

بررسی رابطه سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور

سید علی اکبر احمدی^۱، امیر عباس نظری زاده^۲، رضا سپهوند^۳، امیر هوشنگ نظرپوری^۴
تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۴/۰۳

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه روانشناسی از مفاهیم نوینی است که از سال ۲۰۰۶ در حوزه سازمان و مدیریت وارد شده است و با توجه به نقش بی‌بدیل آن در تولید ثروت سازمانی، به کانون پژوهشی اندیشمندان حوزه رفتار سازمانی تبدیل شده است. هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور بود.

روش: این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه سرمایه روانشناسی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تاییدی و همبستگی پیرسون استفاده شد. جامعه آماری شامل ۱۶۰۰ نفر از کارکنان پلیس فرودگاه‌های استان تهران شامل فرودگاه‌های بین‌المللی مهرآباد و امام خمینی (ره) بود که در سال ۱۳۹۱ مشغول به فعالیت بودند. نمونه پژوهش، شامل ۳۸۳ نفر از کارکنان پلیس دو فرودگاه بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

یافته‌ها و نتایج: نتایج پژوهش برای فرضیه‌ها نشان داد که بین سرمایه روانشناسی با کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تک‌تک ابعاد سرمایه روانشناسی شامل: امید، خوش بینی، تاب‌آوری و کارآمدی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلید واژگان

سرمایه روانشناسی، رفتار سازمانی مثبت، کارآفرینی سازمانی.

۱. دانشیار مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی و نویسنده مسئول amir41370@yahoo.com

۳. استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لرستان

۴. استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لرستان

مقدمه

امروزه، منابع خلق ارزش^۱ از سرمایه‌های برون‌زا به سرمایه‌های درون‌زا و نهان^۲ تغییر جهت داده است. سرمایه‌های انسانی^۳ و اجتماعی^۴ و اخیراً سرمایه روانشناسی همچون ثروت‌هایی پنهان، به تولید دانش سازمانی منتهی می‌شوند و روش‌های سنتی ایجاد ارزش همچون سرمایه‌های مادی و فیزیکی، جایگاه گذشته خود را از دست داده‌اند. در حالی که به طور کلاسیک سرمایه‌های بکار گرفته توسط افراد به سه شکل سرمایه اقتصادی، سرمایه‌های انسانی و سرمایه اجتماعی، تعریف می‌شدند امروزه نوع چهارمی از سرمایه‌های نامرئی تحت عنوان سرمایه روانشناسی تعریف می‌شود. فرایند کارآفرینی سازمانی نیز محصول تعامل میان محیط، کارآفرین و سازمان است. با در نظر گرفتن این پیچیدگی، رابطه نزدیکی میان فرد کارآفرین و موفقیت یا شکست فرایند کارآفرینی سازمانی وجود دارد. از سوی دیگر، ایجاد و توسعه کارآفرینی با تنیدگی‌های محیطی همراه است که باعث تنش در کار می‌شوند. به همین دلیل کارآفرینان باید دارای درجه معینی از سرسختی روان‌شناختی باشند که آن را در اینجا سرمایه روانشناسی مثبت^۵ یا به اختصار سرمایه روانشناسی مفهوم‌سازی می‌کنیم.

بیان مسئله: اگرچه کارآفرینی سازمانی در قلمرو سازمان‌های عهده‌دار وظایف امنیتی، نظیر پلیس فرودگاه‌ها که به صورت سازمان‌هایی انحصاری، محافظه‌کار و بروکراسی تصویر می‌شوند، مبهم به نظر می‌رسند؛ اما این فرایند به همان اندازه که به بخش خصوصی مربوط است، با این گونه‌سازمان‌ها هم مرتبط‌اند. این فرایند نیازمند یک عمل کارآفرینانه و یک عامل کارآفرینانه است. عمل کارآفرینانه به مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی یک ایده نوآورانه، بهبود فرایند یا ارائه خدمت جدید دلالت دارد. عامل کارآفرینانه، فرد یا گروهی

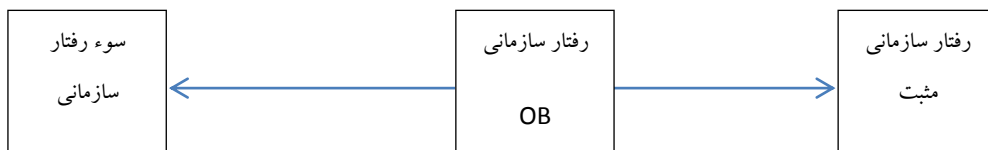
-
1. Value Creation
 2. Latent Capital
 3. Human Capital
 4. Social Capital
 5. positive psychology capital

است که مسئولیت به بار نشستن عمل کارآفرینانه را بر عهده می‌گیرد؛ بنابراین فرایند کارآفرینی سازمانی دارای اجزای نگرشی و رفتاری است. از نظر نگرشی، یکی از موضوعاتی که می‌تواند تمایل کارآفرینانه را در سازمان تحت تأثیر قرار داده و شکوفا سازد عامل سرمایه روانشناسی است. لذا مطالعه حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که رابطه بین سرمایه روانشناسی کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق: امروزه با توجه به رشد و توسعه ابعاد گوناگون جامعه، بر تعداد حوزه‌های نیازهای امنیتی مردم و عمق و گستره آن افزوده شده است و این موضوع، انتظارات مردم از سازمان‌های پلیسی به عنوان متولی اصلی برقراری امنیت را بیشتر کرده است. یکی از این عرصه‌ها امنیت در پایانه‌های فرودگاهی است. وظایف پلیس فرودگاه‌ها شامل امنیت سطوح پروازی، اماکن، تأسیسات، به کارگیری تجهیزات سالن فرودگاه‌ها، ترانزیت، مبارزه با حمل و قاچاق مواد مخدر، اشیاء ممنوعه و ... است. مشخصه اصلی فعالیت کارکنان پلیس فرودگاه‌ها نسبت به سایر سازمان‌های پلیسی پیچیدگی وظایف کارکنان این بخش، برخورداری از ابعاد بین‌المللی و حضور برابر کارکنان پلیس زن است. در راستای این وظایف، موفقیت پایدار پلیس فرودگاه‌ها مستلزم به کارگیری راهبرد ظرفیت‌سازی منابع انسانی است. یکی از راهکارهای اجرای این راهبرد استفاده از ظرفیت‌های کارآفرینانه سرمایه‌های انسانی در جهت نوآوری، بهبود خدمات و بهبود پاسخگویی و نیز اصلاح فرایندها است. از طرفی تمایلات کارآفرینانه در کارکنان کارآفرین می‌تواند توسط برخی از ویژگی‌های درون‌زا به نام سرمایه روانشناسی پیش‌بینی شود؛ لذا پرداختن به این موضوع حائز اهمیت است.

مبانی نظری پژوهش: در شیوه نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت خوانده می‌شود که به منتهی‌الیه طیف سالم طبیعت آدمی می‌پردازد. این رویکرد جدید که

به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده، رفتار سازمانی مثبت^۱ نامیده شده است و بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (بیکر و شافللی^۲، ۲۰۰۸).



شکل ۱: طیف رفتار سازمانی

تا چندی قبل این نظر وجود داشت که انواع سرمایه‌هایی که در سازمان‌ها وجود دارند عبارت‌اند از: سرمایه‌های اقتصادی، سرمایه‌های انسانی و سرمایه اجتماعی؛ و سازمانی موفق است که هر سه نوع سرمایه را در سطح بالایی داشته باشد؛ اما صرف وجود سه نوع سرمایه یادشده برای موفقیت سازمان‌ها کافی نیست، بلکه توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های مثبت (از جمله محیط‌های کاری مثبت)، نیز موضوعی حائز اهمیت است. از اینجاست که از نوع چهارمی از سرمایه با عنوان سرمایه روانشناسی در سازمان‌ها مطرح می‌شود.

(لوتانز، آوولی و یوسف^۳، ۲۰۰۷) سرمایه روانشناسی را به صورت یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روانشناسی با مشخصه‌های زیر تعریف می‌کنند. متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز (خودباوری)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با

1. POB: Positive Organization Behavior
 2. Bakker, A., & Schaufeli, W. B.
 3. Luthans, Avolio, B.J., & Youseff, C.

سختی‌ها و مشکلات برای دست‌یابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری). دو نکته کلیدی درباره هر کدام از این عوامل وجود دارد. اولاً، هر کدام از آنها حالت کیفی دارند یعنی می‌توانند از طریق آموزش و تمرین آگاهانه توسعه یابند. ثانیاً، هر کدام از این عوامل به طور مثبت با عملکرد فرد در ارتباط هستند. همچنین نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که جمع این چهار مؤلفه پیش‌بینی‌کننده بهتری از نتایج مطلوب مرتبط با کار است. به عبارت دیگر کل سرمایه روانشناسی از مجموعه اعضایش یعنی خود کارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری بزرگ‌تر است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

خودباوری^۱ بر طبق نظریه شناخت اجتماعی^۲ باندورا^۳ (۲۰۰۰)، به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. مطابق این نظریه داشتن دانش، مهارت و دستاوردهای قبلی پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی، اهمیت دارد.

سلیگمان و چینکز میهالی^۴ (۲۰۰۰) پیشنهاد می‌کند که اگرچه دامنه افراد برای تجربه خوش‌بینی ثابت است؛ اما می‌توان از طریق آموزش افراد را قادر ساخت که به منتهی‌الیه طیف خوش‌بینی خود دست یابند. این مؤلفه دارای دو بعد ثابت و فراگیری است. ثبات در ارتباط با زمان است. افراد خوش‌بین حادثه ناخوشایند را تنها به عنوان یک موقعیت موقت و گذرا می‌نگردند در حالی که فرد بدبین آن را دائم می‌پندارد. فراگیری در ارتباط با مکان است. افراد خوش‌بین، موفقیت‌ها را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند و شکست را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند.

(اشنایدر^۵، ۲۰۰۰) امید را متشکل از سه جزء متعامل تعریف می‌کند. اهداف، عاملیت^۶ و مسیرها؛ مقصود از عاملیت، داشتن اراده یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌هاست. توانایی

1. self-efficacy

2. Social cognition Theory

3. Bandura, A.

4. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M.

5. Snyder, C. R

6. Agency

در نظر گرفتن مسیرهای متعدد برای موفقیت عامل کلیدی برای متمایز ساختن امید از خوش بینی است. امید مانند خوش بینی متمایل به افزایش تدریجی از طریق مداخلات آموزشی در طول زمان است.

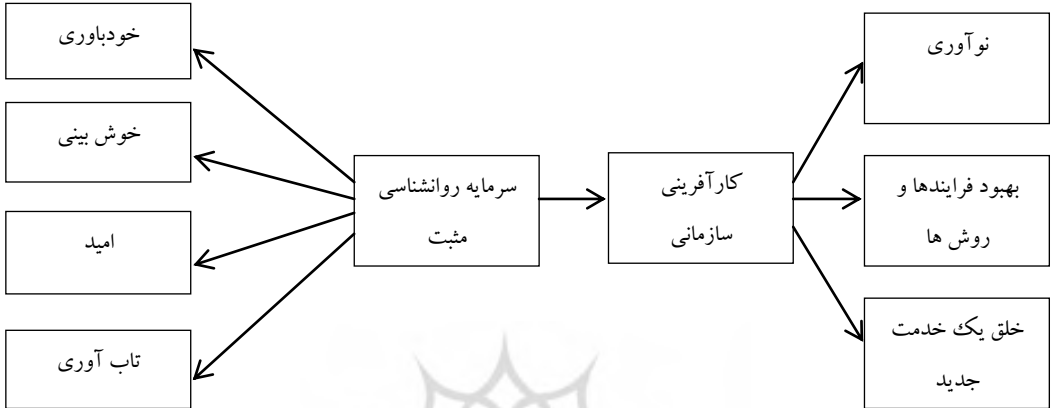
تاب آوری نوعی حالت قابل توسعه در فرد است که وی را قادر می‌سازد در رویارویی با تعارض‌ها و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد. برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارت‌ها و نگرش‌ها مورد نیاز است که در اصطلاح به آنها سخت رویی گفته می‌شود. سخت رویی به افراد کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، تهدیدها را به فرصت تبدیل کنند. نگرش‌های مورد نظر در سخت رویی، عبارت‌اند از: تعهد، کنترل و چالش طلبی. مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. کنترل، باور فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها است و منظور از چالش طلبی، ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران در رویارویی با چالش‌ها است.

«کارآفرینی سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه استفاده می‌کند» (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶، ص ۳۵). همچنین کارآفرین‌سازمانی فرایندی که سازمان طی می‌کند تا همه کارکنان بتوانند نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های فردی یا گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسند. همچنین شامل پرورش رفتار کارآفرینانه در سازمانی است که قبلاً تأسیس شده و فرایندی است که خدمات یا فرایندهای نوآورانه و خلق فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان ایجاد می‌شود. «کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن خدمات از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینی در درون یک سازمان در حال فعالیت توسعه داده می‌شوند» (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶، ص ۴۶). از این تعاریف چنین

برمی آید که کارآفرینی سازمانی دربرگیرنده سه حالت است که عبارت‌اند از: تغییر نوآورانه، خلق یک خدمت جدید در درون ساختار موجود، تحول اساسی در ساختار فعلی از طریق بهبود، اصلاح، کوتاه کردن، ادغام یا حذف فرایندها و روش‌ها. پژوهش‌های متعدد حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سطح سرمایه روانشناسی و کارآفرینی و خلاقیت و نوآوری کارکنان است (لوتانز و جنسن^۱، ۲۰۰۱). برخی نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه روانشناسی فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند (آوی، پاترا، و برادلی^۲، ۲۰۰۶). یافته‌های تحقیقات (برادلیو رابرتز^۳، ۲۰۰۴؛ همیلسکی و کار^۴، ۲۰۰۷) رابطه خودباوری و رضایت شغلی کارآفرینان را نشان می‌دهند. در ادبیات کارآفرینی در مورد خوش بینی از این نتیجه‌گیری پشتیبانی زیادی شده است که کارآفرینان به طور میانگین متمایل به خوش بینی بیشتری نسبت به دیگر افراد هستند (کوپر، وو، ودانکبرگ^۵، ۱۹۸۸). مطالعات دیگری نیز به فراگیری خوش بینی در میان کارآفرینان دلالت دارد (همیلسکی و بارون^۶، ۲۰۰۹)؛ بنابراین در بستر کارآفرینی سازمانی این مؤلفه احتمالاً درون کارآفرینان به خوبی توسعه یافته است. همچنین دارا بودن امید به طور مثبت با عملکرد و رضایت کارکنان ارتباط دارد (آوی، پاترا، و برادلی، ۲۰۰۶) که باعث بالا رفتن پتانسیل کارآفرینی افراد است. همچنین مطالعات تجربی نشان می‌دهد که تاب آوری نقش مهمی در تسهیل کارآفرینی سازمانی دارد. چسبندگی به معنای ظرفیت برگشت به حالت قبلی بر اثر مواجهه با موارد ناخوشایند برای کارآفرینان ضروری است (مارکمن، بارون، و بالکین^۷، ۲۰۰۵). نکته مهم آن است که همبستگی میان سرمایه روانشناسی تسهیل کارآفرینی سازمانی، قوی تر از همبستگی میان تک‌تک اجزای تشکیل دهنده سرمایه

1. Luthans F.& Jensen, S.M.
2. Avey, J. B., Patera, L. J., & Bradley, J. W.
3. Roberts, J. A.
4. Hmieleski, K. M., & Carr, J. C.
5. Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C.
6. Baron, R. A.
7. Markman, G. D., Baron, R. A., & Balkin, D. B.

روانشناسی و کارآفرینی سازمانی است یعنی سرمایه روانشناسی دارای اثری هم افزاینده^۱ است. مطابق با ادبیات بالا رابطه سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی می‌تواند به صورت چارچوب مفهومی زیر نشان داده شود.



شکل ۲: مدل مفهومی رابطه سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی

اهداف تحقیق

هدف اصلی: بررسی رابطه بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور

اهداف فرعی:

۱. بررسی رابطه بین امید و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور؛
۲. بررسی رابطه بین خوش بینی و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور؛
۳. بررسی رابطه بین خودباوری و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور؛
۴. بررسی رابطه بین تاب آوری و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: رابطه بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

سؤالهای فرعی:

۱. رابطه بین امیدو کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

۲. رابطه بین خوش بینی و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

۳. رابطه بین خودباوری و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

۴. رابطه بین تاب آوری و کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاههای کشور چگونه است؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاههای کشور رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین امید و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاههای کشور رابطه مثبت وجود دارد؛

۲. بین خوش بینی و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاههای کشور رابطه مثبت وجود دارد؛

۳. بین خودباوری و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاههای کشور رابطه مثبت وجود دارد؛

۴. بین تاب آوری و کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور رابطه مثبت وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نظر نوع، همبستگی است. تحلیل داده‌ها با استفاده از SPSS 16 و LISREL 8.54 انجام شد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان پلیس شاغل در فرودگاه‌های استان تهران شامل فرودگاه بین‌المللی مهرآباد و فرودگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۹۱ است. اندازه نمونه آماری با توجه به حجم جامعه که حدود ۱۶۰۰ نفر بودند بر اساس تناسب بین حجم نمونه و حجم جامعه آماری (حسن‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۴۱) ۳۸۳ نفر و به روش تصادفی ساده برآورد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه با دو بخش استفاده شد. بخش اول پرسشنامه سرمایه روانشناسی است که توسط لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) برای اندازه‌گیری مؤلفه‌های سرمایه روانشناسی تهیه شده و دارای ۲۴ سؤال در ۴ بخش است که روایی و پایایی بالای آن در همان تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. بخش دوم پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (فاکس^۲، ۲۰۰۵) است. این پرسشنامه نیز دارای ۳۳ سؤال است که روایی بالای آن (۰/۹۰۶) در همان تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین پایایی آن با استفاده از پیش‌آزمون، نمونه‌ای بیست‌تایی مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد شد.

یافته‌ها

با توجه به مقادیر معنادار مندرج در جدول ۱، آزمون‌های کایزر-مایر-اولکین^۳ و بارتلت^۴ نشان می‌دهند که قابلیت داده‌ها و شاخص‌های مقیاس برای انجام تحلیل عاملی مناسب هستند ($p < 0/001$).

1. Psychological Capital Questionnaire (PsyCap)
2. Fox, J.M.
3. KMO: Kaiser-Meyer-Olkin
4. Bartlett Test of Sphericity

جدول ۱: نتایج آزمون کایزر- مایر- اولکین و بارنت

متغیر	مقدار KMO	بارنت	درجه آزادی	سطح معناداری
خودباوری	۰/۸۱۱	۸۱/۱۱	۲۶	۰/۰۰۰
امید	۰/۷۹۳	۵۷/۳۴	۲۹	۰/۰۰۰
خوش بینی	۰/۷۲۸	۶۳/۹۰	۳۳	۰/۰۰۰
تاب آوری	۰/۶۸۲	۷۵/۵۱	۴۱	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل عاملی نشان می دهد که همه متغیرها ارزش لازم برای ورود به مدل نهایی را دارند مثلاً، برای متغیر خودباوری نشان می دهد که ۸۵ درصد از تغییرپذیری متغیر خودباوری ناشی از شاخص های آورده شده برای آن است و یا برای متغیر خوش بینی نشان می دهد که ۶۹ درصد از تغییرپذیری این متغیر ناشی از شاخص های آن است (جدول ۲).

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی

سازه	متغیرها	مقدار پیش فرض	مقدار استخراج شده
سرمایه روانشناسی	خودباوری	۱/۰۰	۰/۸۵۴
	امید	۱/۰۰	۰/۷۱۹
	خوش بینی	۱/۰۰	۰/۶۹۳
	تاب آوری	۱/۰۰	۰/۵۸۴

در جدول ۳ ضرایب همبستگی پیرسونی مربوط به رابطه سرمایه روانشناسی و مؤلفه های آن با کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه های کشور آمده است. نتایج آزمون نشان داد بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی تأیید می شود. همان طوری که جدول ۳ نشان می دهد، رابطه بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی ($r = 0/469$)، رابطه بین خودباوری و کارآفرینی سازمانی ($r = 0/398$)، رابطه بین خوش بینی و کارآفرینی سازمانی ($r = 0/412$)، رابطه بین امید و کارآفرینی سازمانی ($r = 0/429$)، و رابطه بین تاب آوری و

کارآفرینی سازمانی ($R^2 = 0/387$)، در سطح اطمینان $0/99$ معنادار است و برای رابطه مثبت است یعنی هر چه سطح سرمایه روانشناسی و مؤلفه‌های آن بیشتر باشد سطح کارآفرینی سازمانی بیشتر خواهد شد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی

همبستگی					خودباوری	خوش بینی	امید	تاب آوری	سرمایه روانشناسی
نواوری	0/517	0/507	0/433	0/309					
بهبود فرایندها و روش‌ها	0/488	0/414	0/358	0/333	0/460				
خلق خدمت جدید	0/572	0/571	0/439	0/315	0/599				
کارآفرینی سازمانی	0/398	0/412	0/429	0/387	0/469				

*همه همبستگی‌ها در سطح $0/01$ معنادار است (یک طرفه)

برای تعیین تأثیر هر یک از متغیرهای مؤلفه سرمایه روانشناسی بر کارآفرینی سازمانی، سرمایه روانشناسی و ابعاد آن (به عنوان متغیر پیش بین) و کارآفرینی سازمانی (به عنوان متغیر ملاک) وارد معادله رگرسیون شدند (جدول ۴).

جدول ۴: تحلیل رگرسیونی برای پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی از طریق متغیرهای پیش

مدل	مجموع مجذوات	درجه آزادی	میانگین مجذوات	فیشر	R	R ²	معناداری
رگرسیون	۱۴/۲۱	۳	۰/۲۸۳	۵۷/۰۶	۰/۶۸۴	۰/۴۶۹	۰/۰۰۱
پسماند	۵۴/۱۹	۳۷۹	۱۰/۴۸	-	-	-	-
مجموع	۶۸/۴	۳۸۲	-	-	-	-	-

پیش‌بینی کننده‌ها: (ثابت) خودباوری، امید، خوش بینی و تاب آوری متغیر وابسته: کارآفرینی سازمانی

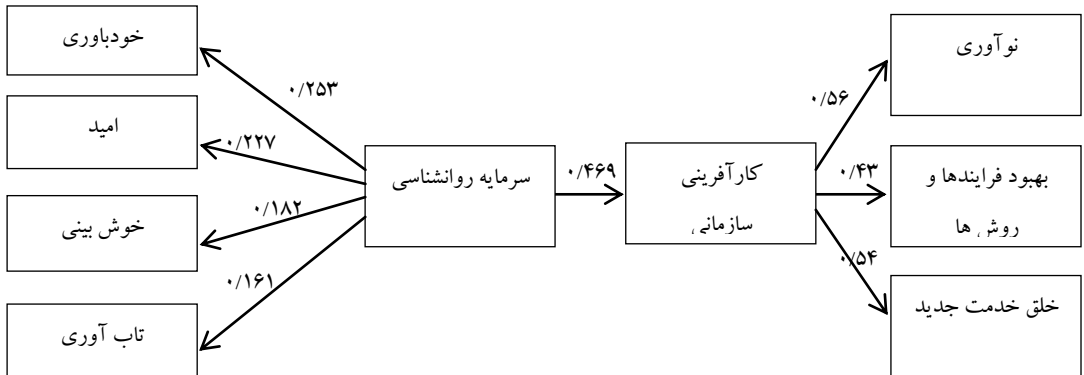
تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات متغیرهای پیش بین و ابعاد آن (خودباوری، امید، خوش بینی و تاب آوری) به طرف متغیر ملاک (کارآفرینی سازمانی) از نظر آماری معنی دار است. مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/469$) نیز نشان می‌دهد که متغیرهای پیش بین به طور ترکیبی قادرند ۴۶,۹ درصد تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی کنند. از سویی با توجه به ضرایب بتای مندرج در جدول ۵ معلوم می‌شود که خودباوری، امید، خوش بینی و تاب آوری به ترتیب با ضرایب بتای ۰/۲۵۳، ۰/۲۲۷، ۰/۱۸۲ و ۰/۱۶۱ رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی دارند؛ بنابراین فرضیه‌های فرعی شماره ۱ تا ۴ نیز مورد تأیید قرار می‌گیرند. متغیر سرمایه روانشناسی تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیر گذار بر کارآفرینی سازمانی است. این متغیر به میزان ۴۶/۹ درصد بر متغیر وابسته تأثیر داشته و در سطح معناداری ۰/۰۰۱ از نظر آماری تأیید شده است. سپس به ترتیب متغیرهای خودباوری، با ارزش بتا ۲۵/۳ درصد، امید، با ارزش بتا ۲۲/۷ درصد، خوش بینی با ارزش بتا ۱۸/۲ درصد و تاب آوری با ارزش بتا ۱۶/۱ درصد قرار دارند؛ بنابراین بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی نقش سرمایه روانشناسی و

ابعاد آن بر کارآفرینی

متغیر پیش‌بینی کننده	β ضریب تأثیر متغیر مستقل	B خطای استاندارد	T	میزان معنی داری
(ثابت)	-	۱/۱۳۹	۶/۶۳۳	۰/۰۰۰
خودباوری	۰/۲۵۳	۰/۳۱۹	۴/۴۱۸	۰/۴۲۲
امید	۰/۲۲۷	۰/۴۱۷	۴/۱۱۳	۰/۳۰۹
خوش بینی	۰/۱۸۲	۰/۳۰۶	۴/۰۱۲	۰/۰۹۵
تاب آوری	۰/۱۶۱	۰/۲۸۷	۳/۸۴۰/	۰/۶۱۳

در شکل ۳ روابط علی بین متغیرهای پژوهش در قالب مدل معادلات ساختاری ارائه می‌گردد.



شکل ۳: مدل آزمون شده نهایی رابطه سرمایه روانشناسیو کارآفرینی سازمانی

نیکویی برازش الگو

شاخص‌های GFI و AGFI بین صفر و یک متغیرند. هرچه این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. درباره شاخص RMSEA نیز مقادیر کوچک شاخص نشان‌دهنده برازش خوب مدل است که این شاخص برای الگوهای خوب برابر یا کمتر از ۰/۰۵ است. بر اساس نتایج جدول ۶ معیارهای نیکویی برازندگی مناسب الگو را نشان می‌دهد؛ یعنی الگوی مفهومی پژوهش دارای اعتبار مناسبی است.

جدول ۶: شاخص‌های برازندگی مدل عمومی لیزرل مربوط به چارچوب مفهومی تحقیق

تفسیر	میزان	شاخص برازش الگو
برازش کامل در سطح $0/001 =$	۱/۸۶	نسبت درست‌نمایی
برازش عالی (ملاک بیش از $0/90$)	۰/۹۰۳	شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)
برازش متوسط (ملاک کم‌تر یا مساوی $0/05$)	۰/۰۵۸	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSE)
برازش عالی (ملاک بیش از $0/90$)	۰/۹۳	شاخص برازندگی (GFI)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه سرمایه روانشناسی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور بود. کارآفرینی سازمانی بر مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه، بهبود فرایندها یا روش‌ها، یا ارائه خدمات جدید دلالت دارد. این مفهوم در میان پلیس شرکت فرودگاه‌ها، شامل فرصت‌هایی نظیر جست‌وجو برای ارتقاء یا تغییر نوآورانه خدمات یا جست‌وجوی راهکارهای بهبود پاسخگویی و بهبود، اصلاح، کوتاه کردن، ادغام یا حذف فرایندها در وظایفی مانند امنیت سطوح پروازی، اماکن، تأسیسات، به کارگیری تجهیزات سالن فرودگاه‌ها، ترازیت، مبارزه با حمل و قاچاق مواد مخدر، اشیاء ممنوعه و گذرنامه است. پژوهش حاضر نشان داد که بین سرمایه روانشناسی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد؛ نتایج این پژوهش، ضمن تأیید دیگر نتایج تحقیقات انجام شده (لوتانز، آوی، آویلو، و پترسون^۱، ۲۰۱۰؛ لوتانز، آوی، و پاترا^۲، ۲۰۰۸؛ لوتانز، آوی، اسمیت، و لی^۳، ۲۰۰۸) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناسی با کارآفرینی سازمانی همبسته

1. Peterson, S. J.
2. Patera, J. L.
3. Smith, R. C., & Li, W.

است (۴۶۹/۰ = I). همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای پیشین یعنی خود باوری، امید، خوش بینی و تاب آوری به طور ترکیبی ۴۶٫۹ درصد تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را تبیین می کنند. این یافته ها با نتایج برخی از پژوهش های قبلی هم خوانی دارند (اعتباریان، توکلی، و ابزری^۱، ۲۰۱۲) و می توانند به صورت تأییدی یافته های قبلی در این حوزه را استحکام بخشند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که امید، رابطه مثبت و معنی داری با کارآفرینی سازمانی دارد؛ یعنی با افزایش امید میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان پلیس فرودگاه افزایش می یابد. این یافته نیز با تحقیقات (سلیگمان و چیکزن میهالی، ۲۰۰۰؛ لوپز^۲ و اشنایدر، ۲۰۰۳؛ و لوتانز و جنسن، ۲۰۰۱) همسویی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت کارکنان امیدوار خلاقیتی دارند که برای مسائل راه حل های چندگانه ای می یابند. کارکنان که امیدواری پایینی دارند اغلب احساس می کنند که توانایی لازم برای کارآفرینی سازمانی را ندارند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که خود کارآمدی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج این بخش با یافته های (باندورا، ۲۰۰۰؛ لارسن^۳ و لوتانز، ۲۰۰۶؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷) همسو است. کارکنانی که دارای خود کارآمدی بالا نسبت به توانایی های خود اعتماد دارند، مشکل را به عنوان چالشی در نظر می گیرند که باید بر آن تسلط یابند و قادرند تهدیدهای بالقوه را مهار و رویدادها را اداره کنند. این یافته بیان می کند که کارکنان با خود کارآمدی بالاتر در طول فرایند کارآفرینی سازمانی پرنرژی تر بوده و تلاش بیشتری را برای دستیابی به اهدافی که به آن معتقدند به نمایش می گذارند که در طول زمان به عملکرد بالاتری می انجامد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که خوش بینی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج این بخش نیز با یافته های تحقیقاتی نظیر (سلیگمان و چیکزن میهالی،

1. Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M.

2. Lopez, S. J.

3. Larson, M.

۲۰۰۰؛ لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶؛ همیلسکی و بارون، ۲۰۰۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنان خوش‌بین درباره نتایج کارها اسناد داخلی دارند و درباره این نتایج انتظارات مثبتی را در خود ایجاد می‌کنند. آنها انتظار موفقیت را بر پایه حوادث آینده در خود ایجاد می‌کنند. سطوح بالاتری از خوش‌بینی پیرامون آینده و اطمینان به قابلیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت در کارآفرینی سازمانی افراد خوش‌بین را ترغیب می‌کند تا مسئولیت آینده خود را بر عهده بگیرند، چالش‌هایی را که خود انتخاب کرده‌اند تحمل کنند، تلاش‌ها و منابع ضروری را مهیا نمایند و در مواجهه با موانع از خود سرسختی نشان می‌دهند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که تاب‌آوری با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت موفقیت کارآفرینی سازمانی در کارکنان پلیس فرودگاه معمولاً از طریق تجدید تلاش‌های ناکام مانده حاصل می‌شود. کارکنان تاب‌آور در مواجهه با شکست‌ها به طور مثبت واکنش نشان می‌دهند. همچنین، فرایند کارآفرینی سازمانی سطح قابل توجهی از تنش را بر روی فرد کارآفرین ایجاد می‌کند. با این حال مؤلفه تاب‌آوری باعث می‌شود کارمند به سازگاری بیشتری دست یافته، بهتر با موقعیت‌های تنش‌زا برخورد کند و بتواند این تنیدگی‌ها را خنثی کند (آوی، ریچارد، لوتانز، و ماتره، ۲۰۱۱؛ آوی، لوتانز، و جنسن، ۲۰۰۹).

با توجه به نتایج فوق پیشنهادهای ذیل برای ایجاد ویژگی‌های کارآفرینانه در این سازمان ارائه می‌گردد:

- انطباق تحصیلات و تخصص کارکنان پلیس فرودگاه با مشاغل مورد تصدی؛
- لحاظ کردن نتایج ارزیابی عملکرد و نتایج نظرات ارباب‌رجوع در وضعیت ارتقاء کارکنان؛

- تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادهای جدید و اجرایی کردن پیشنهادهای در پلیس فرودگاهها؛
- فرهنگ سازی به منظور از بین بردن تمایل به حفظ وضع موجود و مقاومت در مقابل تحول در بین کارکنان؛
- جمع آوری و جمع بندی منظم و تحلیل نظرات ارباب رجوع و انتشار منظم نتایج آن؛

منابع

- حسن زاده، رمضان (۱۳۸۴)؛ روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر ساوالان.
- فرهنگ، علی اکبر؛ صفر زاده، حسین (۱۳۸۶). کارآفرینی: مفاهیم، نظریه ها، مدل ها و کاربردها. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management, 48*, 677° 693.
- Avey, J. B., Patera, L. J., & Bradley, J. W. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22* (2), 127-152.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 147-154.
- Bandura, A. (2000). *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell.
- Bradley, D. E., & Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management, 42*(1), 37-58.
- Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing, 3*(2): 97-108.

- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6, 5057-5060.
- Fox, J. M. (2005). *Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension* (Doctoral dissertation), Ohio State University.
- Hmieleski, K. M., & Baron, R. A. (2009). Entrepreneurs' Optimism and new venture performance: A social cognitive perspective. *Academy of Management Journal*, 52(3) 473-488.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being. *Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC): Frontiers of Entrepreneurship Research*.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2003). *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41° 67.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209° 221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Smith, R. C., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818° 827.
- Luthans, F., Avolio, B.J., & Yousseff, C. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Luthans F., Jensen, S.M. (2001). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3): 304° 322.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.

- Markman, G. D., Baron, R. A., & Balkin, D. B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1): 1-19.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5° 14.
- Snyder, C. R. (2000). The past and future of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19: 11-28.

