



Providing Psychological Capital Model Based on Entrepreneurship Development in Education-oriented Organizations through Thematic Analysis Method

Mahbanoo Saeedi¹ , Mohammad Ali Nasimi^{2*} , Davood Kia Kojoori³ ,
Mohammad Javad Taghipourian⁴ 

1. PhD Student of Public Administration-Organizational Behavior, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
2. Assistant Professor, Department of Business Management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran
3. Associate Professor, Department of Public Management, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran
4. Assistant Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

Citation: Saeedi, M., Nasimi, M. A., Kia Kojoori, D., & Taghipourian, M. J. (2023). Providing psychological capital model based on entrepreneurship development in education-oriented organizations through thematic analysis method. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 29-42.

Abstract

Introduction

The type of view and attitude towards human resources and how to pay attention and manage them is different in every age. However, the type of behavior and actions of managers and organizational leaders with their subordinates depends to a large extent on their attitude towards the capabilities and capabilities of their subordinates. Positive psychological capital has been proposed as a combination factor and a source of competitive advantage of organizations. The aim of the current research is to provide a psychological capital model based on the development of entrepreneurship in education-oriented organizations.

Method

In this regard, thematic analysis method of Brown and Clark (2006) was used to collect qualitative data to identify dimensions, components and indicators of psychological capital. The statistical

* **Corresponding Author:** Mohammad Ali Nasimi

Email: ali_nassimi2002@yahoo.com



© 2023 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

population of the present study were academic experts in education-oriented organizations of Mazandaran province. The statistical sample selection method was purposive sampling method, and the data was collected by semi-structured interview method and MAXQDA software was used.

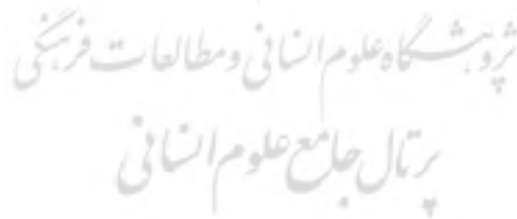
Results

The findings of the research were 7 dimensions included self-efficacy, resilience, optimism, hope, spirituality, challenges and obstacles, and strategies. The results showed that the planning and content of training courses in the organization should be adjusted in such a way that it includes psychological capital and entrepreneurship training of employees. Due to the fact that the promotion of psychological capital in the organization is one of the indicators of social system capability. This ability should be taken into account scientifically through the evaluation of employees' lives.

Discussion

The planning and content of the organization's training courses should be adjusted in such a way that it includes the psychological capital and entrepreneurship training of the employees so that the work efficiency of the employees and the organization increases. Policymakers and planners of education-oriented organizations should improve the quality of life of employees based on the available tools and facilities. Organizations should reduce the level of stress and negative emotional tendencies and correct misconceptions.

Keywords: psychological capital, development of entrepreneurship, education-oriented organizations, thematic analysis



مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۰(۱)، ۲۹-۴۲

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.43209.1339

ارائه مدل سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور به روش تحلیل مضمون

مه‌بانو سعیدی^۱، محمدعلی نسیمی^{۲*}، داود کیاکجوری^۳، محمدجواد تقی‌پوریان^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران
۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
۴. استادیار گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

چکیده

نوع نگاه و نگرش به نیروی انسانی و نحوه توجه و مدیریت آن‌ها در هر عصری متفاوت است. اما نوع رفتار و عملکرد مدیران و رهبران سازمانی با بردستان تا حد زیادی به نگرش آن‌ها نسبت به قابلیت‌های زیردستان بستگی دارد. سرمایه روان‌شناختی به عنوان عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح شده است. هدف تحقیق حاضر ارائه مدل سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور است. در این راستا، برای گردآوری داده‌های کیفی جهت شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان دانشگاهی در سازمان‌های دانش‌محور استان مازندران بودند. روش انتخاب نمونه آماری روش نمونه‌گیری هدفمند بود و داده‌ها با روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد و از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شد. یافته‌های تحقیق ۷ بعد خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی، امیدواری، معنویت‌گرایی، چالش‌ها و موانع، راهبردها بود. نتایج نشان داد برنامه‌ریزی و محتوای دوره‌های آموزشی در سازمان باید به گونه‌ای تنظیم شود که بیشتر شامل سرمایه روان‌شناختی و آموزش کارآفرینی کارکنان باشد. با توجه به این که ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان از شاخص‌های توانمندی نظام اجتماعی به‌شمار می‌رود. این توانمندی به‌لحاظ علمی از طریق ارزیابی زندگی کارکنان باید مدنظر قرار گیرد. برنامه‌ریزی و محتوای دوره‌های آموزشی سازمان باید به گونه‌ای تنظیم شود که شامل سرمایه روان‌شناختی و آموزش کارآفرینی کارکنان باشد تا بازده کاری کارکنان و سازمان افزایش یابد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان‌های آموزش‌محور باید کیفیت زندگی کارکنان را براساس ابزار و امکانات موجود ارتقاء دهند. سازمان‌ها باید سطح استرس و تمایلات عاطفی منفی را کاهش دهند و باورهای غلط را اصلاح کنند.

کلیدواژگان: سرمایه روان‌شناختی، توسعه کارآفرینی، سازمان‌های آموزش‌محور، تحلیل مضمون

* نویسنده مسئول: محمدعلی نسیمی

رایانامه: ali_nassimi2002@yahoo.com

مقدمه

نوع نگاه و نگرش به منابع انسانی و چگونگی توجه و مدیریت آن‌ها در هر عصری متفاوت است (Jia et al., 2017). اگرچه در زمان‌های نه چندان دور توان بازو و کمیت کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده است، با ورود به عصر تکنولوژی، دانش و اطلاعات که طی آن بسیاری از کارها به دستگاه‌های پیشرفته سپرده شد، تخصص‌ها، مهارت‌ها و دانش نیروی انسانی مورد توجه دانشمندان علوم مدیریتی و تربیتی قرار گرفت (Welter & Scrimshire, 2021). با این حال نوع رفتار و کنش مدیران و رهبران سازمانی با زیردستان تا حد زیادی به نوع نگرش آن‌ها به قابلیت‌ها و توانمندی‌های زیردستان بستگی دارد (Luthans & Broad, 2022). تا پیش از این رفع نقص‌ها و اشتباهات نیروی انسانی و دادن بازخورد منفی به آن‌ها بیشتر مورد توجه مدیران منابع انسانی و متخصصان رفتار سازمانی قرار داشت و توجه اندکی به توانمندی‌ها و ظرفیت‌های آن‌ها و تلاش در جهت رشد و توسعه این توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها می‌شد (Guido et al., 2018). امروزه توان بالای ارتباطات و تکنولوژی نیز به این امر دامن زده و از طرفی دوره زمانی انحصار منابع و سرمایه‌های مالی و مادی سنتی را نیز کوتاه‌تر کرده، چراکه امکان تقلید و الگوبرداری از آن را نسبت به گذشته بسیار ساده و کم هزینه‌تر کرده است (Soleimanpour et al., 2018). امروزه کلیه صاحب‌نظران اتفاق نظر دارند که عامل انسانی در بهبود یافت پیامدهای سازمانی کلیه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دانش‌محور نقش عمده‌ای دارند (Kantajorn, 2022). امروزه مدیران متوجه این مطلب شده‌اند که حتی به شرط وجود بهترین منابع و امکانات، نبود نیروی انسانی توانمند، بالغ و خودشناخته و شاد که بتواند حداکثر بهره‌وری را از منابع به‌عمل آورد، نمی‌تواند تضمینی برای بهبود پیامدهای سازمانی باشد (Margaca et al., 2021). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌باشد (Sheykholeslami et al., 2019) که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Luthans & Broad, 2022). سرمایه روان‌شناختی عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت افراد و سازمان‌ها که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد (Tang, 2020). امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و استقامت (تاب‌آوری یا انعطاف‌پذیری) مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی هستند (Haroon Rashidi & Kazemian Moghadam, 2019). امیدواری حالتی انگیزشی است و سه مؤلفه عاملیت، طرح و هدف دارد. خوش‌بینی اسناد درونی بالنسبه ثابت و کلی در مورد حوادث مثبت است (Hartmann et al., 2022). خودکارآمدی به معنی اطمینان داشتن به توانایی‌های موردنیاز در دستیابی به موفقیت و باور به داشتن قدرت در غلبه بر تکالیف چالش‌انگیز است و تاب‌آوری را ظرفیت روانی مثبت برای برگشت، جهش از مصیبت و تغییر مثبت در جهت پیشرفت تعریف کرده‌اند که فرد را برای پذیرش مسئولیت آماده می‌کند (Prahizgar et al., 2017). در واقع (Luthans & Youssef, 2007) در توسعه چهارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به‌عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند (Rajaei et al., 2017). آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌شود (Zhao et al., 2020). بنابراین سرمایه روان‌شناختی از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است (Dezhban et al., 2020) که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد (Ghadimi Nouran & Younesi, 2016). در سال‌های اخیر پژوهش‌های تجربی فراوانی در زمینه تأثیرهای سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، عملکرد (Soltani Shal & Baledi, 2021) و تعهد سازمانی صورت گرفته است (Farid Afshar & Mohammadi, 2019). نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارد که رابطه معنی‌داری میان سرمایه روان‌شناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد (Bahmani et al., 2021). در مجموع

در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی به‌مثابه درون‌دادی در نظر گرفته می‌شود که برون‌داد آن، سطح عملکرد سازمان است. (Luthans & Youssef, 2007) با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقاء داد (Gao et al., 2020). در عصر حاضر که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمان‌ها به‌سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آن‌ها نیز رو به فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چندسویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوری‌ها و بهبود فرآیندها و هم به‌عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به‌شدت موردنیاز است؛ حتی می‌توان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن امروزی یکی از اصلی‌ترین راهبردهای بنیادی هر کشور محسوب کرد (Heydari Sarban, 2016). به‌طوری‌که یکی از معیارهای مهم تمایز کشورهای توسعه‌یافته و جهان سوم را می‌توان در میزان کارایی و عملیاتی کردن کارآفرینی در مفاهیم مختلف آن برشمرد (Xiaofen et al., 2019). 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 تنیدگی محیطی همراه است که باعث تنش در کار می‌شوند (Khosroshahi et al., 2011). به همین دلیل کارآفرینی باید دارای درجه معینی از سرسختی روان‌شناختی باشد که آن را در این‌جا سرمایه روان‌شناسی مثبت یا به اختصار سرمایه روان‌شناسی مفهوم‌سازی می‌کنیم (Heshmatifar et al., 2021). بسیاری از مواقع، سرمایه مالی زمانی که درباره ریسک کارآفرینی فکر می‌شود (چه به‌صورت سرمایه ثابت در گردش و چه به‌صورت رشد سرمایه) به ذهن‌خطور می‌کند، با این وجود دیگر انواع سرمایه هم ارزش تفکر را دارند (Chevalier et al., 2022). این سرمایه‌ها سرمایه اجتماعی، انسانی و اخیراً سرمایه روان‌شناختی است که تماماً به‌صورت دارائی‌ها و منابع نامحسوس توسط افرادی که در کارآفرینی ریسک می‌کنند فراهم می‌شود (Kohan Hoosh Nejad et al., 2019). درحالی‌که سرمایه اجتماعی، انسانی و مالی در میان اعضاء تا حدی متفاوت است، همه اعضاء باید سطح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را داشته باشند تا موفقیت کارآفرینی تضمین شود. بر پایه نظر برخی محققان سرمایه روان‌شناختی نه تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت کارآفرینانه می‌باشد بلکه می‌تواند به‌عنوان انگیزه بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد (Baluku et al., 2018). با توجه به موانع موجود در مسیر کارآفرینان و عدم استفاده مطلوب از ظرفیت این رویکرد، بدیهی است مطالعه سرمایه روان‌شناختی و تأثیر آن روی کارآفرینی سازمانی از مهم‌ترین دغدغه‌های محققان علوم مدیریت می‌باشد. افزایش ناگهانی میل به سرمایه‌گذاری در آموزش کارآفرینی و کارآفرینی آموزش پس از چندین دهه تحقیق، گویای این حقیقت است که کارآفرینی قابلیت رشد و توسعه دارد. بدین‌سان توجه به ویژگی‌ها و عواملی که می‌تواند منجر به بروز کارآفرینی شود همواره مورد توجه بوده است. نگارنده با در نظر گرفتن تغییرات اساسی در رویکرد روان‌شناسی و ورود سرمایه روان‌شناختی به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی در طی یک دهه گذشته و نیز تأثیر مثبت آن بر بهبود کارآفرینی سازمانی، سؤال پژوهشی مرتبط با مباحث بیان‌شده این است که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور چیست؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به ماهیت اکتشافی موضوع در مورد ارائه مدل سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور و تبیین عمیق مؤلفه‌های مؤثر بر آن‌ها تحقیق حاضر از نظر روش‌شناسی کیفی است. در ابتدا بررسی مبانی نظری و انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام و در ادامه به شناسایی عوامل تأثیرگذار در این حوزه

منتج شد. همچنین در این روش با توجه به داده‌های کیفی مقوله‌های جدیدتری شناسایی شد. تحقیق حاضر از لحاظ جهت‌گیری پژوهش جز تحقیقات بنیادی است. افق تحقیق حاضر تک‌مقطعی است و گردآوری داده‌ها با روش مرور سیستماتیک تحقیقات پیشین و مصاحبه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش خبرگان دانشگاهی در سازمان‌های دانش‌محور استان مازندران بود. روش انتخاب نمونه آماری، نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شد. به همین جهت ۱۵ خبره تا رسیدن به اشباع انتخاب شدند. معیار انتخاب خبرگان شامل داشتن تحصیلات مرتبط با موضوع تحقیق، داشتن تجربه کاری بالای ۵ سال در سازمان‌های آموزش‌محور، آگاه در حوزه مدیریت و کارآفرینی و علاقمند به مشارکت و بیان دیدگاه‌ها و تجربیات بود.

ابزار پژوهش

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سؤالات مصاحبه به صورت ۱- تعریف شما از سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی سازمان‌های آموزش‌محور چیست؟ ۲- از نظر شما سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی سازمانی چه شرایط و ویژگی‌هایی را شامل می‌شود؟ ۳- چگونه می‌توان سازمان‌ها را به سمت سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی سازمانی هدایت کرد؟ ۴- چالش‌ها و موانع پیش‌روی سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر کارآفرینی سازمانی چیست؟ ۵- چگونه می‌توان چالش‌ها و موانع پیش‌روی سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر کارآفرینی سازمانی را برطرف کرد؟ ۶- راهکار شما برای اجرایی کردن سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی سازمانی) مطرح گردید. مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۷۰ دقیقه متغیر بود و مصاحبه‌ها با رضایت شرکت‌کنندگان با استفاده از دستگاه ضبط صوت، ضبط و سپس کلمه به کلمه بر روی کاغذ پیاده شد و به شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعات اطمینان داده شد. مصاحبه‌ها در دو نوبت (یک‌بار به منظور گردآوری اطلاعات و بار دوم به منظور تأیید اطلاعات) انجام شد. در طراحی سؤالات برای دریافت اطلاعات و داده‌های لازم، ادبیات نظری در زمینه سرمایه روان‌شناختی را مدنظر قرار داده است. سؤالات مصاحبه به گونه‌ای مطرح شده‌اند که از نظر پویایی به ارتقاء یک تعامل مثبت و مؤثر منجر گردند. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی با روش تحلیل مضمون الگوی تحلیل تم (Braun & Clarke, 2006) صورت گرفت.

یافته‌ها

در این قسمت از تحقیق با ۱۵ نفر از خبرگان مصاحبه شد که در مصاحبه ۱۴ داده‌ها به اشباع رسید. از مجموع ۱۵ نفر ۶۰ درصد (۹ نفر دارای مدرک دکتری و ۴۰ درصد (۶ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. ۱۳ درصد (۲ نفر) دارای سابقه ۱ تا ۱۰ سال و ۶۰ درصد (۹ نفر) دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال و همین‌طور ۲۷ درصد (۴ نفر) دارای سابقه ۲۱ سال به بالا بودند. ۴۰ درصد (۶ نفر) دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۰ درصد (۶ نفر) دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰ درصد (۳ نفر) دارای سن ۵۱ سال به بالا بودند. ۴۷ درصد (۷ نفر) زن و ۵۳ درصد (۸ نفر) مرد بودند. تمام مراحل تحلیل تم با رویکردی که (Braun & Clarke, 2006) در ۶ مرحله زیر به تفصیل توضیح داده‌اند آورده شده است.

مرحله ۱ آشنایی با داده‌ها: در پژوهش کنونی، محقق قبل از این که کدگذاری داده‌ها را شروع کند همه مصاحبه‌های ضبط‌شده را به صورت دست‌نوشته اول روی کاغذ نوشته و یک‌بار هم مجدداً مصاحبه را گوش کرده و با دست‌نوشته مقایسه کرد تا جمله‌ای از قلم نیفتاده باشد، سپس دست‌نوشته‌ها را در نرم‌افزار ورد تایپ نموده و مجدداً یک‌بار کل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها را خوانده است. در واقع از آغاز همین مرحله، یادداشت‌برداری و علامت‌گذاری معانی که در مراحل بعدی به آن‌ها نیاز پیدا خواهد شد شروع شده است. مرحله ۲ ایجاد کدهای اولیه: مرحله دوم زمانی شروع می‌شود

که محقق داده‌ها را خوانده و با آن‌ها آشنایی پیدا کرده است. محقق در این مرحله متن مصاحبه‌های تایپ‌شده در نرم‌افزار ورد را به نرم‌افزار مکس کیودا منتقل کرده و مصاحبه را کدگذاری نمود که در مجموع ۲۱۳ کد اولیه به دست آمد. مرحله ۳ جستجوی کدهای گزینشی: در این مرحله محققان کدهای ناقص یا نامرتبط و همچنین کدهای تکراری را کنار گذاشتند تا به این تعداد کد گزینشی دست یافتند. در مصاحبه ۱۴ و ۱۵ به دلیل رسیدن به اشباع کدهای جدیدی شناسایی نشد. مرحله ۴ شکل‌گیری تم‌های فرعی: در این مرحله کدهای گزینشی را که در مرحله قبل شناسایی شد، بررسی و اصلاح می‌گردند و توسعه داده می‌شوند. که از ۱۳۳ کد گزینشی در مرحله قبل ۷۷ تم پایه در این مرحله استخراج شد و همچنین در مرحله کنونی محقق با تجمیع کدهای گزینشی در گستره‌های معنایی وسیع‌تر به تم‌های فرعی و اصلی می‌رسد؛ که ۱۵ تم فرعی نیز شناسایی شده و ایده‌هایی در رابطه با نام‌گذاری تم‌های اصلی به ذهن محقق متبلور شد. مرحله ۵ تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی: تحلیل تم بر مبنای تقسیم تم‌ها در شبکه مضامین، به تم‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر انجام شده است. در جدول ۱ تم‌های فرعی استخراج‌شده که تم‌های سازمان‌دهنده هم نامیده می‌شوند به ۵ تم اصلی یا همان مضامین فراگیر تحقیق دسته‌بندی شدند.

Table 1: Naming the main themes of the psychological capital model

Main Themes	Sub Themes
Self-efficacy	Self-Knowledge
Resilience	Individual Development
	Endurance
Optimism	Stress Management
	Good Faith
Hope	Selective Attention
	Goal Oriented Energy
Spirituality	Striving Towards the Goal
	Theism
Challenges and obstacles	Moral Values
	Cultural Challenges
	Organizational Barriers
Strategies	Educational Strategies
	Create Job Satisfaction
	Organizational Strategies

مرحله ۶ تهیه گزارش: مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌های اصلی کاملاً انتزاعی و منطبق با ساختارهای زمینه‌ای تحقیق در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. که در پایان تحقیقات ارائه خواهد شد. مضامین فراگیر استخراج‌شده، ابعاد اثرگذار بر سرمایه روان‌شناختی در ۷ مضمون فراگیر و در ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده و ۷۷ مضمون پایه تعیین و معرفی شده‌اند. جهت اعتباردهی فرایند کدگذاری و کنترل کیفیت در بخش کیفی ابعاد و مؤلفه‌های مدل سرمایه روان‌شناختی از شاخص کاپای کوهن و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۸۹۷ محاسبه شد که در سطح توافق‌پذیری عالی قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با خبرگان حوزه سازمان‌های آموزش محور ۷ بعد خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی، امیدواری، معنویت‌گرایی، چالش‌ها و موانع، راهبردها به‌عنوان شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های آموزش استخراج شد. بعد خودکارآمدی دارای دو مؤلفه

خودشناسی و توسعه فردی است. به‌طور مثال مصاحبه‌شونده اول بیان می‌نماید که "اشخاصی که دارای سرمایه روان‌شناختی هستند به‌نوعی به خودشناسی رسیده‌اند". خودکارآمدی در واقع ساختار شناختی است که در هر کاری و از جمله در توسعه کارآفرینی به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین خصوصیات و نگرش‌ها و دیدگاه‌ها و تبدیل آن‌ها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌نماید. بنابراین در هر اقدامی آن‌چه برای شروع لازم است، فرایند خودشناسی و توسعه فردی است که بروز آن به شکل خودکارآمدی متجلی می‌شود و بحث توسعه کارآفرینی هم از این قاعده مستثنی نیست و به‌نوعی نقش واسطه‌ای و کلیدی در این زمینه ایفاء می‌نماید. شاخص‌های خودشناسی براساس خودکنترلی، خودباوری، مشارکت جمعی، اعتماد به نفس، خودتنظیمی، واقع‌گرا بودن و سلامت روحی شکل می‌گیرند. اگر بتوان باتوجه به این شاخص‌ها که تأثیر مستقیم بر عقاید خودکارآمدی دارند با انجام آموزش‌هایی سطح خودکارآمدی کارآفرینی را افزایش داد، می‌توان امیدوار بود که میزان اقدامات کارآفرینانه در سازمان‌های آموزش‌محور فراتر خواهد رفت و منجر به ایجاد رفاه و توسعه اجتماعی در سطح کلان جامعه خواهد شد. علاوه بر خودشناسی، توسعه فردی نیز یکی از عوامل اولیه و بسیار مهمی است که در استراتژی، ساختار و فرایند هر تلاش سازمان‌یافته‌ای مثل توسعه کارآفرینی در سازمان‌های آموزش‌محور نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای دارد. خودشناسی و توسعه فردی می‌تواند به‌طور قدرتمندانه‌ای در ایجاد و یا تباهی کارآفرینی در کشورها نقش داشته باشد. از دیدگاه مصاحبه‌شونده چهارم توسعه فردی یعنی این که "افراد همیشه در حال توسعه و بهبود توانایی‌های خود هستند." شاخص‌های توسعه فردی براساس هدفمندی، برنامه‌ریزی، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، انطباق با تغییرات، خلاقیت، نوآوری، عملگرایی، استفاده از تجربیات دیگران، مهارت بین‌فردی و به‌روزرسانی شکل می‌گیرند. نتایج یافته‌شده در این بعد با پژوهش‌های (Luthans & Youssef, 2007; Baluku et al., 2011; Khosroshahi et al., 2016; Ghadimi Nouran & Younesi, 2017; Rajaei et al., 2017; Jia et al., 2017; Haroon et al., 2018; Guido et al., 2018; Sheykholeslami et al., 2019; Farid Afshar & Mohammadi, 2019; Xiaofer et al., 2020; Gao et al., 2020; Xiaofer et al., 2020; Rashidi & Kazemian Moghadam, 2019; Welter, 2021; Chevalier et al., 2022; Heshmatifar et al., 2021; Margaça et al., 2021; Scrimpsire & Kantajorn, 2022) هم‌راستا است.

بعد تاب‌آوری دارای دو مؤلفه استقامت و مدیریت استرس است. تاب‌آوری، فرایند سازگاری با مشکلات، آسیب‌ها، وضعیت‌های غمناک، تهدیدها یا حتی منابع مهم استرس مثل شکست تجاری است. مصاحبه‌شونده یازدهم بیان می‌کند که "این افراد از مشکلات، مصایب و حوادث ناگوار روزگار اظهار شکوه نمی‌کنند و استقامت می‌کنند." تاب‌آوری وضعیتی عادی و نه شگفت‌آور است. استقامت خصلت مشترکی است که همه کارآفرینان آن را دارند. کارآفرینان به تغییرات پاسخ می‌دهند و در برابر مشکلات پایداری می‌کنند. آن‌ها دیگران را در اشتباهات خود مقصر نمی‌دانند و از شکست به‌عنوان یک درس استفاده می‌کنند. به علت وجود موانع مشترک بر سر راه توسعه کارآفرینی و مقایسه کارآفرینی با سازمان‌هایی که وجود دارند، به آسانی می‌توان فهمید کارآفرین باید به مراتب بیش از یک مدیر، حالت روان‌شناختی مثبت‌گرا و استقامت از خود نشان دهد. شاخص‌های استقامت براساس صبوری، قدرت تحمل بالا، روحیه شکست‌ناپذیری و جسارت داشتن شکل می‌گیرند. مدیریت استرس نیز ویژگی مشترک در میان کارآفرینان است و نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان نیروی وادارنده مهمی در تجارت محسوب می‌شود. اگر کارآفرین نتواند استرس‌ها و تنش‌ها را با موفقیت پشت سر بگذارد، هر تجارتی با مشکل مواجه خواهد شد. از دیدگاه مصاحبه‌شونده نهم "این اشخاص بر خودشان مسلط هستند و استرس‌ها را مجموعه کنترل می‌نمایند." همچنین باید بتواند واقعیت شرایط را بپذیرد و با آن سازگار باشد. شاخص‌های مدیریت استرس براساس توانایی حل مسأله، چالش‌پذیری، تحمل ابهام و دقت در کار شکل می‌گیرند. نتایج یافته‌شده در این

بعد با پژوهش‌های (2021) Heshmatifar et al.؛ (2019) Sheykholeslami et al.؛ (2019) Haroon Rashidi & Kazemian؛ (2016) Moghadam؛ (2016) Heydari Sarban & Majnoni Totakhana؛ (2016) Ghadimi Nouran & Younesi؛ Hartmann et al.؛ (2022) Welter & Scrimpschire؛ (2020) Gao et al.؛ (2020) Xiaofen et al.؛ (2018) Baluku et al.؛ (2017) Jia et al.؛ (2011) Khosroshahi et al. و (2007) Luthans & Youssef هم‌راستا است.

بعد خوش‌بینی دارای دو مؤلفه حسن‌ظن و توجه انتخابی است. خوش‌بینی طرف مثبت احساسی است که در توصیف حوادث بد و خوب به کار می‌رود. از دیدگاه مصاحبه‌شونده هفتم "این افراد مثبت‌نگر همیشه به دنبال حل مسئله هستند." افراد خوش‌بین در رویارویی با دشواری‌ها به دنبال هدف‌های با ارزش خود ادامه می‌دهند و با به‌کارگیری راهبردهای کنار آمدن مؤثر، خودشان و حالت‌های شخصی‌شان را تنظیم می‌کنند تا این‌که بتوانند به هدف‌های خود برسند. حسن‌ظن یک انتظار کلی است دایر بر این‌که در آینده بیشتر رویدادهای خوب اتفاق خواهد افتاد تا رویدادهای بد. افراد دارای حسن‌ظن، عقب‌نشینی‌ها، شکست‌ها و بدبختی‌ها را موقتی، مختص به موقعیتی خاص و ناشی از علل بیرونی می‌دانند. شاخص‌های حسن‌ظن براساس تفسیر منطقی و انتظار مثبت شکل می‌گیرند. افراد خوش‌بین معمولاً آدم‌های اهل مقابله‌ای فعال هستند که بیشتر برای حل مشکلات تلاش می‌کنند تا پرهیز از مشکلات. آن‌ها مثبت‌اندیش، آینده‌نگر و دارای تعاملات فردی مثبت هستند. نتایج یافته‌شده در این بعد با پژوهش‌های (2019) Sheykholeslami et al.؛ (2019) Farid Afshar & Mohammadi؛ (2019) Haroon Rashidi & Kazemian Moghadam؛ (2017) Prahizgar et al.؛ (2022) Chevalier et al.؛ (2021) Welter & Scrimpschire؛ (2020) Xiaofen et al.؛ (2018) Baluku et al.؛ (2017) Jia et al.؛ (2011) Khosroshahi et al. و (2007) Luthans & Youssef هم‌راستا است.

بعد امیدواری دارای دو مؤلفه انرژی معطوف به هدف و تلاش در مسیر هدف است. مصاحبه‌شونده سوم بیان می‌نماید که "این افراد همیشه با یک نگاه روشن به آینده امیدوارند." امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت‌سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیرقابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد. داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه موردنظر یا دلخواه است. امیدواری مستلزم نوعی انرژی و اراده برای تعقیب هدف‌ها است. شاخص‌های انرژی معطوف به هدف براساس امید به آینده، انگیزه و پشتکار شکل می‌گیرند. علاوه بر این دیگر عناصر تشکیل‌دهنده امیدواری، تلاش در مسیر هدف با برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف‌ها را نیز دربر می‌گیرد. به‌عبارت دیگر امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است. شاخص تلاش در مسیر هدف براساس دوراندیشی شکل می‌گیرد. نتایج یافته‌شده در این بعد با پژوهش‌های (2019) Sheykholeslami et al.؛ (2016) Heydari Sarban & Majnoni Totakhana؛ (2022) Chevalier et al.؛ (2020) Gao et al.؛ (2020) Xiaofen et al.؛ (2018) Baluku et al.؛ (2011) Khosroshahi et al. و (2007) Luthans & Youssef هم‌راستا است.

بعد معنویت‌گرایی دارای دو مؤلفه خداباوری و فضایل اخلاقی است. از دیدگاه مصاحبه‌شونده دهم "بزرگترین ویژگی در افراد دارای سرمایه اجتماعی امید به لطف و بزرگی خداوند است." دین اسلام خوش‌بینانه‌ترین نگرش و نگاه به خدا، انسان، جهان هستی و زندگی را فراروی بشر قرار می‌دهد. خداوند متعال در آیات متعدد قرآن کریم، انسان را به تفکر، تدبر و تعقل در نشانه‌های انفسی و آفاقی دعوت کرد، از او می‌خواهد به یادآوری و توجه به نعمت‌ها، زیبایی‌ها و شگفتی‌های جهان هستی بپردازد تا از این راه، به مبداء و خاستگاه این نعمت‌ها و زیبایی‌های وجودی پی ببرد، به او ایمان آورد، سر تسلیم و بندگی به درگاه پاکش بساید و شکرگزار نعمت‌های او باشد. در این تحقیق شاخص‌های خداباوری براساس امید

به خدا، توسل به ائمه، درستکاری شکل می‌گیرند. تعالیم دینی مملو از مفاهیم سازنده به‌منظور توسعه سرمایه روان‌شناختی و بالابردن فضایل اخلاقی کارکنان در درون سازمان‌های گوناگون است. مؤمن برخی از رویدادها را از جانب خداوند برای آزمایش خویش می‌داند و برخی از آن‌ها را محصول رفتارهای نابهنجار خویش در نظر می‌گیرد و در برابر رویدادهای نوع اول صبر و بردباری پیشه می‌کند و آن‌ها را نردبان ترقی و تکامل مادی و معنوی خویش قرار می‌دهد. بعد چالش‌ها و موانع با دو مؤلفه چالش‌های فرهنگی و موانع سازمانی همراه است. چالش‌های فرهنگی نیز بر کارکردهای روان‌شناختی منابع انسانی فشار قابل ملاحظه‌ای را اعمال می‌کند. مصاحبه‌شونده دوم بیان می‌نماید که "برای ارتقای روان‌شناختی کارکنان و مدیران نیاز به آموزش‌های فرهنگی به‌روز دارند. در نتیجه با توانمندسازی افراد می‌توان سطح سرمایه روان‌شناختی در سطوح مختلف را بالا برد." کنترل چالش‌های فرهنگی به‌طور نسبی بیشتر در اختیار مدیریت و کارکنان سازمان قرار دارد. گرچه چالش‌های فرهنگی داخلی در چهارچوب کنترل مدیریت سازمان قرار دارند، اما در تعامل با چالش‌های فرهنگی محیط خارجی از آن‌ها نیز متأثرند و بر آن‌ها نیز اثر می‌گذارند، برخی سازمان‌ها ممکن است فرهنگ و هنجار خود را در محیط کلان عمومی سازند و یا به گونه‌ای تعیین‌کننده محیط بیرونی را متأثر سازند. در این تحقیق شاخص‌های چالش‌های فرهنگی براساس فرهنگ جامعه، فرهنگ خانوادگی و نداشتن جامعیت فرهنگی شکل می‌گیرند. بعد راهبردها در این تحقیق دارای سه مؤلفه راهبردهای آموزشی، ایجاد رضایت شغلی و راهبردهای سازمانی است. آموزش افراد برای تسلط بر حرفه، الگو قرار دادن دیگران و ترغیب اجتماعی و روانی به‌دلیل بازخوردی که ایجاد می‌کنند مانند احترام، اعتماد و حمایت گروه و سازمان از فرد باعث تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌شود. مدیران باید برای کارکنان خود فرصت‌هایی را به‌وجود آورند تا توسط افراد موفق آموزش ببینند. مدیران همچنین می‌توانند کارکنان خود را با مشاورانی که تجربیاتی همچون تجربه آنان داشته‌اند، همدم و همراه سازند. در این تحقیق شاخص‌های راهبردهای آموزشی براساس آموزش‌های فرهنگی در سازمان، برگزاری کلاس‌های مشاوره، جلسات انگیزشی، تهیه بسته‌های آموزشی روان‌شناختی، ارتقاء مهارت کارکنان و جامعه‌پذیری فردی شکل می‌گیرند. به دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان نیروی انسانی سازمان‌های آموزش‌محور پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزی و محتوای دوره‌های آموزشی این سازمان را به گونه‌ای تنظیم کنند که بیشتر شامل سرمایه روان‌شناختی و آموزش کارآفرینی کارکنان باشد که از این طریق راندمان کاری کارکنان و سازمان بالا برود. برای به حداکثر رساندن راندمان دوره‌ها و توسعه کارآفرینی کارکنان، تمرکز دوره‌ها و محتوای آن‌ها را بیشتر بر خود موضوع کارآفرینی استوار کنند و به کارکنان در ازای پیشنهادهای ارزنده و مؤثر، پاداش داده شود. سازمان‌ها برای بالا نگه داشتن سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی باید هرچه بیشتر بر ویژگی‌های مشترک کارکنان تمرکز کرده و کارکنان را به‌صورت یک تیم درآورد و در این بین با استفاده از سیستم تشویق مقتضی در قبال افرادی که مثلاً در بروز مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی به‌صورت مختار از خود رغبت نشان می‌دهند، به فعال نگه داشتن این خصیصه در بین کارکنان خود اقدام کنند. ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان، شاخص توانمندی نظام اجتماعی به شمار می‌رود. این توانمندی به‌لحاظ علمی از طریق ارزیابی زندگی کارکنان مدنظر قرار می‌گیرد. بنابراین سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان‌های آموزش‌محور باید براساس ابزار و امکانات موجود کیفیت زندگی کارکنان را ارتقاء دهند. نوعی تعادل و یکپارچگی فعال در کارکنان به‌وجود آورند و با یک نظام تبلیغاتی به تقویت مناسبات و همبستگی‌های اجتماعی بپردازند.

پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌هایی جهت ارتقای سلامت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های آموزش‌محور و رشد عوامل تأثیرگذار بر تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و خودکارآمدی آن‌ها، این گروه را که نقشی مهم در رشد و پویایی جامعه دارند افزایش داد. پیشنهاد می‌شود سازمان‌های آموزش‌محور برای کارکنان برنامه‌های آموزشی مناسبی در جهت

توانمندسازی، افزایش مهارت‌های زندگی و قدرت تطابق افراد، افزایش میزان سرمایه روان‌شناختی تدارک ببینند تا ضمن افزایش سطح سلامت اجتماعی آن‌ها، قدرت مقابله مؤثر آن‌ها در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی ناشی از تعارض‌ها بهبود یابد. با توجه به آن که حالات مثبت عاطفی خودکارآمدی را افزایش و حالات منفی عاطفی خودکارآمدی را کاهش می‌دهند، برای تغییر باورهای کارآمدی پیشنهاد می‌شود، مدیران توان جسمانی کارکنان را افزایش، سطح استرس و گرایش‌های منفی عاطفی را کاهش و سوءبرداشت‌های حالات بدنی را اصلاح کنند. توجه و تأکید بر انگیزش‌های درونی از طریق دل‌انگیز کردن کارها و احترام به شخصیت افراد و اهمیت به نظرات کارکنان، تمسک به ابزارهای تشویقی برای اصلاح، تثبیت و تقویت رفتارهای مناسب پیشنهاد می‌شود. ارتباط خوب و مداوم مدیر با زیردستان، باعث وفاداری آنان به وی گردیده و در محیط کار، تعهد و مسؤولیت‌پذیری را گسترش می‌دهد. ارتباط مدیر با اعضای سازمان اگر به تنهایی در چهارچوب خشک اداری و کاری باشد، دستاوردهای مقطعی کاذبی به دنبال خواهد داشت. اما اگر مدیر بین خود و زیردستان فاصله‌ای نبیند و روابط غیررسمی، براساس عاطفه و محبت و اخوت دینی شکل گیرد می‌توان به ثمره آن امیدوار بود. مدیران می‌توانند با برنامه‌ریزی دقیق و هدف‌گذاری در سازمان باعث پیش‌بینی آینده و تعیین مسیر و مصمم شدن کارکنان در ادامه راه شوند و از این طریق از عدم موفقیت‌ها کاسته و تاب‌آوری تقویت می‌شود. تقویت فضای معنویت از سوی مدیران در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان با آرامش و توکل بیشتری با مشکلات روبه‌رو شوند. تغییر نگرش افراد در سطوح مختلف نسبت به تغییر و تحولات مثبت سازمانی. در این پژوهش محدودیت بررسی مدل در سازمان‌های آموزش‌محور بود که باعث می‌شود تا تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها با احتیاط صورت گیرد، لذا براساس یافته‌های تحقیق ارائه مدل سرمایه روان‌شناختی مبتنی بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های صنعتی و کسب و کارهای کوچک به‌منظور انجام تحقیقات آتی به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود.

تشریح و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از خبرگان دانشگاهی سازمان‌های آموزش‌محور استان مازندران که در انجام این پژوهش همکاری لازم را داشتند، قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Bahmani, A., Zamanian, A., & Aslani F. (2021). Explaining the mediating role of empathy in the relationship between psychological capital and social entrepreneurship of rural women (case study: choobast village). *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 7(14), 87-94. (Persian) <https://doi.org/10.52547/jea.7.14.87>
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Bantu, E., & Otto, K. (2018). Psychological capital and entrepreneurial outcomes: the moderating role of social competences of owners of micro-enterprises in East Africa. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0113-7>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Chevalier, S., Calmé, I., Coillot, H., Le Rudulier, K., & Fouquereau, E. (2022). How can students' entrepreneurial intention be increased? The role of psychological capital, perceived learning from an entrepreneurship education program, emotions and their relationships. *Europe's Journal of Psychology*, 18(1), 84. <https://doi.org/10.5964/ejop.2889>
- Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020). The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of Working Hours and Type of Shift Work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 259-282. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.34548.1200>
- Farid Afshar, A., & Mohammadi, M. (2019). Development of psychological capital with emphasis on the component of forgiveness in Nahj al-Balagha. *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 12(45), 19-32. (Persian) [doi: 20.1001.1.22287264.1398.12.45.1.2](https://doi.org/10.22287264.1398.12.45.1.2)
- Gao, Q., Wu, C., Wang, L., & Zhao, X. (2020). The entrepreneur's psychological capital, creative innovation behavior, and enterprise performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 1651. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01651>
- Ghadimi Nouran, M., & Younesi, J. (2016). Construction and validation the psychological capital scale and its relation to psychological well-being. *Quarterly of Educational Measurement*, 7(25), 159-186. (Persian) <https://doi.org/10.22054/jem.2017.5385.1169>
- Guido, A., Chiara, C., Fred, L., & Laura, B. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Haroon Rashidi, H., & Kazemian Moghadam, K. (2019). The relationship between psychological capitals with creativity women managers in schools in Dezful. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 8(3), 25-42. (Persian) https://journal.bpj.ir/article_664018.html
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., & Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of Small Business Management*, 60(1), 1-39. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>
- Heshmatifar, L., Liaghatdar, M., & Abedi, A. (2021). A meta-analysis of entrepreneurial psychological correlations in Iran. *Career and Organizational Counseling*, 13(1), 55-70. (Persian) <https://doi.org/10.48308/JCOC.2021.100600>
- Heydari Sarban, V., & Majnoni Totakhana, A. (2016). The role of psychological capital in promoting rural entrepreneurship in east Azerbaijan province. *Journal Space Economy & Rural Development*, 6 (22), 118-97. (Persian) <https://serd.khu.ac.ir/article-۱-۲۹۶۱-fa.html>
- Jia, X., Yan, L., & Beth, C. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 969-985. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0126>
- Kantajorn, S. (2022). Positive psychological capital and entrepreneurial characteristics in entrepreneurs, social enterprises, community enterprises, juristic person affecting creating shared value of business and society in textile and clothing industry, Northeastern Thai. *Journal of Positive School Psychology*, 949-959.

- Khosroshahi, J., Hashemi, T., & Beyrami, M. (2011). The relation between psychological capital and personal characteristics. *Journal of Shahid Beheshti University*, 17(6), 312-318. <https://pajoohande.sbm.ac.ir/article-1-1420-fa.html>
- Kohan Hoosh Nejad, R., Khanifar, H., Talebi, K., & Rezaian, A. (2019). Explain the role of entrepreneurial psychological capital on new venture creation: mediator role of entrepreneurial intention (Case: Medical equipment companies). *Organizational Culture Management*, 17(2), 193-218. (Persian) <https://doi.org/10.22059/JOMC.2019.273668.1007700>
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*, 51(2), 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., Sánchez-García, J. C., & Cardella, G. M. (2021). The roles of psychological capital and gender in university students' entrepreneurial intentions. *Frontiers in Psychology*, 11, 615910. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.615910>
- Prahizgar, M. M., Pirali, A., & Siyadat, S. (2017). The survey on the role of psychological capital components on organizational entrepreneurship (Case study: Traffic police of Bushehr city). *Naja Human Resources*, 8(49), 91-116. (Persian) <https://www.magiran.com/paper/1862076>
- Rajaei, A., Nadi, M. A., & Jafari, A. (2017). Psychometric characteristics of positive psychological capital scale among staff employees of education in Isfahan. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 18(3), 94-108. (Persian) https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_538047.html
- Sheykholeslami, A., Karimianpoor, G., & Kiani, A. (2019). The prediction of entrepreneurial intention of university students based on psychological capital and career adaptability. *Journal of Research in Educational Science*, 13(44), 89-103. (Persian) <https://doi.org/10.22034/jiera.2019.170416.1794>
- Soleimanpour Omran, M., Esmaeili Shad, B., & Mortazavi Kiasari, F. (2018). The relationship between psychological empowerment and organizational entrepreneurship by examining the intermediate role of identifying entrepreneurial opportunities. *Journal of Human Capital Empowerment*, 1(1), 13-24. (Persian) https://jhce.rasht.iau.ir/article_543210.html?lang=en
- Soltani Shal, Z., & Baledi, G. (2021). Psychological and organizational variables affecting nurses' resilience in COVID-19 pandemy: A qualitative study. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 379-402. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38642.1244>
- Tang, J. J. (2020). Psychological capital and entrepreneurship sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11, 866. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00866>
- Welter, C., & Scrimshire, A. (2021). The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing Insights*, 16, e00267. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00267>
- Xiaofen, Y., Donghua, L., Chia-Han, T., & Chunhsien, W. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*, 24(5), 420-437. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0103>

Zhao, J., Wei, G., Chen, K. H., & Yien, J. M. (2020). Psychological capital and university students' entrepreneurial intention in china: mediation effect of entrepreneurial capitals. *Frontiers in Psychology*, 10, 2984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02984>

