



The Impact of Entrepreneurial Engagement on Well-being with the Mediating Role of Psychological Autonomy, Competence, and Relatedness (Case Study: Qazvin Social Security Organization)

Mohamad Reza Sanaei^{1*}, Monireh Mohaqeq²

¹Assistant Professor, Department of information and technology management, Qazvin Azad University, Qazvin, Iran

²Master of Executive Management, Department of Executive Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 09.29.2021

Revised: 04.20.2022

Accepted: 05.09.2022

Keyword:

Psychological Dependence
Psychological Competence
Entrepreneurial Participation
Autonomy and Psychological
Well-being

*Corresponding Author:

Mohamad Reza Sanaei

Email:

mohamadrezasanaei@gmail.com

ABSTRACT

In the present study, the effect of entrepreneurial participation on welfare with the psychological mediating role of autonomy, competence and dependence of Qazvin Social Security employees was investigated. The research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of type, quantitative in terms of the nature of data and correlational in terms of relationships between data. The statistical population of the present study comprised of the managers and employees of Qazvin Social Security Organization. According to the structural equation technique, the sample size was determined to be between 5 and 15 times the number of measurements, 294 people, that is, 7 times the number of items in the questionnaire. The sampling method in this research was stratified random sampling. The data collection tool used was a questionnaire, the validity and reliability of which were confirmed. In order to check the hypotheses of the research, structural equation technique was used in LISREL software. The results of the data analysis revealed that autonomy, competence and psychological dependence play a mediating role in the impact of entrepreneur participation on well-being. Furthermore, competence and psychological dependence play a mediating role in the impact of entrepreneur participation on well-being. Entrepreneurial participation, psychological autonomy, psychological competence and psychological dependence have a positive and significant effect on perceived well-being, and psychological autonomy, psychological competence and psychological dependence are affected by participation. Psychological autonomy affects psychological competence and psychological dependence.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The changes and dynamics of the competitive environment have forced businesses to turn to entrepreneurial activities and prepare themselves to be empowered, innovative and use available opportunities. Entrepreneurship is a process in which a person takes a risk on capital, an investor, and may achieve success as a result. Financing is one of the main elements of the entrepreneurial process. In addition, access to capital is a challenging issue for entrepreneurs and is vital for investment. Entrepreneurship is of interest to organizations that can adjust their operations and strategies for competitive advantage. Successful entrepreneurship will lead to prosperity. Well-being consists of three interconnected components, which include life satisfaction, pleasant and unpleasant effects. Poverty is an ever-increasing economic problem and the foundation of a number of other problems. Theorists have introduced entrepreneurship as a solution to poverty. The process of generating income leads to the potential fit between entrepreneurship and the inherent psychology of people. Self-efficacy theory includes the three dimensions of independence, competence and dependence. Based on the theory of self-efficacy, satisfaction is derived from three psychological elements of independence, dependence and autonomy, which lead to individual well-being, the self-efficacy theory of entrepreneurial tasks was developed. This theory states that in this way, a person's psychological needs are met. This can create prosperity for a person. With self-efficacy, a person can meet their personal needs at work.

Methodology

The approach of this research was quantitative; from the perspective of categorizing the research based on purpose, this research was applied, and in terms of the method of data collection (research plan), it was considered descriptive. The statistical population of the present study consisted of the managers and employees of Qazvin Social Security Organization. According to the structural equation technique, the sample size was determined between 5 and 15 times the number of measurements. The sample number was 294 people, which was 7 times the number of items in the questionnaire. The stratified random sampling method was used based on the collection of data from the employees of different departments. In this research, a questionnaire containing 42 questions was used, the validity of which was confirmed using content validity and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha. For this purpose, 12 experts were given two levels of appropriate and inappropriate questions

Results and discussion

To test the research hypotheses, the structural equation technique in LISREL software was used. The results of data analysis showed that autonomy, competence and psychological dependence played a mediating role in the impact of entrepreneurial participation on well-being. Psychological competence and dependence also played a mediating role in the impact of entrepreneurial participation on well-being.

Entrepreneurial participation, psychological autonomy, psychological competence and psychological dependence had a positive and significant effect on perceived well-being, and psychological autonomy, psychological competence and psychological dependence were affected by participation. Psychological autonomy affected psychological competence and psychological dependence.

Conclusion

Investments and assistance of people to set up a department as well as cooperation to provide equipment can attract more satisfaction from employees and make their work enjoyable and fun. If a part of the activity is done with the friendly cooperation of several employees or some people are employed just to start this department, a higher percentage of self-respect will be observed. When people in the organization can determine the ways to reach the set goals by themselves based on the description of their duties, and the scheduling and other categories are carried out at their discretion, working in the organization in addition to having a sense of adventure and curiosity to find better solutions (i.e. with low effort and cost and high utilization) makes activities enjoyable for employees. The excitement that an employee has for undertaking various tasks can be seen as a result of their ability to resolve issues and also perform all difficult activities and the skill of communicating with colleagues in the advancement of team work.

If at the time of setting up an activity in the organization, employees join hands and have maximum cooperation to set up and operate the equipment, in the continuation of the new activity process in the organization, colleagues will have a sense of dependence on each other and greater camaraderie is formed. When one of the employees can make a decision to carry out work processes and do it in their own way, they can establish a friendly relationship with colleagues, have a sense of independence and can create cooperation groups, and do assigned activities well.



بررسی تأثیر مشارکت کارآفرینی بر رفاه با نقش واسطه‌ای روانشناختی خودمختاری، شایستگی و وابستگی

محمدرضا ثنائی^{۱*}، منیره محق^۲

- ۱- استادیار، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
- ۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

در این تحقیق به بررسی تأثیر مشارکت کارآفرینی بر رفاه با نقش واسطه‌ای روانشناختی خودمختاری، شایستگی و وابستگی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی قزوین پرداخته شد. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع توصیفی-پیمایشی، از نظر ماهیت داده‌ها کمی و از حیث روابط بین داده‌ها همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه حاضر مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی قزوین بودند. حجم نمونه با توجه به تکنیک معادلات ساختاری بین ۵ و ۱۵ برابر تعداد سنجها ۲۹۴ نفر یعنی ۷ برابر تعداد گویه‌های پرسش‌نامه مشخص شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه بود که روایی و پایایی آن تأیید شد. جهت بررسی فرضیات تحقیق از تکنیک معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان دادند خودمختاری، شایستگی و وابستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارند. همچنین شایستگی و وابستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارند. مشارکت کارآفرینی، خودمختاری روانشناختی، شایستگی روانشناختی و وابستگی روانشناختی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رفاه درک شده هستند و خودمختاری روانشناختی، شایستگی روانشناختی و وابستگی روانشناختی تحت تأثیر مشارکت قرار دارند. خودمختاری روانشناختی بر شایستگی روانشناختی و وابستگی روانشناختی تأثیرگذار است.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۰۷

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۹

کلید واژگان:

خودمختاری روانشناختی و رفاه
شایستگی روانشناختی
مشارکت کارآفرینی
وابستگی روانشناختی

*نویسنده مسئول: محمدرضا ثنائی

پست الکترونیکی:

mohamadrezasanaei@gmail.com



مقدمه

تغییرات و پویایی محیط رقابتی، کسب و کارها را وادار ساخته است تا به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه روی آورده و خود را در جهت توانمند شدن، نوآور بودن و استفاده از فرصت‌های موجود آماده سازند (محمد کاظمی و همکاران، ۲۰۲۱). کارآفرینی یک فرآیند است که طی آن فردی روی سرمایه، سرمایه‌گذار، ریسک کرده و ممکن است در نتیجه آن موفقیتی حاصل نماید (هیل ماریام و همکاران، ۲۰۱۹)^۱. تأمین منابع مالی یکی از عناصر اصلی فرآیند کارآفرینی است. همچنین، دسترسی به سرمایه یک موضوع چالش برانگیز برای کارآفرینان است و برای سرمایه‌گذاری حیاتی است (احمدی کافشانی و همکاران، ۲۰۱۸). کارآفرینی مورد توجه سازمان‌هایی است که می‌توانند عملیات و استراتژی‌های خود را برای مزیت رقابتی تنظیم نمایند (آلام و همکاران، ۲۰۲۰)^۲. کارآفرینی موفق رفاه را به دنبال خواهد داشت. رفاه از سه مؤلفه به هم پیوسته تشکیل شده است که در برگیرنده رضایت از زندگی، تأثیر خوشایند و ناخوشایند می‌باشد. فقر یک مشکل اقتصادی روزافزون و زمینه‌تعدادی از مشکلات دیگر است نظریه پردازان، کارآفرینی را راه حل فقر معرفی کرده‌اند (مرادی و همکاران، ۲۰۲۰). روند درآمدزایی منجر به تناسب بالقوه بین کارآفرینی و روانشناختی ذاتی افراد می‌شود. تئوری خودکارآمدی در برگیرنده سه بعد استقلال، شایستگی و وابستگی است (شیر و همکاران، ۲۰۱۹)^۳.

براساس تئوری خودکارآمدی، رضایت از سه عنصر روانشناختی استقلال، وابستگی و خودمختاری گرفته شده است که منجر به رفاه فرد می‌شود. تئوری خودکارآمدی کارهای مربوط به کارآفرینی را توسعه داده است. این تئوری بیان می‌دارد که فرد از این طریق نیازهای روانی‌اش برطرف می‌گردد. همین امر می‌تواند رفاه را برای فرد ایجاد کند. با خودکارآمدی فرد می‌تواند نیازهای شخصی خود را در کار ارائه نماید. داشتن استقلال به فرد کمک می‌کند تا در کنار کنترل مدیریت به دور از محدودیت‌ها بهتر به کار خود ادامه دهد. با توجه به نیازهای جسمی و روانی افراد به دنبال استقلال بیشتر هستند. این استقلال انگیزه‌های فردی را برای انجام کار افزایش می‌دهد (ریان و دکی، ۲۰۱۷)^۴. استقلال حس‌رهایی از محدودیت‌ها را برای فرد به‌وجود می‌آورد. فرد مطابق با نظرات خود به فعالیتش ادامه می‌دهد. از همه مهم‌تر این آزادی در عمل را به دیگران انتقال می‌دهد. داشتن حس شایستگی منجر به حس بهتری برای انجام کارآفرینی می‌شود. زیرا این چنین فعالیت‌هایی به دلیل داشتن ریسک زیاد معمولاً از طرف اطرافیان حمایت چندانی نمی‌شود. این حس به فرد کمک می‌کند تا خود را با عدم اطمینان محیطی انطباق دهد. با اطمینان بیشتری هدفش را دنبال کند. کارآفرینی از نظر نیازهای روانشناختی برای کارها سودمند می‌باشد (شیر و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین با تشویق رفتارهای کارآفرینانه فرصت‌های ارتقای شایستگی را برای فرد ایجاد می‌کند تا متناسب با منابع موجود فرد بتواند به اهدافش برسد. توسعه شایستگی در کارکنان میزان استرس را برای کارکنان کاهش خواهد داد و از این طریق حس تسلط در آنها بالا می‌رود. افراد کارآفرین ترجیح می‌دهند با افرادی کار کنند که با شخصیتشان مطابقت داشته باشند. این ارتباط باعث ایجاد انگیزه در کار می‌شود. البته انتخابی است که خودشان انجام می‌دهند.

افراد در سیستم‌های غیرکارآفرین فاقد چنین فرصت‌هایی هستند. از قوانین و روال‌هایی که موجود است پیروی می‌کنند و همکاری‌شان با دیگران در دست خودشان نیست. این ارتباطات برای افراد کارآفرین زیاد خوشایند نیست. زیرا معتقدند ارتباط با افراد غیرکارآفرین باعث دور شدن آنها از اهدافشان می‌شود (کوردهیرو و همکاران، ۲۰۱۶)^۵. مشارکت کارآفرینانه مرتبط با درگیری کارآفرین در توسعه ساختار کارآفرینی می‌باشد. مشارکت کارآفرینانه در بر دارنده فرآیندی است که سطوح درگیری را در بردارد. مشارکت کارآفرینی معمولاً به عنوان یک متغیر وابسته ارائه می‌شود

¹ Hailemariam

² Alam

³ Shir

⁴ Ryan & Deci

⁵ Cordeiro

و توسط مرحله (یا سطح) درگیری در فرآیند کارآفرینی تعریف می‌شود (فوتیادیس و همکاران، ۲۰۱۹)^۱. فردی که سطح بالایی از رفاه برخوردار است سعی در رسیدن به یک هدف در زندگی دارد، به طور مداوم رشد شخصی را تجربه می‌کند و این احساس را به دست می‌آورد که بتواند بر محیط خود تأثیر بگذارد. علاوه بر این، افراد با بهره‌مندی از رفاه، دید مثبت نسبت به خود (پذیرش خودشان)، در مورد افکار و اعمال خود دارند و براساس اعتماد متقابل (روابط بین فردی مثبت)، رفاه به لحاظ سیستماتیک از نظر دست‌یابی به وضعیت اقتصادی اجتماعی بالاتر مرتبط است (جنی و همکاران، ۲۰۱۴)^۲. وابستگی احساسی درونی و درجه‌ای از ارتباط با دیگران است که همراه تعلق خود را نشان می‌دهد هرچه این احساس بیشتر باشد رفتارهای سازگارتری نمایان می‌شود (احمدی و همکاران، ۲۰۱۹). خودمختاری با عزت نفس شخص همراه است که یک عامل مهم در توانایی فرد در رسیدگی به مسائل زندگی و احساسات است. علاوه بر این، خودمختاری به کاهش بازنمایی‌ها و سوگیری‌ها کمک می‌کند (کلر، ۲۰۱۲)^۳. نبود فضای کارآفرینی در سازمان باعث ایجاد محیطی ایستا در سازمان می‌گردد. هزینه‌های زیادی را برای انجام کارهای روزمره برای سازمان ایجاد می‌کند. کارکنان در سازمان انگیزه‌ای برای انجام بهتر کارها ندارند. نبود فضا برای ارائه ایده‌ها و داشتن استقلال می‌تواند برای کارکنان روزمرگی را ایجاد کند. کارآفرینی در سازمان تأمین اجتماعی به دلیل حجم بالای کارها بهبود بهره‌وری را به همراه خواهد داشت. سازمان تأمین اجتماعی قزوین با داشتن چندین کارگزاری در قزوین حجم بالایی از کارها را تقسیم نموده که این امر می‌تواند برای سازمان ایجاد فضایی برای نوآوری در کارها را باعث گردد. متمرکز شدن بر بخشی از فعالیت‌ها این امکان را به کارکنان می‌دهد تا توانایی خود را بر انجام آن بیشتر کنند که نبود آن برای سازمان باعث ایجاد بیکاری پنهان می‌گردد و در واقع سرمایه انسانی بازدهی لازم را نخواهد داشت. این امر عدم تمایل به کار بیشتر و بهتر را در سازمان ایجاد خواهد کرد. کارکنان به دلیل دریافت نکردن رفاه از طرف سازمان برای حل مشکلات کاری تلاشی نمی‌کنند. بهبود عملکرد سازمان برایشان دغدغه‌ای به حساب نمی‌آید. با توجه به موارد گفته شده محقق در این تحقیق در تلاش است تا پاسخی برای سؤال تحقیق پیدا نماید.

جدول ۱. خلاصه تحقیقات خارجی و داخلی

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	نتایج
۱	(شیر و همکاران، ۲۰۱۹)	۲۰۱۹	بررسی کارآفرینی و رفاه با نقش روانشناختی خودمختاری، شایستگی و ارتباط	کارآفرینی از نظر نیازهای روانشناختی برای کارها سودمند می‌باشد. ارتباط روانشناختی بر رفاه تأثیر دارد.
۲	(هیل ماریام و همکاران، ۲۰۱۹)	۲۰۱۹	بررسی واقعیت و رویا در حمایت زنان کارآفرین در اتیوپی	کنترل عوامل اجتماعی نظم اجتماعی و اقتصادی موجود تحت سلطه مردان را حفظ و تقویت می‌کند.
۳	(فوتیادیس و همکاران، ۲۰۱۹)	۲۰۱۹	بررسی نقش میانجی کننده استقلال روانشناختی، صلاحیت و ارتباط آن در تعادل کار و زندگی و رفاه	تعادل کار و زندگی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر می‌گذارد.
۴	(استفان، ۲۰۱۸) ^۴	۲۰۱۸	سلامت روان و رفاه کارآفرینان: یک برنامه بررسی	سلامت روان می‌تواند رفاه کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

¹ Fotiadis

² Jeene

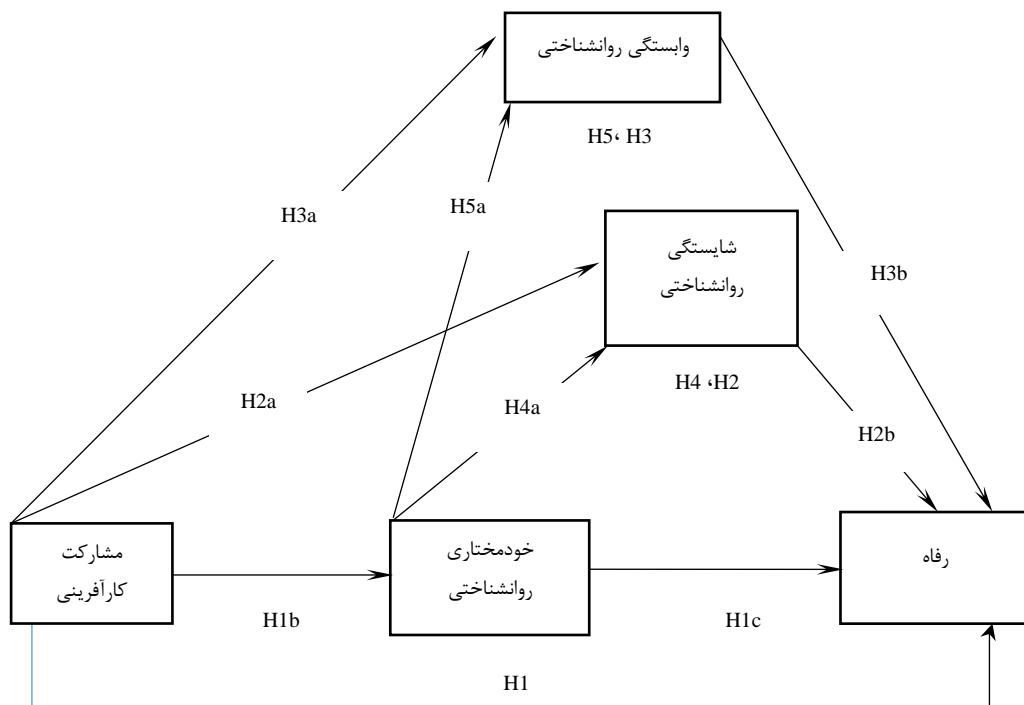
³ Keller

⁴ Stephan

ردیف	نویسنده	سال	عنوان	نتایج
۵	(ریان و دکی، ۲۰۱۷)	۲۰۱۷	بررسی نظریه خود تعیین کننده: نیازهای اساسی روانشناختی در انگیزش، توسعه و سلامتی	ارتباطات بین نشاط ذهنی و چندین شاخص رفاه روانشناختی نشان داده شده است.
۶	(سپهوند و همکاران، ۲۰۱۸)	۱۳۹۷	بررس پیش‌بینی رفاه، روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی	خودمختاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در پیش‌بینی رفاه، روانشناختی کارکنان دارند.
۸	(سیدعامری و همکاران، ۲۰۱۶)	۱۳۹۵	بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام	بین عوامل روانشناختی (خودمختاری، خوداثربخشی و...) با کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۹	(امیرخانی و برهانی، ۲۰۱۶)	۱۳۹۵	انگیزش کارکنان بخش عمومی: مطالعه تأثیر ویژگی‌های شغل و رفاه کارکنان	ویژگی‌های شغل در بخش عمومی هم به طور مستقیم و هم با در نظر گرفتن نقش میانجی رفاه کارکنان، بر انگیزش مؤثر است.
۱۰	(برهانی و هادی‌زاده مقدم، ۲۰۱۶)	۱۳۹۵	عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان	طراحی شغل و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر زیادی می‌گذارد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

از آنجا که کارآفرینی فرصت‌های بیشتری را برای افراد فراهم می‌کند تا روابط معنادار را در محل کار ترتیب دهند، کارآفرینی به احتمال زیاد منجر به احساس وابستگی بیشتر می‌شود، که به نوبه خود منجر به سطح بالاتری از بهزیستی می‌شود. از آنجا که بسیاری از مطالعات تجربی نشان داده‌اند که احساس وابستگی به شدت با رضایت از زندگی، خوشبختی هدونیک و نشاط ذهنی در ارتباط است و با توجه به میانی و چارچوب نظری برگرفته از مقاله (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های اصلی

- H1: خودمختاری روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
- H2: شایستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
- H3: وابستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
- H4: شایستگی روانشناختی در تأثیر خودمختاری روانشناختی بر رفاه نقش میانجی دارد.
- H5: وابستگی روانشناختی در تأثیر خودمختاری روانشناختی بر رفاه نقش میانجی دارد.

روش شناسی

رویکرد این پژوهش کمی است، از منظر دسته بندی تحقیقات بر حسب هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق)، توصیفی به شمار می رود. جامعه آماری مطالعه حاضر مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی قزوین می‌باشد. حجم نمونه با توجه به تکنیک معادلات ساختاری بین ۵ و ۱۵ برابر تعداد سنجها مشخص شد.

$$5 \times Q = n \leq \text{نمونه تعداد} \leq 15 \times Q = n$$

$$5 \times 42 = 210 \leq \text{نمونه تعداد} \leq 15 \times 42 = 630$$

تعداد نمونه ۲۹۴ نفر یعنی ۷ برابر تعداد گویه‌های پرسش‌نامه در نظر گرفته شد. با توجه به جمع‌آوری داده از کارکنان بخش‌های مختلف، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. در این تحقیق از ابزار پرسش‌نامه شامل ۴۲ سؤال که روایی آن با استفاده از روایی محتوایی و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تایید شده بود استفاده گردید. برای این کار سؤالات در دو سطح مناسب است و یا مناسب نیست در اختیار ۱۲ نفر از خبرگان قرار گرفت و ضریب پانل هر کدام از سؤالات با استفاده از فرمول شماره ۳-۱ محاسبه گردید:

$$CVR = \frac{ne^{-n/2}}{n/2}$$

فرمول ۳-۱:

ne: تعدادی از اعضای پانل است که آن بعد یا سؤال را «ضروری» تشخیص داده‌اند.

n/2: تعداد کل اعضای گروه بخش بر عدد دو

که در آن CVR اعتبار محتوای هر گویه (سؤال)، N تعداد کل خبرگان که در این مطالعه ۱۲ نفر می‌باشند. ne تعداد نظر مثبت از ۱۲ خبره نسبت به گویه مورد نظر بود. ضرایب به‌دست آمده با جدول اعتبار محتوای لاوشه مورد مقایسه قرار می‌گیرد و اعتبار محتوای ابزار مورد سنجش قرار می‌گیرد. حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره‌گذار در کتب آماری ذکر شده و این مقدار برای یک پانل ۱۲ نفری ۵۶٪ در نظر گرفته شده است. ضریب لاوشه برای تمامی گویه‌های پرسش‌نامه محاسبه گردید.

جدول ۲. مقدار CVR برای گویه‌ها

شماره گویه	تعداد پاسخ‌های مثبت	ضریب لاوشه	شماره گویه	تعداد پاسخ‌های مثبت	ضریب لاوشه	شماره گویه	تعداد پاسخ‌های مثبت	ضریب لاوشه
۱	۱۲	۰.۸۳	۱۵	۱۱	۰.۸۳	۲۹	۱۰	۰.۶۶
۲	۱۱	۰.۸۳	۱۶	۱۲	۱	۳۰	۱۱	۰.۸۳
۳	۱۰	۰.۶۶	۱۷	۱۱	۰.۸۳	۳۱	۱۲	۱
۴	۱۲	۱	۱۸	۱۰	۰.۶۶	۳۲	۱۰	۰.۶۶
۵	۱۰	۰.۶۶	۱۹	۱۲	۱	۳۳	۱۱	۰.۸۳
۶	۱۲	۱	۲۰	۱۲	۱	۳۴	۱۲	۱
۷	۱۲	۱	۲۱	۱۲	۱	۳۵	۱۲	۱
۸	۱۰	۰.۶۶	۲۲	۱۰	۰.۶۶	۳۶	۱۰	۰.۶۶
۹	۱۲	۱	۲۳	۱۱	۰.۸۳	۳۷	۱۱	۰.۸۳
۱۰	۱۰	۰.۶۶	۲۴	۱۲	۱	۳۸	۱۲	۱
۱۱	۱۱	۰.۸۳	۲۵	۱۲	۱	۳۹	۱۲	۱
۱۲	۱۱	۰.۸۳	۲۶	۱۲	۱	۴۰	۱۰	۰.۶۶
۱۳	۱۲	۱	۲۷	۱۱	۰.۸۳	۴۱	۱۲	۱
۱۴	۱۲	۱	۲۸	۱۲	۱	۴۲	۱۲	۱

اندازه‌گیری قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه از جامعه تحت بررسی جمع‌آوری و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این

پرسش‌نامه‌ها و نرم‌افزار SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و با توجه به این‌که مقادیر آلفا، از ۰/۷ بیشتر بودند، پایایی پرسش‌نامه تأیید گردید.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

جدول ۳. بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش

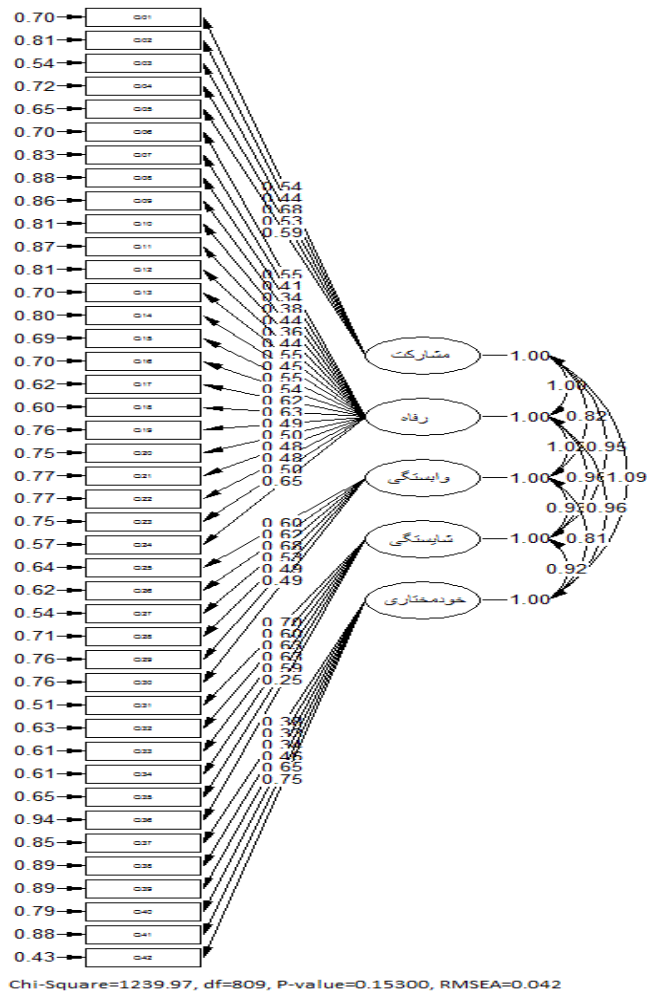
نام متغیر	تعداد مشاهدات	آماره آزمون	معناداری
مشارکت کارآفرینانه	۲۹۴	۰.۲۸	۰.۹۶۸ ^e
رفاه	۲۹۴	۰.۳۵	۰.۸۴۲ ^e
وابستگی روانشناختی	۲۹۴	۰.۲۶	۰.۹۸۸ ^e
شایستگی روانشناختی	۲۹۴	۰.۳۴	۰.۸۷۹ ^e
خودمختاری روانشناختی	۲۹۴	۰.۳۴	۰.۸۷۶ ^e

در این پژوهش، کفایت نمونه با استفاده از شاخص کیسر-مییر - اولکین بررسی می‌شود و در صورتی که مقدار آماره بیش از ۰/۷ باشد مشخص می‌شود که تعداد نمونه با توجه به تعداد پارامترهای مدل کافی است. برای اطمینان از مناسب بودن همبستگی مشاهدات از آزمون بارتلت استفاده می‌شود و در صورتی که مقدار معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر باشد، همبستگی مشاهدات مناسب است.

جدول ۴. آزمون بارتلت و شاخص KMO

اندازه‌گیری کفایت نمونه (KMO)	
۰/۷۵۲	
۲۴۰۶/۵۹۲	آماره آزمون
۸۶۱	درجه آزادی
۰/۰۰۰	معنی داری

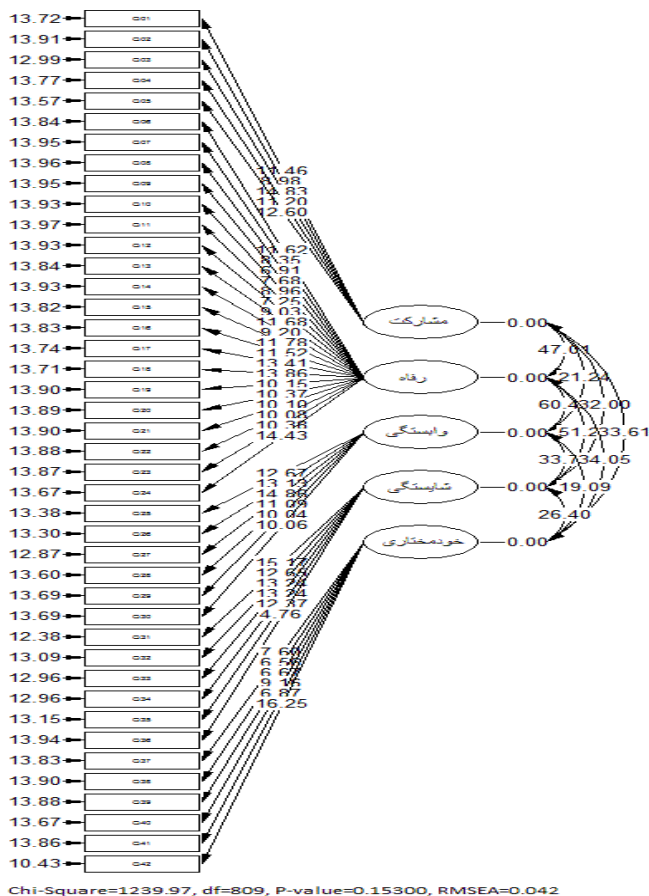
با توجه به نتایج به‌دست آمده شاخص KMO و بارتلت در فاصله معیار قرار دارند و لذا پیش فرض تحلیل عاملی برقرار است. نتایج تحلیل عاملی مقیاس پژوهش در ادامه ارائه شده است.



شکل ۲. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد ۱، میزان تأثیر هر کدام از گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسش‌نامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. به بیانی دیگر، قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده، به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. در شکل فوق، متغیرهای پنهان با بیضی و متغیرهای آشکار (گویه‌ها) با مستطیل نشان داده شده‌اند.

¹ Standard Solution



شکل ۳. آماره تی تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های نیکویی برازش

قضاوت در خصوص برازندگی یک مدل با شاخص‌های متعددی امکان‌پذیر می‌باشد. لذا قدرت و توان این شاخص‌ها جای بررسی دارد. نتیجه تعدد وجود شاخص‌ها این است که مقاله‌های مختلف شاخص‌های مختلفی ارائه می‌دهند و حتی نگارش‌های معروف نرم افزارهای موجود در خصوص تحلیل معادلات ساختاری (EQS, LISREL, AMOS) نیز تعداد زیادی از شاخص‌های برازندگی را ارائه می‌دهند

جدول ۵. محاسبه شاخص نیکویی برازش

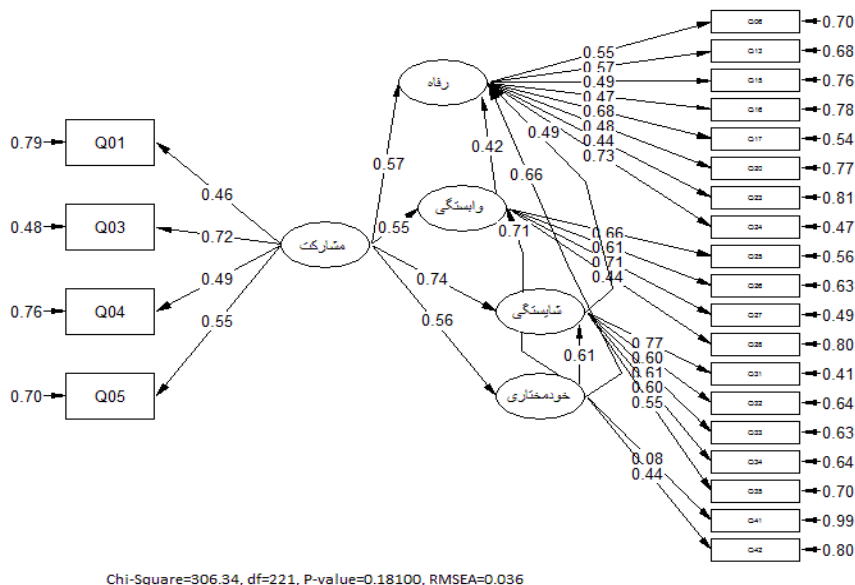
ردیف	نام شاخص (فارسی)	نام شاخص (لاتین)	علامت اختصاری	مقدار استاندارد	مقدار بدست آمده
۱	شاخص برازش نرمال شده	Normed Fit Index	(NFI)	بالای ۰/۹	۰/۹۲
۲	شاخص برازش نسبی	Relative Fit Index	(RFI)	بالای ۰/۹	۰/۹۳
۳	شاخص برازش ابزاری	Incremental Fit Index	(IFI)	بالای ۰/۹	۰/۹۴

ردیف	نام شاخص (فارسی)	نام شاخص (لاتین)	علامت اختصاری	مقدار استاندارد	مقدار بدست آمده
۴	شاخص برازش مقایسه‌ای	Comparative Fit Index	(CFI)	بالای ۰٫۹	۰٫۹۴
۵	شاخص نیکویی برازش	Goodness of Fit Index	(GFI)	بالای ۰٫۹	۰٫۹۰
۶	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	Adjusted Goodness of Fit Index	(AGFI)	بالای ۰٫۸	۰٫۸۹
۷	مقدار معنی‌داری آزمون	Probability value	(P-Value)	بالای ۰٫۰۵	۰٫۱۵۳
۸	میانگین مربعات خطا	Root Mean Square Residual	(RMR)	زیر ۰٫۰۷	۰٫۰۳۸
۹	ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین	Root Mean Square Error of Approximation	(RMSEA)	زیر ۰٫۰۵	۰٫۰۴۲
۱۰	کای دو به درجه آزادی	Chi-square to Degrees of Freedom	$\frac{\chi^2}{df}$	زیر ۳	۱٫۵۳

با توجه به نتایج به دست آمده، همه شاخص‌ها در محدوده مطلوب قرار دارند و لذا مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

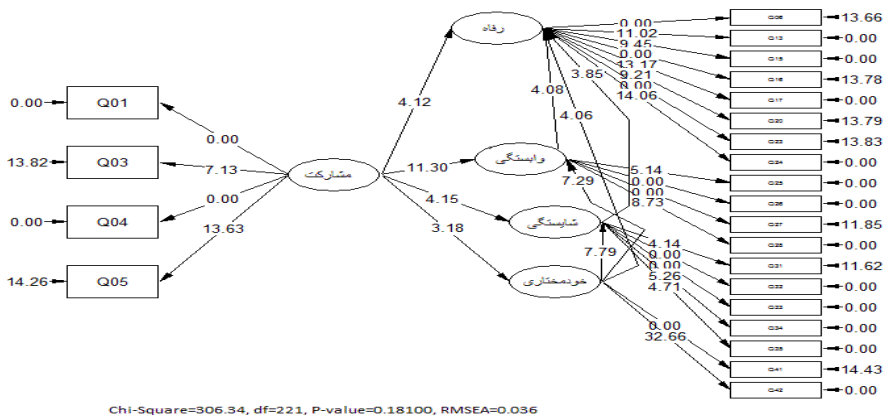
مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش

بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مدل روابط میان متغیرهای پژوهش در خروجی نرم‌افزار Lisrel قابل مشاهده شده است. تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس یا همان «مدل‌یابی معادلات ساختاری»، یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده و یکی از روش‌های نو برای بررسی روابط علت و معلولی است و به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری، تأثیرات هم‌زمان متغیرها را به هم نشان می‌دهد. از طریق این روش می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیر آزمایشی و آزمایشی آزمود.



شکل ۴. ضرایب مسیر آزمون فرضیه‌های پژوهش

مقدار ضریب مسیر از متغیر مستقل به وابسته میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر این ضریب نشان می‌دهد که به‌ازای یک واحد تغییر در مقدار متغیر مستقل، متغیر وابسته به چه میزان تغییر می‌کند. در صورتی که ضریب مسیر مثبت باشد نشان‌دهنده این است که با افزایش (کاهش) متغیر مستقل، متغیر وابسته افزایش (کاهش) می‌یابد و رابطه مستقیم است. در صورتی که ضریب مسیر منفی باشد نشان‌دهنده این است که با افزایش (کاهش) متغیر مستقل، متغیر وابسته کاهش (افزایش) می‌یابد و رابطه معکوس است. هرچه مقدار ضریب مسیر به ۱ یا -۱ نزدیکتر باشد، شدت رابطه قوی‌تر است. در مدل طراحی شده، هر بیضی نشان‌دهنده یک متغیر مکنون (پنهان) و هر مستطیل نشان‌دهنده یک متغیر آشکار است.



شکل ۵. آماره تی آزمون فرضیه‌های پژوهش

بر اساس خروجی نرم افزار نتایج در خصوص فرضیه‌های پژوهش و قبول یا رد شدن آنها در جدول ۶ حاصل می‌شود:

جدول ۶. خلاصه نتایج بررسی روابط بین متغیرها

نتیجه	آماره سوبل	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۲/۴۶	---	۰/۳۷	H1: خودمختاری روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
تأیید	۲/۷۸	---	۰/۳۶	H2: شایستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
تأیید	۳/۸۲	---	۰/۲۳	H3: وابستگی روانشناختی در تأثیر مشارکت کارآفرین بر رفاه نقش میانجی دارد.
تأیید	۳/۴۳	---	۰/۳۰	H4: شایستگی روانشناختی در تأثیر خودمختاری روانشناختی بر رفاه نقش میانجی دارد.
تأیید	۳/۵۳	---	۰/۳۰	H5: وابستگی روانشناختی در تأثیر خودمختاری روانشناختی بر رفاه نقش میانجی دارد.
تأیید	---	۴/۱۲	۰/۵۷	H1a: مشارکت کارآفرینی بر رفاه تأثیر گذار است.
تأیید	---	۳/۱۸	۰/۵۶	H1b: مشارکت کارآفرینی بر خودمختاری روانشناختی تأثیر گذار است.
تأیید	---	۴/۰۶	۰/۶۶	H1c: خودمختاری روانشناختی بر رفاه تأثیر گذار است.
تأیید	---	۴/۱۵	۰/۷۴	H2a: مشارکت کارآفرین بر شایستگی روانشناختی تأثیر گذار است.
تأیید	---	۳/۸۵	۰/۴۹	H2b: شایستگی روانشناختی بر رفاه تأثیر گذار است.
تأیید	---	۱۱/۳۰	۰/۵۵	H3a: مشارکت کارآفرین بر وابستگی روانشناختی تأثیر گذار است.
تأیید	---	۴/۰۸	۰/۴۲	H3a: وابستگی روانشناختی بر رفاه تأثیر گذار است.
تأیید	---	۷/۷۹	۰/۶۱	H4a: خودمختاری روانشناختی بر شایستگی روانشناختی تأثیر گذار است.
تأیید	---	۷/۲۹	۰/۷۱	H5: خودمختاری روانشناختی بر وابستگی روانشناختی تأثیر گذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل در جدول ذیل تمامی فرضیه‌ها تأیید که در ذیل تشریح شده‌اند:

– مشارکت کارآفرینی بر رفاه تأثیر گذار است.

پذیرش این فرضیه نشان می‌دهد سرمایه‌گذاری‌ها و کمک‌رسانی‌های افراد برای راه‌اندازی یک بخش و همچنین همکاری برای فراهم کردن تجهیزات، می‌تواند رضایت بیشتری از کارکنان جلب کرده و کار خود را لذت بخش و سرگرم کننده درک نمایند. بر این اساس کارکنان در یک بخش راه‌اندازی شده زمانی رضایت بیشتری از زندگی داشته و با کارهایی که انجام می‌دهند، هیجان زده خواهند شد که فعالیت با همت و مشارکت خودشان شکل گرفته و ادامه یافته باشد. (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به بررسی این فرضیه پرداخته ایشان نیز آن را تأیید کرده‌اند.

– مشارکت کارآفرینی بر خودمختاری روانشناختی تأثیر گذار است.

اگر بخشی از فعالیت با همکاری دوستانه چند کارمند انجام شده باشد و یا برخی از افراد صرفاً به جهت راه‌اندازی همین بخش مشغول به کار و استخدام شده باشند، درصد بیشتری از خودمختاری مشاهده خواهد شد. یعنی کارکنان خودشان تصمیم گیرنده بوده و به اختیار خود فعالیت‌های روزانه‌شان را انتخاب کرده و انجام می‌دهند و چون از ابتدای کار در فعالیت‌ها حضور داشته‌اند، حرفی برای گفتن داشته و احساس راحتی خواهند کرد. (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) نیز در بررسی این فرضیه به نتایج مشابهی دست یافته‌اند و با محقق هم نظر می‌باشند.

– خودمختاری روانشناختی بر رفاه تأثیر گذار است.

پذیرش این فرضیه نشان می‌دهد زمانی که افراد در سازمان می‌توانند بر اساس شرح وظایف خود، راه‌های رسیدن به اهداف تعیین شده را خودشان تعیین کنند و زمانبندی و سایر مقوله‌ها به اختیار ایشان انجام گیرد، کار کردن در سازمان علاوه بر همراه داشتن حس ماجراجویی و کنجکاوی برای یافتن راه‌حل‌های بهتر یعنی با زحمت و هزینه کم و

بهره برداری بالا، فعالیت‌ها را برای کارکنان لذت بخش نیز می‌کند. یک کارمند خودمختار در سازمان، با احتمال بیشتری احساس رضایت، خوشبختی و نشاط دارد (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۸).

– مشارکت کارآفرین بر شایستگی روانشناختی تأثیرگذار است.

زمانی که یک فعالیت جدید در سازمان با سرمایه‌گذاری افراد و بدون وابستگی به بودجه‌های سازمانی انجام می‌گیرد، افرادی که آن را شروع کرده‌اند برای حفظ سرمایه‌های خود نیز، فعالیت‌های سخت را به درستی انجام می‌دهند. بر اساس این فرضیه حل چالش‌ها و عبور موفقیت‌آمیز از تک تک آنها وابسته به هدفی است که از ابتدای شروع فعالی تعیین می‌شود و بهترین آنها مشارکت است. اما نتیجه به دست آمده با تحقیق (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) مغایرت دارد، چرا که آنها در نمونه آماری خود این تأثیر را بی‌معنا دانسته‌اند.

– شایستگی روانشناختی بر رفاه تأثیرگذار است.

هیجانی را که یک کارمند برای انجام امور مختلف دارد می‌توان ناشی از توانمندی وی در حل و فصل امور و همچنین انجام تمام فعالیت‌های سخت و مهارت برقراری ارتباط با همکاران در پیشبرد کارهای تیمی دانست. بررسی تحقیقات گذشته نشان داد در داخل کشور، تأثیر شایستگی روانشناختی بر رفاه را در نمونه آماری خود مورد بررسی قرار داده‌اند و آنها نیز با محقق هم عقیده بوده و آن را پذیرفته‌اند.

– مشارکت کارآفرین بر وابستگی روانشناختی تأثیرگذار است.

پذیرش این فرضیه نشان می‌دهد اگر در زمان راه‌اندازی یک فعالیت در سازمان، افرادی دست در دست هم نهاده و نهایت همکاری را برای راه‌اندازی و بهره‌برداری از تجهیزات داشته باشند، در ادامه روند فعالیت جدید در سازمان، همکاران به یکدیگر حس وابستگی داشته و رفاقت بیشتری در میان آنها شکل می‌گیرد. در واقع ارتباطی که در میان کارکنان یک سازمان وجود دارد، نشأت گرفته از اهداف آن – که جلب مشارکت و همکاری بوده است – می‌باشد. (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) نیز در نمونه آماری خود این فرضیه را مورد سنجش قرار داده ولی آن را نپذیرفته‌اند.

– وابستگی روانشناختی بر رفاه تأثیرگذار است.

بر اساس نتایج به‌دست آمده می‌توان چنین بیان نمود زمانی که کارکنان با یکدیگر ارتباط برقرار می‌نمایند و پس از این‌که همدیگر را در به ثمر رساندن وظایف یاری کردند، مراتب قدردانی و سپاس را به جا می‌آورند، روش‌های کاری به ایده‌آل‌های ذهنی افراد نزدیکتر شده و با روند صعودی شرایط کاری به سمت متعال شدن، رضایت آنها را از زندگی کاری‌شان افزایش می‌دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند که در میان محققین خارجی، (ریان و دکی، ۲۰۱۷) نیز در تحقیقات خود و در نمونه‌های آماری‌شان ثابت کرده‌اند وابستگی روانشناختی بر رفاه تأثیر معناداری دارد.

– خودمختاری روانشناختی بر شایستگی روانشناختی تأثیرگذار است.

از پذیرش این فرضیه چنین استنباط می‌شود زمانی که کارکنان چنان مهارت بالایی داشته‌باشند که برای انجام وظایف خود احساس ناراحتی نکرده و با لذت، روش انجام آنها را انتخاب نمایند و اختیار فعالیت‌ها را در دست داشته باشند، خود را به چالش کشیده و تلاش بیشتری را برای رسیدن به اهداف تعیین شده و حتی اهدافی بالاتر از آن به‌کار می‌گیرند. در واقع انجام درست فعالیت‌های سخت برای کارکنان در گرو این است که آنها حق انتخاب و اولویت‌بندی وظایف خود را داشته باشند. (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به بررسی این فرضیه پرداخته، ایشان نیز آن را تایید کردند.

– خودمختاری روانشناختی بر وابستگی روانشناختی تأثیرگذار است.

زمانی که یکی از کارکنان بتواند برای انجام فرایندهای کاری خود، تصمیم‌گیری کرده و آن را به روش خودش انجام دهد، با حس استقلال بیشتری با همکاران رابطه دوستانه برقرار نموده و می‌تواند با ایجاد گروه‌های همکاری، فعالیت‌هایی را که به آنها محول شده است به خوبی انجام دهد. در نتیجه همین طرز فکر و احساس، وابستگی بین همکاران افزایش

خواهد یافت. بر اساس بررسی‌های محقق، نتایج به دست آمده با تحقیق (شیر و همکاران، ۲۰۱۹) هم‌راستا بوده و آنها نیز تأثیر خودمختاری روانشناختی بر وابستگی روانشناختی را معنادار دانسته‌اند. در این پژوهش نقش هنجارهای ذهنی و نگرشی و رضایت شغلی به صورت ثابت در نظر گرفته شده لذا پیشنهادها ذیل برای تحقیقات آتی مطرح می‌شود:

- ۱- به محققین آتی توصیه می‌گردد تحقیقی با موضوع بررسی تأثیر تعادل میان کار و زندگی و رضایت شغلی بر رفاه درک شده انجام دهند.
- ۲- به محققین آتی توصیه می‌گردد تحقیقی با موضوع بررسی نقش هنجارهای ذهنی و نگرش به کار بر رفاه و ابعاد روانشناختی انجام دهند.
- ۳- با توجه به این که این پژوهش در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی صورت گرفته است، به محققین آتی پیشنهاد می‌گردد که پژوهش خود را در سایر جوامع انجام داده و به مقایسه نتایج تعمیم پذیری را افزایش دهند.

References

- Ahmadi Kafeshani, A., Rezvani, M., Chitsazan, H., & Kazemi, R. M. (2018). The art of fundraising from business angels based on entrepreneurial marketing: A new insight. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(3), 1-10. <https://www.abacademies.org/articles/the-art-of-fundraising-from-business-angels-based-on-entrepreneurial-marketing-a-new-insight-7461.html>
- Ahmadi, S., Kouhestani, H., Yadavar, H., & Shabanali Fami, H. (2019). Designing a Sustainable Agricultural Entrepreneurship Development Model among Rural Women (Case Study: Kurdistan Province). *Journal Of Agricultural Science And Sustainable Production*, 29(3), 237-251. https://sustainagriculture.tabrizu.ac.ir/article_9397.html?lang=en
- Alam, M. Z., Kousar, S., Shabbir, A., & Kaleem, M. A. (2020). Personality traits and intrapreneurial behaviour. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1), 31-46. <https://doi.org/10.1108/APJIE-09-2019-0068>
- AmirKhani, T., & Borhani, T. (2016). Public service motivation: A study of the impact of job design and employees subjective well-being in a public hospital. *Iranian journal of management sciences*, 11(41), 76-90. http://journal.iams.ir/article_227.html?lang=en
- Borhani, T., & Hadizade Moghadam, A. (2016). Studying the antecedents of employees' subjective wellbeing. *Public Management Perspectives*, 7(3), 85-103. <https://www.sid.ir/paper/207639/en>
- Cordeiro, P., Paixão, P., Lens, W., Lacante, M., & Sheldon, K. (2016). Factor structure and dimensionality of the balanced measure of psychological needs among Portuguese high school students. Relations to well-being and ill-being. *Learning and Individual Differences*, 47, 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.12.010>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Hailemariam, A. T., Kroon, B., Van Engen, M., & Van Veldhoven, M. (2019). Dreams and reality: autonomy support for women entrepreneurs in Ethiopia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(7), 727-742. <https://doi.org/10.1108/EI-10-2017-0230>
- Jeene, M., Van Oorschot, W., & Uunk, W. (2014). The Dynamics of Welfare Opinions in Changing Economic, Institutional and Political Contexts: An Empirical Analysis of

- Dutch Deservingness Opinions, 1975–2006. *Social Indicators Research*, 115(2), 731-749. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0230-6>
- Keller, H. (2012). Autonomy and Relatedness Revisited: Cultural Manifestations of Universal Human Needs. *Child Development Perspectives*, 6(1), 12-18. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2011.00208.x>
- Mohammadkazemi, R., Talebi, K., Davari, A., & Dehghan, A. (2021). Designing a Model of Empowerment for Small and Medium-Sized Businesses Knowledge-Based with a DEMATEL Approach. *Iranian journal of management sciences*, 16(61), 1-16. http://journal.iamis.ir/article_345.html?lang=en
- Moradi, M., Imanipour, N., Arasti, Z., & Mohammadkazemi, R. (2020). Poverty and entrepreneurship: a systematic review of poverty-related issues discussed in entrepreneurship literature. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(2), 125-152. <https://doi.org/10.1504/wremsd.2020.10.5984>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications. <https://www.amazon.com/Self-Determination-Theory-Psychological-Motivation-Development/dp/1462528767>
- Sepahvand, T., Majidi Kerahroodi, S. M., Moosavipour, S., & Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. *Positive Psychology Research*, 4(1), 35-48. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.108308.1304>
- Seyyed Ameri, M. H., Mohammadi, M., & Sayyadi, M. A. (2016). A Survey of the Relationship between Psychological Empowerment Dimensions and Entrepreneurship in Employees of Sport and Youth General Office in Ilam Province. *Sport Physiology & Management Investigations*, 8(2), 95-108. https://www.sportrc.ir/article_66957.html
- Shir, N., Nikolaev, B. N., & Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34(5), 105875. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.05.002>
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>