

## تحلیل تأثیر مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان

مریم موسیوند<sup>۱</sup>، علی صفایی شکیب<sup>۲</sup>، \*پوریا عطائی<sup>۳</sup>، بابک عبدالملکی<sup>۴</sup>

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۸ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۲۴)

## Analyzing Effect of Psychological Capital Components on Identifying Entrepreneurial Opportunities of Agriculture Jihad Organization Staffs of Hamedan Province

Maryam Mousivand<sup>1</sup>, Ali Safaei Shakib<sup>2</sup>, \*Pouria Ataei<sup>3</sup>, Babak Abdolmaleki<sup>4</sup>

1. Faculty Member, Payame Nour University

2. Faculty Member, Payame Nour University

3. Ph.D. Student, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

4. Ph.D. Student, Tehran University, Tehran, Iran

(Received: 27/Feb/2016 Accepted: 13/June/2016)

### Abstract:

The main aim of this study is to analyze effect of psychological capital components on identifying entrepreneurial opportunities of Agriculture Jihad Organization staffs of Hamedan Province. Sample size was 245 staffs that selected through simple random sampling method. The data were obtained through two questionnaires of psychological capital (Luthans et al., 2007) and entrepreneurial opportunities (Puhakka, 2010). Face validity of the questionnaire was obtained through an experts' panel and reliability was obtained through pilot testing and calculating Cronbach's alpha (psychological capital= 0.88, entrepreneurial opportunities= 0.91). Finding's showed that psychological capital and entrepreneurial opportunities of Agriculture Jihad Organization staffs respectively was low to medium and medium. The results indicate a significant positive relationship ( $r= 0.766$ ) between psychological capital and distinguish entrepreneurial opportunities ( $p= 0/001$ ). The variables of self-efficiency, hope, resilience and optimism respectively have had most effect on identifying entrepreneurial opportunities. Finally, psychological capital dimensions were significant predictors to recognize entrepreneurial opportunities ( $p < 0.01$ ).

**Keywords:** Psychological Capital, Entrepreneurial Opportunities, Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province.

**JEL:** Q10, Q16, Q19.

### چکیده:

هدف اصلی این تحقیق، ارزیابی مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و رابطه آن با تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان است. ۲۴۵ نفر از کارکنان این سازمان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و فرصت‌های کارآفرینانه پوهاکا (۲۰۱۰) انجام و با استفاده از آزمون راهنما و محاسبه آلفای کرونباخ، اعتبار پرسشنامه سرمایه روانشناختی (۰/۸۸) و فرصت‌های کارآفرینانه (۰/۹۱) محاسبه شد. یافته‌ها نشان داد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی به ترتیب ضعیف رو به متوسط و متوسط بود. نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار ( $r=0/766$ ) بین سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان بود ( $p=0/001$ ). متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی متغیر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه داشته‌اند. در نهایت، ابعاد سرمایه روانشناختی، پیش‌بینی کننده‌های معنی‌داری برای تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه بودند ( $p < 0/01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه روانشناختی، فرصت کارآفرینانه، سازمان جهاد کشاورزی استان همدان.

**طبقه‌بندی JEL:** Q19, Q16, Q10.

\* نویسنده مسئول: پوریا عطائی

E-mail: ataeip@yahoo.com

\*Corresponding Author: Pouria Ataei

## ۱- مقدمه

(آوی و همکاران، ۲۰۱۰؛<sup>۱</sup> لوتانس و یوسف، ۲۰۰۴؛ ۲۰۰۷). اولین مؤلفه سرمایه روانشناختی خودکارآمدی یا به تعبیر آشناتر اعتماد به نفس است (لوتانس و آولیو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸: ۵۵۱). بندورا<sup>۱۲</sup> خودکارآمدی را به صورت قضاوت یا باور فرد درباره اینکه چگونه می‌تواند اقدامات لازم برای رسیدن به موقعیت مورد انتظار را مدیریت کند، تعریف کرده است (بندورا، ۱۹۸۲: ۱۲۹).

تاب‌آوری اصطلاحاً چنین تعریف می‌شود، نوعی حالت قابل توسعه در فرد که براساس آن فرد قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (سیمار اصل و فیاضی، ۱۳۸۷). به تعبیر دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. به باور لوتانس و آولیو تاب‌آوری به عنوان جزئی از رفتار به صورت «ظرفیت برگشت به عقب» شامل انعطاف‌پذیری، تنظیم، تطابق، پاسخ‌دهی مداوم به تغییر و ابهام می‌شود که می‌تواند به صورت دیگر، جایگزین منبع تقلا و چالش روانی بهزیستی فرد در طولانی مدت باشد (لوتانس و آولیو، ۲۰۰۸: ۵۶۰).

علاوه بر این خوش‌بینی اسناد درونی بالنسبه ثابت و کلی در مورد حوادث مثبت است (باکرس و شافل، ۲۰۰۸: ۱۴۹) خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظار هستند و این پیامدها به عنوان عوامل مثبت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند. سلیگمن (سلیگمن، ۱۹۹۰: ۲)، بر این باور است که افراد خوش‌بین، در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود، چنین عمل می‌کنند: ۱. بر اسنادهای کلی تأکید می‌کنند: مثلاً «من قادر به کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون هستم». ۲. اسنادهایشان پایدار است: مثلاً «من می‌توانم به طور مستمر این موفقیت را به طور مستمر از آن خود کنم». ۳. موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند. مثلاً: «توانایی‌ها و تلاش خودم منجر به موفقیت شد». ۴. در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند، مثلاً «گرمی هوا باعث شد، سخنرانی من خوب پیش نرود».

امیدواری نیز حالت انگیزشی مثبت است که از احساس موفقیت‌آمیز و برنامه‌ریزی برای هدف ناشی شده است (سیندر

امروزه سازمان‌ها به طور روز افزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند. روانشناسی مثبت‌نگر<sup>۱</sup> مفهومی جدید و جنبه‌ای از علم روانشناسی است که به مطالعه شرایط و فرایندهایی که به موقعیت افراد، گروه‌ها و سازمان کمک می‌کند، می‌پردازد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا همانند روانشناسی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاوردهای جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (بکرز و شافل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۴۸). نزدیک به یک دهه پیش ارتباط نزدیک و عمیقی بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت و روانشناسی بیشتر درباره رفع مشکلات روانشناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (رایت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۱۹۶). سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و بر خلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (لوتانس و یوسف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴: ۱۴۹). لوتانس به عنوان پایه‌گذار این شاخه از علم رفتار در مدیریت، سرمایه روانشناختی را این گونه تعریف می‌کند: مطالعه و کاربرد ابعاد مثبت و نقاط ضعف روانشناختی افراد به طوری که بتوان این ابعاد را مورد اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت قرار داد و از آن برای بهبود عملکرد فرد استفاده نمود (لوتانس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷: ۵۵۰). لوتانس در راستای تعریف یاد شده به معرفی ویژگی‌های مثبت روانشناسی افراد پرداخت. خودکارآمدی<sup>۶</sup>، امید<sup>۷</sup>، خوش‌بینی<sup>۸</sup> و تاب‌آوری<sup>۹</sup> متغیرهای مثبت اصلی بود که مطرح کرد. مطالعات گسترده‌تر او و سایر پژوهشگران به تعریف این چهار متغیر در کنار هم و شکل‌گیری مفهوم سرمایه روانشناختی، منجر گردید

1. Positive Psychology
2. Bakers & Schaufel (2008)
3. Wright et al. (2009)
4. Luthans & Youssef (2004)
5. Luthans et al. (2007)
6. Self-Efficiency
7. Hope
8. Optimism
9. Resilience

10. Avey et al. (2010)

11. Luthans &amp; Avolio (2008)

12. Bandura (1982)

می‌توان به حاشیه‌نشینی، افزایش نرخ بیکاری در شهرها، افزایش جرم و جنایت و بزهکاری‌های اجتماعی اشاره کرد (دادورخانی و رضوانی، ۱۳۹۰: ۱۳۹). تاکنون راهبردهای متفاوتی در دوره‌های مختلف برای توسعه مطرح شده است. با توجه به تجارب جهانی و شرایط کنونی حاکم بر کشورمان، نیازمند به کارگیری راهبرد جدیدی برای توسعه کشور هستیم که در این مورد می‌توان به راهبرد توسعه کارآفرینی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینی اشاره کرد. کارآفرینی از نظر رفتاری شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های مورد نیاز برای ارزیابی فرصت‌ها، به دست آوردن منابع مورد نیاز و انجام فعالیت‌های مخاطره‌آمیز است. کارآفرین کسی است که تغییرات محیطی را همچون یک فرصت می‌بیند و از عوامل تولید برای فرآوری کالا یا خدمات جدید بهره می‌گیرد. بنابراین با توجه به موارد گفته شده، می‌توان گفت که کشور ما بیش از پیش به توسعه کارآفرینی نیازمند است. پس وظیفه محققین این است که پیش از بیش نظر مسئولان ذیربط را به مقوله کارآفرینی و نقش سرمایه‌روانشناختی در کمک به تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه جلب نماید.

در سال‌های اخیر، مرور پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی، حاکی از آن است که بیشتر این پژوهش‌ها، به دلیل تأکید عمده بر شناسایی و تعیین مشخصه‌های شخصیتی کارآفرینان و تمرکز بر ابعاد ساختاری و محیطی کارآفرینی و عدم توجه به سرمایه‌روانشناختی، مورد انتقاد جدی قرار گرفته‌اند. کارآفرینی نقش مهمی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ایجاد اشتغال داشته و در نتیجه بسیاری از دولت‌ها به دنبال ارتقای کارآفرینی هستند. از طرفی دیگر، دستیابی به توسعه در کشورهای در حال توسعه نیازمند سرمایه‌گذاری جهت رشد تولیدات، توسعه کارآفرینی و پذیرش فناوری‌های نوین می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۶). ایجاد کسب و کار و خوداشتغالی یکی از موضوع‌های مهم در کشور است. تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها تعریف اصلی، کارآفرینی بوده و تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از تعاریف جدید کارآفرینی به طور قابل ملاحظه‌ای بر تشخیص فرصت به عنوان مهم‌ترین گام در فرایند کارآفرینی تمرکز کرده‌اند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۴). بررسی عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت به چند دلیل حائز اهمیت است، اول آن که با توجه به ضرورت آموزش در کارآفرینی، درک عوامل مؤثر بر شناسایی فرصت، اطلاعات مفید برای برنامه‌ریزی و طراحی دوره‌های آموزش کارآفرینی برای کارآفرینان بالقوه ارائه می‌کند

و لوپس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۶۱). به سخن دیگر امیدواری، مستلزم عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف است. اشناپذیر امید را حالت انگیزشی مثبتی که از حس موفقیت ناشی از هدف داشتن و برای رسیدن به آنها برنامه داشتن ناشی می‌شود، تعریف می‌کند. سیرل و باروتو نشان دادند که رفتارهای مثبت و در رأس آنها امید در سطح فردی، گروهی و سازمانی تحت تأثیر ویژگی‌های رهبری و مدیریت اثربخش روابط انسانی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود. پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سرمایه‌روانشناختی بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارد (آوی و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۰۱۰؛ هارمس و لوتانس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

امروزه اگر چه سرمایه‌روانشناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است با این حال اینکه «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می‌دانیم» و «چه کسانی را می‌شناسیم» اهمیت دارد (نصر اصفهانی و مهدیه نجف‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۶). این ویژگی که آیا کارآفرینی می‌تواند به وسیله ویژگی‌های شخصیتی افراد کارآفرین پیش‌بینی شود، توجه بسیاری از محققان را در طول چند دهه اخیر به خود جلب کرده است. با شروع دهه ۱۹۸۰ (دهه کارآفرینی) موجی از مقالات و آثار در کشورهای توسعه یافته در راستای تمرکز بر ویژگی‌ها و خصیصه‌های شخصیتی کارآفرینان، این پرسش را مطرح ساختند که «آیا شما از جوهره لازم برای کارآفرین شدن برخوردار هستید؟» (مقیمی، ۱۳۸۴: ۱۲). شناخت ویژگی‌های کارآفرینان از چند جهت حائز اهمیت است یکی آنکه دیگران می‌توانند این ویژگی‌ها را در خود پرورش دهند دیگر آنکه به دست اندرکاران جامعه امکان می‌دهد تا محیط را برای پرورش کارآفرینان مهیا کنند (دادگر و غلامزاده، ۱۳۸۹: ۶۱).

با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آنها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید (لوتانس و یوسف، ۲۰۰۴: ۱۴۸).

امروزه، نبود فرصت‌های شغلی، وجود بیکاری و همچنین فقر را می‌توان از مشکلات اساسی هر کشور برشمرد. مشکلاتی در سایه نبود فرصت‌های شغلی به وجود آمده، که

1. Synder & lopes (2002)  
2. Harms & Luthans (2012)

هاوس<sup>۳</sup> در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روانشناختی افراد به تنهایی پیش‌بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تأکید نمود که سرمایه روانشناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری همچون سرمایه اجتماعی، هوش، مالی یا مادی پیش‌بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب و کار می‌باشد همیلسکی<sup>۴</sup> در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی کارآفرینان و بهرروزی نشان داد که توسعه سرمایه روانشناختی در میان کارآفرینان ممکن است به آنها در ایجاد مقاومت در مقابل دامنه وسیعی از محرک‌های روانشناختی تنش‌زایی که ممکن است به طور ذاتی در طول رهبری مخاطرات جدیدشان رخ دهد کمک کند (همیلسکی، ۲۰۰۷: ۴). والی و همکاران<sup>۵</sup> در پژوهشی که بر روی ۷۰۴ نفر از کارآفرینان با عنوان سرمایه روانشناختی و رشد روحیه کارآفرینی به انجام رساندند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معناداری بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد. نتایج نشان می‌دهد هر چند، تمام مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در فرآیند کارآفرینی از اهمیت برخوردارند، با این حال دو مؤلفه امیدواری و خودکارآمدی از قابلیت پیشگویی بالاتری برخوردار هستند (والی و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۳). پژوهش آوی و همکاران<sup>۶</sup> نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد. با این حال هنگامی که حاصل جمع بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی مورد توجه قرار می‌گیرد پیش‌بینی کننده بهتری از عملکرد خلاقانه خواهد بود آوی و همکاران (۲۰۱۱: ۱۳). نتایج پژوهش سیلوا<sup>۷</sup> نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی قابلیت موفقیت کارآفرینانه را در مواجهه با دوران رکود افزایش می‌دهد و کسانی که در دوران رکود از سطح سرمایه روانشناختی قابل قبولی برخوردارند، قابلیت بیشتری در جهت سازگاری و غلبه با شرایط جدید دارند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد خوش‌بینی و امیدواری برآورد کننده بهتری جهت پیش‌بینی میزان موفقیت کارآفرینان می‌باشد (سیلوا، ۲۰۱۰: ۹). آوی و همکاران نیز بیان می‌کند که سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینی افراد می‌باشد و حتی این تأثیر از آموزش و یا دستیابی به فرصت‌ها بیشتر است. همچنین وی بیان می‌دارد سرمایه روانشناختی نه

که ممکن است به آنها در تولید ایده و شناسایی فرصت کمک کند. دوم، شناخت عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت، به منظور ارائه مشاوره به کارآفرینان بالقوه بسیار مهم بوده است (اوزگن و بارون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۱۸۱). در نهایت با توجه به نقش سازمان‌ها در حمایت و پشتیبانی از کارکنان، درک عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های عمومی و در برنامه‌ریزی سازمان‌ها برای ارتقای کارآفرینی تأثیر بسزایی داشته باشد (اوزگن، ۲۰۰۳: ۱۰۱).

اما در میان پژوهش‌های مختلف، ارتباط بین تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه و مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی که از آن به عنوان سرمایه‌ای نوین در نیروی انسانی برای کسب مزیت رقابتی یاد می‌شود، مورد غفلت واقع شده است. بنابراین در کمتر مطالعه‌ای به تحلیل ارتباط و بررسی تأثیر این سرمایه بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه پرداخته شده است.

سازمان‌های عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌ها و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از اینرو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق به کارگیری فرصت‌های کارآفرینانه و دیگر روش‌های علمی، عملکرد خود را بهبود بخشند. بدیهی است مطالعه سرمایه روانشناختی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی از مهم‌ترین دغدغه‌های محققان علوم مدیریت به ویژه در حیطه‌های آموزشی و ترویجی می‌باشد.

در پژوهش‌های متعدد بیان شده است که عوامل مختلفی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه تأثیر دارد. در پژوهش آردیچویلی و همکارانش<sup>۲</sup>، به بررسی فرآیند تشخیص و توسعه فرصت‌های کارآفرینانه پرداخته شده و با توجه به مرور ادبیات و پیشینه‌های تحقیقات قبلی، به ارائه عوامل اصلی فرآیند تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه که شامل (هوشیاری کارآفرینانه، دانش پیشین، شبکه‌های اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی شامل: مخاطره‌پذیری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و خلاقیت و نوع فرصت و تبیین روابط بین آنها) در قالب یک مدل؛ پرداخته‌اند (آردیچویلی و همکارانش، ۲۰۰۳: ۱۱۱).

3. House (2004)  
4. Hmieleski (2007)  
5. Valli et al. (2009)  
6. Avey et al. (2011)  
7. Silva (2010)

1. Ozgen and Baron (2007)  
2. Ardichvili et al. (2003)

نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو نوع پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه پوهاکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) استفاده گردید. جهت سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق مطالعه راهنما و محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای پرسشنامه تشخیص فرصت کارآفرینانه برابر با ۰/۹۱ و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی برابر با ۰/۸۸ بدست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌ها است. برای ارزیابی سطح متغیرها، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. به منظور ارزیابی رابطه بین سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. همچنین، تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفت.

#### ۴- یافته‌ها

ویژگی‌های فردی کارکنان جهاد کشاورزی نشان می‌دهد که ۷۳ نفر (۲۹/۸۰ درصد) از آنها زن و ۱۷۲ نفر (۷۰/۲۰ درصد) مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۲۳ نفر (۹/۴٪) دارای مدرک دیپلم، ۵۳ نفر (۲۱/۶۳٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۳۷ نفر (۵۵/۹٪) دارای مدرک لیسانس و ۳۲ نفر (۱۳/۰۶٪) دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بودند.

نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای ابعاد سرمایه روانشناختی، نشان می‌دهد که ابعاد امید، خودکارآمدی، و تاب‌آوری، حد پایین و حد بالا هر دو منفی می‌باشند، از این‌رو، میانگین این ابعاد از میانگین فرضی جامعه (۳) کمتر بوده و لذا می‌توان گفت سطح ابعاد امید، خودکارآمدی، و تاب‌آوری به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است. سطح خوش‌بینی تفاوت معنی‌داری با میانگین ندارد و لذا وضعیت این متغیر در بین کارکنان متوسط ارزیابی می‌شود. به طور کلی بر اساس اطلاعات جدول (۱) این‌گونه نتیجه‌گیری می‌شود که سطح سرمایه روانشناختی، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می‌شود. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای متغیر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه نیز نشان می‌دهد که سطح این متغیر تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در بین کارکنان متوسط ارزیابی می‌شود (جدول ۱).

تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت کارآفرینانه می‌باشد، بلکه می‌تواند به عنوان محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی گردد (آوی و همکاران، ۲۰۰۹: ۶۸۲). فروهر و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باگاواتولا<sup>۱</sup> و همکارانش در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه و بسیج منابع در صنایع بافندگی هند، پرداختند. آنها با استفاده از مطالعات کمی و کیفی و با استفاده از آزمون‌های رگرسیون نتیجه گرفتند که سرمایه انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت‌ها و بسیج منابع تأثیر گذار خواهند بود (باگاواتولا و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۵۱).

بر اساس مباحث ارائه شده، چارچوب مفهومی تحقیق حاضر به صورت شکل (۱) می‌باشد.

#### ۲- اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تأثیر مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان بوده است. بر اساس هدف کلی، اهداف اختصاصی پژوهش شامل موارد زیر بوده است:

- شناخت ویژگی‌های فردی و اجتماعی جامعه هدف
- بررسی سطح سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان
- بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه

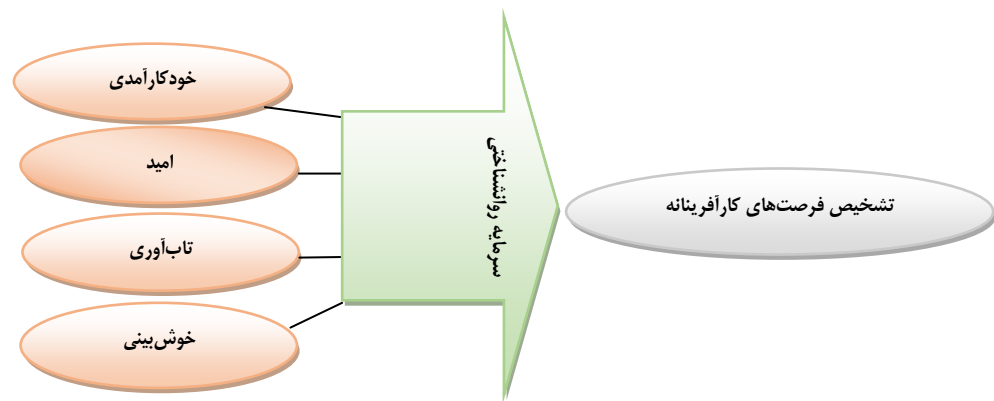
#### ۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ طرح تحقیق، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان (۷۴۰ نفر) بوده است که در تحقیق حاضر ۲۴۵ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) به روش

1. Bhagavatula et al. (2010)

2. Krejcie & Morgan (1970)

3. Puhakka (2010)



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

کارآفرینانه آزمودنی‌ها وابسته به ابعاد مختلف سرمایه روانشناختی می‌باشد، به عبارت دیگر، مجموعه متغیرهای مستقل، بیش از نیمی از واریانس متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند (جدول ۳).

جدول ۲. همبستگی بین ابعاد سرمایه روانشناختی و

فرصت کارآفرینانه

P	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۷۶	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	۰/۶۲	امید
۰/۰۰۱	۰/۶۸	تاب‌آوری
۰/۰۰۱	۰/۸۱	خوش‌بینی
۰/۰۰۱	۰/۷۶	سرمایه روانشناختی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون خطی چندگانه ابعاد

سرمایه روانشناختی و فرصت‌های کارآفرینانه

خطای استاندارد تخمین	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۳/۸۴	۰/۵۸۳	۰/۵۸۷	۰/۷۶۶

مأخذ: یافته‌های تحقیق

با توجه به معنی‌داری مقدار آزمون F (۲۲۷/۴۳۲) در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از پنج متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک (فرصت کارآفرینانه) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای پیش‌بین قادرند تغییرات فرصت کارآفرینانه کارکنان جهاد کشاورزی را به خوبی پیش‌بینی کنند (جدول ۴).

جدول ۱. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای ابعاد سرمایه

روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه

متغیر	T	df	p	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
امید	۴۸/۹۹	۱۴۴	۰/۰۰۰	۲/۸۹	- ۲/۵۶	- ۲/۷۸
خودکارآمدی	۲۹/۳۳	۱۴۴	۰/۱۴۱	۱/۱۲۱	- ۲/۰۳	۲/۲۴
تاب‌آوری	۴۱/۶۴	۱۴۴	۰/۰۰۱	۲/۷۱	- ۲/۷۲	- ۳/۱۳
خوش‌بینی	۴۶/۲۳	۱۴۴	۰/۰۰۰	۲/۸۳	- ۲/۷۰	- ۲/۹۳
سرمایه روانشناختی	۳۸/۷۳	۱۴۴	۰/۰۰۱	۲/۶۶	- ۲/۷۸	- ۲/۹۷
فرصت کارآفرینانه	۲۱/۴۸	۱۴۴	۰/۲۷۱	۱/۱۲	- ۳/۳۷	۴/۱۱

مأخذ: یافته‌های تحقیق

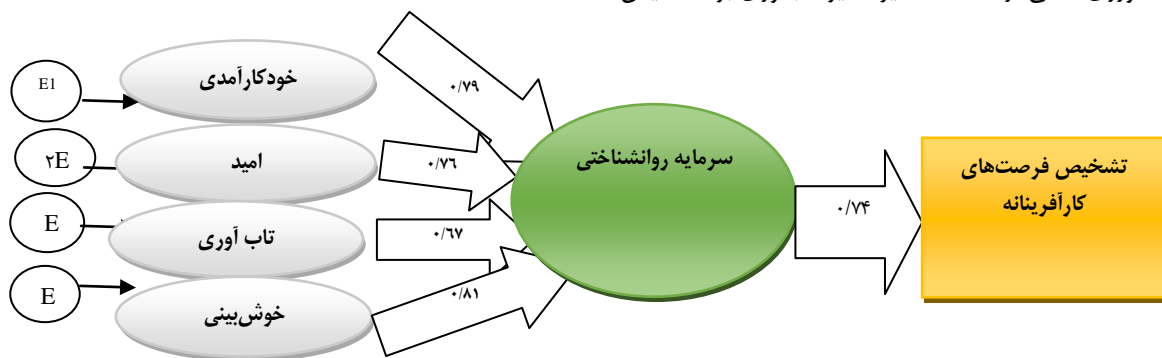
نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین همه ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بالاترین ضریب همبستگی (۰/۸۱) مربوط به متغیرهای خوش‌بینی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه بود. مقدار ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه کارکنان ۰/۷۶۶ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه یک همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد (جدول ۲).

به منظور تعیین توانایی ابعاد سرمایه روانشناختی در پیش‌بینی تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه، از آزمون آماری رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۵۸۳ می‌باشد، نشان می‌دهد که ۵۸/۳ درصد از کل تغییرات تشخیص فرصت

فرصت‌های کارآفرینانه معنی‌دار نیست. علاوه بر این، متغیرهای خوش‌بینی با ضریب رگرسیونی ۰/۷۹۳، سرمایه روانشناختی با ضریب رگرسیونی ۰/۷۶۱، خودکارآمدی با ضریب رگرسیونی ۰/۶۵۴ و امید با ضریب رگرسیونی ۰/۵۴۴ به ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی متغیر تشخیص فرصت کارآفرینانه داشته‌اند (جدول ۵).

همچنین تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان داد که ابعاد خوش‌بینی با ۸۱ درصد، خودکارآمدی با ۷۹ درصد، امید با ۷۶ درصد و تاب‌آوری با ۶۷ درصد، به ترتیب بالاترین سهم را در استقرار تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه دارند. همچنین سرمایه روانشناختی، ۷۴ درصد بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان تأثیر دارد (شکل ۲).

تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار لیزرل همچنین نشان داد که مدل تحقیق دارای شاخص برازش تعدیل یافته (NFI) ۰/۹۶۱، شاخص برازش نسبی (RFI) ۰/۹۱۰، شاخص برازش (IFI) ۰/۹۵۷ و مقایسه شاخص‌ها (CFI) ۰/۹۴۶ می‌باشد که همگی بالاتر از ۰/۹ است (هرچه این شاخص‌ها به عدد یک نزدیک‌تر باشند منطقی‌تر بوده و مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است). همچنین RMSEA مدل ۰/۰۴۱ می‌باشد که این مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۶ است، لذا مدل از اعتبار لازم برخوردار است.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نگریسته می‌شود (مرعشیان و نادری، ۱۳۹۲: ۱۱۲). افزون بر این، سرمایه روانشناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی است به جای اینکه چه چیزی را می‌دانید و چه کسی را می‌شناسید، چه کسی هستی را در بر می‌گیرد.

#### جدول ۴. نتایج آزمون ANOVA برای رگرسیون خطی

چندگانه

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
رگرسیون	۲۰۱۴۶/۵۹۸	۵	۳۳۵۷/۷۶۶	۲۲۷/۴۳۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۳۰۶۱/۰۵۰	۱۳۹	۱۴/۷۴۶		
کل	۴۳۲۰۷/۶۴۸	۱۴۴			

مأخذ: یافته‌های تحقیق

#### جدول ۵. ضرایب رگرسیونی برای تعیین میزان تأثیر

متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک

متغیر پیش‌بین	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده	t	P
خودکارآمدی	۰/۶۷۲	۰/۶۵۴	۱۳/۸۶	۰/۰۰۰
امید	۰/۵۸۱	۰/۵۴۴	۱۰/۶۷	۰/۰۰۰
تاب‌آوری	۰/۲۳۷	۰/۲۰۳	۸/۹۴	۰/۰۶۹
خوش‌بینی	۰/۸۱۶	۰/۷۹۳	۱۷/۶۵	۰/۰۰۰
سرمایه روانشناختی	۰/۷۸۵	۰/۷۶۱	۱۴/۳۸	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

برای تعیین میزان تأثیر هر متغیر در مدل و همچنین میزان همبستگی بین آنها از ضرایب تأثیر رگرسیون خطی چندمتغیره (جدول ۵) استفاده شده است. مطابق این جدول، تأثیر متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، معنی‌دار است اما تأثیر متغیر تاب‌آوری بر تشخیص

#### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه روانشناختی به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود عملکرد سازمان، نهاد و سکونتگاه‌های انسانی، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی

روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه همبستگی مثبت معنی‌دار و نسبتاً قوی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و سرمایه روانشناختی پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه کارکنان می‌باشند. که این نتایج با تحقیقات فروهر و همکاران (۱۳۹۰)، هاوس (House, 2004)، همپلسکی (Hmieleski, 2007) و والی و همکاران (Valli et al., 2009) همسویی دارد. این یافته نشان می‌دهد که مفهوم سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در هم تنیده هستند. یکی از اصولی که در تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه به آن اشاره شده، اصل سرمایه‌گذاری بر روی انسان‌ها است، این در حالی است که نظام ارزیابی تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه سرمایه‌گذاری بر روی افراد بر اساس سرمایه روانشناختی را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد.

به طور کلی بر اساس نتایج تحقیق حاضر، سطح سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی به ترتیب «ضعیف رو به متوسط» و «متوسط» ارزیابی شد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین سرمایه روانشناختی و فرصت کارآفرینانه در بین کارکنان بود. علاوه بر این، متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه دارا می‌باشند.

با توجه به اینکه ابعاد سرمایه روانشناختی کارکنان جهاد کشاورزی از سطح پایینی برخوردار بودند. لذا، پیشنهاد می‌شود که مدیران این سازمان با اتخاذ رویه‌ها و سبک‌های مدیریتی مناسب در جهت ارتقا این ابعاد تلاش نمایند. به طوری که این تلاش‌ها در جهت افزایش اعتقاد کارکنان به توانایی‌های خود، افزایش امید و تاب‌آوری در برابر مشکلات و سختی‌ها قرار گیرد.

به طور کلی نتایج تحقیق نشان داد که سطح «سرمایه روانشناختی» در بین کارکنان، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می‌شود. نتایج تحقیق نشان دهنده بالا بودن میزان خوش‌بینی در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد. کم‌ترین مؤلفه سرمایه روانشناختی میزان تاب‌آوری است که این شاخص نیز از اهمیت بسیار بالایی در سنجش سرمایه روانشناختی برخوردار است و می‌بایست با توجه به گذشته و در نظر داشتن حال و بسط آن به آینده همواره "تفکر به موقع" داشت که با توجه به نتایج تحقیق به نظر می‌رسد که این شاخص نیز مورد کم - توجهی قرار گرفته؛ لذا شایسته است که در جهت رفع این معضل که از اهمیت بالایی برخوردار است، تدابیر اساسی ارائه گردد. نتایج تحقیق نشان داد که سطح متغیر تشخیص فرصت کارآفرینانه تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در بین کارکنان متوسط ارزیابی می‌شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین همه ابعاد سرمایه روانشناختی و تشخیص فرصت کارآفرینانه همبستگی مثبت معنی‌دار و نسبتاً قوی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و سرمایه روانشناختی پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار تشخیص فرصت کارآفرینانه کارکنان جهاد کشاورزی می‌باشند. این یافته با نتایج تحقیقات هاوس (۲۰۰۴)، همپلسکی (۲۰۰۷)، والی و همکاران (۲۰۰۹) و سیلوا (۲۰۱۰) مطابقت دارد و قویاً آن را تأیید می‌کند.

سطوح بالای تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه برای سازمان‌ها ضروری است، از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می‌کند و منجر به حفظ و نگهداری آنها در سازمان می‌شود. تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه مشخصاً موجب کاهش غیبت از کار، حوادث محل کار، نارضایتی شغلی و ترک شغل می‌شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین همه ابعاد سرمایه

## منابع

کارآفرینی در ۷۰ سال اخیر ایران، مطالعه موردی: عملکرد یک کارآفرین نمونه". *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی*، دوره ۱۰، شماره ۲، ۹۰-۶۱

دادورخانی، فضیله؛ رضوانی، محمدرضا؛ ایمنی قشلاق، سیاوش و بوذرجمهری، خدیجه (۱۳۹۰). "تحلیل نقش گردشگری در

حسینی، سید صفدر؛ خالدی، محمد؛ قربانی، محمد و حسن‌پور، ابراهیم (۱۳۸۸). "بررسی هزینه‌های مبادله تسهیلات اعطایی بانک کشاورزی در مناطق روستایی ایران". *نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی*، دوره ۲۳، شماره ۲، ۴۵-۳۶.

دادگر، یداله و غلامزاده، علیرضا (۱۳۸۹). "تحلیلی بر مسائل



کارآفرینانه". هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران. مرعشیان، فاطمه سادات و نادری، فرح (۱۳۹۲). "رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان". دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۴، شماره ۳، ۱۲۱-۱۱۲.

مقیمی، سید محمد (۱۳۸۴). "کارآفرینی در سازمان‌های دولتی". مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.

نصر اصفهانی، علی و مهدیه نجف‌آبادی، نرگس (۱۳۹۳). "تحلیل تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در قالب الگوسازی معادلات ساختاری". دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۲، ۱۲۴-۱۱۶.

Ardichvili, A., Cardozo, R. & Ray, S. (2003). "A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development". *Journal of Business Venturing*, 18(1), 105-124.

Avey, J. M., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover". *Human Resource Management*, 4, 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef. C. M. (2010). "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors". *Journal of Management*, 36, 430-452.

Avey, J. B., Nimnicht, J. L. & Graber, P. N. (2010). "Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.

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.

Bakers, A. & Schaufel, W. B. (2008). "Positive Organizational Behavior: Engaged Employee in Flourishing Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.

توسعه ویژگی‌های کارآفرینانه و گرایش به کارآفرینی در بین جوانان روستایی (مطالعه موردی: روستای کندوان و اسکندان شهرستان اسکو)". *پژوهش‌های جغرافیایی انسانی*، دوره ۷۸، شماره ۴، ۱۹۵-۱۳۹.

سیمار اصل، نسترن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). "سرمایه روانشناختی: مبنای نوین مزیت رقابتی". *تدبیر*، دوره ۲۰۰، ۴۸-۴۲.

فروهر، محمد؛ هویدا، رضا و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۰). "تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان". *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، دوره ۲، شماره ۸، ۱۰۰-۸۳.

قلی‌پور، رحمت‌اله و کرامتی کریمی، محمدعلی (۱۳۸۹). "رویکردها و عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت‌های

Bandura, A. (1982). "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*, 37, 122-147.

Bhagavatula, S., Elfring, T., Van Tilburg, A. & Van De Bunt, G. G. (2010). "How Social and Human Capital Influence Opportunity Recognition and Resource Mobilization in India's Handloom Industry". *Journal of Business Venturing*, 25(3), 245-260.

Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). "Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital". *Journal of Organizational Behavior*, 3(4), 589-594.

Hmieleski, K. M. (2007). "The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being". Available at: <http://ssrn.com/abstract=1064021>.

House, B. (2004). "Confronting the Odds; African American Entrepreneurship". <http://www.ivilica.com/Papers-MIEAC/Title-ASCAI.Html>.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and

- Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and New Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience". *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge". Published by Oxford, University Press.
- Luthans, S. K. & Avolio, B. J. (2008). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Ozgen, E. & Baron, R. A. (2007). "Social Sources of Information in Opportunity Recognition: Effects of Mentors, Industry Networks, and Professional Forums". *Journal of Business Venturing*, 22(2), 174-192.
- Ozgen, E. (2003). "Entrepreneurial Opportunity Recognition: Information Flow, Social, and Cognitive Perspectives". *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of New York.
- Puhakka, V. (2010). "Versatile and Flexible Use of Intellectual Capital in Entrepreneurial Opportunity Discovery". *Journal of Management Research*, 2(1), 1-26.
- Seligman, M. E. P. (1990). "Learned Optimism". New York, Knop.
- Silva, D. (2010). "The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times". *New Zealand Applied Business Educators Conference*, 27 & 28 September 2010.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2002). "Handbook of Positive Psychology". New York. Oxford University Press.
- Valli, S., Niittykangas, H. & Haapanen, M. (2009). "Positive Psychological Capital and Growth Aspirations of Entrepreneurs Frontiers of Entrepreneurship Research". Available: <http://digitalknowledge.babson.edu/>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. & Diamond, W. J. (2009). "The Role of Employee Psychological Well-Being in Cardiovascular Health: When the Taiwan Shall Meet". *Journal of organizational Behavior*, 30(2), 193-208.