

## ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارآفرینی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس

محمد چیدری<sup>۱</sup>، عنایت عباسی<sup>۲</sup>، مهدی رحمانیان کوشکی<sup>۳\*</sup>

۱. استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

۲. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

۳. دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه علوم تحقیقات تهران

(تاریخ دریافت: ۹۰/۰۳/۱۱ - تاریخ تصویب: ۹۱/۰۳/۰۷)

### چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین دریافت حمایت سازمانی و خصلت هوش هیجانی با رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس است. روش تحقیق توصیفی همبستگی و از نوع مطالعه پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۱۱۰ نفر از کارشناسان فنی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس است. با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۶۲ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای بود که روایی آن با کسب نظرهای استادان گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و تعدادی از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به دست آمد؛ همچنین آزمون پیشاهنگ برای به‌دست‌آوردن پایایی ابزار پژوهش انجام و ضرایب آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسش‌نامه بین ۰/۷۳ و ۰/۸۷ محاسبه شد. نتایج حاصل از همبستگی بین متغیرها ارتباط مثبت و معنی‌داری را بین رفتار کارآفرینی کارکنان با متغیرهای دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی نشان داد. رابطه مثبت بین دو متغیر دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینانه کارکنان با استفاده از متغیر سابقه شغلی تعدیل شد؛ به عبارت دیگر، این رابطه در مورد کارکنان دارای سابقه شغلی کمتر از ۱۵ سال در قیاس با کارکنان دارای سابقه شغلی بیشتر از ۱۵ سال قوی‌تر است. نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام نشان داد که متغیرهای دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی، به عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار، در مجموع ۱۵/۹ درصد از تغییرات متغیر رفتار کارآفرینی کارکنان را تبیین کردند.

### واژه‌های کلیدی: استان فارس، دریافت حمایت سازمانی، رفتار کارآفرینانه، هوش هیجانی

#### مقدمه

نوآوری و کارآفرینی توجه زیادی را در سازمان‌های دولتی و خصوصی به خود جلب کرده‌است. امروزه، محققان کارآفرینی را به عنوان فرایندی توصیف می‌کنند که در شرایط و فضاهای متعدد شکل می‌گیرد و نباید به‌تنهایی از زاویه مددسرانی اقتصادی به آن نگریست (Bruyat & Julien, 2000;

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد "دانش‌محور"، نیروی انسانی نسبت به سایر منابع سازمان از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار شده‌است (Roepki, 2000). از سوی دیگر، در طول چند دهه اخیر موضوعات تحول،

آینده‌نگر نیاز دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش‌به‌زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کنند و، خود و سازمانشان را برای رویارویی با چالش‌های فردا آماده سازند. بر این اساس، کلیدی‌ترین جزء فرایند کارآفرینی درون‌سازمانی کارکنان هستند؛ به عبارت دیگر، کارکنانی که در درون سازمان‌های بزرگ، پیچیده و تثبیت‌شده روحیه کارآفرینی داشته‌باشند، کارآفرینان درون‌سازمانی نامیده می‌شوند (Bart, 2006). Borins (2000) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که عامل اصلی نوآوری‌های بخش دولتی در ایالات متحده و کشورهای پیشرفته اقتصادی وجود کارکنان خط مقدم و مدیران میانی خلاق است. ۲۷ درصد نوآوری‌های سازمان‌های دولتی امریکا و ۳۹ درصد کشورهای پیشرفته اقتصادی مربوط به کارکنان خلاق است.

یکی از نیازهای فراگیر و ضروری برای تمام سازمان‌ها (اعم از دولتی، خصوصی، داوطلبانه و غیره) و با هر اندازه‌ای (بزرگ، متوسط و کوچک) رفتار کارآفرینی<sup>۱</sup> در سازمان است. رفتار کارآفرینی در سازمان دربردارنده مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و روش‌هایی است که به کمک آن‌ها افراد در سطوح مختلف سازمان اقدام به تولید و استفاده از منابع برای شناسایی و پیگیری فرصت‌ها می‌کنند. این رفتارها به عنوان کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ایجاد کالا و خدمات جدید در سازمان تعریف می‌شوند (Shane & Venkataraman, 2000). در تحقیقی، Echols & Neck (1998) بر پایه مطالعات خود در تبیین فرایند کارآفرینی سازمانی مدلی ارائه کردند که بر اساس آن مؤلفه‌های رفتار کارآفرینی کارکنان و نیز ساختار سازمانی، عناصر ضروری در موفقیت فعالیت‌های کارآفرینی کارکنان در سازمان مطرح شده‌اند. بدین منظور، برای سازمان‌ها حیاتی است که از رفتارهای کارآفرینی در طول سلسله‌مراتب سازمانی حمایت کنند تا عملکردهای سازمانی توسعه و مزیت رقابتی افزایش یابد (Mair, 2005; Kuratko & et al, 2005). در این راستا، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان حائز اهمیت است. در سازمان، عوامل گوناگونی رفتار کارآفرینی افراد را تغییر و تحت تأثیر قرار می‌دهند. یکی از این عوامل دریافت حمایت سازمانی (POS)<sup>۳</sup> است. مبنای نظری حمایت سازمانی نظریه «تبادل اجتماعی» است. برطبق

(Zampetakis & et al, 2009)؛ به سخن دیگر، امروزه اصطلاح کارآفرینی در مباحث بخش دولتی وارد شده که به‌طور عمده ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان‌های دولتی و بهبود عملکرد آن‌ها بوده است (Zampetakis & Moustakis, 2007). به اعتقاد Bruyat & Julien (2000) کارآفرینی به فرایند تغییر، ظهور و خلق ارزشی تازه می‌پردازد. این گونه افراد به آنچه از آن به عنوان کارآفرینی درون‌سازمانی<sup>۱</sup> یا کارآفرینی در بستر یک سازمان نام برده می‌شود تمایل دارند. کارآفرینی درون سازمانی به شیوه‌های مختلفی مانند کارآفرینی درونی، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی داخل سازمان و کسب‌وکار سازمانی تفسیر شده است (Robinson, Antoncic & Hisrich, 2004). کارآفرینی درون‌سازمانی را پدیدآورنده رفتارهای کارآفرینی در درون سازمان، ساماندهی مجدد منابع داخلی، اقتدار سازمانی و دنبال کردن فرصت‌های جدید در سازمان بیان کرده است. نباید چنین تصور کرد که کارآفرینی درون سازمانی تنها در سازمان‌های کارآفرین دیده می‌شود، بلکه در سازمان‌های سنتی و بوروکراتیک (غیر کارآفرین) نیز می‌تواند اتفاق بیفتد؛ اما به قدری نادر و بی‌اثر است که نمی‌تواند سازمان را در محیط‌های پیچیده، پویا، رقابتی و نامطمئن موفق و ابقا کند. این در حالی است که امروزه وجود نداشتن کارآفرینی در سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های دولتی، به تشدید بوروکراسی (دیوان سالاری) و کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها انجامیده است، و این امر باعث شکل‌گیری سازمان‌هایی شده که نه تنها فعالیتشان کمتر از حد انتظار است، بلکه ناکارآمد و کاملاً بیپوده و غیر اثربخش هستند. روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد که مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران را باید در فقدان نوآوری و کارآفرینی درون سازمانی جست‌وجو کرد؛ بنابراین برای فائق‌آمدن بر این مشکلات و رسیدن به کارآفرینی درون‌سازمانی ساختارگرایی و عملگرایی سازمان‌های دولتی باید متحول شود تا از بوروکراسی دور شوند. این مهم تنها از طریق تشویق و ترغیب کارکنان به رفتارهایی از قبیل نوآوری، مشارکت، سازماندهی وظایف روزانه و تجاری‌کردن محصولات و خدمات جدید در سازمان محقق خواهد شد. در عصر حاضر، سازمان‌ها برای مؤثر بودن به افراد

به خوبی می‌شناسد؛ استفاده از احساسات یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف حاضر به کارگیری عواطف و احساسات در محیط کاری خود است و تنظیم احساسات دربردارنده کنترل احساسات در شرایط زمانی مختلف برای توسعه روابط با افراد است (Wong & Law, 2002; Korkmaz & Arpaci, 2009). هوش هیجانی را عاملی می‌دانند که تحت تأثیر آن افراد از طریق به کار بردن روش‌های مختلف زندگی، مشاغل، مهارت‌های اجتماعی، کنترل احساسات و روابط با افراد دیگر را توسعه می‌بخشند، به بیان دیگر، هوش هیجانی توانایی درک هیجان‌ها و عواطف به منظور دستیابی به ایجاد هیجان‌هایی است که ضمن کمک به تفکر بهتر به شناخت هیجان‌ها و عواطف نیز منجر شود (Slaski & Cartwright, 2003).

در مطالعات مختلفی، ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی، هوش هیجانی با رفتارهای کارآفرینی کارکنان در سازمان بررسی شده است. Littunen (2000) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که عوامل مختلفی می‌تواند فعالیت و رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از این عوامل دریافت حمایت سازمانی است. وجود دریافت حمایت سازمانی به دلیل اینکه یک اندیشه می‌آورد، می‌تواند اندیشه رفتار کارآفرینی را در کارکنان تقویت کند. Riggle & et al (2009) در پژوهشی فراتحلیلی نشان دادند که دریافت حمایت سازمانی به شدت تعهد و مشارکت را در سازمان افزایش می‌دهد و باعث افزایش عملکرد بالای کارکنان در سازمان می‌شود. Antoncic (2007) در مطالعه خود حمایت سازمانی را یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در بروز رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان بیان کرده‌است. Zampetakis & Moustakis (2007) و Zampetakis & et al (2009) در پژوهش خود بر وجود رابطه مثبت بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی در کارکنان تأکید کرده‌اند. همان‌گونه که بیان شد، یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رفتار و فعالیت کارآفرینی هوش هیجانی است. وجود هوش هیجانی در سازمان موجبات ایجاد مقاومت نسبت به فشارها و استرس‌های محیطی در سازمان را فراهم می‌آورد. Wong & Law (2002) در تحقیق خود نشان دادند که خصیصه هوش هیجانی پوششی فراگیر از

نظریه تبادل اجتماعی وقتی کسی در حق دیگری لطفی می‌کند، او خود را موظف می‌داند که لطف او را جبران کند. محققان معتقدند بین کارکنان و سازمان چنین رابطه‌ای در جریان است؛ زیرا سازمان منبعی است که نیازهای کارکنان را برآورده می‌سازد (Taleghani & et al, 2010). در مطالعاتی که سازمان را از حیث نیرو و عمق عملکردهای کارآفرینی ارزیابی کرده‌اند، حمایت سازمانی به ادراکات کارمندان از فعالیت‌های سطوح مختلف مدیریتی محدود شده و سازمان به عنوان یک کل نادیده گرفته شده‌است (Hornsby & et al, 2002). این در حالی است که تئوری حمایت سازمانی چارچوب نظری مفیدی برای درک رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان است (Rhoades & Eisenberger, 2002). مطابق با تئوری حمایت سازمانی، اگر سازمان به رفاه و حمایت کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (Eisenberger & et al, 2001). دریافت حمایت سازمانی می‌تواند به طرق مختلفی مانند پشتیبانی از ایده‌های خلاق، تدارک منابع ضروری و آزادی عمل در سازمان انجام شود.

از عوامل دیگری که کارآفرینی افراد را در سازمان به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد خصیصه هوش هیجانی (EI)<sup>۱</sup> است. متأسفانه، مرور ادبیات موضوعی در این زمینه نشان می‌دهد که در تحقیقات گوناگون (Antoncic & Antoncic, 2007; Zorn, 2004) بیشتر بر جنبه‌های شناختی عملکرد کارکنان تأکید شده و تأثیر ابعاد هیجانی در تحقیقات رفتار سازمانی به طور وسیعی نادیده گرفته شده است (Jordan & et al, 2002)؛ از این رو شواهد تجربی کمی در زمینه ابعاد هیجانی از جمله هوش هیجانی کارکنان و تأثیرگذاری آن بر نگرش و رفتارهای شغلی آن‌ها وجود دارد. Turner (2004) هوش هیجانی را یکی از مؤلفه‌های هوش کلی می‌داند که به زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد کمک می‌کند. هوش هیجانی دربردارنده مؤلفه‌های ارزیابی خودادراکی (SEA)<sup>۲</sup>، ارزیابی احساسات دیگران (OEA)<sup>۳</sup> استفاده از احساسات (UOE)<sup>۴</sup> و تنظیم احساسات (ROE)<sup>۵</sup> است.

ارزیابی خودادراکی یعنی اینکه فرد درک مناسبی از احساسات شخصی خود دارد؛ ارزیابی احساسات دیگران یعنی اینکه فرد احساسات و ادراکات دیگران در محیط اطراف خود را

1. Emotional Intelligence  
3. Other's Emotion Appraisal  
5. Regulation of Emotion

2. Self Emotion Appraisal  
4. Utilization of Emotion

تأثیرگذارند. متغیر وابسته در این تحقیق رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها پرسش‌نامه‌ای دربردارنده چهار قسمت دریافت حمایت سازمانی، هوش هیجانی، رفتار کارآفرینی و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان بود. برای سنجش دریافت حمایت سازمانی از شاخص هشت سؤالی ایزنبرگر و همکاران (Eisenberger & et al, 1986) و همچنین برای سنجش هوش هیجانی از شاخص ۱۶ سؤالی ونگ و لاو (Wong & Law, 2002) شامل چهار قسمت ارزیابی خوددرستی، ارزیابی احساسات دیگران، استفاده از احساسات و کاربرد احساسات استفاده شد و به منظور سنجش رفتار کارآفرینی کارکنان از شاخص شش سؤالی پیرس و همکاران (Pearce & et al, 1997) دربردارنده (تغییر مداری و نگرش استراتژیک) بهره بردیم. تمام متغیرهای اشاره شده در قالب طیف لیکرت ۵ قسمتی (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) مورد سنجش قرار گرفته‌است. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از نظرها و پیشنهادها تعدادی از کارشناسان و محققان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بهره گرفته شد. برای تعیین سنجش پایایی پرسش‌نامه ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسش‌نامه بین ۰/۷۳ و ۰/۸۷ تعیین شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار تحقیق است (جدول ۲). تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin16 انجام شده‌است. در بخش آمار توصیفی، با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار به توصیف داده‌های پژوهش پرداخته شده‌است. در بخش آمار استنباطی نیز از ضریب همبستگی، رگرسیون چندمتغیره و مقایسه میانگین گروه‌ها استفاده شده‌است.

احساسات مربوط به خودارادگی است که به‌طور مستقیم به متغیرهای سازمانی از جمله رضایت و عملکرد شغلی مربوط می‌شود. در ضمن، در مطالعه دیگری Hermann & et al (2007) بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین هوش هیجانی و رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان تأکید کرده‌اند.

بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، این مطالعه با هدف کلی ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و خصلت هوش هیجانی با رفتارهای کارآفرینی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس انجام پذیرفته‌است تا ضمن بررسی شرایط تأثیرگذار بر رفتارهای کارآفرینی کارکنان اقدامات لازم در جهت ترغیب کارکنان به رفتار کارآفرینی در سازمان صورت پذیرد. در راستای تحقق هدف کلی فوق اهداف اختصاصی زیر مورد نظرند:

- شناخت ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان؛
- بررسی رابطه بین دریافت حمایت سازمانی با رفتار کارآفرینی کارکنان؛
- بررسی رابطه بین هوش هیجانی با رفتار کارآفرینی کارکنان؛
- بررسی تأثیر دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارآفرینانه کارکنان.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده‌است. جامعه آماری مورد نظر شامل همه کارشناسان فنی سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به تعداد ۱۱۰ نفر است. با استفاده از فرمول کوکران و نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۶۲ نفر از بخش‌های مختلف به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند (جدول ۱). متغیرهای مستقل در این تحقیق شامل دریافت حمایت سازمانی، هوش هیجانی و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان است که به‌طور بالقوه بر رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان

جدول ۱. تعداد کل کارشناسان فنی مورد مطالعه و نمونه انتخاب شده در بخش‌های مختلف

تعداد نمونه		تعداد جامعه		واحد مورد مطالعه
مرد	زن	مرد	زن	
۲۶	۷	۱۴	۵	مدیریت تولیدات گیاهی
۱۷	۳	۹	۲	مدیریت تولیدات دامی
۱۶	۳	۸	۲	مدیریت ترویج و آموزش کشاورزی
۱۷	۰	۱۰	۰	مدیریت آب و خاک
۱۶	۵	۱۰	۲	مدیریت صنایع کشاورزی و مکانیزاسیون
مجموع		۱۱۰	۶۲	

جدول ۲. تعداد گویه‌ها و میزان ضریب آلفای کرونباخ بخش‌های مختلف پرسش‌نامه

بخش	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
هوش هیجانی	۱۶	۰/۷۹۴
دریافت حمایت سازمانی	۸	۰/۸۷۱
رفتار کارآفرینی	۶	۰/۷۳۱
مجموع	۳۰	۰/۷۹۸

### نتایج و بحث

تحقیق (۳۹ نفر، ۶۲/۹ درصد) بالاتر از لیسانس و مابقی (۲۳ نفر، ۳۷/۱ درصد) زیر لیسانس است. توزیع فراوانی کارکنان بر اساس جنسیت نشان‌دهنده آن است که بیشتر افراد مورد مطالعه در این تحقیق (۴۳ نفر، ۶۹/۴ درصد) را مردان و مابقی (۱۹ نفر، ۳۰/۶ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند؛ همچنین توزیع فراوانی کارکنان بر اساس وضعیت تأهل نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان مورد مطالعه متأهل (۴۶ نفر، ۷۴/۲ درصد) و بقیه (۱۶ نفر، ۲۵/۸ درصد) مجردند.

مطابق با یافته‌های به‌دست‌آمده از ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان در جدول ۳، سن بیش از یک‌سوم کارکنان بین ۳۶-۴۵ سال و میانگین سنی کارکنان ۳۹ سال است. ۴۶/۸ درصد (۲۹ نفر) سابقه شغلی ۱۵ سال و بیشتر دارند و مابقی، یعنی ۵۳/۲ درصد (۳۳ نفر)، زیر ۱۵ سال سابقه دارند. میانگین سابقه شغلی کارکنان ۱۵ سال است. توزیع فراوانی کارکنان بر اساس مقاطع تحصیلی (میزان تحصیلات) نشان می‌دهد که مقطع تحصیلی بیشتر افراد شرکت‌کننده در این

جدول ۳. ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان (n=۶۲)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
سن (سال)*	۳۵ سال و کمتر	۲۳	۳۷/۱
	۳۶-۴۵	۲۴	۳۸/۷
	۴۶ سال و بیشتر	۱۵	۲۴/۲
سابقه شغلی**	بالاتر از ۱۵ سال	۲۹	۴۶/۸
	زیر ۱۵ سال	۳۳	۵۳/۲
میزان تحصیلات	بالاتر از لیسانس	۳۹	۶۲/۹
	زیر لیسانس	۲۳	۳۷/۱
جنسیت	مرد	۴۳	۶۹/۴
	زن	۱۹	۳۰/۶
وضعیت تأهل	متأهل	۴۶	۷۴/۲
	مجرد	۱۶	۲۵/۸

\* میانگین سن ۳۸/۹ سال با انحراف معیار ۹/۱۹

\*\* میانگین سابقه شغلی ۱۵ سال با انحراف معیار ۹/۳۱

### بررسی وضعیت متغیرهای مهم تحقیق

رفتار کارآفرینی، دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی متغیرهای مهم تحقیق هستند. در ادامه، وضعیت هریک از این متغیرها در نمونه مورد بررسی آورده شده است.

### بررسی وضعیت رفتار کارآفرینی

همان‌گونه که قبلاً گفته شد، برای سنجش متغیر رفتار کارآفرینی از ۶ گویه استفاده شد. رتبه‌بندی این گویه‌ها با توجه به میانگین و انحراف معیار هر گویه در جدول ۴ ارائه شده است. نتایج حاصل بیان‌کننده آن است که گویه‌هایی از

قبیل: «من همکارانم را به فکر کردن در مورد یک روش جدید و محرک تشویق می‌کنم» (میانگین: ۳/۹۲، انحراف معیار: ۱/۱۳) و «من برای پیدا کردن راهی در جهت توسعه خدمات سازمانم با همکارانم وقت می‌گذارم» (میانگین: ۳/۲۳، انحراف معیار: ۱/۲۱) از جمله گویه‌هایی بوده‌اند که با میانگین بیشتر از سه در رتبه‌های اول و دوم قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر، گویه‌های «من همکارانم را تشویق می‌کنم که برای بیان ایده‌های خود پیش‌قدم شوند تا سرویس و خدماتمان بهبود یابد» (میانگین: ۱/۶۱، انحراف معیار: ۰/۷۵) و «من به کسب

مهارت‌های جدید در سازمان شوق و اشتیاق نشان می‌دهم» هستند که با میانگین کمتر از دو رتبه‌های آخر را به خود (میانگین: ۱/۴۳، انحراف معیار: ۰/۶۷) از جمله گوپه‌هایی اختصاص داده‌اند (جدول ۴).

جدول ۴. وضعیت رفتار کارآفرینی در سازمان جهاد کشاورزی از دیدگاه کارکنان (n=۶۲)

رفتار کارآفرینی	تعداد	میانگین*	انحراف معیار
من همکارانم را به فکر کردن در مورد یک روش جدید و محرک تشویق می‌کنم	۶۲	۳/۹۲	۱/۱۳
من برای پیدا کردن راهی در جهت توسعه خدمات سازمانم با همکارانم وقت می‌گذارم	۶۲	۳/۲۳	۱/۲۱
من قادرم برای آنکه در سازمان نتایج مطلوب حاصل شود سریع نحوه فعالیت خود را به آن سمت سوق دهم	۶۲	۲/۳۲	۱/۲۷
من در اداره خود برای دستیابی به چاش‌ها جو مناسبی را برای کار گروهی فراهم کرده‌ام	۶۲	۱/۷۰	۱/۰۲
من همکارانم را تشویق می‌کنم که برای بیان ایده‌های خود پیش‌قدم شوند تا سرویس و خدماتمان بهبود یابد	۶۲	۱/۶۱	۰/۷۵
من به کسب مهارت‌های جدید شوق و اشتیاق نشان می‌دهم	۶۲	۱/۴۳	۰/۶۷
مجموع		۲/۳۶	۱/۰۱

\* مقیاس: ۱: کاملاً مخالفم ۲: مخالفم ۳: تا حدودی ۴: موافقم ۵: کاملاً موافقم

جدول ۵. وضعیت شاخص‌های هوش هیجانی از دیدگاه کارکنان (n=۶۲)

مؤلفه هوش هیجانی	تعداد	میانگین*	انحراف معیار
ارزیابی خودادراکی (SEA)			
من از اینکه احساس خاصی در هر زمان دارم، درک خوبی دارم	۶۲	۴/۷۵	۱/۰۳
من درک مناسبی از احساسات شخصی خود دارم	۶۲	۴/۶۱	۱/۰۷
من واقعاً آن چیزی را که حس می‌کنم می‌فهمم	۶۲	۴/۵۶	۱/۰۶
من همیشه می‌دانم که چه حسی دارم	۶۲	۴/۴۰	۱/۱۵
مجموع		۴/۵۸	۱/۰۸
استفاده از احساسات (UOE)			
من ابتدا برای خودم اهدافی مشخص می‌کنم و سپس سعی می‌کنم به بهترین وجه به آن دست یابم	۶۲	۴/۴۱	۰/۹۵
من همیشه به خودم می‌گویم که فرد لایق و شایسته‌ای هستم	۶۰	۴/۱۵	۰/۷۹
من فردی با انگیزه‌ای هستم	۶۲	۴/۱۰	۰/۶۹
من همیشه خودم را به انجام بهترین‌ها تشویق می‌کنم	۶۱	۳/۹۶	۰/۷۴
مجموع		۴/۱۵	۰/۷۹
ارزیابی احساسات دیگران (OEA)			
من همیشه از روی رفتار دوستانم احساساتشان را می‌فهمم	۶۰	۴/۰۸	۰/۷۵
من مشاهده‌گر خوبی از احساسات دیگران هستم	۶۲	۳/۹۱	۰/۸۵
من به احساسات و ادراکات دیگران حساس هستم	۵۹	۳/۱۶	۰/۹۱
من احساسات مردم اطرافم را به خوبی متوجه می‌شوم	۶۰	۳/۰۷	۰/۶۹
مجموع		۳/۵۵	۰/۸۰
تنظیم احساسات (ROE)			
من قادر به کنترل خشم خود هستم و مشکلات را به روش معقولانه‌ای کنترل می‌کنم	۵۸	۳/۶۱	۰/۸۷
من کاملاً قادر به کنترل احساساتم هستم	۶۱	۳/۲۵	۰/۷۹
من همیشه زمانی که ناراحت می‌شوم می‌توانم به سرعت خود را آرام کنم	۶۲	۳/۰۶	۰/۹۳
من کنترل خوبی روی احساسات شخصی خودم دارم	۶۲	۳/۰۱	۰/۷۶
مجموع		۳/۲۳	۰/۸۴

\* مقیاس: ۱: کاملاً مخالفم ۲: مخالفم ۳: تا حدودی ۴: موافقم ۵: کاملاً موافقم

## بررسی وضعیت هوش هیجانی

هوش هیجانی کارکنان در قالب چهار شاخص ارزیابی خود ادراکی (SEA)، ارزیابی احساسات دیگران (OEA)، استفاده از احساسات (UOE) و تنظیم احساسات (ROE) مورد سنجش قرار گرفت. همان‌گونه که از جدول ۵ بر می‌آید، از دیدگاه کارکنان شاخص‌های "ارزیابی خودادراکی" (میانگین: ۴/۵۸، انحراف معیار: ۱/۰۸) و "استفاده از احساسات" (میانگین: ۴/۱۵، انحراف معیار: ۰/۷۹) از جمله شاخص‌هایی بوده‌اند که مقادیر میانگین آن‌ها بالاتر از چهار بوده است و رتبه‌های اول و دوم را به خود اختصاص داده‌اند. از سوی دیگر، شاخص‌های "ارزیابی احساسات دیگران" (میانگین: ۳/۵۵، انحراف معیار: ۰/۸۰) و "تنظیم احساسات" (میانگین: ۳/۲۳، انحراف معیار: ۰/۸۴) از جمله شاخص‌هایی هستند که میانگین آن‌ها کمتر از چهار بوده است و در نتیجه در رتبه‌های آخر قرار گرفته‌اند.

## بررسی وضعیت دریافت حمایت سازمانی

متغیر دریافت حمایت سازمانی در قالب ۸ گویه مورد سنجش قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۶ حاکی از آن است که گویه‌های «سازمان به رضایت کلی من در انجام وظایفم توجه نشان می‌دهد» (میانگین: ۴/۳۱، انحراف معیار: ۱/۳۱) و «سازمان موجبات سربلندی و رضایت مرا در اتمام وظایفم ایجاد می‌کند» (میانگین: ۴/۱۸، انحراف معیار: ۱/۰۸) از جمله گویه‌هایی بوده‌اند که با داشتن میانگین بالاتر از چهار در رتبه‌های اول و دوم قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر، گویه‌های «سازمان به آرامش روحی و روانی من توجه می‌کند» (میانگین: ۲/۹۸، انحراف معیار: ۱/۰۵) و «سازمان به سهم من در بهبود آن ارزش می‌نهد» (میانگین: ۲/۹۳، انحراف معیار: ۰/۸۰) از جمله گویه‌هایی هستند که با داشتن میانگین کمتر از سه رتبه‌های آخر را به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۶).

جدول ۶. وضعیت مؤلفه دریافت حمایت سازمانی از دیدگاه کارکنان (n=۶۲)

مؤلفه دریافت حمایت سازمانی	تعداد	میانگین رتبه‌ای*	انحراف معیار
سازمان به رضایت کلی من در انجام وظایفم توجه نشان می‌دهد	۶۱	۴/۳۱	۱/۱۳
سازمان موجبات سربلندی و رضایت مرا در اتمام وظایفم ایجاد می‌کند	۶۲	۴/۱۸	۱/۰۸
اگر من کارهایم را به نحو احسن انجام دهم، سازمان به نوبه خود از من حمایت لازم را به عمل می‌آورد	۵۸	۳/۹۳	۱/۲۷
سازمان هر تلاش اضافی مرا مورد قدردانی قرار می‌دهد	۶۰	۳/۸۹	۰/۸۰
سازمان هر شکایت و دادخواهی از سوی من را مورد توجه قرار می‌دهد	۶۲	۳/۹۱	۱/۱۰
سازمان برای من اهمیت و ارزش بسیار زیادی قائل است	۶۲	۳/۶۶	۱/۰۴
سازمان به آرامش روحی و روانی من توجه می‌کند	۶۱	۲/۹۸	۱/۰۵
سازمان به سهم من در بهبود آن ارزش می‌نهد	۶۲	۲/۹۳	۰/۸۳
مجموع		۳/۷۲	۰/۹۷

\* مقیاس: ۱: کاملاً مخالفم ۲: مخالفم ۳: تا حدودی ۴: موافقم ۵: کاملاً موافقم

## بررسی ضریب همبستگی بین برخی از متغیرهای مستقل و رفتار کارآفرینی کارکنان

بعد از مشخص شدن وضعیت متغیرهای مهم تحقیق، برای بررسی ارتباط بین متغیرهای سن، سابقه شغلی، دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با متغیر رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج کسب‌شده از تحلیل همبستگی بین متغیر وابسته (رفتار کارآفرینی کارکنان) با متغیرهای مستقل مورد مطالعه در جدول ۷ نشان داده شده است. بر اساس اطلاعات کسب‌شده، بین متغیر رفتار کارآفرینی با متغیرهای دریافت

حمایت سازمانی و هوش هیجانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ مشاهده شد. در ضمن، بین متغیر سن و رفتار کارآفرینی و همچنین بین متغیر سابقه شغلی و رفتار کارآفرینی کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده نشد؛ به عبارت دیگر، بروز رفتار کارآفرینانه از سوی کارکنان تابع سن و سابقه شغلی آن‌ها نیست. این نتایج با مطالعات Zampetakis & etal, (2007) و Zampetakis & moustakis (2009) مغایرت دارد. به عقیده آنان، کارکنان تازه‌کار با سابقه کمتر نسبت به افرادی که سال‌ها از حضورشان در سازمان می‌گذرد امتیاز بالاتری در زمینه بروز

درصد وجود دارد، در حالی که رابطه بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی کارکنان دارای سابقه شغلی بیشتر از ۱۵ سال معنی دار نشده است؛ به عبارت دیگر، رابطه مثبت بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی در کارکنان با سابقه کمتر قوی تر است. این نتایج با یافته‌های به دست آمده از مطالعات Zampetakis & et al, (2007) Zampetakis & Sturman (2003) & moustakis, (2009) همخوانی ولی با نتایج مطالعه Rhoades & Eisenberger (2002) مغایرت دارد؛ همچنین متغیر هوش هیجانی با رفتار کارآفرینی کارکنان در سطح پنج درصد دارای رابطه مثبت و معنی داری است. این به آن معنی است که کارکنانی که درک مناسبی از احساسات خود دارند قادر به ارزیابی احساسات دیگران هستند و می‌توانند احساسات و هیجانات خود را کنترل و در جای مناسب از آن استفاده کنند و رفتار کارآفرینی بیشتری را از خود بروز دهند. یافته‌های به دست آمده از مطالعات Wong & Low (2002) & Zampetakis & et al, (2009) , Hermann & et al (2007) نیز وجود رابطه مثبت و معنی دار بین متغیر هوش هیجانی و رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان را تأیید می‌کنند. در تحقیق دیگری، Slaski & Cartwright (2003) شاهد افزایش اعجاب‌آور هوش هیجانی و کاهش عوامل مرتبط با استرس و در نتیجه بروز رفتارهای کارآفرینی در گروهی از مدیران انگلیسی بودند که آموزش‌های مربوط به هوش هیجانی را دریافت کرده بودند.

رفتار کارآفرینی در سازمان دارند. دریافت حمایت سازمانی با رفتار کارآفرینی کارکنان در سطح پنج درصد دارای رابطه مثبت و معنی دار است؛ به عبارت دیگر، هر اندازه کارکنان حمایت سازمانی بیشتری دریافت کنند، تمایل بیشتری برای بروز رفتار و بینش کارآفرینی در جهت سودرسانی به سازمان از خود نشان می‌دهند. این نتایج با مطالعات Antoncic et al (2007), Zampetakis & Moustakis (2007), Riggle & et al (2009) & Zampetakis (2009) همخوانی دارد. مطابق با یافته‌های این محققان دریافت حمایت سازمانی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار درباره رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان است. در ادامه، در این بررسی با اقتباس از تحقیق Zampetakis & et al (2009) اثر متغیر سابقه شغلی به عنوان یک متغیر تعدیل کننده رابطه دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی بررسی شده است. Zampetakis & et al (2009) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی در کارمندان با سابقه پایین (زیر ۲۰ سال) در مقایسه با کارمندان با سابقه تر (بالای ۲۰ سال) قوی تر است. در این تحقیق، سابقه شغلی ۱۵ سال ملاک مقایسه در نظر گرفته شد<sup>۱</sup> و رابطه بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی در دو گروه کارکنان کمتر و بیشتر از ۱۵ سال سابقه محاسبه شد (جدول ۸). بر اساس نتایج حاصل بین دو متغیر دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی در کارکنان زیر ۱۵ سال سابقه رابطه مثبت و معنی داری در سطح پنج

جدول ۷. همبستگی بین برخی از متغیرهای مستقل پژوهش و رفتار کارآفرینی کارکنان

متغیر	سن	سابقه شغلی	رفتار کارآفرینی	دریافت حمایت سازمانی	هوش هیجانی
سن	۱				
سابقه شغلی	۰/۹۰۹**	۱			
رفتار کارآفرینی	-۰/۱۶۷	-۰/۱۷۸	۱		
دریافت حمایت سازمانی	-۰/۱۳۱	-۰/۱۲۱	۰/۳۱۹*	۱	
هوش هیجانی	۰/۰۹۳	۰/۰۵۱	۰/۳۰۸**	۰/۲۳۱	۱
* معنی داری در سطح ۰/۰۵      ** معنی داری در سطح ۰/۰۱					

جدول ۸. همبستگی بین متغیرهای دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی کارکنان (تعدیل شده با استفاده از سابقه شغلی)

متغیر	F (مقدار ضریب همبستگی)
سابقه شغلی کمتر از ۱۵ سال	۰/۴۰۴*
سابقه شغلی ۱۵ سال و بیشتر	۰/۲۸۲

\* معنی داری در سطح ۰/۰۵



بنای به دست آمده، متغیر دریافت حمایت سازمانی بیشترین سهم را در تبیین متغیر وابسته (رفتار کارآفرینی کارکنان) داراست (جدول ۹). با توجه به نتایج به دست آمده، معادله خطی رگرسیون با توجه به ضرایب بتا به قرار زیر است:

$$Y = 6/957 + 0/262X_1 + 0/247X_2$$

Y: رفتار کارآفرینی کارکنان

X<sub>1</sub>: دریافت حمایت سازمانی

X<sub>2</sub>: هوش هیجانی

در ادامه، برای برآورد تأثیر جمعی متغیرهای مستقل (دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی) بر رفتار کارآفرینی کارکنان در سازمان از رگرسیون چندگانه<sup>۱</sup> به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که دو متغیر دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی بیشترین تأثیر را بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان دارند و در مجموع حدود ۱۶ درصد از تغییرات مربوط به بروز رفتار کارآفرینی کارکنان را تبیین می کنند. با توجه به مقادیر

جدول ۹. مقدار تأثیر متغیرهای مستقل در رفتار کارآفرینی کارکنان

متغیر	B	انحراف معیار	Beta	t	سطح معنی داری
مقدار ثابت (Constant)	۶/۹۵۷	۱/۹۹۹	-	۳/۸۴۱**	۰/۰۰۱
دریافت حمایت سازمانی	۰/۱۳۴	۰/۰۶۳	۰/۲۶۲	۲/۱۳۳*	۰/۰۳۷
هوش هیجانی	۰/۱۲۴	۰/۰۶۲	۰/۲۴۷	۲/۰۱۶*	۰/۰۴۸
R = ۰/۳۹۹    R <sup>2</sup> = ۰/۱۵۹    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = ۰/۱۳۱    F = ۵/۵۹۷    Sig = ۰/۰۰۶					

\* معنی داری در سطح ۰/۰۵    \*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

نتایج مربوط به مقایسه میانگین گروه‌ها بین کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی پایین تر و بالاتر از لیسانس در خصوص رفتار کارآفرینی تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین رتبه‌ای کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس به بالاتر بیشتر از کارکنان زیر لیسانس است، به نظر می رسد کارکنان با تحصیلات دانشگاهی بالاتر احتمالاً بیشتر از سایر کارکنان اهل تغییرمداری و نوآوری هستند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات مذکور همخوانی دارد.

#### مقایسه میانگین گروه‌ها

به منظور مقایسه رفتار کارآفرینی در بین مردان و زنان و همچنین افراد دارای سطوح تحصیلی پایین تر و بالاتر از لیسانس، از آزمون من ویت نی<sup>۲</sup> استفاده شده است. نتایج به دست آمده از جدول ۱۰ نشان می دهد که بین کارکنان مرد و زن در رابطه با رفتار کارآفرینانه در سازمان اختلاف معنی داری وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های به دست آمده از مطالعات Zampetakis & et al, (2007) Zampetakis & Moustakis (2009) مغایرت دارد. بر اساس بخش دیگری از

جدول ۱۰. مقایسه رفتار کارآفرینانه کارکنان بر حسب جنسیت و تحصیلات (n=۶۲)

متغیر	سطوح تغییر	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	ملاک Z	سطح معنی داری
جنسیت	مرد	۴۳	۳۱/۱۷	-۲/۱۵	۰/۸۳۰
	زن	۱۹	۳۲/۲۴		
تحصیلات	لیسانس و بالاتر	۳۹	۳۳/۰۳	-۲/۱۲۳*	۰/۰۳۴
	زیر لیسانس	۲۳	۲۳/۲۹		

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۵

درک مناسبی از احساسات خود دارند، احساسات و ادراکات دیگران را به خوبی می شناسند، قادر به به کارگیری عواطف و احساسات در محیط کاری هستند و قادرند با دیگران ارتباط برقرار کنند) و کارکنانی که از حمایت‌های سازمانی (مادی و معنوی) در زمینه‌های مختلف برخوردار باشند، رفتار

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج تحقیق نشان داد که هردوی عوامل فردی (هوش هیجانی و سابقه شغلی) و عوامل زمینه‌ای (حمایت سازمانی) با رفتارهای کارآفرینی کارکنان در سازمان مرتبط است. بر این اساس، کارکنان با هوش هیجانی بیشتر (کارکنانی که

کارکنان، به طریقی که به بروز رفتارها و فعالیت‌های کارآفرینانه آنان در سازمان منجر شود، اقدامات لازم را به عمل آورند. تشکیل گروه‌های رقابتی سالم در سازمان با افزایش هوش هیجانی و حساسیت‌های بین‌فردی و کمک به شناسایی احساسات یکدیگر به بروز نوآوری و خلاقیت در کارکنان منجر می‌شود. در این فرایند، توجه به ویژگی‌های فردی افراد ضروری است.

با توجه به اینکه بین کارکنان دارای تحصیلات بالاتر و پایین‌تر از لیسانس به لحاظ بروز رفتارهای کارآفرینانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود تا شرایط لازم برای به اشتراک گذاشتن دانش و تبادل اطلاعات کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی بالاتر با سایر افراد فراهم شود. تشکیل تیم‌ها و گروه‌های کاری، برگزاری جلسات منظم هم‌اندیشی بین کارکنان از جمله پیشنهاد‌های قابل طرح در این زمینه است.

پیشنهاد می‌شود تا با ارائه مکانیزم‌ها و راهکارهای علمی- کاربردی برای تحول فرهنگ سنتی (بوروکراتیک) سازمانی تلاش لازم به کار بسته شود تا بتوان با ظرفیت‌سازی لازم در این گونه سازمان‌ها زمینه را برای پاسخگویی آن‌ها در شرایط پویا و متحول امروزی که نیازها و خواسته‌های شهروندان و ارباب رجوع متنوع و رو به افزایش است فراهم کرد.

با توجه به نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره، حدود ۱۶ درصد از واریانس متغیر وابسته تحقیق (رفتار کارآفرینانه) به وسیله دو متغیر دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی تبیین شد. گرچه در تحقیق حاضر برای سنجش متغیرهای تحقیق از یک پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد، ولی به منظور شناسایی سایر متغیرهای مهم تبیین‌کننده رفتار کارآفرینانه کارکنان پیشنهاد می‌شود تا در این زمینه تحقیقات بیشتر با تعداد متغیرها و نمونه‌های بیشتر انجام شود.

## REFERENCES

- Antonic, B. (2007). "Intrapreneurship: A comparative structural equation modeling study". *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Antonic, B., & Hisrich, R. D. (2004). "Corporate entrepreneurship Contingencies and organizational wealth creation". *Journal of Management Development*, 23(6), 518-550.
- Antonic, B., & Zorn, O. (2004). "The mediating role of corporate entrepreneurship in the organizational support-performance relationship: an empirical

کارآفرینی بیشتری در سازمان دارند. بر اساس بخش دیگری از نتایج تحقیق، رابطه مثبت بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی با استفاده از متغیر سابقه شغلی تعدیل و مشخص شد که این رابطه در مورد کارکنان با سابقه کمتر قوی‌تر است. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق، موارد زیر به‌منظور بهبود کیفی رفتار کارآفرینی در سازمان و حرکت به سمت کارکنانی کارآفرین و توانمند پیشنهاد می‌شود:

با توجه به وجود رابطه مثبت بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کارآفرینی و همچنین بر اساس رتبه‌بندی انجام‌شده، گویه‌های «سازمان به آرامش روحی و روانی من توجه می‌کند» و «سازمان به سهم من در بهبود آن ارزش می‌نهد» رتبه‌های آخر را به خود اختصاص داده‌اند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان در سطوح و رده‌های مختلف از کارکنان حمایت‌های لازم را به عمل آورند، از ایده‌های نو و خلاق پشتیبانی کنند و منابع لازم را برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه کارکنان تدارک بینند. در این زمینه، توجه بیشتر به کارکنان دارای سابقه شغلی کمتر ضروری است؛ چراکه این دسته از افراد بر خلاف کارکنان با سابقه شغلی بالاتر، که با سازمان آشنایی بیشتری دارند و می‌دانند که چگونه با فرهنگ سازمان کار کنند، به دلیل آشنانیدن با فرهنگ و هنجارهای سازمان به حمایت و پشتیبانی بیشتری نیاز دارند. برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی برای این دسته از کارکنان و اظهار تمایل مدیران و دست‌اندرکاران برای حمایت از آن‌ها زمینه را برای بروز رفتارهای کارآفرینانه کارکنان فراهم خواهد آورد.

با توجه به وجود رابطه مثبت بین هوش هیجانی و رفتار کارآفرینی و همچنین از آنجایی که شاخص‌های "ارزیابی احساسات دیگران" و "تنظیم احساسات" رتبه‌های آخر را به خود اختصاص داده‌اند، به مدیران قسمت‌های مختلف سازمان پیشنهاد می‌شود که از طریق آموزش‌های مناسب در خصوص چگونگی کنترل و بهبود توانمندی‌های هوش هیجانی در

examination". *Managing Global Transitions*, 2(1), 5-14.

Bart, C. (2006). "Product strategy and formal structure in entrepreneurship". *Strategic Management Journal*, 7(4), 293-312.

Borins, S. (2000). "Loose cannons and rule breakers, or enterprising leaders? Some evidence about innovative public managers", *Public Administration Review*, 60, 498-507.

- Bruyat, C., & Julien, P. A. (2000). "Defining the field of research in entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*, 16, 165-180.
- Echols, A. E., & Neck, C. P. (1998). "The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success". *Journal of Managerial Psychology*, 13(1/2), 38-46.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rewwinkel, B., Lyneh, P. D., & Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 89, 42-57.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hermann, F., Manferd, L., & Christian, K. (2007). "The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success". *Entrepreneurship and Regional Development*, 19(3), 227-251.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). "Middle managers perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale". *Journal of Business Venturing*, 17(1), 253-273.
- Jordan, P., Ashkanasy, N., Hartel, C., & Hooper, G. (2002). "Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus". *Human Resource Management Review*, 12(2), 195-214.
- Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). "Relationship of organizational citizenship behavior or with emotional intelligence". *Procedia social and Behavioral sciences*, 1, 2432-2435.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., & Covin, J. S. (2005). "A model of middle level manager's entrepreneurial behavior". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 11, 699-716.
- Littunen, H. (2000). "Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality". *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 6(6), 295-309.
- Mair, j. (2005). Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers. *Corporate entrepreneurship and venturing*, Ed. T. Elfring, pp. 49-72. Springer: US.
- Pearce, J. A., Kramer, T. R., & Robbins, K. D. (1997). "Effects of managers' entrepreneurial behavior on subordinates". *Journal of Business Venturing*, 12, 147-160.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: Are view of the literature". *Journal of Applied psychology*, 87(4), 698-774.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). "A Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research". *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Robinson, M. (2001). "The ten commandments of intrapreneurship". *New Zealand Management*, 48(11), 95-98.
- Roepki, R. (2000). "Aligning the IT and Human Resource with Business vision: The leadership initiative at 3M". *MLS Quarterly*, 24, 32-54.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). "The promise of entrepreneurship as a field of research". *Academy of Management Review*, 25(1), 217-228.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). "Emotional intelligence training and its implications for health, stress, and performance". *Stress and Health*, 19, 233-239.
- Sturman, M. C. (2003). "Searching for the inverted U-shaped relationship between time and performance. Meta-analyses of the experience / performance, tenure / performance, and age / performance relationships". *Journal of Management*, 29 (5), 609-640.
- Taleghani, GH. R., Divandari, A., & Shir mohammadi, M. (2010). "Effect of perceived support from the organizations' commitment to employees and organizational performance: In a study of bank branches nation". *Journal of Management*, 4(16), 1-25. (In Farsi).
- Turner, L. (2004). Emotional intelligence our intangible asset? Chartered Accountants. *Journal of New Zealand*, 83(3), 29-31.
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). "The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study". *The Leadership Quarterly*, 23, 243-274.
- Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2007). "Entrepreneurial behavior in the Greek public sector". *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 13(1), 19-38.
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. (2009). "Day to-day entrepreneurship within organizations: The role of trait Emotional intelligence and perceived organizational support". *European Management Journal*, 27, 165