

نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند

منصور اله یار^۱

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

سال دوم، شماره اول، بهار ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۸/۹/۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۳/۱۰

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند انجام شد. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۳۴ نمونه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، پرسشنامه خلاقیت ردسیپ (۱۹۷۹) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هیل (۲۰۰۳) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد شاخص‌های برازش در حد مطلوب قرار دارد این امر نشان‌دهنده برازش مناسب مدل نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند است. همچنین بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد. بین خلاقیت کارکنان و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت کارکنان، خودکارآمدی شغلی، کارآفرینی کارکنان.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، ایران mansoorallahyar@gmail.com



مقدمه

امروزه تلاش برای مقابله با چالش‌های پیش روی سازمان‌ها منجر به شکل‌گیری مفهومی کارآفرینی سازمانی شده است (Karimi, O., Abokhamsi, Z., Saki, M., 2019). کارآفرینی^۱ از جمله مهارت‌های قرن بیست و یکم است که طی آن افراد می‌آموزند چگونه کسب‌وکار جدیدی را شروع کنند و در مسیر شغلی و حرفه‌ای خود موفق شوند (Amiri, A., 2020). کارآفرینی به‌عنوان یک حوزه عمل که مرتبط با تمام جوامع و اقتصادهاست، از زمان ظهور آن در طول انقلاب صنعتی قرن‌های هجدهم و نوزدهم به‌طور مستمر رشد کرده است. کارآفرینی همچنین عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آنهاست (Castrogiovanni, G. J., Urbano, D., & Loras, J., 2011). بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده روبرو هستند. از این‌رو، تضمین دوام و بقای حیات سازمان‌ها نیازمند یافتن راه‌حل‌ها و روش‌های جدید حل مشکلات است که به نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرایندها و روش‌های جدید بستگی دارد (Ahmadpour, D., 2017). خلاقیت^۲ در سازمان، گذر از استانداردهای شغلی است که هم درک و پذیرش الگوهای قبلی و هم تشکیل و ابداع الگوهای جدید را در حوزه‌های گوناگون شامل می‌شود (Bahramzadeh, S., 2020; Yarmohammadian, M. H., 2018). خلاقیت کارکنان به‌عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G., 2018). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (Mohammadi, N., 2017). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش‌آفرین تبدیل می‌کند (khodaparast, M., 2019). مطالعات درباره رابطه

1. entrepreneurship
2. creativity



خلاقیت کارکنان و کارآفرینی نشان داده‌اند خلاقیت کارآفرینی در طول زندگی کارآفرینان تأثیر می‌گذارد و نه فقط در طول دوره فعالیت کارآفرینی و به‌عنوان بخشی از شرایط روزمره کارآفرینی عمل می‌کند (Vijayalakshmi, S., 2019). مطالعه (Mardanshahi, M M; Aghajani, H A, 2015) نیز نشان داد آموزش کارآفرینی موجب افزایش خلاقیت در دانشجویان شد. ازسویی دیگر، خودکارآمدی¹ ازجمله اصول کارآفرینی است (Amiri, A., Karimi, S., 2017; 2020) که نیت راه‌اندازی کسب‌وکار را در فرد تشدید می‌کند (Singh, B., Verma, P., & Rao, M. K., 2017). پژوهش‌های حوزه کارآفرینی نیز نشان داده‌اند عوامل ادراکی نظیر خودکارآمدی، تأثیر زیادی بر احتمال اینکه فردی خاص به فعالیت کارآفرینانه بپردازد یا تصمیم به راه‌اندازی کسب‌وکار بگیرد دارند (Gyorfy, L., 2014; Camelo-Ordaz, C., Diánez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J., 2016). خودکارآمدی ریشه در نظریه شناختی- اجتماعی (Bandura, A. 2002) دارد. وی در نظریه خود تصویری از رفتار انسان را ترسیم می‌کند که مهم‌ترین عنصر آن خودکارآمدی است و در تعریف خودکارآمدی می‌گوید: خودکارآمدی درجه‌ای از احساس تسلط فرد درباره توانایی انجام عملکردهای موردنظر است. باور انسان نسبت به ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود، عامل تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روان و موفقیت او در عرصه‌های مختلف زندگی همچون شغل است (Long, J. F., Monoi, S., Harper, B., Knoblauch, D., & Murphy, P. K., 2007). وقتی افراد وظیفه شغلی خود را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن شغل موفق باشند زیرا به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت شغلی خود برانگیخته می‌شوند (Rasouli, A; Karami, F; Tajik, L. 2019). مطالعات پیرامون رابطه خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی نشان داده‌اند دوره‌های آموزش کارآفرینی خودکارآمدی را افزایش می‌دهد (Faraji, A; Kazempour, I. 2015). در مطالعه (Mohammadi Miouli, A; Hassani, K; Lai, S. 2016) بین خودکارآمدی شغلی با میزان

1. self-efficacy



کارآفرینی سازمانی معلمان رابطه مثبت مشاهده شد. آجی و همکاران (2019) در مطالعه خود نشان دادند خود کارآمدی، خلاقیت و انگیزش با علاقه به کارآفرینی رابطه بسیار محکمی دارند (Aji, A. D., Sofyandi, H., Tarmidi, D., & Saefudin, N.2019).

همچنین (Sandi, A., & Nurhayati, M, 2020) نشان دادند خود کارآمدی تأثیر مثبت و معنی داری بر علاقه کارآفرینی دانشجویان دارد. آنچه ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را توجیه می کند این است که همه سازمانها از جمله سازمان آموزش و پرورش برای بقاء نیازمند اندیشه های نو، کارآفرین، خلاق و نظرات بدیع و تازه اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آنها تأثیر نهاد و بدانها شکل دلخواه داد. از سویی خود کارآمدی به قضاوت های فرد درباره توانایی های خود در یک زمینه مشخص اشاره می کند. افرادی که خود کارآمدی بالایی دارند، شکست هایشان را به تلاش کم نسبت می دهند تا به توانایی پایین، درحالی که افراد با خود کارآمدی پایین، شکست هایشان را به توانایی پایین نسبت می دهند تا به تلاش کم. نتیجه باور به خود کارآمدی بیشتر در فرد، اعتماد به نفس و اراده قوی تر و اطمینان بیشتر به توانایی های شخص خواهد بود و می توان انتظار داشت که فردی با باور به خود کارآمدی بیشتر، برای کارآفرین شدن و راه اندازی یک کسب و کار جدید (رفتار کارآفرینانه) انگیزه بیشتر و در نتیجه قصد و نیت محکم تر و پایداری را ایجاد خواهد نمود. از این رو مطالعه حاضر این سؤال را مطرح می کند که آیا خلاقیت کارکنان در رابطه بین خود کارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند نقش میانجی دارد؟



روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ روش انجام پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود که بر طبق آمار، تعداد آنان در حدود ۵۷۶ نفر گزارش شد. با مراجعه به جدول (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) تعداد ۲۳۴ نمونه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (Riggs, M. L., & Knight, P. A., 1994)، پرسشنامه خلاقیت (Raudsepp, E., 1979) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (Hill, M. E., 2003) است.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: این پرسشنامه توسط (Riggs, M. L., & Knight, P. A., 1994) ساخته شده که در چهار مؤلفه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی است. تعداد گویه‌های پرسشنامه ۳۱ گویه به شرح زیر است: باورهای خودکارآمدی فردی (گویه‌های ۱ الی ۱۰)، انتظار پیامدهای فردی (گویه‌های ۱۱ الی ۱۸)، باورهای کارآمدی جمعی (گویه‌های ۱۹ الی ۲۵) و انتظار پیامدهای جمعی (گویه‌های ۲۶ الی ۳۱). هر گویه دارای یک پاسخ پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ است. سؤالات معکوس این پرسشنامه عبارت‌اند از: ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۷ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۸ و ۳۰ که به صورت کاملاً مخالف = ۵ تا کاملاً موافق = ۱ نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. پایایی این مقیاس توسط (Riggs, M. L., & Knight, P. A., 1994) برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط (Saei, E; Naami, A, 2009) ترجمه و اعتباریابی شد. همچنین در پژوهش (Njar asl, S, 2010) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید و شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با

۰/۷۰ و ۰/۹۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی است. در پژوهش (Marashian F S, Naderi F, Heydari A, Enayati M S, Asgari P, 2013) ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و توصیفی محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ به دست آمد.

پرسشنامه خلاقیت: این پرسشنامه توسط (Raudsepp, E, 1979) ساخته شد و شامل ۵۰ سؤال است که هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه بندی شده است. در این پرسشنامه که کلید آن به ترتیب کاملاً موافق (+۲)، موافق (+۱)، بی نظرم (۰)، مخالفم (-۱)، کاملاً مخالفم (-۲) است، بعضی از سؤالات به لحاظ دروغ سنجی پرسشنامه معکوس در نظر گرفته شده است به طوری که سؤالات ۳، ۲، ۱، ۵، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۹، ۲۶، ۲۰، ۱۷، ۱۵، ۲۷، ۲۸ معکوس و دیگر سؤالات این پرسشنامه مثبت ارزیابی می شوند. نمرات بالاتر نشان دهنده خلاقیت بیشتر فرد پاسخ دهنده در سازمان است و برعکس. در مطالعه (Moosavi, S., Safania, A., Shirvani, S, 2014) روایی صوری و محتوای این پرسشنامه با استفاده از نظرات چند تن از اساتید دانشگاهی رشته مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (Hill, M. E. 2003) شامل ۴۸ گویه و شش مؤلفه است که عبارت اند از افعال سازمانی (سؤال ۱ تا ۸)، نگرش فردی (سؤال ۹ تا ۱۶)، انعطاف پذیری (سؤال ۱۷ تا ۲۴)، وضعیت پاداش (سؤال ۲۵ تا ۳۲)، رهبری کارآفرین (سؤال ۳۳ تا ۴۰) و فرهنگ کارآفرین (سؤال ۴۱ تا ۴۸). نمره گذاری این مقیاس در طیف لیکرت پنج درجه ای انجام می شود. در مطالعه (Shohani, Mohammad Hossein, Ehsani, Mohammad, Salehipour, Mojgan, 2015) به منظور تعیین پایایی، این پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی اجرا شد و ضریب پایایی درونی آن ۰/۸۲ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام شد



یافته‌های تحقیق

یافته توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش از طریق خروجی نرم‌افزار اسپس^۱ به دست آمده و مورد تفسیر و تجزیه و تحلیل توصیفی قرار گرفته است. یافته‌های توصیفی شامل شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) و شاخص‌های توزیع مشاهدات (چولگی - کشیدگی) است. یافته‌های توصیفی مربوط به فرضیات پژوهش در قالب جدول‌های زیر نمایان می‌شود. جدول ۱ و توضیحات متعاقب آن بیانگر شاخص‌های مرکزی مربوط به متغیرهای پژوهش است.

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	دامنه تغییرات	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	خطای استاندارد میانگین
خلاقیت	۲۳۴	۲/۲۷	۲/۶۷	۴/۹۳	۳/۹۸۴۶	۰/۰۲۷۱۸
کارآفرینی	۲۳۴	۲/۵۵	۲/۳۵	۴/۹۱	۳/۷۳۳۲	۰/۰۲۶۳۹
خودکارآمدی	۲۳۴	۳/۲۱	۱/۷۶	۴/۹۶	۴/۰۵۶۴	۰/۰۴۱۸۳

همان‌طور که در جدول ۱ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل شده تعداد پاسخ‌دهندگان ۲۳۴ نفر است که بر اساس روش نمونه‌گیری مناسب به دست آمده است. از متوسط پرسش‌ها برای تعریف عملیاتی متغیرها استفاده شد و کمترین مقدار دامنه تغییرات برای متغیر خلاقیت برابر ۲/۲۷ است. همچنین میانگین نمرات تمامی متغیرها بالاتر از عدد ۳ (متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) است که نشان از تمایل پاسخ‌دهندگان به گزینه‌های متوسط، زیاد و خیلی زیاد است.

1. spss



جدول ۲. شاخص‌های توزیع مشاهدات و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
خلاقیت	۲۳۴	۰/۴۲۲۷۷	-۰/۴۶۹	۰/۱۵۶	۰/۰۴۴
کارآفرینی	۲۳۴	۰/۴۱۰۴۹	-۰/۰۷۱	۰/۱۵۶	۰/۰۷۱۶
خودکارآمدی	۲۳۴	۰/۶۵۰۷۱	-۰/۰۰۸	۰/۱۵۶	۱/۱۹۶

همان‌طور که در جدول ۲ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل شده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر خودکارآمدی است که نشان از پراکندگی این متغیر نسبت به سایر متغیرهاست و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به متغیر کارآفرینی است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این متغیر است.

جدول ۳ شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرهای

پژوهش است.

جدول ۳. شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری
خلاقیت	۳/۹۸۴۶	۰/۴۲۲۷۷	۰/۰۸۳	۰/۰۷۸
کارآفرینی	۳/۷۳۳۲	۰/۴۱۰۴۹	۰/۰۶۱	۰/۰۷۸
خودکارآمدی	۴/۰۵۶۴	۰/۶۵۰۷۱	۰/۰۸۹	۰/۰۹۳

با توجه به جدول ۳ و مقدار سطح معنی‌داری متغیرها (بیش از ۰/۰۵) لذا داده‌ها از توزیع

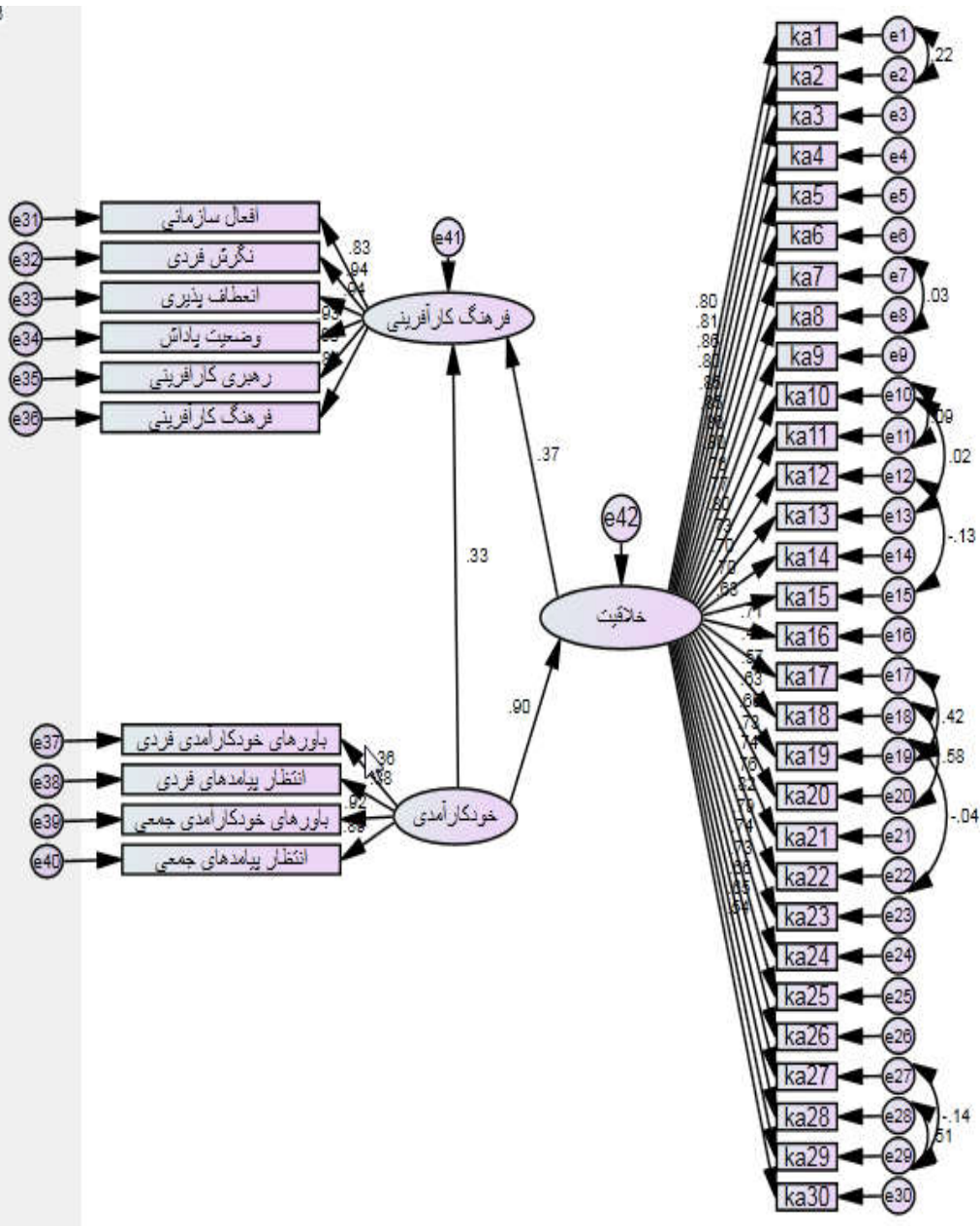
نرمال برخوردار هستند.

جهت بررسی سؤال پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی در نرم‌افزار ای‌موس^۱ نسخه ۲۳ استفاده شده است. در این قسمت قبل از بررسی روابط بین متغیرهای موجود در مدل، ابتدا از برازش مدل اطمینان حاصل شد. شکل ۱ برون‌دادهای نرم‌افزار ای‌موس را جهت آزمون فرضیات نمایش می‌دهد.

1. Amos



3



شکل ۱. مدل اصلی پژوهش با در نظر گرفتن عامل میانجی



مقدار کای اسکوایر برابر با $344/832$ به دست آمده است، با توجه به سطح معناداری $0/0001$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. این مقدار نشان دهنده برازش مناسب مدل است. در مدل پژوهشی ارائه شده، مقدار کای دو به درجه آزادی برابر با $2/302$ به دست آمده که در محدوده مجاز قرار دارد. مقدار RMSEA برابر با $0/084$ به دست آمده که از مقدار توصیه شده $0/1$ کوچک تر است و نشان از برازش بالای مدل با داده های جمع آوری شده دارد. شاخص برازندگی افزایشی (IFI) برابر با $0/952$ ، شاخص برازندگی هنجار یافته (NFI) برابر با $0/902$ ، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با $0/938$ ، شاخص نیکویی برازندگی (GFI) برابر با $0/966$ و شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI) برابر با $0/872$ به دست آمده است؛ بنابراین شاخص های برازش در حد مطلوب قرار دارد این امر نشان دهنده برازش مناسب مدل است. جدول ۴ خلاصه ای از مقادیر توصیه شده شاخص های برازش و مقادیر مشاهده شده را نمایش می دهد.

جدول ۴. آستانه مورد پذیرش و مقادیر مشاهده شده شاخص های برازش در مدل

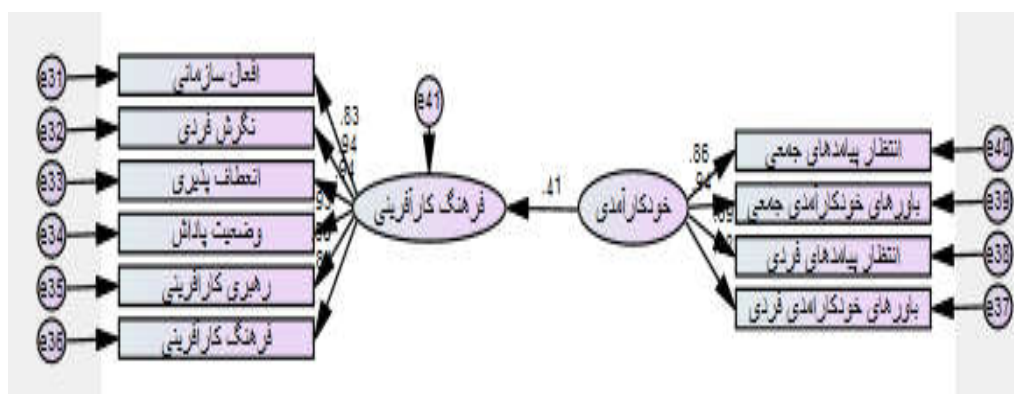
مقدار مشاهده شده در پژوهش حاضر	مقدار توصیه شده	نام شاخص
$2/302$		نسبت کای دو به درجه آزادی
$0/084$	کمتر از $0/1$	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
$0/902$	بیشتر از $0/9$	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
$0/938$	بیشتر از $0/9$	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
$0/966$	بیشتر از $0/9$	شاخص نیکویی برازندگی (GFI)
$0/872$	بیشتر از $0/8$	شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI)



جدول ۵. نتایج بررسی سؤال پژوهش

نتیجه آزمون	t-value	بارعاملی	عامل میانجی	وابسته	مسیر تحلیل	مستقل
تأیید	---	۰/۴۵۴	✓	کارآفرینی کارکنان	←	خودکارآمدی شغلی
تأیید	۴/۸۸۵	۰/۴۱۴	-----	کارآفرینی کارکنان	←	خودکارآمدی شغلی
تأیید	۱۶/۱۴۴	۰/۹۰۳	-----	خلاقیت	←	خودکارآمدی شغلی
تأیید	۶/۶۶۹	۰/۳۷	-----	کارآفرینی کارکنان	←	خلاقیت

باتوجه به مدل پژوهشی (شکل ۱) و جدول ۵ خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان از طریق متغیر میانجی خلاقیت کارکنان به اندازه ۰/۴۵۴ با هم رابطه دارند که باتوجه به اینکه این مقدار بیشتر از ۰/۳ است قابل قبول بوده و می توان گفت که بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند با استفاده از مؤلفه میانجی خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.



شکل ۲. مدل پژوهش با اثر کامل بدون در نظر گرفتن عامل میانجی

باتوجه به مدل پژوهشی (شکل ۲) و جدول ۵ بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند به اندازه ۰/۴۱۴ رابطه وجود دارد که با در نظر گرفتن مقدار t-value که برابر ۴/۸۸۵ است قابل قبول بوده و می توان گفت که بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد. بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند به اندازه ۰/۹۰۳ رابطه وجود دارد که با در نظر گرفتن مقدار t-value که برابر ۱۶/۱۴۴ است قابل قبول بوده و می توان گفت که بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد. بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند به اندازه ۰/۳۷ رابطه وجود دارد که با در نظر گرفتن مقدار t-value که برابر ۶/۶۶۹ است قابل قبول بوده و می توان گفت که بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند انجام شد. نتیجه این مطالعه نشان داد بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد. این یافته همسو با مطالعه (Faraji, A; Kazempour, I, 2015) بود مبنی بر اینکه دوره های آموزش کارآفرینی خودکارآمدی را افزایش می دهد در تبیین این یافته می توان گفت باورهای خودکارآمدی در زمینه کارآفرینی یکی از ملزوماتی است که برای داشتن انگیزه کارآفرینی و نیز تلاش برای انجام دادن فعالیت های کارآفرینانه لازم به شمار می آید. از آنجایی که ارزش ها باورهای افراد را شکل می دهند و باورها به شکل گیری نگرش در افراد منجر می شوند، می توان گفت آموزش های کارآفرینی، ارزش هایی را درباره کارآفرینی تقویت می کنند به و دنبال آن، باورهایی درباره کارآفرینی به دست می آیند و از این طریق، نگرش کارآفرینانه تقویت



می‌شوند. بنابراین، می‌توان گفت که از طریق آموزش‌های کارآفرینی می‌توان بر باورهای خودکارآمدی و نگرش کارآفرینانه تأثیر گذاشت. این یافته همچنین با مطالعه (Sandi, A., & Nurhayati, M. 2020) و (Aji, A. D., Sofyandi, H., Tarmidi, D., & Saefudin,) و (N. 2019) و (Mohammadi Miouli, A; Hassani, K; Lai, S. 2016) همخوان است که عنوان کردند خودکارآمدی با کارآفرینی رابطه دارد. در واقع، باور به خودکارآمدی، در حوزه کارآفرینی، یکی از ضرورت‌هایی است که برای داشتن انگیزه کارآفرینی و تلاش برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه لازم و حتمی است. به‌طور مثال برخی از افراد انجام فعالیت کارآفرینانه و جدید را دوست دارند، اما نمی‌توانند به آن اقدام کنند و البته دلیل این امر نبود توانایی، دانش و مهارت لازم در آن کار نیست بلکه به دلیل نداشتن باور به این توانایی و مهارت است. اگر باورهای افراد از خودکارآمدی آنان ریشه گرفته باشند موجب نگرش مثبت در آنان خواهند بود. خلاف این مورد نیز صادق است که اگر کارمندان سازمانی همچون آموزش و پرورش که متصدیان تربیت نسلی هستند که باید اندیشه کارآفرینی در آن‌ها نهادینه شود، به کارآمدبودن خود در آغاز یک فعالیت کارآفرینی باور نداشته باشد این ضعف در باور موجب بیزار شدن و ایجاد نگرش کارآفرینی منفی در آن‌ها شده و در نهایت پیامد چنین باوری تصمیم و قصد فرد برای انجام ندادن کارآفرینی خواهد بود. نتیجه این مطالعه همچنین نشان داد بین خلاقیت کارکنان و کارآفرینی رابطه وجود دارد. این یافته همسو با (Rasouli, A; Karami, F; Tajik,) و (Vijayalakshmi, S.,) و (Mardanshahi, M M; Aghajani, H A. 2015) و (L. 2019) است که نشان دادند خلاقیت کارآفرینی بر زندگی کارآفرینان تأثیر می‌گذارد و آموزش کارآفرینی نیز موجب افزایش خلاقیت می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت نقطه آغاز کارآفرینی با یک ایده رقم می‌خورد و ایده از یک فکر خلاق شروع می‌شود و به نوآوری می‌انجامد، بنابراین اساس کارآفرینی از یک ایده خلاق است. کارآفرین هرروز با مسئله‌ای جدید روبرو می‌شود و این مسائل یا ساختارمندند، که به تفکر منطقی نیازمند است، یا غیرساختارمند که به فکر خلاق نیاز دارد. بنابراین، یکی از کلیدی‌ترین عناصر کارآفرینی

خلاقیت و محصول آن نوآوری است و این گونه جریان رشد و تحول در سیستم همواره جاری می ماند. نکته اساسی در مبحث خلاقیت این است که وقتی نگاه خلاقانه است به مشکل نگاه مسئله ای می شود یعنی آن را قابل حل می داند و می شود راهی برای برون رفت از مشکل را یافت. همچنین سماجت، پشتکار و جسارت نیز لازمه خلاق بودن است. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که به وسیله آن سازمان ها فرصت های موجود را درک نموده و عوامل تولید را برای ایجاد ارزش افزوده به صورت خلاقانه ساماندهی می کنند. سازمان های کارآفرین دارای مشخصات ویژه ای هستند آن ها اغلب آماده تغییرند و معتقدند که هر چیزی که در گذشته بوده، لزوماً نباید در آینده باشد و بالعکس. این سازمان ها بیشتر دنبال چیز جدیدی هستند و بر اساس توانایی ها و خلاقیت های خود عمل می کنند.

در پایان می توان گفت خلاقیت کارکنان می تواند منجر به کارآفرینی شود اما این در صورتی است که خودکارآمدی و باور به توانایی های شخصی برای شروع و ادامه فعالیت های کارآفرینی در فرد نهادینه شود. این پژوهش با محدودیت هایی روبرو بود؛ از جمله اینکه پژوهش حاضر در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند انجام شد و نمی توان نتایج حاصل از آن را به سایر نقاط یا سازمان ها تعمیم داد. پیشنهاد می شود این مطالعه در دیگر سازمان ها انجام شود. همچنین پیشنهاد می شود سازمان ها افرادی را انتخاب کنند که دارای سطوح بالایی از خودکارآمدی باشند زیرا این افراد انگیزه های لازم در رفتارشان برای انجام کار وجود دارد که می تواند با زمینه نوآوری و خودکارآمدی، منجر به فعالیت های کارآفرین شود.



Reference

- Ahmadpour Dariani, M., Ebrahimi, S. (2017). One-minute Entrepreneurship: In Thousands of Entrepreneurial Thoughts. Tehran: Mehrab Galam. (In Persian)
- Aji, A. D., Sofyandi, H., Tarmidi, D., & Saefudin, N. (2019). The Effect of Self-Efficacy, Creativity, and Motivation on Entrepreneurship Interest in FBM Students of Widyatama University, Indonesia. *Global Business and Management Research*, 11(1), 87-95.
- Amiri, A. (2020). The role of school atmosphere and emotional intelligence in the entrepreneurial self-efficacy of female students in Mashhad vocational schools. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 15-36. doi: <http://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.227912.1010>. (In Persian).
- Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 71-86. doi: <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.227901.1009>. (In Persian).
- Bandura, A. (2002). Social foundations of thought and action. *The health psychology reader*, 94-106.
- Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(4), 261-277.
- Castrogiovanni, G. J., Urbano, D., & Loras, J. (2011). Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs. *International Journal of Manpower*, 32(1), 34-47.
- Faraji, A; Kazempour, I. 2015. The effect of holding entrepreneurship training courses on job self-efficacy of welfare clients. First International Conference on Psychology and Educational Sciences. (In Persian).
- Gyorfy, L. (2014). Socio-demographic and perceptual factors influencing early-stage entrepreneurship in Romania. In *Forum on Economics and Business* (Vol. 17, No. 121, p. 41). Hungarian Economists' Society of Romania.

- Hill, M. E. (2003). The development of an instrument to measure entrepreneurship: entrepreneurship within the corporate setting.
- Karimi, O., Abokhamsi, Z., Saki, M. (2019). The Effect of Organizational Structure on the Entrepreneurial Spirit of the Staff Working in Vice-Chancellor for Treatment of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst*, 4 (2):114-124. (In Persian).
- Karimi, S. (2017). The Role of Entrepreneurial Personality Profile and Motivational Factors in Developing Agricultural Students' Entrepreneurial Intentions in Western Regional Universities. *Journal of Cognitive and Behavioral Sciences*, 7(12). 17-33. <https://dx.doi.org/10.22108/cbs.2017.21760> (In Persian).
- khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. doi <http://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100582>. (In Persian).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Long, J. F., Monoi, S., Harper, B., Knoblauch, D., & Murphy, P. K. (2007). Academic motivation and achievement among urban adolescents. *Urban education*, 42(3), 196-222.
- Mohammadi, N. (2017). Creativity in management. *Tadbir Monthly*, 16. 19-14.. (In Persian).
- Moosavi, S., Safania, A., Shirvani, S. (2014). The Effect of Knowledge Management, Psychological Empowerment on staff's Creativity. , 4(7), 81-95. (In Persian).
- Mohammadi Miouli, A; Hassani, K; Lai, S. 2016. Relationship between cultural intelligence, emotional intelligence and job self-efficacy with the level of organizational entrepreneurship of education teachers in Sarpol-e-Zahab city. 3rd International Conference on the Psychology of Sociology of Educational Sciences and Social Studies. (In Persian).
- Marashian F S, Naderi F, Heydari A, Enayati M S, Asgari P. (2013). Comparison of organizational culture, emotional intelligence and



- job self-efficacy in male and female employees. *New Findings in Psychology (Social Psychology)*: Fall 2013, Volume 8, Number 28; From page 79 to page 91.. (In Persian).
- Mardanshahi, M M; Aghajani, H A. (2015). The role of entrepreneurship education on increasing students' creativity. *Innovation and value creation.*; From page 33 to page 41. (In Persian).
- Njar asl, S. (2010). The relationship between some important variables of job motivation with organizational civil behavior of employees of Islamic Azad Universities in Region Six. *New Findings in Psychology (Social Psychology)*: Fall 2010, Volume 5, Number 16; From page 85 to page 98.. (In Persian).
- Raudsepp, E. (1979). TAKE THIS TEST TO MEASURE YOUR CREATIVITY. *CHEMICAL ENGINEERING*, 86(14), 95.
- Rasouli, A; Karami, F; Tajik, L. 2019. The relationship between job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and job mediation mediation. *Job and organizational counseling*. 49-66.. (In Persian).
- 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.
- Sandi, A., & Nurhayati, M. (2020). Effect of Entrepreneurship Education, Family Environment and Self-Efficacy on Students Entrepreneurship Intention. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 9-12). Atlantis Press.
- Shohani, Mohammad Hossein, Ehsani, Mohammad, Salehipour, Mojgan. (2015). The relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship of the staff of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. *Human Resource Management in Sports*, 3 (1), 93-103. doi: <https://dx.doi.org/10.22044/shm.2015.715>. (In Persian).
- Singh, B., Verma, P., & Rao, M. K. (2017). Influence of individual and socio-cultural factors on entrepreneurial intention. In *Entrepreneurship Education* (pp. 149-169). Springer, Singapore.
- Saei, E; Naami, A. (2009). Investigating the Relationship of Some Motivational Variables of Targeting, Organizational Justice, Job

- Control, Job Self-Efficacy, Self-Regulation with Psychological Empowerment and Job Enthusiasm in an Industrial Factory in Ahvaz. Master Thesis in Psychology. Chamran University of Ahvaz.. (In Persian).
- Vijayalakshmi, S. (2019). THE ROLE OF CREATIVITY IN ENTREPRENEURSHIP. *Journal of the Gujarat Research Society*, 21(16s), 241-244.
- Yarmohammadian, M. H. (2018). Principles of curriculum planning. Publisher: Book Memorial. (In Persian).
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018). Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *Journal of Management*, 44(5), 2094-2115.