-profit*. John Wiley & Sons Inc, New York, NY.
3. -Leanon, C. R. Ettal, B. (2008). Entrepreneurship Intention, Psychological social capital and Culture *Advanced Management Journal*.
4. -Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). 'Positive psychological capital: Going beyond human and social capital'. *Business Horizons*, 47, 45-50.

5. -Luthans,Fred;Youssef,Carolyn M (2004) ;human,social,and now psychological capital management:investing in people for competitive advantage;organizational dynamics,vol33(2) ,143-160
6. -Luthans, F. Avolio, B.J. & Youseff, C. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford, England: Oxford University Press.
7. -Madhooshi , Mehrdad. Jafari Samimi, Mohammad Hossein (2015) Social Entrepreneurship & Social Capital:A Theoretical Analysis , American Journal of Economics, Finance and Management, Vol. 1, No. 3, 2015, pp. 102-112
8. -Nahapiet, J. Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital & theorganizational advantage". ACAD MANAGE REV, 23(2).
9. -Ping,Xu(2010) Psychological Capital:Construct,Measurement and Research Progress;Journal of On Economic Problems;Issue2(<http://en.cnki.com.cn>)
10. -Silva. The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times.2010. Submitted to the nonrefereed stream - New Zealand Applied Business Educators Conference 27& 28 September 2010 Napier.
11. Sutter, R. C.2010. The Psychology of Entrepreneurship and the Technological Frontier- a Spatial Econometric Analysis of Regional Entrepreneurship in the United States (Ph.D. Dissertation, Georg Mason University)
12. Sweetman, David, Luthans, Fred, Avey, James B & Luthans, Brett C.2010. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance, Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cjas.175/ful>.
13. Valli,S, Niittykangas. H & Haapanen.M.2009. Positive psychological capital and growth aspirations of Enetreneurs Frontiers of Entrepreneurship Research, Available at: <http://digitalknowledge.babson.edu>