



بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر

همدان

زهرا ربّانی^۱، محمود تعجبی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

آدرس پست الکترونیک: zahrarabbanii76@gmail.com

^۲ استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

آدرس پست الکترونیک: m.taajobi@basu.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام گرفت. در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری شامل دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۶۸۰ نفر (۳۷۰ نفر دبیران زن ناحیه ۱ و ۳۱۰ نفر دبیران زن ناحیه ۲) بود. حجم نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۴۸ نفر آزمودنی انتخاب شد و روش نمونه‌گیری با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انجام شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و رفتار کارآفرینانه زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) استفاده گردید. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها مورد تایید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفت و پایایی آن‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۳ برای خودکارآمدی شغلی و ۰/۸۲ برای رفتار کارآفرینانه محاسبه گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری نیز با استفاده از برنامه SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت. نتایج حاکی از آن بود وضعیت خودکارآمدی شغلی و رفتار کارآفرینانه دبیران بالاتر از حد متوسط (۳) است. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از آن بود که از میان مولفه‌های خودکارآمدی شغلی، مولفه‌های انتظار پیامدهای جمعی و انتظار پیامدهای فردی، توان پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه دبیران را دارند.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی شغلی، رفتار کارآفرینانه، معلمان.

۱- مقدمه

اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است. آموزش و پرورش پدیده‌ای عمومی در جهان است و سازمانی است که الگوی کلیه نهادها و سازمان‌های رسمی است. در فرآیند آموزش و پرورش، معلم رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمان توانمند و دارای شایستگی حرفه‌ای میسر نمی‌باشد. بدیهی است که معلم زمانی می‌تواند به رسالت آموزشی خود عمل نماید و انتظارات اجتماعی را برآورده سازد که از ویژگی‌های مکفی و لازم برخوردار باشد (میراحمدی، خراسانی، ابوالقاسمی، مهری، ۱۳۹۸: ۲). یکی از مباحثی که امروز در پیشرفت شغلی معلمان بسیار حائز اهمیت است و مورد توجه قرار گرفته است رفتار کارآفرینانه معلمان می‌باشد. رفتار کارآفرینانه به فرآیند خلق ارزش جدید (مادی یا معنوی) از طریق یک تلاش متعهدانه با در نظر گرفتن ریسک‌های ناشی از آن گفته می‌شود. این رفتار شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و شیوه‌ها و همچنین استفاده از ترکیبات منابع نوآورانه برای شناسایی و پیگیری فرصت‌ها است (هو، ۲۰۱۸: ۲). ریسک‌پذیری، توانایی تشخیص فرصت‌ها، توانایی بهره‌برداری از فرصت‌ها، توانایی مواجهه با ابهامات محیط، بهره‌مندی از کانون کنترل درونی و تمایل زیاد به کسب موفقیت، از مهم‌ترین ویژگی‌های رفتار کارآفرینانه است (بلانکا، ۲۰۱۸: ۲). امروزه در سازمان‌ها، رفتار کارآفرینانه را نمی‌توان نادیده گرفت (مختاری، قرونه، ۱۴۰۰). رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان دولت شامل کلیه اعمالی است که در یک سازمان دولتی، اعضای سازمان انجام می‌دهند و با اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی مرتبط می‌باشد و منجر به خلق ایده، گسترش نوآوری و کارآفرینی سازمان می‌گردد (عباسی، حسینی نیا، داوری، ۱۳۸۰: ۱۴۰۰). حمایت از رفتار کارآفرینانه در تمام مراحل سلسله

¹ Ho

² Blanka



مراتبی برای افزایش مزایای رقابتی و پیشرفت ضروری است (مختاری، قرونه، ۱۴۰۰) و از سوی دیگر مباحثی چون کارآفرینی و رفتارهای کارآفرینانه، خلاقیت و نوآوری باعث توجه مدیران در بخش سازمان علی الخصوص سازمان های دولتی شده است (اربابی اصفهانی، ولیخانی، محمدی ثابت، ۱۴۰۱). کارآفرینی مهم ترین منبع نوآوری، اشتغال زایی و توسعه می باشد، یکی از عواملی که در کنار کار و سرمایه به عنوان منبع رشد و توسعه اقتصادی مطرح است، وجود کارآفرینان با ویژگی های پیش برندهایی مانند خلاقیت و نوآوری می باشد و از طرفی گسترش روحیه کارآفرینی و تربیت و پرورش کارآفرینان در جامعه اثر مطلوبی بر رشد اقتصادی و اجتماعی دارد (واعظی، ۱۳۹۹: ۴). امروزه نیز به دلیل ایجاد تحول و بهبود عملکرد کارکنان در بخش های مختلف سازمان دولتی به بحث نوآوری و رفتارهای کارآفرینانه توجه بسیاری شده است (یانگ^۱، ۲۰۲۲). رفتار کارآفرینانه در شغل معلمی اهمیت بسیاری دارد. معلمان با ایفای نقش های موثر در آموزش، تربیت و راهنمایی دانش آموزان، تاثیرات عمیقی بر روی آینده شغلی آن ها دارند. معلمان با ارائه محتواهای شغلی مناسب، توجه به توانایی های فردی دانش آموزان و ارتقاء مهارت های ارتباطی و تفکر کارآفرینانه، می توانند در آماده سازی دانش آموزان برای مواجهه با چالش های شغلی کمک کنند (نتو، رودریگز، استوارت، شیائو، اسنایدر^۲، ۲۰۱۸: ۴۵). لذا پرداختن به عوامل تاثیر گذار بر رفتار کارآفرینانه معلمان حائز اهمیت است و مهم تلقی می شود. یکی از متغیرهایی که به نظر می رسد می تواند رفتار کارآفرینانه معلمان را تحت تاثیر قرار دهد، خودکارآمدی شغلی است. هرمزی و مهموئی (۱۴۰۲) در تحقیق خود بیان کرده اند که خودکارآمدی شغلی می تواند نقش مهمی در افزایش رفتار کارآفرینانه معلمان داشته باشد. معلمان حلقه ارتباطی نظام آموزش و دانش آموزان می باشند و به بار نشستن برنامه های آموزشی تدوین شده در سیستم آموزش تا حد قابل توجهی مرهون خودکارآمدی معلمان است. بنابراین با بررسی این عامل می توان گامی بلند در راستای اهداف متعالی آموزش برداشت (براری، جمشیدی، ۱۳۹۴: ۱۸۵). خودکارآمدی به معنای باور افراد در مورد قابلیت های خود در یادگیری و انجام یک رفتار در سطحی معین است. در واقع خودکارآمدی یک نوع پیش بینی موفقیت براساس توانایی ها است (رامداز، زیرمن^۳، ۲۰۰۸: ۱۴). در مورد معلمان، خودکارآمدی شغلی اهمیت ویژه ای دارد. معلمان که خودکارآمد هستند، معمولاً در کلاس درس خلاقیت بیشتری دارند و می توانند به طور موثری با چالش های آموزشی مواجهه شوند (کاسالاک، داگیار^۴، ۲۰۱۷). به نقل از هرمزی، مهموئی، ۱۴۰۲: ۱). از طرفی باید به این مسئله توجه داشت که بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد. معلمان به منزله رکن اصلی آموزش و پرورش نقش بسیار مهمی در تربیت نسل آینده کشور بر عهده دارند و برای اینکه بتوانند به درستی نقش خود را ایفا کنند، باید از توانایی ها و مهارت های لازم برخوردار باشند از این رو خودکارآمدی معلمان تاثیر بسزایی در تحقق توانایی ها و صلاحیت های فردی و حرفه ای آنان دارد (نیکوگفتار، ۱۳۹۶: ۲۵۵). خودکارآمدی شغلی، یعنی باور به توانایی خود برای انجام کارهای خاص به شیوه ای موفقیت آمیز، این باور در معلمان نقش بسیار مهمی دارد. معلمان که خودکارآمدی بالایی دارند، به شیوه ای مثبت تر رفتار می کنند، خلاقانه تر فکر می کنند، شایستگی حرفه ای بالاتری دارند، از نظر دانش درباره موضوعات و مهارت های تدریس توانایی بالایی در خود احساس می کنند، با انگیزه بیشتری به کار می پردازند و از رفتار کارآفرینانه بالاتری نیز برخوردارند. بنابراین، معلمان که خودکارآمدی شغلی بالایی دارند، احتمالاً رفتار کارآفرینانه بیشتری از خود نشان می دهند و این امر می تواند به توسعه مهارت های کارآفرینانه در دانش آموزان کمک کند (همان منبع: ۱). با توجه به اهمیت خودکارآمدی شغلی و تاثیر آن بر روی رفتارهای کارآفرینانه به عنوان ضرورت اساسی در عصر حاضر و با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش که با یادگیری و نوآوری رابطه مستقیمی دارد و یکی از محیط هایی می باشد که در آن احتیاج به خلاقیت و نوآوری و یادگیری بیشتر احساس می شود و اهمیت رفتار کارآفرینانه در معلمان به عنوان مهم ترین عضو و معمار سازمان های آموزش و مدارس که ترویج دهنده نوآوری می باشند و پرورش نسل آینده و کارآفرینان فردا را عهده دار هستند، همچنین با توجه به آنکه که تاکنون رابطه خودکارآمدی شغلی و رفتار کارآفرینانه با متغیرهای گوناگونی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است از جمله: نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند (الله یار، ۱۳۹۹)، رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش دبستانی (اسماعیلی شاد، سلیمان پور عمران، سهیلی فر، ۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین جو نوآوری در سازمان با رفتار کارآفرینانه با نقش تعدیل گر یادگیری مشارکتی کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق هفت گانه مشهد و تبادکان (قنبری، ۱۴۰۲)، نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان (قربان پور لقمجانی، ابراهیمی بردر، رضایی، غلامی، ۱۳۹۸)، اما رابطه خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه به طور همزمان مورد پژوهش و بررسی قرار نگرفته است، ارزش و اهمیت پژوهش حاضر در پر کردن خلاء تحقیقات و پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان رابطه

¹ Yang

² Neto, Rodrigues, Stewart, Xiao, Snyder

³ Ramdass, Zimmerman

⁴ Kasalak, Dağyar



معناداری دارد؟ امید است مدیران مدارس و سازمان آموزش و پرورش با بکارگیری یافته‌های پژوهش حاضر گامی به سوی ایجاد زمینه‌هایی برای بروز و افزایش رفتار کارآفرینانه معلمان بردارند.

بنابراین سوالات و فرضیات پژوهش عبارتند از:

- وضعیت خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان چگونه است؟
- وضعیت رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان چگونه است؟
- خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان رابطه دارد.
- مولفه‌های خودکارآمدی شغلی توان پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان را دارند.

۱-۱. مفهوم شناسی

۱-۱-۱. خودکارآمدی شغلی

تعاریف متعددی از خودکارآمدی شغلی ارائه شده است از جمله این تعاریف می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکلیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر می‌گیرد و بطور متقابل بر آن‌ها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (ساکس، زیکیک و کائن^۱، ۲۰۱۵). لنت و هکت^۲ (۳۴۹:۱۹۸۷) خودکارآمدی شغلی را به عنوان یک برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری، توصیف کرده‌اند. خودکارآمدی شغلی به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در یادگیری، حل مسائل و دست‌یابی به موفقیت‌های شغلی است (لیننبرینک، پنتریچ^۳، ۲۰۰۳: ۷۷). این مفهوم از عوامل کلیدی در نظریه شناختی بندورا (۲۰۰۴) است و به احساسی پایدار و روشن از لیاقت، عزت نفس و قابلیت و ارزش فرد از خود و احساس کفایت و تخصص و کارایی وی در برخورد با موانع اطلاق می‌شود. به بیان دیگر این مفهوم اطمینان فرد از توانایی خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت‌ها است که بر نحوه و چگونگی بروز رفتار و همچنین پیامدهای آن اثرگذار است (سوانپل، بوسا، و روس اینس^۴، ۲۰۱۵: ۱۴۱۳). خودکارآمدی شغلی، توانایی افراد را در برنامه‌ریزی و تمرین در داشتن رفتار موثر به منظور دستیابی به نتیجه مطلوب در یک موقعیت خاص، کنترل وقایع و موقعیت‌هایی که زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند، ایجاد انتظارات درست در مورد توانایی خود در انجام وظایف و فعالیت‌های خاص و پیش‌بینی میزان تلاش و پشتکار مورد نیاز برای کار را نشان می‌دهد (یاداک^۵، ۲۰۱۷: ۱۵۸). افراد با خودکارآمدی شغلی بالا برخلاف افراد دیگر از فرآیندهای فکری سطح بالا مثل تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و ترکیب برای حل مسائل ساده و پیچیده شغلی استفاده می‌کنند و خود را در وظایف چالش‌انگیز موفق تصور می‌کنند (بندورا، ۲۰۱۱: ۷۱).

۲-۱-۱. رفتار کارآفرینانه

رفتار کارآفرینانه اشاره می‌کند به تمایلات و رفتارهایی که کمک می‌کند مرسومات سازمان‌ها و شرکت‌ها در گسترش منابع و پیگیری فرصت‌های جدید تغییر کند (بلوچی، ۵۵: ۱۳۹۸). رفتار کارآفرینانه در برگرفته تمام فعالیت‌های افراد در شناسایی، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی است (احمدپور، عرب، شهرکی، ۵۷: ۱۳۹۸). رفتار کارآفرینی زیر مجموعه‌ای از فعالیت‌های کارآفرینی است که با درک، پیش‌بینی و تاثیر رفتار انسان در سازمان درگیر است و در رشد و پایداری سازمان‌ها در محیط پیچیده نقش دارد (مک‌آدام، کانینگام^۶، ۲۰۱۹). از سویی زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) وجود رفتار کارآفرینانه را به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها می‌دانند که به صورت خودکار توسط افراد مختلف در سطوح مختلف سازمان ایجاد شده و با ترکیبی از منابع نوآوری به دنبال تشخیص فرصت‌ها و تعقیب آنان است (یزدی مقدم و همکاران^۷، ۲۰۱۵).

¹ Saks, Zikic & Koen

² Lent & Hackett

³ Linnebrink & Pintrich

⁴ Swanepoel, Botha & Rose-Innes

⁵ Yadak

⁶ McAdam, Cunningham

⁷ Yazdi Moghaddam et al



۲-۱. مبانی نظری

۱-۲-۱. خودکارآمدی شغلی

۱-۱-۲-۱. خودکارآمدی

رشد ادبیات نظری خودکارآمدی در دو حوزه صورت گرفته است، اول اینکه اگر خودکارآمدی را به عنوان انگیزه ای که فرد خود را عامل رفتار خود بداند، تعریف کنیم، خودکارآمدی برگرفته از روان شناسی شناختی و رشد است، دومین حوزه و دیدگاه و شاید رایج ترین حوزه پژوهش ها مربوط به خودکارآمدی برگرفته از نظریه یادگیری اجتماعی (شناخت اجتماعی) است (خدادوست، میرزاده، رشیدی، ۱۴۰۱). خودکارآمدی از سال ۱۹۹۷ با مقاله آلبرت بندورا^۱ وارد پیشینه روانشناسی شد. از دیدگاه بندورا خودکارآمدی توانایی فرد در انجام یک عمل خاص، در کنار آمدن با یک موقعیت ویژه است (جهانی ملکی، شریفی، جهانی ملکی، نظری بولانی، ۱۳۹۰: ۲۷). در تعریفی دیگر بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را به عنوان قضاوت افراد درباره توانایشان برای سازماندهی و اجرای بعضی رفتارها در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر، تعریف کرده است (سواری، ۱۳۹۹: ۴۰) از سویی خودکارآمدی به قضاوتهای فرد درباره توانایی های خود در یک زمینه مشخص اشاره میکند. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، شکست هایشان را به تلاش کم نسبت می دهند تا به توانایی پایین، درحالی که افراد با خودکارآمدی پایین، شکست هایشان را به توانایی پایین نسبت می دهند تا به تلاش کم (الله یار، ۱۳۹۹: ۳). با توجه به این که مفهوم خودکارآمدی به قضاوت های فرد درباره ی توانایی خود در انجام دادن وظیفه ای معین یا انطباق با موقعیتی خاص دلالت دارد، این برداشت بسیار بر عملکرد انسان تاثیرگذار است (احمدی، ۱۴۰۰: ۵). خودکارآمدی به باورهای شخص درباره توانایی هایش در سامان دهی و کنترل انگیزه، منابع شناختی، اعمال کنترل بر یک واقعه ی معین، توجه دارد. یکی از جنبه های مهم خودکارآمدی، این باور است که شخص از روش اعمال کنترل، توانایی این را دارد که بر پیامدهای زندگی خود تاثیر بگذارد (خرسندی کیا، ۱۳۹۸: ۱۸). ساوولاین^۲ (۲۰۰۲) خودکارآمدی را برخورداری از توانایی برای انجام کارها در موقعیت های مختلف زندگی تعریف می کند (درفشان، یوسفی، ۱۳۹۶: ۹۵). خودکارآمدی سبب عملکرد بهتر، کاهش ترس، افزایش همکاری و کاهش استرس در محیط کاری می شود (سری پارپ^۳، ۲۰۱۵). خودکارآمدی در تعریف دیگر عبارت است از باور فرد در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر (ایران نژاد، ۱۳۹۶، به نقل از جعفری، حمیدی فر، شیرزادکبریا، ۱۴۰۱: ۱۹). از دیدگاه شوراتز و شولز^۴ (۲۰۰۰) نیز خودکارآمدی، احساسی پایدار و روشن از لیاقت و قابلیت فرد برای کنار آمدن موثر با بسیاری از موقعیت های تنش زاست.

۲-۱-۲-۱. نظریه شناختی _ اجتماعی بندورا

خودکارآمدی براساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) روانشناس مشهور شکل گرفته است و به باور ها یا قضاوت های فردی نسبت به توانایی در انجام وظایف و مسئولیت ها اشاره می کند. نظریه شناختی اجتماعی بیانگر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است و به این نکته اشاره می کند که ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و زیستی) به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی بستگی دارد. براساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می گذارند. بر مبنای آموزه های این نظریه، انسان ها دارای نوعی نظام خودکنترلی و خودتنظیمی هستند و با آن نظام می توانند افکار، احساسات و رفتارهای خود را کنترل کنند و سرنوشت خود را تعیین کنند (یوسف پور اورندی، ملک زاده، عرفانیان خانزاده، ۱۳۹۶: ۲۳۴). به زعم بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی، توان سازنده ای است که به وسیله آن، مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه ای اثربخش سازمان دهی می شوند. داشتن دانش، مهارت و دست آوردهای قبلی افراد، پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند؛ بلکه باور انسان درباره توانایی های خود در انجام آن ها بر چگونگی عملکرد موثر است. خودشناسی از طریق پردازش مهارت های شناختی، انگیزشی و عاطفی که عهده دار انتقال دانش و توانایی ها به رفتار ماهرانه هستند، فعال می شود و خودکارآمدی به داشتن مهارت یا مهارت ها مربوط نمی شود؛ بلکه داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت های مختلف شغلی عامل ایجاد خودکارآمدی است (همان منبع: ۲۳۴ و ۲۳۵). به باور بندورا (۲۰۰۶: ۳) «در میان مکانیزم های عاملیت انسانی هیچ باوری، اصلی تر و نافذتر از باورهای کارآمدی وجود ندارد. خودکارآمدی، شالوده انگیزش، بهزیستی و دستاورد های انسانی است. این باور منبع کلیدی در رشد خویشتن، سازش موفقیت آمیز با موقعیت های چالش انگیز و تغییر به شمار می رود» (مقتی نیا، ویسکرمی، دلدار، ۱۳۹۷: ۳۰). بندورا (۲۰۰۶) معتقد است که خودکارآمدی در مرحله ی اول یک باور و پس از آن عمل است. بنابراین برای تقویت آن

¹ Bandura

² Savolainen

³ Siriparp

⁴ Schewarzer, Scholz



باید در مرحله اول نگرش مفید و موثری را نسبت به خود، در فرد پدید آورد. پس باید به او یاد داد که بتواند راه‌های موفقیت را شناسایی کند، راجع به موقعیت‌ها ادراک، تفسیر و ارزیابی درستی داشته و از خلقی مثبت برای رویارویی با چالش‌ها برخوردار باشد (عبدالله زاده، ۱۴۰۰: ۴). بندورا معتقد است که افراد یک (سامانه خود) را می‌سازند که آن‌ها را قادر می‌سازد بر تفکرات، احساسات و اعمالشان کنترل داشته باشند. وی خودکارآمدی را در بافت یک نظریه کارگزاری شخصی و جمعی قرار داده است که به همراه دیگر عوامل شناختی-اجتماعی در موفقیت و سلامت آدمی فوق‌العاده موثر است (متقی نیا، ویسکرمی، دلداری، ۱۳۹۷: ۲۳۵).

بندورا (۱۹۸۶) می‌گوید عوامل شخصی (از جمله باورها، انتظارات، نگرشها، دانش، راهبردها، و مانند اینها)، رویدادهای محیطی (فیزیکی و اجتماعی) و رفتارهای (عملی و کلامی) فرد با یکدیگر تأثیر متقابل دارند، و هیچ یک از این سه جز را نمی‌توان جدا از اجزای دیگر به عنوان تعیین کننده رفتار انسان به حساب آورد (سیف، ۱۳۹۸: ۱۷۵).

۳-۱-۲-۱. تاریخچه خودکارآمدی شغلی

به نظر بندورا (۱۹۹۷)، عنصرهای خودپنداره هر فرد مجموعه باورها و انتظارات وی درباره توانایی‌هایش در مورد انجام وظایفی که به او محول شده می‌باشد. بندورا این مولفه را خودکارآمدی نام گذاری کرد، وی اعتقاد داشت انتظارات ویژه افراد در ارتباط با توانایی‌هایشان برای انجام فعالیت‌های خاص بر تلاش شخص در انجام آن و ایجاد انگیزه متناسب اثر خواهد داشت (کشاورز، سرخوش، ۱۳۹۴، به نقل از محمدی، ۱۳۹۸: ۲۳). کاربرد تئوری خودکارآمدی بندورا در مشاوره شغلی و رفتار حرفه‌ای برای نخستین بار توسط هاکت و بتز^۱ (۱۹۸۱) پیشنهاد شد و اکنون در پژوهش‌های تجربی متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. به طور خلاصه خودکارآمدی شغلی اعتقاد فرد نسبت به خودش می‌باشد که آیا می‌تواند کار یا فعالیتی را در حوزه شغلی به صورت موفقیت آمیز انجام دهد یا خیر. با توجه به اینکه خودکارآمدی اشاره به حیطه رفتاری خاصی دارد به جای اینکه به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره کند، این مفهوم می‌بایست دارای یک مرجع رفتاری باشد تا قابل فهم و معنادار شود. همچنین، تعداد واژه‌های خودکارآمدی که ما قادر هستیم در زمینه‌های مختلف به کار ببریم محدود به تعداد رفتارهایی می‌باشد که ما قادریم در زمینه‌های مختلف تعریف کنیم. پس هر زمینه رفتاری مهم در رابطه با شغل مانند انتخاب شغل، رهبری گروه، انجام شغل و ... می‌تواند به عنوان زمینه‌ای در ارتباط با خودکارآمدی در نظر گرفته شود (بتز، ۲۰۰۲: ۲۰۵ و ۲۰۶).

۴-۱-۲-۱. نحوه رشد خودکارآمدی شغلی

براساس مدل شناختی-اجتماعی لنت و همکاران^۲ (۱۹۹۴) از توسعه و رشد شغلی، ما می‌بینیم که خودکارآمدی زمانی رشد و پرورش می‌یابد که اهدافی برای یک دوره زمانی تعیین و برای مدتی دنبال می‌شوند، در ابتدا از روش حمایت اجتماعی و سپس حتی در غیاب تقویت بیرونی نیز ادامه پیدا می‌کند. ما همچنین می‌بینیم که رضایت از خود هنگامی رخ می‌دهد که مطابق با استانداردهای درونیمان به هدف‌هایمان دست می‌یابیم. مکانیسم‌های هدف، رفتارها را تحریک می‌کنند و تعهد و علاقه را افزایش می‌دهند. نمونه‌هایی از مکانیسم‌های هدف شامل: آرزوهای شغلی بیان شده، انتخاب‌ها، برنامه‌ها و تصمیمات شغلی می‌باشند. ما بیشتر می‌بینیم که توسعه رغبت‌ها، ترجیح و انتخاب و انجام یک حرفه تحت تأثیر مکانیسمی است که در آن خودکارآمدی واسطه‌ای اولیه است که به وسیله چالش‌های شخصی و محیطی تقویت می‌شود. در نهایت دیده می‌شود هنگامی که مردم مایل به تعیین اهداف خاص هستند و برای شکل دادن و ساختن معنادار آن‌ها فعالانه در تعامل با رویدادهای محیطی می‌باشند، در واقع خودکارآمدی را نشان می‌دهند (هال^۳، ۲۰۰۳: ۳۵).

۵-۱-۲-۱. مولفه‌های خودکارآمدی شغلی

از دیدگاه ریگز و نایت^۴ (۱۹۹۷: ۷۵۶) خودکارآمدی شغلی دارای چهار مولفه اصلی زیر است:
_ باورهای خودکارآمدی فردی: به باورها و توانایی‌های فرد برای انجام موفقیت آمیز عملکرد اشاره دارد.
_ انتظار پیامدهای فردی: امید به اینکه رفتار خاص به پیامد خاص و مدنظر منجر شود.
_ باورهای کارآمدی جمعی: به باورهایی اطلاق می‌شود که افراد در مورد توانایی گروه خود برای انجام موفقیت آمیز وظایفشان دارند.

¹ Betz & Hackett

² Lent et al

³ Hall

⁴ Riggs & Knight



انتظار پیامدهای جمعی: شامل باورهایی است که افراد در مورد پیامدهای احتمالی گروه خود فکر می کنند.

۱-۲-۲. رفتار کارآفرینانه

۱-۲-۲.۱. اهمیت و ضرورت کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه

پژوهش‌ها نشان داده است که رفتار کارآفرینانه کارکنان می تواند به شرکت‌ها در احیای کسب و کار، نوآوری، سازگاری با تغییرات در محیط‌های بیرونی و درونی، ارتقای عملکرد و توسعه صادرات کمک نماید (شارمس، لیسبا، ساریداکیس^۱، ۲۰۱۶). همچنین می توان توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان را به عنوان راهکار جهت بهبود توان رقابت پذیری کسب و کار دانست (عبدی جمایران، حسینی، محمدی بروجردی، حاتمی، ۱۳۹۶: ۴). امروزه پیشرفت سریع اقتصاد مبنی بر دانش به واسطه فناوری های ارتباطی قدرت فکر و دانش را جایگزین قدرت بازو کرده و مدیریت فکری انسان ها بیش از هر زمان دیگری از ارزش برخوردار شده است به گونه ای که در برخی نظریه های دانشمندان به این دوره عصر کارآفرینی اطلاق شده است (غلام الدین، مردانی ولدانی، ۱۳۹۳: ۱). شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور در سال های اخیر موجب شده که مقوله کارآفرینی در برنامه های سوم، چهارم، پنجم و ششم توسعه به ویژه در ابعاد پژوهشی و آموزشی کارآفرینان مورد توجه بیشتری قرارگیرد. امروزه بحث کارآفرینی تمامی حوزه های مختلف سازمانی را تحت پوشش قرار داده است (حسینی، بدیع زاده، حسینی، قهرمانی، ۱۳۹۹: ۱۹۰). کارآفرینی نیروی محرکه توسعه است و با کمک خلاقیت و نوآوری دستیابی به رشد و توسعه را میسر می سازد (محمودزاده، یکتائی، رحیمی پور، شایسته معین، ۱۴۰۱: ۲۵۷). کارآفرینی برای توسعه هر اقتصادی ضروری است. کشورها پیشرفت خود را به رشد کارآفرینی نسبت می دهند (همودناجی^۲، ۱۳۹۹: ۱۲). امروزه کارآفرینی به عنوان یک راهبرد اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها شناخته شده است. توسعه کارآفرینی نقش شایسته ای برای حضور فعال در بازارهای جهانی، مقابله با رقبا، اشتغال زائی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر و حل مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی دارد. تمامی کشورهای در حال توسعه به علت پایین بودن تولید درگیر مسائل عمده ای چون بیکاری، نرخ های دو رقمی تورم، بیسوادی، بهره وری پایین، کیفیت نامطلوب تولیدات، پایین بودن رشد اقتصادی، فساد اداری، تک محصولی بودن اقتصاد، وابستگی اقتصادی، کسری تراز پرداخت ها و تراز بازرگانی، بالا بودن نرخ تورم، پایین بودن ارزش پول، فزونی واردات نسبت به صادرات، کم کاری، بازدهی کم و... هستند که یکی از علل عمده بروز مشکلات ذکر شده، توجه نداشتن به کارآفرینی و کارآفرینان شایسته است (آگوستین^۳، ۲۰۱۸، به نقل از فرخ نژاد، ظریفی، ۱۳۹۹: ۴۶). با توجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها و با توجه به مشکلات اقتصادی زیادی که کشور ما با آن مواجه است، ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی و تربیت افراد کارآفرین سازمانی برای تمامی جوامع به خصوص برای جوامع در حال توسعه ای مانند ایران از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است. نقش نظام های آموزشی از جمله مدارس و معلمان در فراهم کردن زمینه کارآفرینی بسیار چشمگیر است (اردلان، افضل، معجونی، عبدالملکی، ۱۳۹۹: ۲۳۹) و از آنجا که دومین پایگاه اجتماعی بعد از خانواده برای دانش آموزان مدرسه است بنابراین مدرسه نقش مهمی را در آموزش و پرورش کارآفرینی دارد زیرا عمده مسئله ای که بعد از فارغ التحصیلی ذهن آن ها را درگیر می کند انتخاب شغل و یافتن شغل مناسب است. لذا مدارس نقش مهمی در این زمینه دارند تا در زمان پایان تحصیلات و یادگیری رفتار کارآفرینانه راه و هدف مشخصی را برای ایده ها و ایجاد شغل مناسب داشته باشند (سلطانیان شیرازی، فکری، ۱۳۹۶: ۱۱۲) بر این اساس توسعه ی نوآوری فرهنگیان زمینه را برای توسعه ی خلاقیت و کارآفرینی در دانش آموزان و بالطبع در سطح وسیع تری از جامعه فراهم می آورد (باشکوه آجیرلو، مرادی، حیدری اناری، ۱۳۹۴: ۴۲).

۱-۲-۲.۲. ابعاد رفتار کارآفرینانه

فارسی جانی و همکاران (۱۳۹۳) به نقل از پیرس و همکاران^۴ (۱۹۹۷) مولفه های رفتار کارآفرینانه را به شرح ذیل بیان نموده اند:
_ چشم انداز راهبردی^۵: رفتار کارآفرینانه به تبیین چشم انداز و تمرکز بر نوآوری نیازمند است. چشم انداز راهبردی بر این مبنا استوار است که سازمان در حال حاضر به تمام پتانسیل های خود دست نیافته است و نیازمند تغییر است (فارسی جانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۴).
_ محیط کاری پرتکاپو^۱: این مولفه به بروز رفتارهای پویا و ایجاد محیط کاری پرتکاپو در مقابله با چالش های کاری مانند: خروج ناگهانی یک موضوع از کنترل در غیاب سرپرستان و نبود رویه های استاندارد، اشاره دارد (فارسی جانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۵).

¹ Skarmeeas, Lisboa, Saridakis

² Hamoud Naji

³ Agustin

⁴ Pearce et al

⁵ Strategic Vision



– گرایش به تغییر^۲: این مولفه به ایجاد تغییر و بهبود در نحوه تولید (خدمت) و کسب مهارت های جدید اشاره دارد. مطالعات نشان می دهد که کارکنان به اکتساب مهارت های جدید و ایجاد تغییر و بهبود در انجام فعالیت ها علاقه مند هستند (همان منبع: ۸۵). از طرفی نیز تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آن ها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند (کامل، نسوردین^۳، ۲۰۱۶).

– زمینه حمایتی^۴ برای رفتار کارآفرینانه: این مولفه یک ساخت چند بعدی است که شامل آزادی برای انطباق با پیشگامان؛ دسترسی به منابع و اطلاعات و حمایت اجتماعی است (زامپتاکیس و موستاکیس^۵، ۲۰۰۷: ۲۴).

۳-۱. پیشینه پژوهش

۱-۳-۱. پیشینه داخلی

شهری و رحیمی (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان "مدل سازی رابطه بین ادراک معلمان از سبک رهبری هم افزا و عملکرد نوآورانه: نقش واسطه ای خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی" انجام داده اند که نتایج این پژوهش نشان داد میانگین هر چهار متغیر رهبری هم افزا، عملکرد نوآورانه، خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی بالاتر از حد متوسط است. ضرایب مسیر نشان داد رهبری هم افزا، استقلال شغلی و خودکارآمدی شغلی روی عملکرد نوآورانه معلمان تاثیر مثبت و معنادار دارند.

طورجی اکمل (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رهبری خدمتگزار با رفتار کارآفرینانه و جو سازمانی دبیران مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰" انجام داده است نتایج این پژوهش نشان داد وضعیت رهبری خدمتگزار، رفتار کارآفرینانه و جو سازمانی دبیران مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین بین رهبری خدمتگزار و رفتار کارآفرینانه، و رهبری خدمتگزار و جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جعفری راد (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان "با پیش بینی عملکرد شغلی براساس توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی در دوران کرونا در معلمان" انجام داده است که نتایج این پژوهش نشان داد خودکارآمدی شغلی و توانمندسازی روانشناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی معلمان هستند.

غلام حسینی و تعجبی (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار کارآفرینانه معلمان ابتدایی شهرستان اراک" انجام داده اند که نتایج این پژوهش نشان داد از دیدگاه معلمان وضعیت فرهنگ سازمانی و رفتار کارآفرینانه معلمان ابتدایی شهرستان اراک بالاتر از متوسط قرار دارد و بین فرهنگ سازمانی و رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پیش بینی نشان داد ۴۶ درصد از تغییرات رفتار کارآفرینانه ناشی از ابعاد فرهنگ سازمانی است و تنها مولفه های فرهنگ مشارکتی و ماموریتی توانایی پیش بینی رفتار کارآفرینانه را دارد.

داودآبادی فراهانی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای طرحواره های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی" انجام داده است که نتایج این پژوهش نشان داد رضایت شغلی افراد بالاتر از حد متوسط است. ابعاد طرحواره های ناسازگار اولیه ۳۵ درصد و خودکارآمدی شغلی ۲۸ درصد توان پیش بینی شاخص رضایت شغلی را دارند و هر دو متغیر در کل ۴۵ درصد واریانس سازه رضایت شغلی را تبیین می کنند. از طرفی بین هر دو متغیر طرحواره های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

مظاهری (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "رابطه مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی کارکنان با توانمندسازی کارکنان آموزشگاه علوی شیراز" انجام داده است که نتایج این پژوهش نشان داد میانگین سه متغیر مدیریت زمان، خودکارآمدی شغلی و توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن ها به طور معنی داری پایین تر از میانگین می باشد. و رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی و ابعاد آن ها با توانمندسازی کارکنان وجود دارد. همچنین مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی قدرت تبیین و پیش بینی توانمندسازی کارکنان را دارا هستند.

قنبری و فرشچی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "وضعیت خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا" انجام داده اند که نتایج این پژوهش نشان داد خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. باورهای کارآمدی جمعی در حد متوسط و کم ترین مقدار در مولفه انتظار پیامدهای فردی است. بین همه ی مولفه های خودکارآمدی شغلی با یکدیگر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج

¹ Creation of an Energetic Working Environment

² Change Orientation

³ Kamil, Nasurdin

⁴ Supportive Context

⁵ Zampetakis & Moustakis



تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی کارکنان به لحاظ میزان سن و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج آزمون تی برای گروه های مستقل نشان داد بین خودکارآمدی شغلی کارکنان براساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. نخعی مقدم (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "تبیین رابطه ساختار سازمانی با رفتارکارآفرینانه در میان کارمندان سازمان های دولتی (مطالعه موردی شهرداری منطقه ۵ تهران)" انجام داده است که نتایج این پژوهش نشان داد بین ساختار سازمانی و رفتارکارآفرینانه کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که میانگین رفتارکارآفرینانه کارمندان از میانگین آماری (۳) بزرگتر است.

۱-۲-۳. پیشینه خارجی

جمینی گاشی، برکسولی، کونیوفا و کاکلی (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان "اثربخشی کارگاه های راهنمایی شغلی بر خودکارآمدی شغلی، انتظارات پیامد و اهداف شغلی نوجوانان: یک مطالعه مداخله ای" انجام داده اند که نتایج این پژوهش حاکی از بهبود قابل توجهی در خودکارآمدی شغلی شرکت کنندگان و اهداف شغلی آنها بود. اگرچه یافته های مربوط به انتظارات پیامد معنی دار نبودند، اما یافته ها پس از مداخله نیز افزایش را نشان دادند. بنابراین، مداخله راهنمایی شغلی مبنای ارزشمندی برای بهبود مهارت های تصمیم گیری شغلی نوجوانان در نظر گرفته می شود. جمینی گاشی، دوراکو و کلمندی (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان "ارتباط بین حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی و بلاتکلیفی شغلی در میان جوانان" انجام داده اند که نتایج این پژوهش نشان داد حمایت اجتماعی به طور معناداری با عدم تصمیم گیری شغلی همبستگی منفی دارد. همچنین حمایت اجتماعی به طور غیر مستقیم با بلاتکلیفی شغلی همبستگی دارد، زیرا خودکارآمدی شغلی نقش میانجی را در این رابطه ایفا می کند. آرگود، همینگر و مک لین (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان "خودکارآمدی شغلی و آموزش در خارج از کشور: پیامدهایی برای نیروی کار جهانی آینده" انجام داده اند که نتایج این پژوهش نشان داد خودکارآمدی شغلی نقش حیاتی در تصمیم گیری شغلی، ایجاد علایق و تصمیم گیری اهداف شغلی دارد. با بهبود خودکارآمدی شغلی در بین دانشجویان، علایق شغلی را می توان تغییر شکل داد. یافته ها نشان می دهد که بین تحصیلات خارج از کشور و شایستگی های شغلی و پیشرفت شغلی رابطه وجود دارد. نتو، رودریگز، استوارت، شبائو، اسنایدر (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان "تاثیر خودکارآمدی بر رفتارکارآفرینانه معلمان، K_12" انجام داده اند که نتایج نشان داد خودکارآمدی، رفتارکارآفرینانه را پیش بینی می کند و خودکارآمدی شغلی نسبت به خودکارآمدی معلم کمی بهتر پیش بینی کننده رفتارکارآفرینانه است، همچنین سن و تحصیلات را به عنوان ویژگی های جمعیت شناختی مرتبط با رفتارکارآفرینانه شناسایی کردند. نتو، رودریگز، پانزر (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه رفتارکارآفرینانه و رضایت شغلی معلمان" انجام داده اند که نتایج نشان داد همبستگی متوسطی بین رفتارکارآفرینانه و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که جنسیت و سطح تحصیلات با رفتارکارآفرینانه مرتبط است.

۲- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. پژوهش های کاربردی، پژوهش هایی می باشد که بلافاصله پس از اتمام آنها، نتایج مربوطه را می توان به کار بست. این نوع پژوهش اگرچه بر بنیادهای نظری تکیه دارد، با این تعریف بیش از اینکه در خدمت افزایش عمق یا وسعت معلومات انسان باشد، در خدمت کاربرد های عملی نظریه ها و اصول علمی در خصوص جامعه آماری مربوط است (عباس زاده، ۱۳۸۹: ۴۰). بنابراین می توان اظهار داشت که این پژوهش در زمره پژوهش های کاربردی می باشد چرا که نتایج و یافته هایش می تواند برای مدیران و معلمان مراکز آموزشی، پژوهشگران جوان و دانشجویان جهت انجام کار تحقیقاتی و سایر علاقمندان به این موضوع قابل کاربرد و مفید باشد. به لحاظ گردآوری داده ها نیز این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. هدف محقق از انجام تحقیقات توصیفی، توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. به عبارت دیگر، پژوهشگر در این گونه تحقیقات سعی می کند تا آنچه هست را بدون دخالت یا

¹ Jemini Gashi, Bërxxulli, Konjufca & Cakolli

² Jemini-Gashi, Duraku & Kelmendi

³ Arghode, Heminger & McLean

⁴ Neto, Rodrigues, Stewart, Xiao, Snyder

⁵ Neto, Rodrigues, Panzer



استنتاج ذهنی گزارش دهد (نادری، نراقی، ۱۳۹۷: ۴۴). یکی از انواع روش‌های تحقیق توصیفی، تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد (سرمد و همکاران، ۱۴۰۱: ۹۰). از نظر تحلیل عددی داده‌ها نیز این پژوهش، کمی می‌باشد.

۱-۲. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۶۸۰ نفر (۳۷۰ نفر دبیران زن ناحیه ۱، ۳۱۰ نفر دبیران زن ناحیه ۲) است. در این پژوهش حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۴۸ نفر (۱۳۵ نفر دبیران زن ناحیه ۱، ۱۱۳ نفر دبیران زن ناحیه ۲) محاسبه گردید و روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی است.

۲-۲. روش گردآوری اطلاعات: در پژوهش حاضر به منظور گردآوری اطلاعات و مستندات از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از نمونه مورد مطالعه از پرسشنامه استفاده گردیده است که در ادامه به شرح آن‌ها می‌پردازیم.

۱-۲-۲. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای: روش مطالعات نظری و کتابخانه‌ای به منظور مطالعه ادبیات موضوع پژوهش، آگاهی یافتن از پیشینه و دیدگاه‌هایی که در ارتباط با موضوع پژوهش وجود دارند و ایجاد چارچوبی مناسب برای موضوع پژوهش، بسیار مناسب می‌باشد. لذا در این پژوهش به منظور بررسی مبانی نظری، پیشینه پژوهش و مستندات از منابع کتابخانه‌ای ذیل استفاده شده است: پایان نامه‌های تحصیلی مرتبط، کتب دانشگاهی و در دسترس، بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی، مقالات علمی، مجلات پژوهشی، ماهنامه‌ها، فصلنامه‌ها.

۲-۲-۲. روش مطالعات میدانی: در بخش دیگر این پژوهش که به شکل میدانی انجام شده است، از پرسشنامه‌های بسته_پاسخ خودکارآمدی شغلی و رفتار کارآفرینانه به عنوان ابزار تحقیق استفاده گردیده است که در ادامه به معرفی این ابزارها پرداخته می‌شود.

۱-۲-۲-۲. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)

در این پژوهش به منظور بررسی خودکارآمدی شغلی دبیران، از پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعامی (۱۳۸۸) ترجمه شده است. این پرسشنامه شامل ۳۱ سوال بسته_پاسخ و دارای مولفه‌های باورهای خودکارآمدی فردی، انتظارپیمادهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیمادهای جمعی می‌باشد. گویه‌ها براساس تعاریف نظری (بندورا، ۱۹۸۶: ۱۹۷۷) در هر چهار ساختار و خصوصیت این باورها در محیط شغلی پاسخ دهنده‌ها، طراحی شده‌اند. پایایی این پرسشنامه در مطالعه ریگز (۱۹۹۴) بین ۸۵/۵ تا ۸۸/۸ گزارش شده است. همچنین این پرسشنامه در مطالعات مختلفی همچون توسلی و همکاران (۱۳۹۵)، غلامی و سهرابی (۱۴۰۱)، خدادوست و میرزاده و رشیدی (۱۴۰۱) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

۲-۲-۲-۲. پرسشنامه رفتار کارآفرینانه زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷)

در این پژوهش به منظور بررسی رفتار کارآفرینانه دبیران، از پرسشنامه استاندارد رفتار کارآفرینانه در سازمان زامپتاکیس و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ سوال بسته_پاسخ و دارای مولفه‌های کاهش کاغذبازی، تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی و محیط حمایتی می‌باشد. این پرسشنامه در مطالعات مختلفی همچون یزدانی و یکتایار (۱۴۰۲)، مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۷) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

۳-۲. روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری: در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی محتوایی و صوری استفاده شده است و روایی هر دو پرسشنامه به تایید اساتید مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا رسیده است. از طرفی هر دو پرسشنامه این پژوهش در تحقیقات داخلی و خارجی بسیاری مورد استفاده قرار گرفته‌اند و از روایی لازم برخوردار می‌باشند.



برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین صورت که در یک آزمایش مقدماتی^۱، ابتدا ۳۰ نفر از دبیران گروه نمونه به صورت تصادفی انتخاب گردید سپس پرسشنامه‌ها در بین آنان توزیع و جمع آوری شد و میزان پایایی آنها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. نتایج جدول (۱)، آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه خودکارآمدی شغلی و رفتارکارآفرینانه را نشان می‌دهد.

جدول (۱) پایایی ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه‌ها)

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	تعداد گویه
خودکارآمدی شغلی	۰/۸۳	۳۱
رفتارکارآفرینانه	۰/۸۲	۱۲

۳- بحث درباره یافته‌ها

۳-۱. یافته‌های توصیفی

نتایج پژوهش بیانگر آن است که نمونه مورد مطالعه از نظر تحصیلات ۵ نفر (۲ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۱۲۷ نفر (۵۱/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۳ نفر (۴۱/۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۳ نفر (۵/۲ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. سنوات خدمت ۱۵ نفر (۶ درصد) ۵ سال و کمتر، ۷۰ نفر (۲۸/۲ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۷۵ نفر (۳۰/۲ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۵ نفر (۳۴/۴ درصد) بیشتر از ۱۵ سال است و ۳ نفر (۱/۲ درصد) سنوات خدمت خود را ذکر نکرده‌اند. به لحاظ نوع استخدام ۵ نفر (۲ درصد) پیمانی، ۱ نفر (۴/ درصد) قراردادی و ۲۳۹ نفر (۹۶/۴ درصد) رسمی می‌باشند و ۳ نفر (۱/۲ درصد) نوع استخدام خود را ذکر نکرده‌اند. از نظر محل خدمت ۱۳۵ نفر (۵۴/۴ درصد) از دبیران در مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر همدان و ۱۱۳ نفر (۴۵/۶ درصد) از دبیران در مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر همدان مشغول به خدمت بودند.

۳-۲. یافته‌های استنباطی

برای بررسی پیش فرض استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه.

جدول (۲) نتیجه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
خودکارآمدی شغلی	۲۴۸	۱/۱۳۱	۰/۱۵۵
رفتارکارآفرینانه	۲۴۸	۱/۰۶۰	۰/۲۱۱

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در جدول (۲) می‌توان اظهار نمود که متغیرهای اصلی پژوهش یعنی خودکارآمدی شغلی و رفتار کارآفرینانه نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p > 0.05$). بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

¹ Pilot- tests



۳-۲-۱. تجزیه و تحلیل سوالات و فرضیه های پژوهش

سوال (۱) وضعیت خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان چگونه است؟

جدول (۳). بررسی وضعیت خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
خودکارآمدی شغلی		۳/۲۸	۰/۳۳	۳	۱۳/۱۱	۲۴۸	**۰/۰۰۱
ب.۳.۴	باورهای خودکارآمدی فردی	۳/۵۵	۰/۶۱	۳	۱۴/۰۷	۲۴۸	**۰/۰۰۱
	انتظار پیامدهای فردی	۳/۰۰۶	۰/۵۵	۳	۰/۱۷	۲۴۸	۰/۸۶۴
	باورهای کارآمدی جمعی	۳/۱۰	۰/۵۰	۳	۳/۱۹	۲۴۸	**۰/۰۰۲
	انتظار پیامدهای جمعی	۳/۴۶	۰/۵۲	۳	۱۴/۰۹	۲۴۸	**۰/۰۰۱

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۳) نشان می‌دهد میانگین خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان ۳/۲۸ با انحراف معیار ۰/۳۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت خودکارآمدی شغلی در هریک از مؤلفه‌ها به شرح زیر است:

(۱) میانگین مؤلفه باورهای خودکارآمدی فردی ۳/۵۵ با انحراف معیار ۰/۶۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان باورهای خودکارآمدی فردی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۲) میانگین مؤلفه انتظار پیامدهای فردی ۳/۰۰۶ با انحراف معیار ۰/۵۵ به دست آمده است که هر چند از میانگین آماری (۳) بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا ($p > ۰/۰۵$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان انتظار پیامدهای فردی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان در حد متوسط (۳) است.

(۳) میانگین مؤلفه باورهای خودکارآمدی جمعی ۳/۱۰ با انحراف معیار ۰/۵۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان باورهای خودکارآمدی جمعی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۴) میانگین مؤلفه انتظار پیامدهای جمعی ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۵۲ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان انتظار پیامدهای جمعی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۱- میانگین آماری هر گویه در مقیاس پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ۳ است زیرا $۱+۲+۳+۴+۵=۱۵ \div ۵=۳$



سوال ۲) وضعیت رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان چگونه است؟

جدول (۴). بررسی وضعیت رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
رفتار کارآفرینانه	۳/۴۷	۰/۵۵	۳	۱۳/۴۶	۲۴۸	**۰/۰۰۰۱
کاهش کاغذبازی	۳/۷۷	۰/۹۷	۳	۱۲/۵۱	۲۴۸	**۰/۰۰۰۱
تغییر در رفتار کارکنان	۳/۵۶	۰/۵۳	۳	۱۶/۴۸	۲۴۸	**۰/۰۰۰۱
بینش استراتژیک	۳/۴۸	۰/۸۰	۳	۹/۴۵	۲۴۸	**۰/۰۰۰۷
ایجاد یک محیط کار پرانرژی	۳/۴۷	۰/۸۸	۳	۸/۴۱	۲۴۸	**۰/۰۰۰۱
محیط حمایتی	۳/۰۵	۰/۸۴	۳	۱/۰۴	۲۴۸	۰/۲۹۶

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۴) نشان می‌دهد میانگین رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۵۵ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت رفتار کارآفرینانه در هریک از مؤلفه‌ها به شرح زیر است:

۱) میانگین مؤلفه کاهش کاغذبازی ۳/۷۷ با انحراف معیار ۰/۹۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان کاهش کاغذبازی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۲) میانگین مؤلفه تغییر در رفتار کارکنان ۳/۵۶ با انحراف معیار ۰/۵۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان تغییر در رفتار کارکنان دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۳) میانگین مؤلفه بینش استراتژیک ۳/۴۸ با انحراف معیار ۰/۸۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان بینش استراتژیک دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۴) میانگین مؤلفه ایجاد محیط کار پرانرژی ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۸۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان ایجاد محیط کار پر انرژی توسط دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

۵) میانگین مؤلفه محیط حمایتی ۳/۰۵ با انحراف معیار ۰/۸۴ به دست آمده است که هر چند از میانگین آماری (۳) بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا ($p > 0/05$). بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان محیط حمایتی از دیدگاه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان در حد متوسط (۳) است.

۱ - میانگین آماری هر گویه در مقیاس پرسشنامه رفتار کارآفرینانه ۳ است زیرا $1+2+3+4+5=15 \div 5=3$



فرضیه ۱) خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان رابطه دارد.

جدول (۵). بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	باورهای خودکارآمدی فردی	انتظار پیامدهای فردی	باورهای خودکارآمدی جمعی	انتظار پیامدهای جمعی	خودکارآمدی شغلی
کاهش کاغذبازی	۰/۰۳۶	۰/۰۷۳	۰/۱۴۷	۰/۱۰۷	۰/۱۴۲
	۰/۵۷۰	۰/۲۵۱	*۰/۰۲۱	۰/۰۹۳	*۰/۰۲۵
تغییر در رفتار کارکنان	۰/۱۲۰	۰/۰۱۷	۰/۰۴۶	۰/۲۳۱	۰/۱۶۸
	۰/۰۵۹	۰/۷۸۸	۰/۴۶۸	*۰/۰۰۰۱	*۰/۰۰۸
بینش استراتژیک	۰/۲۱۳	۰/۰۰۷	۰/۲۲۸	۰/۲۸۸	۰/۲۹۶
	*۰/۰۰۱	۰/۹۱۳	*۰/۰۰۰۱	*۰/۰۰۰۱	*۰/۰۰۰۱
ایجاد یک محیط کار پرانرژی	۰/۲۴۵	۰/۰۲۷	۰/۱۰۹	۰/۲۶۷	۰/۲۶۶
	*۰/۰۰۰۱	۰/۶۷۸	۰/۰۸۸	*۰/۰۰۰۱	*۰/۰۰۰۱
محیط حمایتی	۰/۰۰۳	۰/۲۶۴	۰/۰۰۳	۰/۱۶۱	۰/۱۷۰
	۰/۹۶۷	*۰/۰۰۰۱	۰/۹۵۹	*۰/۰۱۱	*۰/۰۰۷
رفتار کارآفرینانه	۰/۱۷۷	۰/۱۲۲	۰/۱۶۴	۰/۳۰۳	۰/۳۰۸
	*۰/۰۰۵	۰/۰۵۶	*۰/۰۱۰	*۰/۰۰۰۱	*۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۵) نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی و رفتار کارآفرینانه دبیران ($r = ۰/۳۰۸$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) رابطه مثبت و معناداری در سطح $۰/۰۱$ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان، میزان رفتار کارآفرینانه آنان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های باورهای خودکارآمدی فردی ($r = ۰/۱۷۷$ و $p = ۰/۰۰۵$)، باورهای خودکارآمدی جمعی ($r = ۰/۱۶۴$ و $p = ۰/۰۱$) و انتظار پیامدهای جمعی ($r = ۰/۳۰۳$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) و رفتار کارآفرینانه دبیران در سطح $۰/۰۱$ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش باورهای خودکارآمدی فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی دبیران، میزان رفتار کارآفرینانه آنان افزایش می یابد.

همچنین رابطه خودکارآمدی شغلی و همه مؤلفه های رفتار کارآفرینانه دبیران مثبت و معنادار است. رابطه مؤلفه باورهای خودکارآمدی فردی با مؤلفه های بینش استراتژیک و ایجاد یک محیط کار پر انرژی مثبت و معنادار است اما با سایر مؤلفه های رفتار کارآفرینانه رابطه معناداری مشاهده نشد. رابطه مؤلفه انتظار پیامدهای فردی تنها با مؤلفه محیط حمایتی مثبت و معنادار است و با سایر مؤلفه های رفتار کارآفرینانه رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه باورهای خودکارآمدی جمعی با مؤلفه های کاهش کاغذبازی و بینش استراتژیک مثبت و معنادار و با سایر مؤلفه های رفتار کارآفرینانه رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه انتظار پیامدهای جمعی با همه مؤلفه های رفتار کارآفرینانه (بجز مؤلفه کاغذبازی) مثبت و معنادار است.



فرضیه ۲) مولفه‌های خودکارآمدی شغلی توان پیش بینی رفتارکارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان را دارند. برای پیش‌بینی رفتارکارآفرینانه دبیران بر اساس مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی آنان و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی بر رفتارکارآفرینانه از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده است.

جدول (۶). رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی دبیران و رفتارکارآفرینانه آنان:

شاخص‌ها	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	دوربین واتسون
۱/۶۶۷	۶/۸۶۸	۱	۶/۸۶۸	۲۴/۸۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰۳	۰/۰۹۲	۰/۰۸۸	
	۶۷/۹۶۲	۲۴۶	۰/۲۷۶						
	۷۴/۸۳۰	۲۴۷							
۲/۶۶۷	۷/۹۹۵	۲	۳/۹۹۷	۱۴/۶۵۳	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۷	۰/۱۰۷	۰/۱۰۰	
	۶۶/۸۳۵	۲۴۵	۰/۲۷۳						
	۷۴/۸۳۰	۲۴۷							

براساس اطلاعات جدول (۶) مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۶۶ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم همبستگی ندارند^۱ و مستقل از هم هستند. بین متغیرهای پیش بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. مقادیر F مشاهده شده در گام‌های رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به مقدار R² تعدیل شده جدول (۶) در گام دوم مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی دبیران، مجموعاً ۱۰ درصد از واریانس رفتارکارآفرینانه آنان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر ۱۰ درصد از تغییرات رفتارکارآفرینانه دبیران، ناشی از مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی آنان است.

جدول (۷). نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام به گام برای پیش بینی رفتارکارآفرینانه دبیران براساس مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی آنان:

مدل	شاخص	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
		B	میانگین خطای استاندارد				Tolerance	VIF
۱	مقدار ثابت	۲/۳۶۲	۰/۲۲۵		۱۰/۵۰۱	۰/۰۰۰۱		
	انتظار پیامدهای جمعی	۰/۳۲۰	۰/۰۶۴	۰/۳۰۳	۴/۹۸۶	۰/۰۰۰۱	۱	۱
۲	مقدار ثابت	۱/۹۹۴	۰/۲۸۷		۶/۹۳۹	۰/۰۰۰۱		
	انتظار پیامدهای جمعی	۰/۳۲۰	۰/۰۶۴	۰/۳۰۳	۵/۰۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۹۹۸	۱
	انتظار پیامدهای فردی	۰/۱۲۲	۰/۰۶۰	۰/۱۲۳	۲/۰۳۲	۰/۰۴۳	۰/۹۹۸	۱

۱ - مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ است. اگر باقیمانده‌ها با یکدیگر همبستگی نداشته باشند، این آماره نزدیک به ۲ خواهد بود.^۱



به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی دبیران، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی‌داری مقادیر t در جدول (۷)، در گام اول انتظار پیامدهای جمعی و در گام دوم انتظار پیامدهای فردی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رفتار کارآفرینانه دبیران داشته و وارد مدل رگرسیون شدند (سایر مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی تأثیر چندانی بر رفتار کارآفرینانه دبیران نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین مؤلفه‌های انتظار پیامدهای جمعی و انتظار پیامدهای فردی توان پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه دبیران را دارند. تأثیر مؤلفه‌های انتظار پیامدهای جمعی و انتظار پیامدهای فردی مثبت و به ترتیب به اندازه‌های ۰/۳۰۳ و ۰/۱۲۳ است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معنی‌داری در پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه دبیران دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه انتظار پیامدهای جمعی و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه انتظار پیامدهای فردی است. ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۱/۹۹۴ + (انتظار پیامدهای فردی) ۰/۱۲۳ + (انتظار پیامدهای جمعی) ۰/۳۰۳ = رفتار کارآفرینانه دبیران$$

۴_ نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش شده است به بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان پرداخته شود. یافته‌های سوال اول این پژوهش نشان داد که میزان خودکارآمدی شغلی دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در خصوص مولفه‌های خودکارآمدی شغلی به ترتیب میانگین مولفه باورهای خودکارآمدی فردی (۳/۵۵)، انتظار پیامدهای فردی (۳/۰۰۶)، باورهای خودکارآمدی جمعی (۳/۱۰)، انتظار پیامدهای جمعی (۳/۴۶) می‌باشد. با مقایسه میانگین مولفه‌های خودکارآمدی شغلی مشاهده می‌شود که بیشترین میزان مربوط به مولفه باورهای خودکارآمدی فردی (۳/۵۵) و کم‌ترین میزان مربوط به مولفه انتظار پیامدهای فردی (۳/۰۰۶) است. این نتیجه با نتایج تحقیقات شهیری و رحیمی (۱۴۰۲)، قنبری و فرشچی (۱۳۹۴) که در پژوهش‌های خود میانگین خودکارآمدی شغلی را بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش کرده‌اند همسو می‌باشد، ولی با نتایج تحقیق مظاهری (۱۳۹۵) که میانگین خودکارآمدی شغلی را پایین‌تر از حد متوسط گزارش کرده‌اند همسو می‌باشد. می‌توان گفت: در مورد معلمان خودکارآمدی شغلی بسیار حائز اهمیت است. بندورا معتقد است، خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری می‌باشد. معلمانی که خودکارآمدی شغلی بالایی دارند، از قدرت تحلیل بالایی برخوردارند، زمان بیشتری را صرف آماده نمودن کلاس درس خود می‌نمایند، به طور موثرتری با مسائل و مشکلات برخورد می‌کنند، تسلط بالایی در کارشان دارند، بهتر می‌توانند خود را با شاگردانشان هماهنگ نموده و به نیازهای ویژه آن‌ها پاسخ دهند، خلاقیت و نوآوری بیشتری در طراحی برنامه درسی دارند، با انگیزه بیشتری به کار می‌پردازند، شایستگی حرفه‌ای بالاتری دارند، در مورد مهارت‌های تدریس توانایی بالایی در خود احساس می‌کنند، به خودشان اطمینان دارند که کارشان مفید و با اهمیت می‌باشد و تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش‌آموزان دارند. این اطمینان و اعتقاد آن‌ها موجب پیشرفت بیشتر دانش‌آموزان خواهد شد. لازمه داشتن خودکارآمدی شغلی، داشتن انگیزش، اشتیاق، علاقه و پشتکار در معلمان می‌باشد. همچنین مدیران مدارس باید محیط کار را برای معلمان جذاب و با نشاط سازند، نظراتشان را مدنظر قرار دهند، آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و کارهای خلاق و نوآورانه آن‌ها را مورد استقبال، توجه و تشویق قرار دهند.

یافته‌های سوال دوم پژوهش نشان داد، میزان رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در خصوص مولفه‌های رفتار کارآفرینانه به ترتیب میانگین مولفه کاهش کاغذبازی (۳/۷۷)، تغییر در رفتار کارکنان (۳/۵۶)، بینش استراتژیک (۳/۴۸)، ایجاد محیط کاری پرانرژی (۳/۴۷) و مؤلفه محیط حمایتی (۳/۰۵) می‌باشد. با مقایسه میانگین مولفه‌های رفتار کارآفرینانه مشاهده می‌شود که بیشترین میزان مربوط به مولفه کاهش کاغذبازی (۳/۷۷) و کم‌ترین میزان مربوط به مولفه محیط حمایتی (۳/۰۵) است. این نتیجه با نتایج تحقیقات طوچی اکمل (۱۴۰۱)، غلام حسینی و تعجبی (۱۴۰۰) و نخعی مقدم (۱۳۹۴) که در پژوهش‌های خود میانگین رفتار کارآفرینانه را بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش کرده‌اند همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان در این مدارس به شیوه‌ای کارآمد، اقدامات پیشنهادی در زمینه کاهش کاغذبازی بروکراتیک را دریافت و به عمل در می‌آورند، فضای کاری باز، خلاق، همکاری و تعاملات بین فردی به صورت اثربخشی مورد توجه قرار می‌گیرد، به معلمان این امکان داده می‌شود به صورت خلاق و نوآورانه عمل کنند و برای خلق آینده خود به صورت فعال تلاش نمایند (نه اینکه تنها در برابر کنش‌ها، واکنش نشان دهند) و این گونه سرنوشت خود را رقم بزنند و آینده را تحت کنترل درآورند، معلمان تغییرات حرفه‌ای را به درستی درک کرده و خود را بر موج تغییرات قرار داده و در جهت تحقق اهداف سازمانی از این تغییرات استفاده مطلوب می‌کنند، برای کسب مهارت‌های جدید از خود اشتیاق نشان می‌دهند، هنگامی که نتایج کسب می‌شوند، در صورت لزوم، به



سرعت اقداماتشان را تغییر می دهند، معلمان یکدیگر را به ارائه ایده ها و نظراتشان جهت بهبود خدمات تشویق می کنند، آن ها تمایل دارند درباره ی انجام کارهایشان به روش های جدید فکر کنند، زمانی را برای کمک به همکارانشان جهت یافتن روش های بهبود خدمات اختصاص دهند. به نظر می رسد جوی که معلمان در آن کار می کنند، مشوق ابتکار عمل های کارکنان است (غلام حسینی، ۱۴۰۰: ۱۳۶).

یافته های فرضیه اول پژوهش نشان داد، خودکارآمدی شغلی با رفتار کارآفرینانه دبیران مدارس دخترانه دوره دوم متوسطه شهر همدان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین بین مؤلفه های باورهای خودکارآمدی فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی و رفتار کارآفرینانه دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی نیز رابطه خودکارآمدی شغلی و همه مؤلفه های رفتار کارآفرینانه دبیران مثبت و معنادار است. بنابراین انتظار می رود با افزایش خودکارآمدی شغلی معلمان، رفتار کارآفرینانه آنان افزایش یابد. نتایج حاصل شده با نتایج پژوهش های تاجیک و رسولی (۱۳۹۶)، داودآبادی فراهانی (۱۳۹۵) و مظاهری (۱۳۹۵) همخوانی دارد. عملکرد و یادگیری افراد متأثر از گرایش های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش ها است. کارآفرینان تحت تاثیر عوامل روانشناختی هستند که به طور فعال در انگیزه ها و رفتار آن ها اثر دارد. کارآفرینان در پی این هستند که اهدافی که می خواهند را کسب کنند، چیزهایی که می خواهند عوض کنند را تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند را به دست آورند. با این حال این را نیز می دانند که عملی کردن این نقشه ها و برنامه ها چندان ساده نیست. خودکارآمدی می تواند نقش مهمی در نحوه مواجهه شخص کارآفرین با اهداف، چالش ها و کارهایش ایفا کند. یک کارآفرین با خودکارآمدی بالا مشکلات و مسائل چالش برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می بیند، به فعالیت هایی که در آن ها شرکت می کند، علاقه بیشتری پیدا می کند، در برابر علاقه مندی ها و فعالیت هایش خود احساس تعهد و وظیفه شناسی می کند و موانع و شکست ها دلسردش نمی کند و خیلی زود آن ها را پشت سر می گذارد. خودکارآمدی کارآفرین باعث ایجاد باورهای مثبت نسبت به توانایی برای انجام وظایف محوله می شود. یک کارآفرین دارای خودکارآمدی بالا در واکنش مقابل شکست و ناکامی عملکرد بهتری از خود نشان می دهد. در مقابل افرادی که دچار خودکارآمدی پایینی هستند معمولاً در این مورد دچار یک چرخه معیوب می شوند. به این صورت که به دلیل اعتقاد کمی که به توانایی های خود دارند از انجام کارها خودداری می کنند. این باعث می شود که فرصت کسب تجارب مثبت را از خود بگیرند. در نتیجه کمبود تجارب مثبت و انگیزش بخش باعث می شود که این احساس به میزان بیشتری آسیب ببیند (امیری، شفیع، ۱۴۰۱: ۳۲). در تبیین این یافته می توان گفت؛ فردی که به توانایی ها و قابلیت های خود در انجام وظایف و تکالیف در چارچوب شغلی باور و اطمینان دارد در محیط کار از خود خلاقیت و نوآوری بیشتری نشان می دهد به عبارتی هر اندازه میزان خودکارآمدی شغلی معلمان تقویت شود و افزایش یابد، میزان قصد کارآفرینانه آنان بیشتر می شود و در نتیجه احتمال بروز رفتار کارآفرینانه نیز افزایش پیدا می کند.

یافته های فرضیه دوم پژوهش نشان داد، از بین مؤلفه های خودکارآمدی شغلی، مؤلفه های انتظار پیامدهای جمعی و انتظار پیامدهای فردی توانایی پیش بینی رفتار کارآفرینانه دبیران را دارند. بیشترین تاثیر مربوط به مؤلفه انتظار پیامدهای جمعی و کمترین تاثیر مربوط به مؤلفه انتظار پیامدهای فردی است. نتایج حاصل شده با نتایج پژوهش های جعفری راد (۱۴۰۱)، داودآبادی فراهانی (۱۳۹۵) و مظاهری (۱۳۹۵) همخوانی دارد و با پژوهش نتو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. واقعیت این است که خودکارآمدی شغلی می تواند در تشخیص فرصت ها کمک کننده باشد. از طرفی رفتار کارآفرینانه به مجموعه فعالیت و شیوه هایی اطلاق میشود که فرد در سطوح مختلف مسئولیت، به طور مستقل، با هدف ایجاد و بهره گیری خلاقانه از منابع، در جهت شناسایی و استفاده از فرصت ها و با ادراک قوی از کارآمدی خود، به راه اندازی و توسعه کسب و کار مستقل می پردازد (مایر^۱، ۲۰۰۲: ۱). به نظر می رسد با آموزش خودکارآمدی شغلی، بتوان رفتار کارآفرینانه معلمان را پیش بینی و تقویت نمود. مطابق با نظریه یادگیری اجتماعی بندورا بیشتر رفتارهای انسانی از طریق الگوسازی مشاهده ای آموخته می شوند، بنابراین می توان با برگزاری دوره های آموزشی، خودکارآمدی شغلی را به معلمان آموزش داد و به واسطه آن رفتار کارآفرینانه را تقویت و پیش بینی نمود.

پیشنهادهات

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

۱. پیشنهاد می گردد وزارت آموزش و پرورش طی استخدام دبیران به خودکارآمدی شغلی آنها توجه ویژه ای داشته باشد و به عنوان یکی از معیارهای گزینش، استخدام، ترفیع و پاداش این امر مد نظر قرار گیرد.
۲. به سیاست گزاران، برنامه ریزان و مجریان امر تعلیم و تربیت پیشنهاد می گردد به منظور افزایش سطح خودکارآمدی شغلی دبیران، کارگاه های آموزش حضوری یا مجازی در رابطه با عوامل موثر بر خودکارآمدی شغلی برگزار نمایند.

¹ Mair



۳. مدیران مدارس و راهبران آموزشی با شناخت و قدردانی از موفقیت‌های دبیران و ارائه بازخوردهای سازنده همراه با ادب و احترام در صورت لزوم، موجبات افزایش خودکارآمدی شغلی، عزت نفس و خودشکوفایی در دبیران را فراهم آورند، این امر به نوبه خود رفتار کارآفرینانه در دبیران را نیز تقویت می‌کند.
۴. مدیران مدارس با تفویض اختیار و سهمیم نمودن دبیران در مسئولیت‌ها، خودکارآمدی شغلی در دبیران را تقویت نمایند تا دبیران با رفتار کارآفرینانه بالاتری به فعالیت بپردازند.
۵. مسئولان و مدیران آموزش و پرورش از طریق ارج نهادن، قدردانی، ارتقاء شغلی و اعمال تفاوت در اعطای پاداش و مزایای مادی و معنوی به دبیران خلاق، نوآور و دارای رفتار کارآفرینانه زمینه بسط و گسترش هرچه بیشتر این اعمال را در مدارس فراهم نمایند.
۶. آموزش و پرورش با ارائه مشوق‌های مالی و روانی، فراهم نمودن شرایط مناسب در مدارس، توجه به نیازهای معلمان و اعتماد به توانایی آن‌ها شرایطی را فراهم نماید تا معلمان برای ارائه ایده‌ها و پیشنهادهاشان تشویق شوند.
۷. در مراکز دانشگاهی که امر تربیت و آموزش معلمان را عهده دار می‌باشند زمینه‌هایی فراهم گردد تا کیفیت آموزشی و روش‌ها به گونه‌ای تنظیم شوند که منجر به افزایش خودکارآمدی شغلی در معلمان گردند.

منابع و مراجع

- احمدپور، امیر؛ عرب، فاطمه؛ شهرکی، محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی در رفتار کارآفرینانه زنان عضو تعاونی‌های روستای استان مازندران. مجله پژوهش و برنامه ریزی روستایی، ۸(۳)، ۴۵-۵۸.
- اربابی اصفهانی، مریم؛ ولیخانی، ماشالله؛ محمدی ثابت، ناهید. (۱۴۰۱). نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط خلاقیت کارکنان و رفتار کارآفرینانه. نشریه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۲(۳)، ۹۷-۱۱۴.
- اردلان، محمدرضا؛ افضل، افشین؛ معجونی، حسین؛ عبدالمملکی، جمال. (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۲۳۵-۲۶۰.
- اسماعیلی شاد، بهرنگ؛ سلیمان پور عمران، محبوبه؛ سهیلی فر، فرحناز. (۱۴۰۰). رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش دبستانی. فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۷(۱)، ۹۰-۱۱۱.
- الله یار، منصور. (۱۳۹۹). نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند، نشریه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۲(۱) (پیاپی ۳)، ۱۸-۱.
- الله یار، منصور. (۱۳۹۹). نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند، نشریه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۲(۱)، ۱-۱۸.
- امیری، زهرا؛ شفیعی، مهرداد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین خودکارآمدی و سرسختی روانشناختی با رفتار کارآفرینانه در بین کارآفرینان نوپای مستقر در پارک علم و فناوری فارس، نشریه روان‌شناسی کار، ۱(۴)، ۲۵-۳۸.
- باشکوه اجیرلو، محمد؛ مرادی، مسعود؛ حیدری اناری، علی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل. فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۴(۱)، ۳۸-۵۱.
- براری، رضا؛ جمشیدی، لاله. (۱۳۹۴). نقش میانجی خودکارآمدی معلمان در رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۱۷۷-۲۰۰.
- بلوچی، محسن. (۱۳۹۸). تاثیر هوش استراتژیک بر رفتارهای کارآفرینانه با میانجی‌گری نگرش کارآفرینانه مورد مطالعه (کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نیک شهر). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت توسعه منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- تاجیک، افسانه؛ رسولی، آراس. (۱۳۹۶). رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۳)، ۳۳-۴۸.
- توسلی، داریوش؛ قلاوندی، حسن؛ سید عباس زاده، میر محمد؛ نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۵). تحلیل کانونی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۸(۲۶)، ۳۲۵-۳۴۸.
- جعفری راد، امین. (۱۴۰۱). با پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی در دوران کرونا در معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش آموزش بزرگسالان، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.



- جعفری، معصومه؛ حمیدی فر، فاطمه؛ شیرزادکبریا، بهارک. (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۷(۲)، ۲۹-۱۷.
- جهانی ملکی، سیف‌الله؛ شریفی، مسعود؛ جهانی ملکی، رعنا؛ نظری بولانی، گوهر. (۱۳۹۰). رابطه سطح آگاهی از مهارت‌های زندگی با باورهای خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۶(۲۲)، ۱۹.
- حسینی، علی؛ بدیع زاده، علی؛ حسینی، رسول؛ قهرمانی، علی اکبر. (۱۳۹۹). تعیین رتبه بندی شاخص‌های موثر در قابلیت‌های رفتارکارآفرینانه دانشجویان مهارتی دانشگاه جامع علمی کاربردی استان البرز. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۸۷-۲۲۰.
- خدادوست، رضا؛ سادات میرزا زاده، زهرا؛ رشیدی، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، با نقش میانجی اعتماد سازمانی. نشریه تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۴(۱)، ۶۷-۵۴.
- خرسندی کیا، یاسر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشگاه خوارزمی.
- داوود آبادی فراهانی، محبوبه. (۱۳۹۵). پیش‌بینی رضایت شغلی بر مبنای طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و خودکارآمدی شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره شغلی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- درفشان، مریم؛ یوسفی، فریده. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد خودکارآمدی فرزندان با سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی خانواده، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۲)، ۹۱-۱۱۴.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ میرسپاسی، نیلوفر؛ عیسی‌پور، حمیدرضا. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر رفتارکارآفرینانه کارکنان در سازمان (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران). نشریه آینده پژوهی مدیریت، ۲۹(۳)، ۱۴۵-۱۶۰.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۴۰۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
- سلطانپان شیرازی، سمیرا؛ فکری، کاترین. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش الگوی چند محوری بر رفتارکارآفرینانه دانش‌آموزان دختر سال سوم مقطع متوسطه دوم (دیرستان). دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۲) (پیاپی ۶۸)، ۱۱۱-۱۲۰.
- سواری، کریم. (۱۳۹۹). نقش واسطه خودکارآمدی تحصیلی، اجتماعی و هیجانی در رابطه بین انعطاف‌پذیری شناختی با بهزیستی روان‌شناختی، نشریه رویش روان‌شناسی، ۹(۵)، ۳۹-۵۰.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۹۸). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: انتشارات دوران.
- شهیری، مهدیه؛ رحیمی، حمید. (۱۴۰۲). مدل‌سازی رابطه بین ادراک معلمان از سبک رهبری هم‌افزا و عملکرد نوآورانه: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی، نشریه رهبری آموزشی کاربردی، ۴(۳)، ۱۳۱-۱۴۶.
- طورجی اکمل، سمیرا. (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری خدمتگزار با رفتارکارآفرینانه و جو سازمانی دبیران مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده علوم انسانی.
- عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۸۹). روش‌های عملی تحقیق در علوم انسانی، ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- عباسی، حمیدرضا؛ حسینی نیا، غلامحسین؛ داوری، علی. (۱۴۰۰). نگاشت مفهومی رفتارکارآفرینانه کارکنان در سازمان‌های دولتی (رویکرد علم سنجی). پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۳(۲۶)، ۱۹۳-۲۲۶.
- عبدالله زاده، شهلا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه غنی‌سازی شغلی با خودکارآمدی و دبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه صومای برادوست سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور آذربایجان غربی واحد ارومیه.
- عبدی جمایران، علی؛ حسینی، الهه؛ محمدی بروجردی، الهام؛ حاتمی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی شاخص‌های رفتارکارآفرینانه. کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، شیراز.
- غلام‌الدین، مریم؛ مردانی ولندانی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مشاوره شغلی به سبک شناختی-اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی و خودکارآمدی عمومی دانشجویان دانشگاه آزاد شهرضا، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت.
- غلام حسینی، مرضیه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی و رفتارهای کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی شهر اراک در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- غلامحسینی، مرضیه؛ تعجبی، محمود. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتارکارآفرینانه معلمان ابتدایی شهرستان اراک (سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹). اولین کنفرانس بین‌المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۱-۱۲.



غلامی، نازنین؛ سهرابی، کورش. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری آموزشی و رهبری توزیع شده بر خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی معلمان زن. نشریه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۵(۴۹)، ۱۲۳-۱۳۶.

فارسیجانی، حسن؛ اخوان خرازیان، مریم؛ شهپازی، محمدمهدی. (۱۳۹۳). نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در بروز رفتار کارآفرینانه (مورد مطالعه: موسسه هدایت فرهیختگان جوان). چشم انداز مدیریت دولتی، ۵(۴)، ۴۹-۶۶.

قربان پور لطفجانی، امیر؛ ابراهیمی بدر، مسعود؛ رضائی، سجاده؛ غلامی، علیرضا. (۱۳۹۸). نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰)، ۱۳۷-۱۶۴.

قنبری، سحر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین جو نوآوری در سازمان با رفتار کارآفرینانه با نقش تعدیل گر یادگیری مشارکتی کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق هفتگانه مشهد و تبادکان. مجله رویکردی نو در علوم تربیتی، ۵(۱)، ۱۸-۲۸.

قنبری، سیروس؛ فرشچی، فاطمه. (۱۳۹۴). سنجش وضعیت خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر.

متقی نیا، محمدرضا؛ ویسکرمی، حسینی؛ دلدار، علی اکبر. (۱۳۹۷). خودکارآمدی: چپستی و کاربرد در آماده سازی و توسعه ی حرفه ای معلم. نظریه و عمل در تربیت معلمان (راهبردهای نوین تربیت معلمان)، ۴(۵)، ۲۹-۵۲.

محمدی، محمود. (۱۳۹۸). تاثیر جو روانشناختی بر ناامنی شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش: مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور مرکز رشت.

محمودزاده، ابراهیم؛ یکتائی، مهدی؛ رحیمی پو، محمدعلی؛ شایسته معین، علی. (۱۴۰۱). بررسی اثربخشی نوآوری بر کارآفرینی راهبردی (مورد مطالعه: سازمان نقشه برداری کشور). مجله مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۶(۲۴)، ۲۵۵-۲۸۴.

مختاری، زهرا؛ قرونه، داود. (۱۴۰۰). توسعه کارآفرینی آموزشی از طریق ارتقای رفتار کارآفرینانه. همایش الگوی های نوین مدیریت کسب و کار، ۲۸۰۸-۲۸۱۸.

مظاهری، زینب. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی با توانمندسازی کارکنان آموزشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، گرایش آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

مقیم، سید محمد؛ زالی، محمدرضا؛ مرزبان، شیرمیراد. (۱۳۹۳). بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۶(۱۱)، ۱۲۳.

میراحمدی، خالد؛ خراسانی، اباصلت؛ ابوالقاسمی، محمود؛ مهری، داریوش. (۱۳۹۸). اجتماعات یادگیری حرفه ای (PLC) راهبرد حیاتی بهبود خودکارآمدی معلمان. پژوهش های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار)، ۱۶(۱۱) (پیاپی ۲۹)، ۱-۱۴.

نادری، عزت الله؛ سیف نراقی، مریم. (۱۳۹۷). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، تهران: ارسباران.

نخعی مقدم، احمد. (۱۳۹۴). تبیین رابطه ساختار سازمانی با رفتار کارآفرینانه در میان کارمندان سازمان های دولتی (مطالعه موردی شهرداری منطقه ۵ تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.

نیکوگفتار، منصوره. (۱۳۹۶). سلامت اجتماعی و خودکارآمدی معلمان با تأکید بر نقشهای جنسیتی. رفاه اجتماعی، ۱۷(۶۴)، ۲۵۵-۲۸۵.

واعظی، حکیمه. (۱۳۹۹). عوامل موثر بر شکل گیری رفتار کارآفرینانه ی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

هرمزی، زهرا؛ مومنی مهموئی، حسین. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی بر رفتار کارآفرینانه معلمان دوره اول ابتدایی شهرستان زاوه، اولین همایش ملی پیوند آموزش با جامعه، سازمانها و صنایع (چالشها و راهکارها)، تربت حیدریه.

یزدانی، نوید؛ یکتایار، مظفر. (۱۴۰۲). نقش تعدیل گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان، نشریه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۲(۳)، ۴۹-۷۴.

یوسف پور اوندیری، قدیر؛ ملک زاده، غلامرضا؛ عرفانیان خانزاده، حمید. (۱۳۹۶). نقش واسطه معنویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد). علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۴(۱)، ۲۲۱-۲۲۶.

- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: Implications for future global workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1-13.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action; A social cognitive theory*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2011). A social cognitive perspective on positive psychology. *International Journal of Social Psychology*, 26(1), 7-20.
- Betz, N. E. (2002). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Blanka, C. (2018). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward.



- Hall, A. S. (2003). Expanding academic and career self-efficacy: A family systems framework. *Journal of Counseling & Development*, 81(1), 33-39.
- Hamoud Naji, AmatAlsalam. (2019). Factors influencing entrepreneurship development. Yemen, Sana'a Lebanese International University.
- HO, C. S. M. (2018). Conceptualizing teachers' entrepreneurial behavior: Anexploratory review. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 6(1), 14-28.
- Jemini Gashi, L., Bërxulli, D., Konjufca, J., & Cakolli, L. (2023). Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2281421.
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40, 4691-4697.
- Kamil, N. L. M., & Nasuridin, A. M. (2016). Entrepreneurial behavior in Malaysian commercial banks: the role of emotional intelligence, job autonomy, perceived organizational support, and organizational commitment. *Australian Journal of Business and Economic Studies*, 2(1), 35-44.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs instudent engagement and learning inthe classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119-137.
- Mair, J. (2002). Entrepreneurial behaviour in a large traditional firm: exploring key drivers (No. D/466). IESE Business School.
- McAdam, M., & Cunningham, J. A. (2019). Entrepreneurial behaviour: A research outlook. *Entrepreneurial behaviour: Individual, contextual and microfoundational perspectives*, 1-13.
- Neto, R. D. C. A., Rodrigues, V. P., & Panzer, S. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 63, 254-262.
- Neto, R. D. C. A., Rodrigues, V. P., Stewart, D., Xiao, A., & Snyder, J. (2018). The influence of self-efficacy on entrepreneurial behavior among K-12 teachers. *Teaching and Teacher Education*, 72, 44-53.
- Ramdass, D., & Zimmerman, B. J. (2008). Effects of self-correction strategy training on middle school students' self-efficacy, self-evaluation, and mathematics division learning. *Journal of advanced academics*, 20(1), 18-41.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 755.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
- Schwarzer, R., & Scholz, U. (2000, August). Cross-cultural assessment of coping resources: The general perceived self-efficacy scale. In *First Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture*, Tokyo, Japan.
- Skarmas, D., Lisboa, A., Saridakis, C. (2016). Export Performance as a Function of Market Learning Capabilities and Intrapreneurship: SEM and FsQCA Finding, *Journal of Business Research*, 69(11): 5342-5347.
- Swanepoel, S., Botha, P., & Rose-Innes, R. (2015). Organizational behaviour: exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy and hope. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(4), 1409-1424.
- Yadak, S. M. (2017). The Impact of the Perceived Self-Efficacy on the Academic Adjustment among Qassim University Undergraduates. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 157-174.
- Yang, H., & Zhu, X. (2022). Research on green innovation performance of manufacturing industry and its improvement path in China. *Sustainability*, 14(13), 8000.
- Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2007). Fostering corporate entrepreneurship through internal marketing: Implications for change in the public sector. *European Journal of Innovation Management*, 10(4), 413-433.