

# ارائه مدلی برای خودکارآمدی کارآفرینانه با نقش میانجی مهارت آموزی (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه ای تبریز)

محمد خوجه دیزجی<sup>۱</sup>

هادی ثنائی پور\*

سیدمحمدرضا حسینی<sup>۳</sup>

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل خودکارآمدی کارآفرینانه با توجه به نقش میانجی مهارت‌های کارآفرینانه در دانشگاه فنی و حرفه ای تبریز انجام شد. این پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده که برای دستیابی به پاسخ سوالات تحقیق، از روش‌های توصیفی و همبستگی، استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان، اساتید و دانشجویان این دانشگاه بود. نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۳۶ نفر، محاسبه شد و داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه، گردآوری و به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS، تجزیه و تحلیل شدند. برای دستیابی به هدف پژوهش، چهار فرضیه مطرح شد. نتایج حاکی از وجود رابطه بین خودکارآمدی با قصد کارآفرینی، مهارت‌های کارآفرینانه و تصمیم‌گیری کارآفرینانه بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد در شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه، مولفه‌های خودکارآمدی و توسعه مهارت‌های کارآفرینانه، نقش مهمی را ایفا می‌نماید، چنانکه باور به خودکارآمدی و ارتقاء مهارت‌های کارآفرینانه، اعتماد به نفس و اراده قوی‌تر در فرد کارآفرین را به همراه خواهد داشت. همچنین مشخص شد که خودکارآمدی کارآفرینانه، کمک می‌کند تا فرد خلاق‌تر و نوآور باشد، مسئولیت‌پذیری بالایی را حس نمایند و در فعالیت‌های چالش برانگیز، پیشگام باشد.

**واژگان کلیدی:** خودکارآمدی کارآفرینانه، مهارت آموزی، قصد کارآفرینی، دانشگاه فنی و حرفه ای.

<sup>۱</sup> دانشجوی دوره دکتری، گروه کارآفرینی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی آزادشهر، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران. (نویسنده مسئول):

[sanaeepour@gonbad.ac.ir](mailto:sanaeepour@gonbad.ac.ir).

<sup>۳</sup> گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

## مقدمه

صفات شخصیتی، عامل تعیین کننده مهمی در تمایل افراد به کارآفرینی است. صفات شخصیتی، تعیین کننده میل افراد به موفقیت است. از جمله صفات شخصیتی برای کارآفرینان، خودکارآمدی کارآفرینانه است (زین و همکاران، ۲۰۱۰). خودکارآمدی فرد، به‌عنوان یکی از صفات شخصیتی، نیت راه اندازی کسب و کار در وی را تشدید می کند و بر میزان باور فرد درباره این که آیا می تواند کسب و کار جدیدی را با موفقیت راه اندازی کند، دلالت دارد (سینگ و همکاران، ۲۰۱۷).

آلبرت باندورا، مفهوم خودکارآمدی را برای نظریه شناختی - اجتماعی خود پیشنهاد داد و آن را پیش شرط لازم برای رهاسازی استعدادهای درونی افراد کارآفرین، معرفی کرده است. اصطلاح خودکارآمدی به معنای قضاوت افراد در خصوص توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای الزامات لازم جهت انجام یک فعالیت خاص است (پاجارز، ۲۰۰۲). خودکارآمدی کارآفرینانه، به اعتقاد فردی می‌پردازد که می‌تواند با موفقیت، کسب‌وکار جدیدی را ایجاد کند. خودکارآمدی کارآفرینانه باور فرد نسبت به این است که ظرفیت و توانایی این را دارد که به‌طور موفقیت آمیز وظایف و نقش‌های یک کارآفرین را ایفا کند؛ در واقع، ماهیت ادبیات در چگونگی خودکارآمدی کارآفرینانه ممکن است عملکرد کسب‌وکار را تحت تأثیر قرار دهد (مک گی و پیترسون، ۲۰۱۷).

یکی از خصوصیات مهم افراد، باورهای خودکارآمد آنان است. افرادی دارای خودکارآمدی بالاتر، از سایرین که خودکارآمدی پایینتری دارند، جلوتر هستند. این استدلال بر پایه نظریه شناختی - اجتماعی استوار است. بر مبنای این نظریه، کارکرد سازگاری انسانی از طریق فرآیند مستمر خودکارآمدی؛ تحریک، تنظیم و جهت دهی می‌شود و خودکارآمدی، به‌عنوان عامل تعیین کننده اثرگذار بر رفتارها، شناخته می‌شود (شمس و امیریان زاده، ۱۳۹۶). همچنین چن و گرین (۱۹۹۸)، معتقدند که اگر چه آغاز یک فعالیت جدید با مشکلات و مسائلی همراه است،

---

<sup>۱</sup>Zain et al.

<sup>۲</sup>Singh et al.

<sup>۳</sup>Pajares

<sup>۴</sup>Mc Gee & Peterson

اما برای هر پشتکاری لازم است خودکارآمدی فرد در سطح بالایی باشد. افرادی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، معمولاً در جستجوی فعالیت‌های چالش برانگیز می‌باشند (چن و گرین، ۱۹۹۸).

تحقیقات ابتدایی عمدتاً بر عوامل درونی مانند ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان تنها عامل پیش-بینی کننده رفتار کارآفرینانه تمرکز داشتند. اما صاحب‌نظران، این دیدگاه را به چالش کشیده و درباره آن انتقادات جدی بیان کرده اند. این ویژگی‌ها قدرت پیش‌بینی کنندگی بسیار کمی داشتند و همچنین فاقد یک الگوی روش‌شناختی و نظری مشخص و مناسب بودند.

در پاسخ به این انتقادات، پژوهشگران به منظور درک بهتر پیچیدگی تصمیم و رفتار کارآفرینی به مدل‌های شناختی مانند نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده روی آوردند و بیان کردند در این مدل-ها، ویژگی‌های شخصیتی از طریق سازه‌هایی نظیر خودکارآمدی، می‌تواند پیامدهای کارآفرینی را تحت تأثیر قرار دهند. بنابراین، خودکارآمدی از جمله ویژگی‌های شخصیتی برجسته کارآفرینان است. خودکارآمدی از یک طرف به‌عنوان متغیر پیش‌بین کارآفرینی است و از طرف دیگر به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه مطرح است (قربان‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). در این میان، مهارت آموزی در حوزه کارآفرینی، بیانگر نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم‌سازی زمینه‌بaldنگی دانش، مهارت و نگرش نیروی انسانی در حوزه‌های فنی، حرفه‌ای و مدیریتی بخش‌های مختلف، نه تنها موجب ترویج دانش می‌گردد، بلکه با پیشرفت‌های پژوهشی، فناورانه و علمی که به‌ارمغان می‌آورد، زمینه را برای رشد و توسعه اقتصادی فراهم می‌سازد (گابریل، ۲۰۱۹). بر این اساس، هدف از انجام این پژوهش، ارائه مدلی برای خودکارآمدی کارآفرینانه با توجه به نقش میانجی مهارت‌های کارآفرینانه است که در دانشگاه فنی و حرفه‌ای تبریز، انجام شده است.

### مهارت آموزی و ارتقاء دانش کارآفرینی

دانش، عنصر بی‌بدیل عصر حاضر تلقی می‌شود و ارتقاء دانش و مهارت افراد برای فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی، از جمله مهمترین سیاست‌های دولت‌ها می‌باشد. بررسی سیاست-

<sup>۱</sup>Chen & Green

<sup>۲</sup>Gabriel

های کارآفرینی نیز نشان می‌دهد ارتقاء دانش و مهارت‌های کارآفرینانه، نقطه مرکزی تمامی برنامه‌های توسعه کارآفرینی می‌باشد و نمی‌توان بیانیه سیاست‌گذاری یا الگوی توسعه کارآفرینی را بدون مهارت آموزی و توسعه دانش افراد جامعه یافت. اثرگذاری آن تاجایی است که یکی از مفاهیم بنیادین اکوسیستم توسعه کارآفرینی در تمامی زمینه‌ها به این عنصر بی بدیل، اختصاص یافته و توسعه دانش و مهارت، شرط اصلی توسعه کارآفرینی محسوب می‌شود.

امروزه تمرکز اکثر کشورها و دولت‌ها بر کارآفرینی است، در این راستا منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند و شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه آنها از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. مساله اشتغال نیروی انسانی تحصیل کرده، از چالش‌ها و مسائل نگران کننده برنامه‌ریزان و سیاستگذاران نیروی انسانی محسوب می‌شود چرا که دانش آموختگان پس از اتمام دوره تحصیل خود، در انتظار دستیابی به شغل مناسب و مطلوب می‌باشند و چنانچه این امر محقق نشود، می‌تواند اثرات نامطلوبی بر بهزیستی جسمانی و روانی آنها بگذارد (هوانگ، ۲۰۱۷).

دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی، به دلیل مرحله‌ای که در آن قرار دارند (مرحله پیش از استخدام)، فشارهای متعددی از سوی دوستان، خانواده و جامعه را متحمل می‌شوند که باعث ایجاد استرس شده و منجر به این می‌شود که این افراد، هرچه زودتر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی خود را کامل کنند (قربان‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). این قبیل فشارها و استرس‌ها، به واسطه پیچیدگی محیطی و رشدی ایجاد شده و می‌تواند اثرات منفی بر قابلیت‌های تصمیم‌گیری آنها، بگذارد که نتیجه آن، عدم تصمیم‌گیری صحیح، بلاتکلیفی و سردرگمی خواهد بود. این در حالی است که این افراد، در تلاش برای ایجاد هویت شخصی و تحقق اهداف شغلی خود می‌باشند (یورتکورو و همکاران، ۲۰۱۴).

### خودکارآمدی کارآفرینانه

<sup>۱</sup>Hwang

<sup>۲</sup>Yurtkoru et al.

خودکارآمدی باور شخص به موفقیت در یک موقعیت خاص یا انجام یک وظیفه است (بندورا، ۲۰۰۶). بنابراین باور خودکارآمدی، اعتقاد به انجام دادن کاری است که فرد را وادار به انجام آن می‌کند. در او اراده شکل می‌گیرد و تصمیم به اقدام می‌گیرد. مفهوم خودکارآمدی، تخمین و پیش‌بینی فرد از توانایی‌های خود است تا بتواند بر حوادث زندگی، کنترل بیشتری داشته باشد (چن و همکاران، ۱۹۹۸).

خودکارآمدی یک مفهوم شناختی است که نیازهای رفتاری را با ظرفیت‌های فردی مقایسه می‌کند، به‌طور معمول افراد محرک‌های ناچیزی برای عمل کردن دارند، مگر اینکه به کسب نتایج دلخواه توسط اعمال‌شان اعتقاد داشته باشند. باندورا، خودکارآمدی را مهم‌ترین پیش‌شرط تغییر رفتار می‌داند. خودکارآمدی، عامل مؤثر بر رفتار نیروی انسانی است و می‌توان اینگونه استنباط کرد که فرد با باور به خودکارآمدی بالا، برای فعالیت‌های خود، با نیت بیشتر و مصمم‌تر خواهد بود (موریانو و گرگیوسکی، ۲۰۰۷). خودکارآمدی، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موفقیت یک فعالیت باشد و تعیین‌کننده اقداماتی است که می‌تواند حوزه‌های جدید فعالیتی را آغاز نمایند (باندورا، ۲۰۰۰).

همچنین، مفهوم خودکارآمدی، ساختاری انگیزشی است که به تدریج و در طول زمان، با تجربیات فرد اندوخته می‌شود (ژائو و همکاران، ۲۰۰۵). خودکارآمدی اطمینان خاصی است که شخص درباره انجام فعالیت خاصی احساس می‌نماید. این مفهوم، میزان تلاش و سطح عملکرد فرد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. توجه روز افزون میان پژوهشگران به این مفهوم، موجب شده که تعاریف مختلفی از آن به وجود آید که مهم‌ترین آنها در جدول ۱ آمده است.

#### جدول ۱. تعاریف خودکارآمدی

تعریف خودکارآمدی	محقق
انگیزش، احساسات و فعالیت‌ها پایه بسیاری از عقاید برای اقدام در جهت هدف می‌باشند	هایت (۲۰۱۲)
توانایی ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت‌های خاص	شانک (۲۰۱۰)
باورهای فرد در مورد توانایی‌اش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و اهداف	لاک و لاتمن (۲۰۰۲)

<sup>۱</sup>Bandura

<sup>۲</sup>Chen et al.

<sup>۳</sup>Moriano & Gorgievski

<sup>۴</sup>Zhao et al.

خودکارآمدی به باور شخصی درباره قابلیت‌های فرد به یادگیری با انجام اعمالی در سطح مشخص شده، اطلاق می‌شود. خودکارآمدی باوری است درباره آنچه شخص قادر به انجام آن است. این مفهوم با دانستن اینکه چه باید کرد یکی نیست. در ارزیابی خودکارآمدی، افراد قابلیت‌ها و مهارت‌های خود را در تبدیل آن مهارتها به اعمال ارزیابی می‌کنند. خودکارآمدی از خود پنداره متمایز است. خود پنداره به خود ادراک‌های جمعی اطلاق می‌شود که از طریق تجربه، تعبیر و تفسیرها از محیط شکل می‌گیرد و بستگی به تقویت‌ها و ارزشیابی‌ها از سوی افراد به اهمیت دارد. خودکارآمدی به ادراکها از قابلیت‌های خاص اطلاق می‌شود. خود پنداره، ادراک از خود کلی شخص است که شامل کارآمدی در حوزه‌های مختلف است.

مردم درباره خودکارآمدی خود در یک حوزه مفروض از عملکرد خود، مشاهده الگوها با تجربه جانشینی، صورت‌های ترغیب اجتماعی و شاخص‌های فیزیولوژیکی مانند ضربان قلب و عرق کردن، اطلاعات کسب می‌کنند. موفقیت‌ها عموماً کارآمدی را افزایش و شکست‌ها آن را کاهش می‌دهند. هرچند که یک شکست با موفقیت گاه گاهی پس از موفقیت‌ها با شکست‌های بسیار نباید اثر چندانی داشته باشد (فرقدانی و همکاران، ۱۳۹۸). کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، انتظار دارند موفق شوند و لذا در اغلب اوقات، موفق می‌شوند و کسانی که خودکارآمدی پایینی دارند، در مورد توانایی خود، همواره شک دارند و به همین جهت، کمتر موفقیت را تجربه می‌کنند. از این رو عزت نفس آنها کم است. همچنین ادراک افراد از کارآمدی خود می‌تواند بسته به شرایط لازم برای فعالیت‌های مختلف، حضور یا عدم حضور سایر افراد، برداشت از شایستگی افراد، آمادگی فرد برای توجه کردن به شکست در عملکرد به جای موفقیت و حالت‌های فیزیولوژیکی همراه با رفتار مخصوصاً وجود خستگی و اضطراب، بی‌علاقگی با نامیدی، در موقعیت خاص در سطح بالا و در موقعیت دیگر در سطح پایینی قرار داشته باشند (آهلین و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس دیدگاه انگیزشی، خودکارآمدی به فرایندهایی مربوط می‌شود که فراگیران در ارتباط با خود به دشواری تکلیف و پیامدهای حاصل از انجام تکلیف دارند. به عقیده بندورا افراد برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف، تنها به دانش و مهارت نیاز ندارند، بلکه آن‌ها قبل از انجام وظیفه خود، بایستی از سطح مشخصی از انتظارات را برای موفقیت برخوردار باشند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که افراد برخوردار از خودکارآمدی بالا عملکرد بهتری نسبت به افراد دارای خودکارآمدی پایین، از خود نشان می‌دهند (برندل و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس دیدگاه عاطفی در خصوص خودکارآمدی، باورهای افراد در مورد قابلیت سازگاری آنها با محیط و دیگران، در سطح انگیزش آن‌ها تأثیر بسزایی دارد. خودکارآمدی افراد، نقش محوری در ایجاد تصور برای مهار عوامل استرس‌زا و ایجاد اضطراب، دارد. افرادی که باور دارند تهدیدهای بالقوه قابل مهار و کنترل نیستند، محیط خود را خطرناک و مخاطره آمیز تلقی می‌کنند و همچنین، اثربخشی و توانایی سازگاری خود را ناچیز می‌پندارند.

بر این اساس، افراد خود را درمانده می‌بینند و سطح کنشگری آنها پایین می‌آید. اما کسانی که باور دارند که قادر هستند تهدیدهای بالقوه را تحت کنترل خود درآورند، به نحو اثربخشی با شرایط مختلف سازش می‌یابند و در نتیجه، این افراد اضطراب و افسردگی کمتری را تجربه می‌کنند. بنابراین، پیشرفت‌ها و سلامت روان آدمی، نیازمند خودکارآمدی خوش بینانه است (کورت و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس دیدگاه گزینشی، باورهای خودکارآمدی می‌توانند زندگی افراد را با انتخاب فعالیت‌ها و محیط شکل دهد و یا تحت تأثیر قرار دهد افراد از موقعیت‌ها و فعالیت‌هایی که از فراتر از توانایی‌های آنها باشد اجتناب می‌ورزند. افراد با این انتخاب‌ها، شایستگی‌ها علایق و روابط اجتماعی گوناگونی ایجاد می‌کنند که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد (برندل و همکاران، ۲۰۱۸). از نظر پاجارز<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) اهمیت باورهای خودکارآمدی شامل تبیین و پیش بینی عملکرد، تأثیر بر عواطف و هیجانات، تقویت حس خود کنترلی، سلامت جسمی و روانی، توسعه حرفه‌ای،

<sup>۱</sup>Brandle et al.

<sup>۲</sup>Kurt et al.

<sup>۳</sup>Pajares

تلاش و پشتکار، واکنش مناسب در مقابل شکست و انتخاب اهداف چالش برانگیز می‌باشد (سینگ و همکاران، ۲۰۱۷).

### خودکارآمدی کارآفرینانه در فرآیند مسیر شغلی

امروزه در بین منابع سازمانی، منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌آید. به عبارت دیگر، منابع انسانی هر سازمان، منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است. بررسی فراز و فرودهای توسعه منابع انسانی نشان می‌دهد که امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها بیش از پیش نمایان گشته است. از اینرو، در عصر جدید به انسان در مدیریت به‌عنوان سرمایه ای بی پایان و با ارزش می‌نگرند. امروزه قدرت کشورها بر اساس سرمایه انسانی خلاق و کارآمد سنجیده می‌شود (فراری، ۲۰۲۳).

یکی از اثرات خودکارآمدی، تاثیر خودکارآمدی بر توسعه مسیر شغلی افراد است. در عصری که مشخصه بارز آن تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی و همچنین پیچیدگی و تنوع بسیار بالایی است، انطباق پذیری فردی، یعنی توانایی سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و مبهم، دارای اهمیت روزافزون است (اهم و زاچر، ۲۰۱۵).

با رشد سریع اقتصاد و تغییر محیط کسب‌وکار، رقابت بین سازمان‌ها زیاد است. به منظور برآمدن از عهده رقابت، سازمان‌ها باید به‌طور مداوم دست به نوآوری بزنند. پیچیدگی تکنولوژی، عدم به نتیجه رسیدن نوآوری‌ها و محدودیت منابع، برای شرکت‌ها چالش ایجاد می‌کند. به همین ترتیب، رهبری مناسب برای سازمان‌ها به منظور دستیابی به نوآوری‌های تکنولوژیکی مؤثر و کارآمد، مهم است. در همین حال، سازمان‌ها به ایجاد جو نوآورانه ای نیاز دارند که الهام بخش و ترویج دهنده خلاقیت است. خلاقیت و نوآوری، فعالیت مهمی است که باعث ایجاد ارزش افزوده برای سازمان می‌شود (اکرادلو و همکاران، ۱۴۰۰).

این امر به ویژه در حوزه کارآفرینی صادق است؛ زیرا همواره با تقاضاهای جدید، شرایط متغیر، افراد و گروه‌های متفاوت، چالش‌های مختلف، ریسک و عدم قطعیت رو به رو است.

<sup>۱</sup>Ferrari

<sup>۲</sup>Ohme & Zacher



انطباق پذیری مسیر شغلی، به عنوان یک شایستگی خودتنظیمی، نه فقط برای کارکنان و شاغلین بسیار مهم است بلکه همچنین برای دانشجویان و افراد جوان به عنوان منبعی مهم برای توسعه شغلی موفق، دارای اهمیت شایانی است (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵).

### کاربرد نظریه خودکارآمدی در مهارت آموزی

تئوری خودکارآمدی و نظریه شناختی اجتماعی باندورا ارائه دهنده پیشنهادهایی هستند که به خوبی برای ارتقاء مهارت‌ها قابل به کارگیری‌اند. این تئوری‌ها قابل استفاده در هر محیط کاری و هر شغلی و هر جمعیتی از افراد است. این تئوری‌ها می‌توانند به‌طور اساسی و خاص در سبک رهبری مدیران اعمال شوند. این تئوری‌ها کم هزینه، قابل دسترس و به راحتی قابل اعمال است.

باورهای خودکارآمدی در محیط کار به راحتی قابل تغییرند که این امر بستگی به شرایط ویژه، شغل، و تجارب قبلی فرد دارد. این امر می‌تواند برای هر سازمانی جذاب باشد زیرا می‌تواند بر روی هر شخصی بدون در نظر گرفتن سابقه و پیشینه‌اش اعمال گردد. تئوری پیشنهاد می‌دهد که افزایش خودکارآمدی انگیزش و عملکرد افراد را افزایش می‌دهد. پایه و اساس این تئوری این است که انگیزش و عملکرد موفق به وسیله باورهای مردم مبنی بر اینکه می‌توانند، تعیین می‌شود و این امر در توسعه مهارت افراد خیلی مهم است، زیرا افراد می‌توانند باورهای خودکارآمدی خود را افزایش داده و با تلاش و پشتکار بیشتر، مهارت‌های خود را بهبود بخشند. با توجه به تئوری شناختی اجتماعی باندورا یکی از راههای مهم در ایجاد انگیزه، ایجاد رابطه نزدیک بین هدف‌گذاری و خودکارآمدی است (براون و همکاران، ۲۰۰۵).

باندورا (۱۹۸۲) بحث می‌کند که چگونه خودکارآمدی از طریق مجموعه‌ای از موقعیت‌ها در انجام وظایف مشکل می‌تواند ایجاد گردد. یک سازمان می‌تواند این اصل را به وسیله سازمان دادن و گماردن کارکنان در وظایف چالش برانگیزی که موفق خواهد گردید، به کار ببرد. این راهبرد مخصوصاً برای کارکنان جدیدتر می‌تواند با اهمیت باشد که آنها بخشی از زمان خود را برای ارتقاء مهارت‌ها و سازگاری با تمام جنبه‌های شغل به کار خواهند گرفت. گماردن

<sup>۱</sup>Hirschi et al.

<sup>۲</sup>Brown et al.

کارکنان جدید در وظایف نسبتاً مشکل‌شراطی را برای آنها مهیا خواهد ساخت که شکست کمتری را تجربه کنند. اگر تجارب موفقیت در وظایف مشکل، بیشتر و بیشتر باشد، خودکارآمدی فرد افزایش خواهد یافت (دالبورگ و وینسنت، ۲۰۱۵).

نظریه شغلی شناختی- اجتماعی که به وسیله لنت، هکت و براون (۱۹۹۶) ارائه گردید مبتنی بر نظریه خودکارآمدی باندورا است، این نظریه با تشریح رابطه بین علایق شغلی، فرصت‌های مربوط به شغل و عملکرد چارچوبی برای رشد و توسعه شغلی ارائه می‌دهد. نظریه شغلی شناختی- اجتماعی رابطه بین متغیرهای شناختی- اجتماعی مانند خودکارآمدی و ارتباط آنها با سایر متغیرها در محیط بافتی اجتماعی از قبیل جنسیت، نژاد، فرهنگ، خانواده، جامعه، و مؤلفه‌های سیاسی برجسته می‌نماید. مطالعات نشان می‌دهد هرچه سطح خودکارآمدی فرد بالاتر باشد، تمایل به توسعه مهارت‌های وی، افزایش یافته و حوزه‌های شغلی بیشتری را برای خود در نظر می‌گیرد و خودکارآمدی پایین، منجر به محدود کردن دامنه انتخاب‌های شغلی برای فرد می‌شود (انگل و همکاران، ۲۰۱۴).

محققان بر اساس نتایج روان‌شناختی بر نقش خودکارآمدی روی شغل تأکید زیادی کرده‌اند. خودکارآمدی متغیر مهمی در انتخاب شغل است. خودکارآمدی حرفه‌ای یا شغلی گستره‌ای است که در آن شخص توان خود را برای انجام وظایف تفکیک‌ناپذیر جستجوی حرفه با شغل معین داوری می‌کند (کارلسن و موبرگ، ۲۰۱۳). از آنجا که خودکارآمدی به حیطة رفتاری خاصی نسبت به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره دارد، بنابراین می‌توانیم در حیطة‌های مختلف، خودکارآمدی داشته باشیم. مثلاً خودکارآمدی در ریاضیات، تعاملات اجتماعی، شغل و غیره، بنابراین هر حیطة رفتاری مهم در ارتباط با شغل و انتخاب آن و رهبری گروه می‌تواند در ارتباط با خودکارآمدی باشد (برد، ۲۰۰۹).

### قصد کارآفرینانه

<sup>۱</sup>Dalborg & Wincent

<sup>۲</sup>Engel et al.

<sup>۳</sup>Karlsson & Moberg

<sup>۴</sup>Bird

قصد؛ شاخص تمایل فرد به عمل است. کارآفرینی فرآیندی است که قصد در آن نقش کلیدی را ایفا می‌کند. مقاصد کارآفرینانه رابط میان کارآفرین به‌عنوان یک فرد و زمینه‌ای که یک کسب‌وکار در آن شکل می‌گیرد محسوب می‌گردند. نتایج کارآفرینانه حاصل لحظه‌ای از تفکر (تأمل) هستند که فعالیت‌های افراد را به‌سمت ظهور یا اصلاح یک مفهوم جدید هدایت می‌کند (دیجورج<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

قصد کارآفرینانه نمایش دهنده قصد فرد برای شروع یک کسب‌وکار می‌باشد و یک فرآیند آگاهانه ذهنی است که مقدم بر عمل بوده و تمایل فرد را به‌سمت شروع یک کسب‌وکار جدید هدایت می‌کند. قصد کارآفرینانه یک نیروی ذهنی است که زمینه درک ارزش فرصت‌های کسب‌وکار جدید را فراهم می‌نماید. به‌عبارت بهتر قصد خلق و مدیریت کسب‌وکار شخصی به‌عنوان گام کلیدی ابتدایی در فرآیند کارآفرین شدن محسوب می‌گردد. قصد می‌تواند به‌عنوان یک حالت ذهنی هدایت‌کننده تمایلات، تجربیات و اعمال فرد به‌سمت یک هدف یا مسیر مشخص تعریف گردد. عمل کارآفرینانه می‌تواند به‌عنوان یک رفتار وابسته به قصد در نظر گرفته شود. یا قصد به‌عنوان یک عامل پیشگوی رفتار کارآفرینانه ملاحظه گردد (ژائو و همکاران، ۲۰۰۵).

باندورا (۲۰۰۱) قصد و دوران‌اندیشی را عمق خصیصه انسانی می‌داند. قصد هر فرد، نمایش‌دهنده مسیر رفتار و عمل آینده آن فرد است. نیت افراد، متأثر از انتخاب وی است و به تداوم و هدایت رفتار فرد منجر می‌شود. قصد کارآفرینانه به‌عنوان یک حالت آگاهانه قبل از عمل و هدایت‌کننده به‌سوی هدفی مانند ایجاد یک شغل تعریف می‌شود (کروگر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). قصد و نیت ایجادیک شغل جدید، اولین مرحله‌ای است که غالباً فرآیندی طولانی و مخاطره‌آمیز را دربرمی‌گیرد. از این جهت ایجاد شغل نتیجه قصد کارآفرینانه و رفتارهایی است که به‌دنبال آن انجام می‌گیرد (شاک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). در مجموع، قصد کارآفرینی در

<sup>۱</sup>DeGeorge

<sup>۲</sup>Krueger et al.

<sup>۳</sup>Shook et al.

حقیقت آگاهی و باور آگاهانه فردی است که می‌خواهد یک کسب‌وکار مخاطره‌آمیز جدید را راه‌اندازی نموده و قصد دارد که این کار را در آینده انجام دهد (نبی و لینان، ۲۰۱۱). از دیدگاه شوک و براتیانو (۲۰۰۸)، قصد کارآفرینانه نمایش دهنده قصد فرد برای شروع یک کسب‌وکار می‌باشد و یک فرآیند آگاهانه ذهنی است که مقدم بر عمل بوده و تمایل فرد را به سمت شروع یک کسب‌وکار جدید هدایت می‌کند. قصد کارآفرینانه یک نیروی ذهنی است که زمینه درک ارزش فرصت‌های کسب‌وکار جدید را فراهم می‌نماید. به عبارت بهتر قصد خلق و مدیریت کسب‌وکار شخصی به‌عنوان گام کلیدی ابتدایی در فرآیند کارآفرین شدن محسوب می‌گردد (ژائو، ۲۰۰۹). براساس پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی از جمله عوامل مؤثر بر رفتار و قصد کارآفرینی افراد می‌باشد.

بررسی مطالعات پیشین، حاکی از انجام پژوهش‌هایی در این خصوص است هرچند این پژوهش‌ها، برخی از متغیرهای مورد نظر در این تحقیق را مورد بررسی و ارزیابی قرار داده‌اند و بررسی تحقیقات در این حوزه، فقدان مدلی در این حوزه را بیش از پیش نمایان می‌سازد. برخی از مهمترین پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با تحقیق، در جدول ۲ ارائه شده است.

**جدول ۲. بررسی مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش و مهمترین یافته‌های تحقیقات پیشین**

پژوهشگر	عنوان	نتیجه
لاری گل و همکاران (۱۴۰۱)	نقش هوش معنوی در خودکارآمدی کارآفرینانه با میانجی‌گری تفکر راهبردی	نتایج نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین هوش معنوی با خودکارآمدی کارآفرینانه و تفکر راهبردی و رابطه مستقیم و معناداری بین تفکر راهبردی با خودکارآمدی کارآفرینانه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که تفکر راهبردی نقش میانجی در رابطه بین هوش معنوی با خودکارآمدی کارآفرینانه دانشجویان دارد.
کریمی (۱۴۰۱)	انطباق پذیری مسیر شغلی و خود کارآمدی کارآفرینانه	نتایج نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی (تجربه پذیری و وظیفه شناسی) با قصد کارآفرینانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند.
قربان پور و همکاران (۱۴۰۰)	نقش خودکارآمدی در رابطه تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه	یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی رابطه مستقیم با رفتار کارآفرینانه دارد و نقش میانجی‌گرانه ای در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ایفا می‌کند. به دیگر سخن صرف نظر از تیپ‌های شخصیتی هالند با ورود خودکارآمدی به معادله کشش افراد به سمت رفتار کارآفرینانه بیشتر می‌شود.

موسوی و همکاران (۱۴۰۰)	اثر مهارت‌آموزی و خودکارآمدی کارآفرینانه بر عملکرد کسب‌وکار تاثیرگذار است. یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد کسب‌وکار تاثیرگذار است.	نتایج نشان داد که گرایش کارآفرینی و خودکارآمدی کارآفرینانه به‌طور مستقیم بر عملکرد کسب‌وکار تاثیرگذار هستند. همچنین، گرایش یادگیری بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار است. یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد کسب‌وکار تاثیرگذار است.
رضائی (۱۳۹۹)	رابطه خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینی	نتایج تحلیل همبستگی نشان داد بین خودکارآمدی کارآفرینانه و نیت کارآفرینی دانشجویان در سطح یک درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر مهارت‌آموزی بر خودکارآمدی کارآفرینانه	خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر و مهم می‌باشد. آموزش‌های کارآفرینی بر خودکارآمدی فعالیت‌های کارآفرینانه تاثیرگذار است.
خلاق خواه و نجفی (۱۳۹۸)	تاثیر آموزش بر خودکارآمدی دانشجویان	نتایج نشان داده است که برنامه‌های آموزشی میزان خودکارآمدی دانشجویان را افزایش می‌دهد. در این میان، برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی جهت تقویت خودکارآمدی دانشجویان موفق‌تر می‌باشند.
قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)	الگوی توسعه خودکارآمدی کارآفرینانه مبتنی بر یادگیری	نتایج نشان داد که ویژگی‌های آموزشگران بر مهارت‌های تجربی و عملی و مهارت‌های مطلوب فردی و بین فردی دانشجویان؛ و ویژگی‌های فراگیران بر مهارت‌های فنی مربوط به موفقیت شغلی دانشجویان، تاثیرگذار است.
نیومن (۲۰۱۹)	شناسایی تحقیقات مربوط به خودکارآمدی کارآفرینانه	این پژوهش نتایج خودکارآمدی کارآفرینانه را در دو دسته نتایج در سطح فردی (اهداف کارآفرینی، احساسات کارآفرینانه / وضعیت ذهنی یا روانی، کنش‌ها / رفتار کارآفرینانه) و در سطح کلان (عملکرد کارآفرینانه، ایجاد سرمایه گذاری) تقسیم و توضیح داده است.
ژائو (۲۰۰۹)	نقش میانجی خودکارآمدی در توسعه اهداف کارآفرینی	اعتقاد به خودکارآمدی کارآفرینانه باعث بهره‌گیری افراد از دانش و ریسک‌پذیری خود برای توسعه کارآفرینی می‌شود و خودکارآمدی کارآفرینی رابطه بین پیشینه‌های سطح فردی (یادگیری، تجربه مستقیم، ریسک‌پذیری) را با اهداف کارآفرینی راتقویت می‌کند.
آنجل و همکاران (۲۰۱۴)	نقش خودکارآمدی کارآفرینانه بر تصمیم‌گیری	نتایج نشان می‌دهد که در مقابل یک گروه کنترل و گروه با خودکارآمدی کارآفرینانه پایین، افراد مبتدی که احتمالاً تجربه خودکارآمدی کارآفرینانه دارند در شرایط عدم اطمینان، بیشتر از سبک تصمیم‌گیری منطقی استفاده می‌کنند.
اهلین و همکاران (۲۰۱۳)	خلاقیت کارآفرینان و نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی	نتایج نشان می‌دهد که هم خلاقیت کارآفرینی و هم درک باورهای خودکارآمدی به‌طور مستقیم اثر متقابلی در محصول و فرایند نوآوری شرکت‌ها دارند.
لویه و باقری	خودکارآمدی کارآفرینانه معلمان	یافته‌ها نشان داد که بین معلمان و دانش‌آموزان خودکارآمدی کارآفرینانه در تفاوت معناداری وجود دارد. بیشتر به‌طور خاص، خودکارآمدی کارآفرینانه در

تمام شش ابعاد آن در میان معلمان در حالی که به‌طور قابل توجهی بالا بود، اما در بین دانش آموزان خودکارآمدی کارآفرینانه به صورت متوسط رو به بالا وجود داشت.	و دانش آموزان	(۲۰۱۱)
نتایج تحقیق حاکی از آن است که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه مثبت بین رفتار بداهه کارآفرین و عملکرد سرمایه گذاری جدید و رضایت از کار را تعدیل می‌کند در آخر نتیجه گیری می‌کند که محیط کارآفرینی پیچیده و اغلب نامشخص است.	تأثیر تعدیل کننده خودکارآمدی کارآفرینی بر رفتارهای مبتکرانه	کیت و همکاران (۲۰۰۸)
خودکارآمدی کارآفرینانه نقش واسطه بین متغیرهای فردی (تحصیلات کارآفرینانه و کارآفرینی و جنسیت) و قصد کار آفرینی دارد. تجربه کارآفرینی بیشترین قابلیت تغییر و بیشترین تأثیر را بر خودباوری کارآفرینانه و قصد کارآفرینی داشته است.	چگونگی تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه	زائو و همکاران (۲۰۰۵)

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی، از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و روش جمع آوری داده‌های پژوهشی، و تجزیه و تحلیل آنها، از نوع توصیفی و همبستگی با بهره مندی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران، کارشناسان، اساتید و دانشجویان دانشگاه فنی و حرفه‌ای تبریز بوده است که تعداد آنها، ۲۶۵۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران با سطح خطای ۵٪، به تعداد ۳۳۶ نفر محاسبه شد.

برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه محقق ساخته با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع گردید. روایی و پایایی سوالات، که دارای بار عاملی بالای ۰/۷ بودند، بررسی و تایید شدند. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از روایی همگرا به دست آمد. علاوه بر آن، پایایی متغیرها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و همچنین محاسبه پایایی ترکیبی انجام شد که در تمامی متغیرهای مدل، مقدار محاسبه شده برای آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ بود. تحلیل داده‌ها با روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری در قالب جدول شماره ۳ ارائه شده است. در ادامه، برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری از سه روش بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. از سوی دیگر برای تعیین معیار دوم از روایی همگرا یا میانگین واریانس استفاده شد و معیار سوم نیز روایی واگرا یا ناهمگرا است.

جدول ۳. یافته‌های توصیفی نمونه مورد بررسی

ویژگی جمعیت شناختی		درصد فراوانی	ویژگی جمعیت شناختی		درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۵۵	شاغل در بخش دولتی	۵۴	۱۶٪
		۱۸۱	شاغل در بخش آزاد	۱۷۸	۵۳٪
	زن	۷۲	دارای کسب‌وکار	۳۳	۱۰٪
		۱۹۵	دانشجو	۷۱	۲۱٪
تحصیلات	کمتر از ۲۰	۲۴	کاردانی	۱۲۹	۳۸٪
	بین ۲۰ تا ۳۰	۴۵	کارشناسی	۱۵۶	۴۶٪
	بین ۳۰ تا ۴۰	۲۴	کارشناسی ارشد	۳۶	۱۰٪
	بالاتر از ۴۰	۷۲	دکتری	۱۵	۰۵٪

جدول ۴ تمام بارهای عاملی بالاتر از ۰,۴ را نشان می‌دهد که نشان از مناسب بودن معیار می‌باشد.

جدول ۴. بارهای عاملی

تصمیم‌گیری گروهی	تصمیم‌گیری فردی	قصد کارآفرینی	مهارت‌های کارآفرینانه	خودکارآمدی کارآفرینانه
٪۹۰	٪۸۶	٪۸۹	٪۹۲	٪۹۱

با توجه به مقادیر فوق برای بارهای عاملی، مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ برابر ۰,۷ بدست آمد و میانگین نیز برابر ۰,۵ بود و پایایی ترکیبی نیز ۰,۷ شد. مطابق با نتایج بدست آمده در جدول ۵ می‌توان عنوان کرد که تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی

اتخاذ نموده اند. بنابراین براساس این نتایج می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید نمود.

#### جدول ۵. نتایج معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	واریانس	پایایی چندگانه
مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه	۰,۹۲	۰,۸۱	۰,۹۴
مهارت‌های کارآفرینانه	۰,۹۸	۰,۷۷	۰,۹۸
قصد کارآفرینی	۰,۹۶	۰,۸۱	۰,۹۷
تصمیم‌گیری فردی	۰,۹۴	۰,۷۵	۰,۹۵
تصمیم‌گیری گروهی	۱	۱	۱

جدول ۶ که برگرفته از روش فورنل و لارکر است، نشان می‌دهد مقدار جذر میانگین متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود نسبت به سازه‌های دیگر دارند، به بیان دیگر روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است.

#### جدول ۶. نتایج برحسب روش فورنل و لارکر

متغیرها	خودکارآمدی کارآفرینانه	مهارت‌های کارآفرینانه	قصد کارآفرینی	تصمیم‌گیری فردی	تصمیم‌گیری گروهی
خودکارآمدی کارآفرینانه	۰,۹	-	-	-	-
مهارت‌های کارآفرینانه	۰,۸۹	۰,۸۷	-	-	-
قصد کارآفرینی	۰,۷۴	۰,۸۳	۰,۹۶	-	-
تصمیم‌گیری فردی	۰,۷۳	۰,۸۲	۰,۷۶	۱	-
تصمیم‌گیری گروهی	۰,۷۵	۰,۸۴	۰,۷۸	۰,۷۹	۱

مقادیر بدست آمده در جداول فوق نشان می‌دهد که معیارهای فوق تایید شده اند و برازش این مدل‌ها نیز تایید شد. معیار دوم برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش، استفاده از ضرایب  $R^2$  است که مرتبط با متغیرهای پنهان وابسته به مدل می‌باشد. در این پژوهش برای

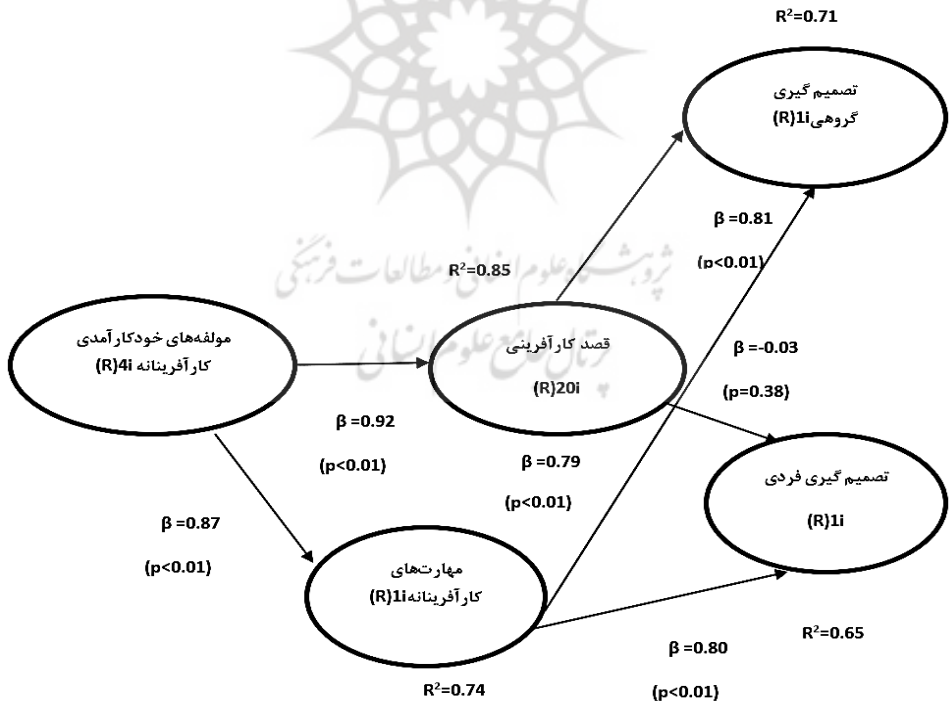


ضرایب  $R^2$  سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۸ جهت مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته شده است. جدول ۷ مقدار ضرایب  $R^2$  را برای متغیرهای پژوهش نشان داده که با توجه به مقادیر بدست آمده مناسب بودن برازش مدل ساختاری تایید می گردد.

جدول ۷. معیار  $R^2$

متغیرها	تصمیم گیری گروهی	تصمیم گیری فردی	قصد کارآفرینی	مهارت های کارآفرینانه	خودکارآمدی کارآفرینانه
$R^2$	-	۰,۸۸	۰,۸۱	۰,۷	۰,۶۴

برای بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان وابسته مدل است. سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۸ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می شود. همان طور که مقدار  $R^2$  در جدول ۷ نشان داده شده است با توجه به سه مقدار، ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری تایید می شود. در نهایت، در شکل زیر مدل معادلات ساختاری این پژوهش ارائه می شود.



شکل ۱. مدل مفهومی معادلات ساختاری پژوهش

معیار دیگری که برای تعیین برازش مدل وجود دارد، معیار  $Q^2$  است که جدول ۸ مقادیر بدست آمده برای هر متغیر را نشان می‌دهد و بیشتر بودن مقدار  $Q^2$  از ۰,۳۵ بیانگر برازش مدل ساختاری پژوهش می‌باشد و نتایج حاصل از آن در این جدول نشان می‌دهد که در مدل ساختاری پژوهش برازش تایید می‌شود.

جدول ۸. معیار  $Q^2$ 

متغیرها	تصمیم‌گیری گروهی	تصمیم‌گیری فردی	قصد کارآفرینی	مهارت‌های کارآفرینانه	خودکارآمدی کارآفرینانه
$Q^2$	-	۰,۸۶	۰,۸۳	۰,۷	۰,۶۳

با توجه به مقادیر بدست آمده برای دو معیار  $R^2$  و  $Q^2$  می‌توان برازش مدل ساختاری پژوهش را نیز تایید نمود. پس از تعیین مدل اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین حصول اطمینان از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری و آزمون تحلیل مسیر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۹. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

مسیر	ضریب مسیر	وضعیت	مقدار آزمون P	نتیجه آزمون
رابطه بین مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینی	۰,۹۲	قوی	$P < 0.01$	تائید فرضیه
رابطه بین مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه و مهارت‌های کارآفرینانه	۰,۸۱	قوی	$P < 0.01$	تائید فرضیه
رابطه بین قصد کارآفرینی و تصمیم به کارآفرینی	-۰,۰۳	ضعیف	$P < 0.01$	رد فرضیه
رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه و تصمیم به کارآفرینی	۰,۸۰	قوی	$P < 0.01$	تائید فرضیه

## بحث و نتیجه‌گیری

خودکارآمدی یک مفهوم شناختی است که نیازهای رفتاری را با ظرفیت‌های فردی مقایسه می‌کند، به‌طور معمول افراد محرک‌های ناچیزی برای عمل کردن دارند، مگر اینکه به کسب نتایج دلخواه توسط اعمالشان اعتقاد داشته باشند. اندیشمندان، خودکارآمدی را مهم‌ترین پیش شرط تغییر رفتار می‌دانند (بندورا، ۱۹۹۱). مفهوم خودکارآمدی، برآمده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده است. این تئوری، یک نظریه مهم شناختی اجتماعی است که در زمینه‌های متنوع کاربرد دارد و با جزئیات بیشتر و منسجمی نسبت به سایر مدل‌ها، قصد کارآفرینانه را توضیح می‌دهد (ون گلدردن و همکاران، ۲۰۱۸). تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده سه عامل را در تحقیقات قصد کارآفرینانه تلفیق می‌کند که عبارتند از رابطه بین نگرش (داگلاس و شپرد، ۲۰۰۲)، هنجارهای جامعه و خودکارآمدی با قصد کارآفرینانه (یانگ، ۲۰۱۹).

در این پژوهش، نقش خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان عامل کلیدی در فرآیند مهارت آموزی را در دانشگاه فنی و حرفه‌ای تبریز مورد بررسی قرار دادیم. مهارت آموزی عامل مهمی در برنامه‌ریزی برای توسعه کارآفرینی در جامعه است و مهارت‌های کارآفرینانه، عنصر مهمی در این رابطه تلقی می‌شوند چراکه مهم‌ترین منبع و سرمایه برای جامعه، منابع انسانی کارآمد، متخصص و ماهر است (گارتنر، ۲۰۲۱). فرضیه اول، رابطه مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینی را مورد آزمون قرار داد. نتیجه بدست آمده، با ضریب مسیر ۰,۹۲ درصد حاکی از وجود رابطه معنادار بین مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینی می‌باشد و نشان دهنده این مطلب است که هر

---

<sup>۱</sup>Shook et al.

<sup>۲</sup>Douglas & Shepherd

<sup>۳</sup>Yang

<sup>۴</sup>Gartner

چه مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه قوی تر باشد، آنگاه قصد افراد برای انجام فعالیت کارآفرینانه، بیشتر خواهد بود و با توجه نتایج حاصله، این تأثیر قوی است.

فرضیه دوم، رابطه مولفه‌های خودکارآمدی کارآفرینانه و مهارت‌های کارآفرینانه را مورد آزمون قرار داد. نتیجه بدست آمده، با ضریب مسیر ۰٫۸۱ درصد حاکی از وجود رابطه معنادار بین این دو مولفه می‌باشد و نشان می‌دهد هر چه خودکارآمدی کارآفرینانه قوی تر باشد، آنگاه فرد به دنبال توسعه بیشتری در مهارت‌های کارآفرینانه خود خواهد بود.

فرضیه سوم، رابطه مولفه‌های قصد کارآفرینی و تصمیم‌گیری کارآفرینی را مورد آزمون قرار داد. نتیجه بدست آمده، با ضریب مسیر ۰٫۳- درصد حاکی از عدم وجود رابطه معنادار بین این مولفه‌ها می‌باشد. در نهایت، فرضیه چهارم رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه و تصمیم‌گیری کارآفرینی را بررسی می‌کند. نتیجه بدست آمده با ضریب مسیر ۰٫۸۰ درصد، حاکی از رابطه معناداری بین این ابعاد است و نشان دهنده این مطلب است که هر چه مولفه‌های مهارت‌های کارآفرینانه قویتر باشد، آنگاه تصمیم برای اقدام کارآفرینانه، بیشتر خواهد بود و با توجه به عدد بتا، این تأثیر قوی می‌باشد.

در مجموع، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که در شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه عناصر خودکارآمدی و مهارت‌های کارآفرینانه، نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. همچنین می‌توان چنین استنباط نمود که فرد با باور به خودکارآمدی بالا و برخوردار از مهارت‌های کارآفرینانه، برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید پیش‌قدم خواهد شد. خودکارآمدی، موفقیت در کسب‌وکار را پیش‌بینی می‌کند. خودکارآمدی نوعی ساختار انگیزشی است که میزان آن، به تدریج با تجربیات فرد اندوخته می‌شود و در این بین، مهارت‌های کارآفرینانه، عامل مهمی در فرآیند راه‌اندازی کسب‌وکار می‌باشد.

نتایج تحقیقات قبلی از جمله نیومن (۲۰۱۹)، آئو ژائو (۲۰۱۹) و کورفیست آمی (۲۰۱۹) نیز بر اهمیت مولفه خودکارآمدی کارآفرینانه تأکید داشته و بیان می‌دارد که نتیجه باور به خودکارآمدی بیشتر در فرد، اعتماد به نفس و اراده قوی‌تر در نشان دادن رفتار کارآفرینی خواهد بود. همچنین مشخص گردید که خودکارآمدی کمک می‌کند تا فرد خلاق‌تر و نوآور باشد و در فعالیت‌های چالش برانگیز پیشگام باشد. همچنین محققین تأکید دارند که افراد با

دارا بودن باور خود کارآمدی بالا، حس مسئولیت‌پذیری بالایی را حس می‌نمایند. همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که در شرایط بسیار پیچیده و چند بعدی افراد دارای خودکارآمدی بالا، کارایی بهتری دارند.

از مهمترین پیشنهاد‌های این تحقیق، برنامه‌ریزی و تلاش برای توسعه مهارت‌های کارآفرینانه و بهبود سطح توانمندی‌های افراد جهت ارتقاء خودکارآمدی آنها می‌باشد. باور به اینکه منبع خلاقیت، ذهن زاینده افراد است و نیروی انسانی فعال و پویا، بدون شک اثرات بی بدیلی برای توسعه کارآفرینی در جامعه خواهد داشت. در این شرایط اگر نیروهای انسانی از مهارت‌های کارآفرینانه برخوردار شوند، می‌توان انتظار نتایج مناسب و اثرگذار را داشت. بنابراین توسعه مهارت‌های افراد در زمینه کارآفرینی اثرات بی بدیلی در فرآیند توسعه کارآفرینی دارد. از این رو، نیاز به منابع انسانی کارآمد و توانمند به‌عنوان عوامل انسانی توسعه یافته، امری ضروری تلقی می‌شود.

از دیگر پیشنهاد این پژوهش، تدوین مکانیزمی برای شناسایی افراد مستعد و توانمند، برنامه‌ریزی آموزشی و نیازسنجی برای توسعه مهارت‌های کارآفرینانه افراد، توانایی سازمان‌ها در بهره‌مندی از منابع انسانی با کیفیت و انعطاف‌پذیری، ایجاد فرهنگ و فضای نوآورانه و ارتقاء افراد بر اساس شایستگی‌ها، قابلیت‌های خلاقانه و مهارت‌های آنها می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## منابع

۱. اکرادلو، محمد، حسینی شکیب، مهرداد، خمسه، عباس. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر سبک های رهبری بر جو نوآوری و خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگر خود کارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی). مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴). صص. ۷-۳۸.
۲. شمس، فاطمه و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مهارت اجتماعی. فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۸(۲۴). صص. ۱-۱۴.
۳. فرقدانی زهرا، فخری حدیث، براتی اکرم، حیاتی مژگان، عادل سید حسن، محبی سیامک. (۱۳۹۸). ارزیابی خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۶. دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۲(۳). ۵۲-۴۵.
۴. قربان‌پور، امیر، ابراهیمی، مسعود، رضائی، سجاد و غلامی، علیرضا. (۱۳۹۸). نقش میانجی‌گرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱(۴۰). صص. ۱۶۴-۱۳۷.
۵. Ahlin, B., Drnovsek, M., & Hisrich, R. (2014). Entrepreneurs' creativity and firm innovation: The moderating role of entrepreneurial self-efficacy. *Small Business Economics*, 43, 101-117
۶. Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180
۷. Baren, R.A. (2018). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: why and when entrepreneur think differently than other people. *Journal of business venturing*. 13(4), 275-294
۸. Beck, J., & Schmidt, A. (2012). Taken out of context? Cross-level effects of between-person self-efficacy and difficulty on the within-person relationship of self-efficacy with resource allocation and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(2), 195-208.
۹. Bird, B. (2009). Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention. *Academy of management*. 13,442-452
۱۰. Brandle, L., Berger, E., Golla, S., & Kuckertz, A. (2018). I am what I am—How nascent entrepreneurs' social identity affects their entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 17-23
۱۱. Brown, S. P., Jones, E. & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationship linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of applied psychology*. 90, 972-979
۱۲. Chen, C., & Green, G. (1998). Does enterpreneurid self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Busuines Venturing*, 13(3), 137-157.
۱۳. Dalborg, C., & Wincent, J. (2015). The idea is not enough: The role of self-efficacy in mediating the relationship between pull entrepreneurship and

- founder passion—A research note. *International Small Business Journal*, 33, 974–984.
۱۴. Degeorge, J. M. (2008). Is Entrepreneurial Intention Stable through Time? First Insight from a Sample of French Students. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. Vol5, No1
  ۱۵. Douglas, E. J., & Shepherd, D. A. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 81-90.
  ۱۶. Engel, Y., Dimitrova, N., Khapova, S., & Elfring, T. (2014). Uncertain but able: Entrepreneurial self-efficacy and novices' use of expert decision-logic under uncertainty. *Journal of Business Venturing Insights*,
  ۱۷. Ferrari, F. (2023). Skills mismatch and change confidence: the impact of training on change recipients' self-efficacy. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 69-90.
  ۱۸. Gartner (2021). Forecast: IT Services, Worldwide, 2019-2025, Gartner IT Services Report. <https://www.gartner.com/en/documents/4009717>.
  ۱۹. Hirschi, A., Herrmann, A., and Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
  ۲۰. Hwang, Y. (2017). What Is the Cause of Graduates' Unemployment? Focus on Individual Concerns and Perspectives. *Journal of Educational Issues*, 3(2), 1-10.
  ۲۱. Karlsson, T., & Moberg, K. (2013). Improving perceived entrepreneurial abilities through education: Exploratory testing of an entrepreneurial self-efficacy scale in a pre-post setting. *The International Journal of Management Education*, 11, 1–11
  ۲۲. Krueger, N., Reily, M. & Carsrud, A. (2000). Competing models of entrepreneurial intention". *Journal of business venturing*, 15(5).211-232
  ۲۳. Kurt, T., Duyar, I., & Çalik, T. (2011). Are we legitimate yet? A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self- efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1), 71-86.
  ۲۴. McGee J. E., Peterson, M. (2017). The Long- Term Impact of Entrepreneurial Self- Efficacy and Entrepreneurial Orientation on Venture Performance. *Journal of Small Business Management*. 57(3): 720-737.
  ۲۵. Nabi, G. & Linan, F. (2011). Graduate entrepreneurship in the developing world: intentions, education and development. *Education + Training*. No. 5, 325-334.
  ۲۶. Obschonka, M., & Hahn, E. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184.

۲۷. Ohme, M., and Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
۲۸. Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and self-efficacy. Retrieved from [www.emory.edu/Education/MFP/eff.htm](http://www.emory.edu/Education/MFP/eff.htm).
۲۹. Shook, Christopher L, & Bratianu, Constantin. (2008). Entrepreneurial Intention in a Transitional Economy: An Application of the Theory of Planned Behavior to Romanian Students. *International Entrepreneurship Management*. Vol6, 231-247
۳۰. 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.
۳۱. Van Gelderen, M., Kautonen, T., Wincent, J., & Biniari, M. (2018). Implementation intentions in the entrepreneurial process: concept, empirical findings, and research agenda. *Small Business Economics*, 51(4), 923-941.
۳۲. Yang, J. H. (2019). The effect of role model on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: Focused on Korean and Chinese university students. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 14(2), 211-220.
۳۳. Yurtkoru, E. S., Kuşcu, Z. K., & Doğanay, A. (2014). Exploring the antecedents of entrepreneurial intention on Turkish university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 841-850.
۳۴. Zain, Z. M., Akram, A. M., & Ghani, E. K. (2010). Entrepreneurship intention among Malaysian business students. *Canadian social science*, 6(3), 34-44.
۳۵. Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1265.
۳۶. Zhao, H., Seibert, S. & Lumpkin, T. G. (2009). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management Online First*.