مدیریت برآموزش سازمانها سال دوازدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲ شماره صفحه ۲۰۰-۱۷۵

نقش دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری رفتارهای تولیدی معلمان
(مطالعه موردی: هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران)

مریم قادری شیخی آبادی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

***فخرالسادات نصیری**، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

افشین افضلی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

محمود تعجبی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

10. 52547/MEO.12.2.175

چکیده

هدف پژوهش بررسی نقش دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری رفتارهای تولیدی معلمان بود. جامعه پژوهش معلمان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران بودند. با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۳۶۴ معلم انتخاب شد. روش پژوهش کمی از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی جانسن، پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای تولیدی معلمان و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی هاگس و مورگان انجام شد. پایایی پرسشنامه‌ها با تکنیک آلفای کرانباخ بررسی شد. پایایی پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی (۰/۹۴۴)، پرسشنامه رفتارهای تولیدی معلمان (۰/۹۴۴) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (۰/۹۲۱) بود. روایی پرسشنامه‌ها با تکنیک‌های نسبت روایی محتوایی، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. جهت تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد دوسوتوانی سازمانی مدارس و رفتارهای تولیدی معلمان اثر مستقیم و مثبت بر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند؛ دوسوتوانی سازمانی مدارس به واسطه رفتارهای تولیدی معلمان اثر غیر مستقیممثبت بر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد؛ همچنین دوسوتوانی سازمانی مدارس و رفتارهای تولیدی معلمان قادر به تبیین ۰/۳۶ واریانس کارآفرینی سازمانی هستند.

واژگان کلیدی: دوسوتوانی سازمانی مدارس؛ رفتارهای تولیدی معلمان؛ کارآفرینی سازمانی؛ هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای

---

* نویسنده مسئول: fsnasiri@sru.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۹/۱۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۳/۱۷

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

Managing Education in Organizations Vol.12/No.2/ Summer 2023 Page 175-200

The role of Organizational ambidexterity of schools in organizational entrepreneurship by mediating teachers' productive behaviors (Case study: Technical and Vocational Schools of Tehran Province)

Maryam ghaderi sheykhi abadi, Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature & Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

*__fakhrossadat Nasiri,__ Associate professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University, Tehran, Iran.

Afshin Afzali, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Human Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Mahmood Taajobi, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Human Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

10. 52547/MEO.12.2.175

Abstract

The aim of the research was to investigate the role of organizational ambidexterity of schools in organizational entrepreneurship by mediating teachers' productive behaviors. The research community was the teachers of technical and vocational schools in Tehran province. A sample size of 364 teachers was selected using proportional stratified random sampling based on Cochran's formula. The quantitative research method is correlation studies and covariance-based structural equation modeling approach. Collecting data with organizational ambidexterity questionnaire of Jansen, The researcher made questionnaire of teachers' productive behaviors and the organizational entrepreneurship questionnaire of Hughes & Morgan were conducted. The reliability of the questionnaires was evaluated with Cronbach's alpha technique. Reliability of the organizational ambidexterity questionnaire (0.944), The teachers' productive behavior questionnaire (0.944) and the organizational entrepreneurship questionnaire (0.921) were. The validity of the questionnaires was evaluated with the techniques of content validity ratio, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. In order to analyze the data, structural equation modeling was used by Lisrel software.The results showed that the organizational ambidexterity of schools and teachers' productive behavior have a direct and positive effect on organizational entrepreneurship at the level of 0.05; The organizational ambidexterity of schools has a positive indirect effect on organizational entrepreneurship at the level of 0.05 due to teachers' productive behavior; Also, the organizational ambidexterity of schools and teachers' productive behavior are able to explain 0.36 variance of organizational entrepreneurship.

Keywords: organizational ambidexterity of schools, teachers' productive behavior, organizational entrepreneurship, Technical and Vocational Schools

* Corresponding author: fsnasiri@sru.ac.ir

Receiving Date: 10/12/2022 Acceptance Date: 7/6/2023

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

مقدمه

امروزه توجه به اهمیت توسعه‌ی کارآفرینی در مدارس، سبب افزایش انتقال دانش (Balan, Maritz & McKinlay, 2018, p.819)، و تولید ایده‌ها و طرح‌های جدیدی می‌شود که محتوا، منابع و فعالیت‌های آموزشی و یادگیری را پشتیبانی می‌کند (Manzi, Aderibigbe & Chimucheka, 2019, p.1467). مؤسسات آموزشی و مدارس نقش اساسی در ایجاد علایق کارآفرینی از طریق بکارگیری برنامه‌هایی که قصد و انگیزه دانش‌آموزان را برای کارآفرین شدن افزایش می‌دهند، ایفاء می‌کنند (Garcia-Gonzalez & Ramirez-Montoya, 2021, p.1238; Portuguez Castro, Ross Scheede & Gomez Zermeno, 2019, p.2)، و با یادگیری و آموزش مادام‌العمر، نیروی کار آماده‌تری را فراهم می‌نمایند که رشد اقتصادی را برای رفاه انسان افزایش می‌دهد (Kooli, 2020, p.234). از این نظر، کارآفرینی سازمانی[1]جایگزینی برای ایجاد اشتغال و دستیابی به شرایط اقتصادی بهتر تلقی می‌شود (Sanchez et al, 2017, p.401). کارآفرینی شامل مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصی است که افراد را برای ایجاد یک کسب و کار جدید توانمند می‌کند (Robinson et al, 2016, p.662) و از طریق فعالیت‌های آموزشی مختلف در مدارس و مؤسسات آموزشی تقویت می‌شود (Garcia-Gonzalez & Ramirez-Montoya, 2020, p.2). جایی که انتظار می‌رود دانش‌آموزان نقش فعال‌تری در یادگیری خود داشته باشند و مهارت‌هایی را کسب کنند که توسعه جامعه را تسهیل می‌نماید (Lackeus, 2020, p.938). کارآفرینی یک عامل کلیدی در رشد و توسعه‌ی اقتصادی کشورها محسوب می‌شود که با ایجاد اشتغال و فرصت‌های شغلی منجر به ایجاد ثروت و ارائه رفاه آموزشی خواهد شد (Vakili et al, 2016, p.85-86). از این‌رو مؤسسات آموزشی باید مهارت-های کارآفرینی را در مدارس ارتقاء دهند (Abadli, Kooli & Otmani, 2020, p.228). مهم‌تر از همه مسئله‌ی خروج جمعیت کثیری از فارغ‌التحصیلان، ضرورت توجه به کارآفرینی را در جوامع مختلف دو چندان نموده است. همچنین پیشرفت خوداشتغالی در واحدهای مختلف صنعتی، تجاری، تولیدی، خدماتی و ... نیازمند افرادی خلاق، توانمند و تحصیلکرده است که این امر اهمیت آموزش کارآفرینی و پرورش کارآفرینان را افزایش داده است. بنابراین در محیط‌های آموزشی و مدارس ضرورت توجه و بکارگیری خلاقیت و قوه‌ی ابتکار افراد در جهت کارآفرینی و پرورش افراد کارآفرین غیر قابل انکار است (Pouladi, 2018, p.18-19).

از طرفی، آموزش و توسعه‌ی کارآفرینی در سازمان‌های آموزشی و مدارس نیازمند بروز رفتارهای نوآورانه و دوسوتوان از سوی عوامل آموزشی است. دوسوتوانی سازمانی باعث می‌شود تا به جای تمرکز بر

1. Organizational entrepreneurship

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

ساختارشکنی مفهوم پویایی، قابلیت‌های پویای سازمان در سازگاری با فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی که از پویایی محیطی ناشی می‌شود، توسعه یابند (Van Lieshout et al, 2021, p.41). دوسوتوانی منبع بالقوه مزیت رقابتی برای سازمان‌هاست (Rao & Thakur, 2019, p.417). دوسوتوانی سازمانی تعادلی است که سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت به آن نیاز دارند. یک سازمان دوسوتوان باید از نظر استراتژیک نسبت به تغییرات مهم حساس باشد و با انجام فعالیت‌های خود با کارآمدترین روش رشد و پیشرفت نماید (Vario, 2017, p.32). در واقع متعادل کردن اکتشاف و بهره‌برداری برای تولید دانش یا خدمات آموزشی جدید به منظور تضمین موفقیت مدارس یک کار سخت و چالش برانگیز است (Ramdan et al, 2022, p.2). برای ترویج دوسوتوانی سازمانی، مدیران و معلمان سازمان‌های آموزشی و مدارس باید بتوانند در کنار سایر اعضای سازمان تصمیمات مشترک اتخاذ کنند، از به اشتراک گذاری خوب اطلاعات اطمینان حاصل کنند، با همکاری و کار تیمی به پیش بروند، و با مدیریت رفتار اعضاء، باعث تغییر در سازمان شوند (Singh et al, 2020, p.1370; Wen, Sam & Hou, 2019, p.121). در واقع، رفتار دوسویه یک معلم به توانایی او در شناسایی تغییر در محیط آموزشی مربوط می‌شود. اینکه معلمی همکاری بالایی داشته باشد و برای کاوش جدید آماده باشد که فرصت‌های احتمالی را در مدرسه شناسایی کند و نقش‌های متعددی در کلاس ایفاء کند (Venugopal et al, 2020, 2). مدیریت در سازمان‌های آموزشی نیاز به ایجاد تعادل بین تخصیص منابع در بهره‌برداری و اکتشاف دارد. وقتی محیط آموزشی پویاتر است، احتمال دوسوتوانی بیشتر است و باعث افزایش بهره‌وری سازمان و اعضای آن می‌شود. افزایش بهره‌وری در مدارس سبب می‌شود تا توانایی معلمان در ارائه‌ی رفتارهای خلاقانه و تولیدی بر اساس ترکیبی از زمینه کاری و ویژگی‌های شخصی مولد افزایش یابد (Anisah, Gistituati & Rusdinal, 2020, p.395-396). با توجه به اینکه تا کنون نقش دوسوتوانی سازمانی در مدارس و سازمان‌های آموزشی در افزایش انعطاف پذیری و بهره‌وری مدارس به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است (Papadopoulos, Baltas & Balta, 2020, p.1)، ضرورت توجه به این امر بسیار حیاتی است.

بنابراین مدارس در جهت دستیابی به دوسوتوانی سازمانی، و بهره‌برداری و اکتشاف هم‌زمان از مهارت‌های موجود و فرصت‌های آینده در مدارس (World Development Report, 2018, p.131) نیازمند معلمانی هستند که با افزایش دانش حرفه‌ای خود و با پیاده‌سازی رفتارهای تولیدی بهترین توانایی‌های خود را بکار گیرند تا دانش‌آموزان‌شان علاوه بر موفق بودن در کلاس درس، مهارت‌های لازم زندگی را برای عملکرد در جامعه کسب کنند (Chew, 2016). محیط و فضای کلاس قطعاً بخش ضروری آموزش و یادگیری موفق را ایجاد می‌کند. در محیط‌های مولد، معلمان خلاق، نمی‌خواهند دانش‌آموزان خود را خسته کنند، آن‌ها با دامنه وسیعی از فعالیت‌های گفتاری و نوشتاری و عملی

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

کار می‌کنند، و به منظور آموزش، نه تنها برنامه درس هفتگی بلکه برنامه درسی دوره را از قبل ایجاد می‌کنند (Golkova & Hubackova, 2014, p.478). رفتارهای تولیدی معلمان، خودانگیختگی آن‌ها در جهت بهبود شرایط موجود و یا خلق شرایط جدید است. مولد بودن به چالش کشیدن وضع موجود به جای انطباق منفعل با آن است (Bindl & Parker, 2011, p.570). بدیهی است که در مؤسسات آموزشی و مدارس بخشی از رفتارهای تولیدی معلمان مبتنی بر تدریس حرفه‌ای آن‌ها است. معلمان مولد با برخورداری از تجربه‌ی کافی و استفاده از دانش حرفه‌ای به ادغام آموزش متقابل در کلاس‌های درس، متناسب با علایق و ویژگی‌های فردی و آکادمیک دانش‌آموزان می‌پردازند (Stepniak, 2020, p.7). رفتارهای تولیدی معلمان در درجه اول بر نظارت بر عملکرد دانش‌آموزان در انجام وظیفه و ارائه بازخورد برای کمک به دانش‌آموزان در بهبود عملکرد یادگیری فعال متمرکز است. در مقابل، دانش‌آموزان در فعالیت‌های یادگیری خود در محیط‌های مولد و یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ، حق انتخاب دارند. در چنین سیستم‌هایی، نه تنها نظارت بر عملکرد یادگیری دانش‌آموزان، بلکه پیگیری و تفسیر فعالیت‌های آن‌ها، ترسیم آن‌ها در رفتارهای خوب و بد یادگیری و سپس ارائه بازخورد مناسب برای کمک به دانش‌آموزان در یادگیری بهتر، بسیار مفید خواهد بود. این امر اگر به خوبی انجام شود، علاوه بر تقویت محیط‌های مولد، همچنین به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا برای یادگیری‌های آینده آماده شوند (Jeong et al, 2010, p.81).

بنابراین با ظهور شرایط پیچیده و نامشخص کنونی در زمینه‌های مختلف در نهاد آموزش و پرورش، و ضرورت حرکت سازمان‌های آموزشی از جمله مدارس و هنرستان‌ها به سمت چالش‌های بزرگ و متنوع، اهمیت سرمایه‌گذاری در پرورش روحیه‌ی کارآفرینی و ارتقای مهارت‌ها و رفتارهای دوسوتوان در مدارس، که مناسب تغییر و تحولات منعکس شده از شرایط کنونی است، بیش از پیش خودنمایی می‌کند. سازمان‌های آموزشی باید با شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی و انجام اقدامات اثربخش در زمینه‌ی ایجاد مدارس کارآفرین و پرورش نیروی انسانی کارآفرین و راهی نمودن آنان به بازار کار، گام‌های بلندی در جهت پیشرفت جامعه بردارند. از جمله عوامل تسهیل کننده‌ی این فرایند، رفتارهای تولیدی معلمان است، که شرایط تطبیق و سازگاری دانش‌آموزان با چالش‌های ایجاد شده، در جهت موفقیت آموزش و بهبود عملکرد مدارس و هنرستان‌ها را فراهم می‌نماید. بررسی‌های متعدد نشان می‌دهد که، در مطالعات بسیاری هر یک از متغیرهای پژوهش حاضر به طور جداگانه و مستقل با متغیرهای مختلف دیگر مورد بررسی قرار گرفته است، به عنوان مثال، Khamseh & Ebrahimi Nejad (2022) در پژوهشی به بررسی تأثیر دوسوتوانی سازمانی بر قابلیت نوآوری پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد دوسوتوانی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر قابلیت نوآوری است و باعث تقویت قابلیت نوآوری در سازمان می‌شود. Abdissa et al (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی عملکرد سازمانی و ابعاد کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه‌ی عملکرد سازمانی با تمامی ابعاد کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری،

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

فعال بودن و ریسک‌پذیری معنی‌دار و مثبت است. به عبارتی عملکرد سازمانی با نوآوری رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. عملکرد سازمانی با فعال بودن رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. و عملکرد سازمانی با ریسک‌پذیری رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. Clauss et al (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی دوسوتوانی سازمانی با مزیت رقابتی با نقش میانجی چابکی استراتژیک پرداختند. نتایج نشان داد که دو بعد اکتشاف و بهره‌بردای در دوسوتوانی سازمانی، دارای تأثیر مثبت و معنادار بر چابکی استراتژیک است، و همچنین بر مزیت رقابتی سازمان‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. سازمان‌ها به منظور تداوم بقاء، باید طرفدار استراتژی اکتشاف در فرآیندهای نوآوری برای دستیابی به دانش، محصولات کاملاً جدید و خدمات باشند و با ترکیب استراتژی بهره‌برداری با چابکی استراتژیک به موفقیت دست یابند. Dela Rosa & Vargas (2021) در پژوهشی به مطالعه‌ی رابطه‌ی بهره‌وری معلمان (یکی از مؤلفه‌های رفتارهای تولیدی) با سبک‌های تدریس پرداختند. نتایج نشان داد بین بهره‌وری معلمان و سبک‌های تدریس رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و پرکاربردترین روش تدریس برای معلمانی که بهره‌وری بالایی دارند روش تدریس تلفیقی است. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین سبک‌های تدریس معلمان مختلف که دوره‌های آموزش عمومی، حرفه‌ای و تخصصی را اداره می‌کنند، تفاوت معناداری وجود ندارد. Erarslan & Altindag (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و دوسوتوانی سازمانی با یادگیری سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که توانایی دوسوتوانی سازمانی و مفهوم عدالت سازمانی تأثیر غیر مستقیم و مثبتی بر ادراک از یادگیری سازمانی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که سازمان‌ها با استفاده از دانش و مهارت‌های عمومی خود، اثربخشی فعالیت‌های نوآورانه خود را افزایش می‌دهند و قابلیت‌های اکتشافی و بهره‌برداری یک سازمان کمک قابل توجهی به پیشرفت شخصی کارکنان در سازمان می‌کند. Gomes et al (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی نوآوری در عملکرد سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی و گرایش به کارآفرینی پرداختند. نتایج نشان داد که نوآوری در عملکرد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر گرایش به کارآفرینی است و جهت‌گیری کارآفرینی محرک قوی برای نوآوری در عملکرد سازمانی است. همچنین قابلیت یادگیری سازمانی رابطه‌ی نوآوری در عملکرد سازمانی، با گرایش به کارآفرینی را میانجی‌گری می‌کند. Gopinath et al (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی دوسوتوانی سازمانی معلمان با هوش هیجانی و حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. یافته‌ها نشان داد که اثر تعدیل کننده‌ی هوش هیجانی در ارتباط بین دوسوتوانی سازمانی معلمان و حمایت سازمانی ادراک شده معنادار است. همچنین یافته‌ها نشان داد که دو بعد اکتشاف و بهره‌بردای در دوسوتوانی سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر می‌گذارد. این پژوهش همچنین اثر تعدیل کننده‌گی جزئی و رابطه‌ی مثبت بین دوسوتوانی سازمانی و هوش هیجانی و حمایت سازمانی ادراک شده را مورد تأیید قرار داد. Nasiri & Ghaderi sheykheeabadi (2021) در

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

پژوهشی به بررسی رابطه‌ی رهبری مثبت‌گرا و رهبری هوشمند با کارآفرینی مدارس با نقش میانجی خودکارآمدی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد رهبری مثبت‌گرا، رهبری هوشمند و خودکارآمدی معلمان اثر مثبت و معنادار بر کارآفرینی مدارس دارند. همچنین رهبری مثبت‌گرا و رهبری هوشمند بواسطه‌ی خودکارآمدی معلمان اثر مثبت و معنادار بر کارآفرینی مدارس دارند. Richter, Brunner & Richter (2021) در پژوهشی به درک وظایف شغلی مربیان معلم (یکی از مؤلفه‌های رفتارهای تولیدی) و رابطه‌ی آن با هویت حرفه‌ای و عملکرد تدریس آنان پرداختند. یافته‌ها دو برداشت متفاوت از وظایف شغلی را نشان داد: فرستنده و تسهیل‌کننده. همچنین نتایج وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین وظایف شغلی با هویت حرفه‌ای و عملکرد تدریس مربیان معلم را مورد تأیید قرار داد. مربیان معلمی که به عنوان تسهیل‌گر طبقه‌بندی شدند تمایل داشتند سطوح بالاتری از خودکارآمدی، رضایت شغلی، باورهای سازنده گرایانه در مورد آموزش و یادگیری را نشان دهند و از راهبردهای آموزشی مؤثرتری استفاده کنند. همچنین یافته‌ها نشان داد که شیوه‌های تدریس مربیان معلم ریشه در هویت حرفه‌ای آن‌ها دارد. Rodriguez-Pena (2021) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی عملکرد مالی و پویایی محیطی با کارآفرینی سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین عملکرد مالی و کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار است و جهت گیری کارآفرینی یک رابطه علی قوی و مثبت با سرمایه گذاری سازمانی دارد. علاوه بر این، سازمان‌ها عملکرد مالی خود را در صورت گرایش به کارآفرینی افزایش می‌دهند. علاوه بر این، رابطه‌ی مثبت و معناداری بین پویایی محیطی و عملکرد مالی سازمان‌ها با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. Swadi & Al-dalaien (2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی (شامل: پشتیبانی مدیریت عالی، فرهنگ سازمانی و رهبری تحول آفرین) بر گرایش کارآفرینی با نقش تعدیل کننده‌ی اندازه سازمان و تحصیلات مدیر سازمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که تأثیر ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینی مثبت و معنادار است. تحصیلات مدیر و اندازه سازمان نیز به طور مثبت تأثیر ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینی را تعدیل می‌کند. Utami & Vioreza (2021) در پژوهشی به مطالعه‌ی تأثیر بهره‌وری (یکی از مؤلفه‌های رفتارهای تولیدی) بر رضایت شغلی و غیبت از کار در معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که اولاً، رضایت شغلی تأثیر مستقیم و مثبتی بر بهره‌وری معلمان دارد. وقتی رضایت شغلی برآورده شود، بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. دوم، غیبت تأثیر مستقیم و منفی بر بهره‌وری معلمان دارد. این امر همچنین بیانگر آن است که بهره‌وری و پیشرفت سازمان به دلیل غیبت معلم کاهش می‌یابد. این منجر به این تصور می‌شود که سطح غیبت کمتر معلم باعث افزایش بهره‌وری آن‌ها می‌شود. سوم، رضایت شغلی تأثیر مستقیم و منفی بر غیبت می‌گذارد. وقتی معلمان از کار خود احساس رضایت کنند، به ندرت غیبت می‌کنند. Hassanzadeh Samarin, Seifollahi & Imanifard (2020) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در رابطه با دوسوتوانی سازمانی و هوش رقابتی پرداختند. یافته‌ها نشان داد دوسوتوانی سازمانی بر

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

سرمایه اجتماعی و هوش رقابتی تأثیر مثبت و معنادار دارد و سرمایه اجتماعی بر هوش رقابتی تأثیر معناداری دارد. Paramita, Anderson & Sharma (2020) در پژوهشی به مطالعه‌ی تأثیر آموزش حرفه‌ای معلم بر یادگیری ضروری کلاس درس با میانجی‌گری مدیریت رفتار در کلاس درس (یکی از مؤلفه‌های رفتارهای تولیدی) پرداختند. نتایج نشان داد آموزش حرفه‌ای معلم دارای تأثیر مثبت و معنادار بر یادگیری ضروری کلاس درس و مدیریت رفتار در کلاس درس است. مدیریت رفتار در کلاس درس دارای تأثیر مثبت و معنادار بر یادگیری ضروری کلاس درس است. همچنین مدیریت رفتار در کلاس درس رابطه‌ی بین آموزش حرفه‌ای معلم و یادگیری ضروری کلاس درس را میانجی‌گری می‌کند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که اکثر برنامه‌های مؤثر بر آموزش معلمان بر روی یک استراتژی خاص مانند ستایش رفتار خاص یا ترکیبی از چندین استراتژی مدیریت رفتار فعال متمرکز شده است. در حالی که توسعه‌ی محتوای با کیفیت برای برنامه‌ی یادگیری حرفه‌ای معلمان بسیار مهم است، همچنین استراتژی-های تدریس مؤثر برای تولید نتایج مورد انتظار، نیاز است. Shnejder et al (2020) در پژوهشی به توسعه‌ی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان (یکی از مؤلفه‌های رفتارهای تولیدی) و تأثیر آن بر رشد حرفه‌ای پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رشد حرفه‌ای آنان است. در واقع فعالیت آموزشی معلمان شایستگی‌هایی را مشخص می‌کند که در آن معلمان سطوح قابل قبولی از صلاحیت‌های حرفه‌ای را نشان می‌دهند (در زمینه ویژگی-های فردی، ارائه مبنای اطلاعاتی برای فعالیت، و توسعه‌ی یک برنامه‌ی فعالیت و تصمیم‌گیری آموزشی)، که شرایط لازم برای رشد حرفه‌ای معلمان ایجاد می‌کند، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها را بالا می‌برد و به آن‌ها کمک می‌کند تا نه تنها دلایل مشکلات حرفه‌ای خود را درک کنند بلکه جوهر انتظارات حرفه‌ای هر معلم را نیز شناسایی کنند. Mousavi (2018) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی دوسوتوانی سازمانی در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر هوشیاری کارآفرینانه پرداخت. یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا دارای تأثیر مثبت و معنادار بر دوسوتوانی سازمانی و هوشیاری کارآفرینانه است. دوسوتوانی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر هوشیاری کارآفرینانه است. همچنین نقش میانجی دوسوتوانی سازمانی در تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول‌گرا بر هوشیاری کارآفرینانه مورد تأیید قرار گرفت.

اما عدم وجود مطالعه‌ای که به طور هم‌زمان و منسجم رابطه‌ی سه متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس، کارآفرینی سازمانی، و رفتارهای تولیدی معلمان را مورد بررسی قرار دهد و غفلت از تأثیر این متغیرها بر موفقیت و بهبود عملکرد کمی و کیفی سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس و هنرستان‌ها، یکی از دلایل اصلی انجام این پژوهش می‌باشد. بنابراین اهمیت انتخاب هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان مکان پژوهش از آن جهت است که این هنرستان‌ها می‌توانند با کشف و بکارگیری فرصت‌ها و بهره‌برداری درست از این فرصت‌ها، ارائه‌ی آموزش‌های مورد نیاز، مطالعه‌ی بازار و بازارهای رقابتی، و روش‌های ایجاد

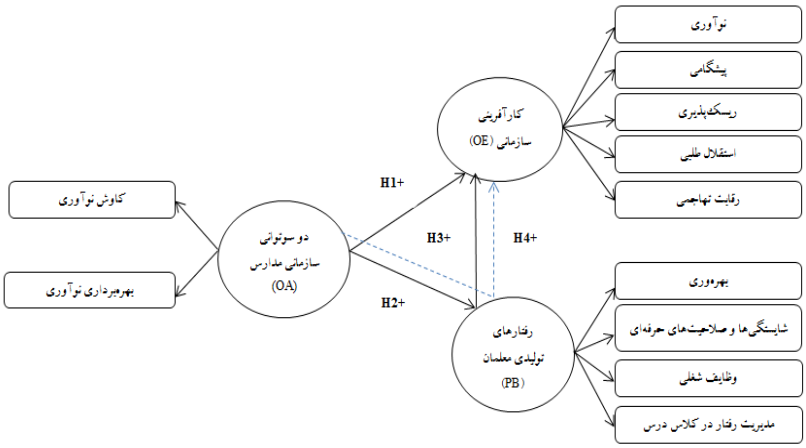
[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

کسب و کار، باعث تغییر نگرش از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای صفر به آموزش‌های کارآفرینی شده و موجب ارتقاء و اثربخشی این آموزش‌ها و تغییر جهت این آموزش‌ها از اشتغال از طریق سیستم مزدبگیری به سمت خود اشتغالی و کارآفرینی شوند. همچنین اهمیت انتخاب معلمان به عنوان جامعه‌ی پژوهش از آن جهت است که معلم در آموزش، نقش اصلی را دارد و معلم به عنوان محور فعالیت آموزشی، نقش‌آفرینی می‌کند. بنابراین ما در این پژوهش برآنیم تا به بررسی نقش دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری رفتارهای تولیدی معلمان بپردازیم.

در ادامه، با توجه به مبانی نظری و پیشینه موضوع، مدل مفهومی پژوهش در قالب سه متغیر و مبتنی بر چهار فرضیه طراحی و تدوین شد. در میان متغیرهای فوق یک ساختار مفهومی می‌توان قائل شد، سپس به بررسی و آزمون ساختار مفهومی پرداخت. با توجه به بررسی‌های انجام شده در مورد اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای ذکر شده در مطالعات سازمانی، دوسوتوانی سازمانی مدارس به عنوان متغیر مستقل، رفتارهای تولیدی معلمان به عنوان متغیر میانجی و در نهایت کارآفرینی سازمانی به عنوان متغیر وابسته تعیین شدند. بنابراین فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد، و مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه شد.

۱. دوسوتوانی سازمانی مدارس بر کارآفرینی سازمانی اثر دارد.
۲. دوسوتوانی سازمانی مدارس بر رفتارهای تولیدی معلمان اثر دارد.
۳. رفتارهای تولیدی معلمان بر کارآفرینی سازمانی اثر دارد.
۴. دوسوتوانی سازمانی مدارس بواسطه رفتارهای تولیدی معلمان بر کارآفرینی سازمانی اثر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]
[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش کمی و از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه‌ی معلمان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱ به تعداد ۶۶۹۴ نفر بودند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی برای انتخاب نمونه استفاده شد. بدین صورت که ابتدا تعداد معلمان به تفکیک جنسیت مرد (۳۰۷۱) و زن (۳۶۲۳) و موقعیت و پهنه‌بندی مناطق مدیریت و برنامه‌ریزی استان تهران شامل پنج منطقه (منطقه ۱ پهنه‌بندی شامل (مرد: ۳۷۴ و زن: ۲۷۸): شهرستان‌های ملارد، شهریار و شهر قدس؛ منطقه ۲ پهنه‌بندی شامل (مرد: ۴۰۹ و زن: ۳۲۳): شهرستان‌های اسلامشهر، چهار دانگه، بهارستان یک، بهارستان دو و رباط کریم؛ منطقه ۳ پهنه-بندی شامل (مرد: ۱۹۳۱ و زن: ۲۶۷۳): شهرستان‌های تهران و شمیرانات، ری یک، ری دو، کهریزک و فشافویه؛ منطقه ۴ پهنه‌بندی شامل (مرد: ۲۶۵ و زن: ۲۴۲): شهرستان‌های پاکدشت، پیشوا، ورامین، جواد آباد و قرچک؛ و منطقه ۵ پهنه‌بندی شامل (مرد: ۹۲ و زن: ۱۰۷): شهرستان‌های دماوند، رودهن، فیروزکوه و پردیس است) تهیه شد. سپس، نسبت معلمان مرد و زن در هر منطقه به دست آمد. تعداد معلمان مورد نیاز براساس نسبت مذکور به طور تصادفی براساس جنسیت و منطقه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد (در سطح آلفای ۰٫۰۵؛ مقدار خطای ۰٫۰۵ و نسبت P و q برابر با ۰٫۵)؛ بنابراین حجم نمونه برابر با ۳۶۴ نفر محاسبه شد.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی دوسوتوانی سازمانی چهارده گویه‌ای Jansen (2006) که براساس جامعه‌ی پژوهش با اهداف پژوهش حاضر انطباق یافت، استفاده شد. در بررسی مرحله اول براساس نظر اساتید مقدار CVR گویه‌های ۱۰ و ۱۱ پرسشنامه‌ی دوسوتوانی سازمانی Jansen (2006) پایین بود، بنابراین این دو گویه حذف شدند و سنجش براساس دوازده گویه انجام شد. این پرسشنامه در قالب دو بعد: کاوش نوآوری (گویه‌های۷-۱) و بهره‌برداری نوآوری (گویه‌های۱۲-۸) و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی(۰/۹۴۴) و ابعاد آن کاوش نوآوری(۰/۹۱۱) و بهره‌برداری نوآوری(۰/۹۲۶) گزارش شد که با توجه به ملاک حداقل(۰/۷۰) بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی است. جهت تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می‌توان گفت: شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار خی دو(۱۰۰/۷)، درجه آزادی(۵۳)، نسبت خی دو بر درجه آزادی(۱/۹)، RMSEA(0.048)، CFI(0.97)، GFI(0.93) و AGFI(0.92)، لذا می‌توان گفت: پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی دارای برازش مناسب و قابل قبول(روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه‌ها و مقادیر تی بارهای

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی دوازده گویه پرسشنامه در مرتبه اول و دو بار عاملی مرتبه دوم در سطح ۰/۰۵ هستند.

پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی رفتارهای تولیدی معلمان بیست و چهارگویه‌ای ایده گرفته از مدل رفتارهای ضد تولیدی معلمان از Hosainpoor Toolaazdehi et al (2016) و مدل صلاحیت‌ها و استانداردهای حرفه‌ای معلمان از Huntly (2008) در قالب چهار بعد: بهره‌وری (گویه‌های۵-۱)، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای (گویه‌های۱۴-۶)، وظایف شغلی (گویه‌های۱۹-۱۵) و مدیریت رفتار در کلاس درس (گویه‌های۲۴-۲۰) در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای تولیدی معلمان(۰/۹۴۴) و ابعاد آن: بهره‌وری(۰/۸۲۴)، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای(۰/۹۲۸)، وظایف شغلی(۰/۸۹۷) و مدیریت رفتار در کلاس درس(۰/۸۹۲) گزارش شد که با توجه به ملاک حداقل (۰/۷۰) بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای تولیدی معلمان است. جهت تعیین روایی پرسشنامه از نسبت روایی محتوایی، تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر آن بود که: نسبت روایی محتوا بدست آمده برای گویه‌ها در دامنه (۰/۶ تا ۰/۸۶۶) و نسبت روایی محتوای کل گویه‌ها (۰/۷۶۵۲) گزارش شد، که با توجه به حداقل مقدار CVR قابل قبول برای پانزده نفر متخصص که برابر با ۰/۴۹ است؛ می‌توان گفت پرسشنامه رفتارهای تولیدی معلمان از روایی محتوایی برخوردار است. با توجه به شاخص‌های کفایت تحلیل عاملی اکتشافی، مقدار شاخص KMO برابر با (۰/۹۳۲) که با توجه به معیار ۰/۶۰ مطلوب ارزیابی می‌گردد؛ همچنین مقدار شاخص بارتلت (۶۵۲۴/۷۱۶) با درجه آزادی ۲۷۶ در سطح ۰/۰۱ معنادار و بیانگر کفایت تحلیل عاملی می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی داده‌ها، و ماتریس عامل و گویه‌ها می‌توان گفت: چهار عامل با مقدار ویژه بیشتر از (۱) مشاهده شد که عبارتند از: بهره‌وری با مقدار ویژه بعد چرخش (۵/۵۹) و درصد واریانس خاص (۰/۲۳۳۱)، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای با مقدار ویژه بعد چرخش (۳/۷۵) و درصد واریانس خاص (۰/۱۵۶۶)، وظایف شغلی با مقدار ویژه بعد چرخش (۳/۶۵) و درصد واریانس خاص (۰/۱۵۲۴) و مدیریت رفتار در کلاس درس با مقدار ویژه بعد چرخش (۳/۱۶) و درصد واریانس خاص (۰/۱۳۱۶)، که در مجموع قادر به تبیین ۰/۶۷۳۸ واریانس رفتارهای تولیدی معلمان بودند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می‌توان گفت: شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار خی دو(۴۰۹/۴۲)، درجه آزادی(۲۴۸)، نسبت خی دو بر درجه آزادی(۱/۶۵)، RMSEA(0.051)، CFI(0.98)، GFI(0.94) و AGFI(0.93)، لذا می‌توان گفت: پرسشنامه محقق ساخته رفتارهای تولیدی معلمان دارای برازش مناسب و قابل قبول(روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه‌ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی بیست و چهار گویه پرسشنامه در مرتبه اول و چهار بار عاملی مرتبه دوم در سطح ۰/۰۵ هستند.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

و در نهایت پرسشنامه‌ی کارآفرینی سازمانی هفده گویه‌ای Hughes & morgan (2007) در قالب پنج بعد: نوآوری (گویه‌های۳-۱)، پیشگامی (گویه‌های۶-۴)، ریسک‌پذیری (گویه‌های۹-۷)، استقلال طلبی (گویه‌های۱۴-۱۰) و رقابت تهاجمی (گویه‌های۱۷-۱۵) در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرانباخ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (۰/۹۲۱) و ابعاد آن: نوآوری(۰/۸۹۳)، پیشگامی(۰/۸۱۱)، ریسک‌پذیری(۰/۸۷۱)، استقلال طلبی(۰/۸۹۷) و رقابت تهاجمی(۰/۷۶۹) گزارش شد که با توجه به ملاک حداقل (۰/۷۰) بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه کارآفرینی سازمانی است. جهت بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می‌توان گفت: شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار خی دو (۱۷۱/۴۲)، درجه آزادی (۱۱۴)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۵۰)، RMSEA(0.036)، CFI(0.98)، GFI(0.94) و AGFI(0.92)، لذا می‌توان گفت: پرسشنامه کارآفرینی سازمانی دارای برازش مناسب و قابل قبول(روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه‌ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی هفده گویه پرسشنامه در مرتبه اول و پنج بار عاملی مرتبه دوم در سطح ۰/۰۵ هستند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی، ماتریس همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزارهای SPSS.25 و LISREL10.30 استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول (۱) ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	دوسوتوانی سازمانی مدارس	رفتارهای تولیدی معلمان	کارآفرینی سازمانی
دوسوتوانی سازمانی مدارس	۱	-	-
رفتارهای تولیدی معلمان	*۰/۴۶۲	۱	-
کارآفرینی سازمانی	*۰/۶۵۰	*۰/۵۵۸	۱
میانگین	۳/۸۷	۳/۲۵	۴/۱۴

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

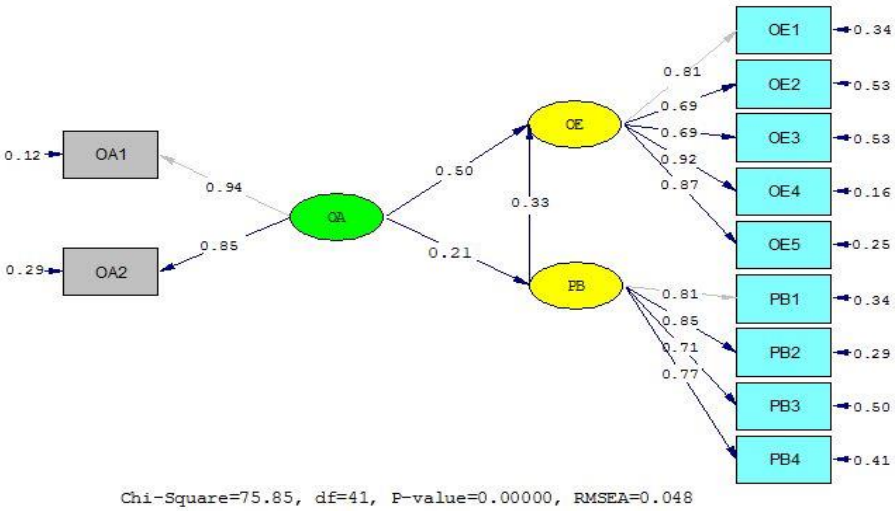
[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

انحراف استاندارد	۰/۸۲۲	۰/۸۲۱	۰/۷۰۷
کجی[1]	−۰/۴۴۵	−۰/۴۱۰	−۰/۴۳۴
کشیدگی[2]	۰/۲۹۲	۰/۲۵۵	۰/۴۰۹

*معنادار در سطح ۰/۰۵

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش بترتیب عبارتند از: دوسوتوانی سازمانی مدارس (۳/۸۷ و ۰/۸۲۲)؛ رفتارهای تولیدی معلمان (۳/۲۵ و ۰/۸۲۱) و کارآفرینی سازمانی (۴/۱۴ و ۰/۷۰۷). شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرها بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها در سه متغیر پژوهش در معلمان است.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی می‌توان گفت: متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس دارای همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با رفتارهای تولیدی معلمان (۰/۴۶۲) و کارآفرینی سازمانی (۰/۶۵۰) است. متغیر رفتارهای تولیدی معلمان دارای همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با کارآفرینی سازمانی (۰/۵۵۸) است. در شکل (۲) مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده و در شکل (۳) مدل تجربی با مقادیر شاخص T ارائه شده است.

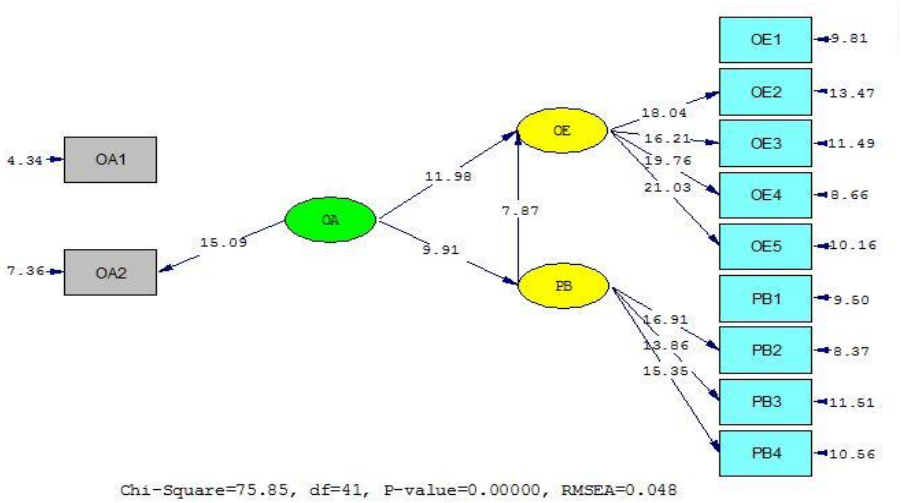


شکل ۲: مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده

دوسوتوانی سازمانی مدارس(OA)، رفتارهای تولیدی معلمان(PB)، کارآفرینی سازمانی(OE)

1. Skewness
2. Kurtosis

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]
[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]



شکل ۳: مدل تجربی با مقادیر شاخص T

دوسوتوانی سازمانی مدارس(OA)، رفتارهای تولیدی معلمان(PB)، کارآفرینی سازمانی(OE)

در جدول (۲) آزمون فرضیات پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	دوسوتوانی سازمانی مدارس	–	کارآفرینی سازمانی	۰/۵۰	۱۱/۹۸	تایید
۲	دوسوتوانی سازمانی مدارس	–	رفتارهای تولیدی معلمان	۰/۲۱	۹/۹۱	تایید
۳	رفتارهای تولیدی معلمان	–	کارآفرینی سازمانی	۰/۳۳	۷/۸۷	تایید
۴	دوسوتوانی سازمانی مدارس	رفتارهای تولیدی معلمان	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۶۹۳	۶/۱۸	تایید

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس با ضریب مسیر (۰/۵۰) و مقدار تی (۱۱/۹۸) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس با ضریب مسیر (۰/۲۱) و مقدار تی (۹/۹۱) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر رفتارهای تولیدی معلمان در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر رفتارهای تولیدی معلمان با ضریب مسیر (۰/۳۳) و مقدار تی (۷/۸۷) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است؛ و متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس بواسطه رفتارهای تولیدی معلمان (۰/۰۶۹۳) و مقدار تی (۶/۱۸)

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

دارای اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است. در جدول (۳) ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر کارآفرینی سازمانی ارائه شده است.

جدول ۳: ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته: کارآفرینی سازمانی		
	اثرات استاندارد شده		
	مستقیم	غیر مستقیم	کل
دوسوتوانی سازمانی مدارس	۰/۵۰	۰/۰۶۹۳	۰/۵۶۹۳
رفتارهای تولیدی معلمان	۰/۳۳	–	۰/۳۳
واریانس تبیین شده		۰/۳۶	
مقدار تی		۷/۳۴	

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: دوسوتوانی سازمانی مدارس دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۵۰)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۰۶۹۳) و اثر کل مثبت (۰/۵۶۹۳) و معنادار بر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است. رفتارهای تولیدی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۳۳) و معنادار بر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است. دوسوتوانی سازمانی مدارس با ضریب مسیر غیر مستقیم به واسطه رفتارهای تولیدی معلمان (۰/۰۶۹۳) دارای اثر مثبت و معنادار بر کارآفرینی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است. همچنین متغیرهای دوسوتوانی سازمانی مدارس و رفتارهای تولیدی معلمان قادر به تبیین ۳۶ درصد واریانس کارآفرینی سازمانی هستند، مقدار واریانس تبیین شده کارآفرینی سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۷/۳۴) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. شاخص‌های برازش مدل ساختاری عبارتند از: مقدار خی دو (۷۵/۸۵)، درجه آزادی (۴۱)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۸۵)، RMSEA(0.048)، CFI(0.97)، GFI(0.94) و AGFI(0.91) با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تائیدی پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری هستند. بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

بحث و نتیجه‌گیری

کارآفرینی یکی از محرک‌های اصلی شکوفایی اقتصادی و نیرو محرکه‌ای است که سازمان‌های آموزشی و مدارس را وادار می‌کند تا کارهای بیشتری انجام دهند، سریعتر حرکت کنند و حتی در مواجهه با ریسک بالا و نتایج نامطمئن از دیگر سازمان‌ها جلوتر بیفتند. بدون شک، پاداش‌های حاصل از کارآفرینی، به ویژه در عرصه‌ی آموزشی، می‌تواند بسیار عالی باشد. واضح است که نهاد آموزش و پرورش در مسیر حرکت به سوی آرمان‌های خود نیازمند دستیابی به این نتایج برای افزایش ظرفیت یادگیری عمیق و ایجاد و القای تعامل، شادی، انگیزه، اعتماد به نفس و احساس مفید بودن در بین دانش‌آموزان خواهد بود، که اثرات این نتایج بر اشتغال‌زایی تا حد زیادی مشهود است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری رفتارهای تولیدی معلمان انجام شد. نتایج آزمون فرضیه‌ی اول پژوهش نشان داد متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی است. این نتیجه با نتایج مطالعات Abdissa et al (2021)؛ Gopinath et al (2021)؛ و Mousavi (2018) همسو و هم جهت است. در تبیین نتیجه‌ی فوق می‌توان گفت: دوسوتوانی سازمانی منعکس کننده تنش یا تضاد تلاش‌های استراتژیک سازمان‌هایی است که با منابع محدود مواجه هستند، مانند توانایی دنبال کردن استراتژی‌های کاوش نوآوری و بهره‌برداری از نوآوری. این امر به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا از قابلیت‌های موجود بهره‌برداری کنند، در حالی که به طور همزمان از تلاش‌های انجام شده در توسعه قابلیت‌های جدید غافل نمی‌شوند (Du & Chen, 2018, p.44). در واقع مبادله دائمی بین تخصیص منابع سازمانی و حمایت از فعالیت‌های بهره‌برداری از یک سو و حمایت از کاوش منابع جدید از سوی دیگر، باعث تجدید منابع و درآمدزایی می‌شود (Van Lieshout et al, 2021, p.42). از طریق دوسوتوانی، توانایی مدارس برای کاوش و بهره‌برداری همزمان یک تمایز بسیار مهم بین موفقیت و شکست سازمانی در دستیابی به نوآوری بالا می‌رود (Posch & Garaus, 2020, p.5). کاوش نوآوری، توانایی مدارس را از طریق کشف دانش جدید و افزودن آن به دانش موجود، برای معرفی خدمات آموزشی جدید افزایش می‌دهد و بهره‌برداری نوآوری، بهره‌وری و قابلیت اطمینان مدارس را در جهت بهبود مستمر خدمات آموزشی موجود تقویت می‌کند (Khattak et al, 2021, p.1954-1955). از طرفی، دولت‌ها مدت‌هاست که آموزش کارآفرینی را برای دانش‌آموزان دبیرستان‌های حرفه‌ای به‌عنوان تلاشی برای افزایش تعداد کارآفرینان و همچنین برای غلبه بر بیکاری فارغ‌التحصیلان که هر سال در حال افزایش است، اجرا می‌کنند. آموزش کارآفرینی در مدارس با امید ایجاد انگیزه در فارغ التحصیلان حرفه‌ای برای خلاقیت و نوآوری در استفاده از پتانسیل محیط، تجارت و سایر موارد به عنوان پایه و اساس زندگی پس از فارغ التحصیلی از مدرسه ارائه می‌شود. برای حمایت از کارآفرینی در مدارس، مقررات همچنین مستلزم آن است که معلمان حرفه‌ای، شایستگی پرورش

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

فارغ التحصیلانی مستقل، خلاق، نوآور و قادر به ایجاد شغل داشته باشند (Yohana et al, 2021, p.34).

نتایج آزمون فرضیه‌ی دوم پژوهش نشان داد متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر رفتارهای تولیدی معلمان است. این نتیجه با نتایج مطالعات Khamseh & Ebrahimi Nejad (2022)؛ و Erarslan & Altindag (2021) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه‌ی فوق می‌توان گفت: وقتی معلمان در مدارس جوانب مثبت دوسوتوانی سازمانی را مدنظر قرار می‌دهند، بهره‌برداری از نوآوری‌های آموزشی را تسهیل می‌نمایند. گاهی حتی با افزایش مداوم نوآوری‌ها، این خدمات ممکن است در دراز مدت منسوخ شوند. در مقابل، کاوش نوآوری، نوآوری‌های رادیکال را تقویت می‌کند و ممکن است فرصت‌های جدیدی برای تولید دانش ایجاد کند (Wilms, Winnen & Lanwehr, 2019, p.589). بنابراین معلمی که در بسیاری از اشکال رفتار تولیدی درگیر است، با دستیابی به سطح معینی از نوآوری در عملکرد، بهره‌وری و کارایی بالایی در ارتباط با اثربخشی در سازمان ایجاد می‌نماید و در مدت زمان نسبتاً کوتاهی به موفقیت‌های زیادی دست می‌یابد (Jex & Britt, 2008, p.97). از طرفی ایجاد تعادل بین کاوش و بهره‌برداری از نوآوری در مدارس نیازمند ظهور رفتارهای تولیدی از طرف معلمان است. معلمان مولد به طور فعّال به جستجوی اطلاعات و فرصت‌ها برای بهبود امور می‌پردازند، آن‌ها منفعلانه منتظر نمی‌مانند که اطلاعات و فرصت‌ها به سمتشان حرکت کنند، بلکه هدف‌شان وارد کردن تغییر در سازمان آموزشی و مدرسه است. این تغییر می‌تواند شامل "تغییر در شرایط موقعیتی" از طریق معرفی روش‌های کاری جدید و تأثیرگذاری بر استراتژی سازمان آموزشی و مدرسه باشد؛ و یا "تغییر در وضعیت دانش‌آموزان" از طریق یادگیری مهارت‌های جدید برای انطباق با تقاضاهای آینده باشد (Bindl & Parker, 2011, p.571). بروز رفتارهای تولیدی از طرف معلمان کمک می‌کند تا در مدارس و کلاس‌های درس مجموعه‌ای از تمرینات متناسب با گروه خاص یادگیرندگان و اهداف مشخص تعیین شده، وجود داشته باشد (Golkova & Hubackova, 2014, P.478). رفتارهای تولیدی معلمان شامل رفتارهایی چون بهره‌وری در استفاده مؤثر از منابع سازمانی، سرمایه‌های انسانی و مالی در سازمان؛ وظایف شغلی با انجام موفق فعالیت‌ها و مسئولیت‌هایی که از طرف سازمان برای معلمان مشخص می‌شود؛ شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها، گرایش‌ها و شناخت‌های معلمان که باعث می‌شود فراگیران در جریان تعلیم و تربیت به بلوغ جسمی، فکری، اجتماعی، عقلی، عاطفی و معنوی برسند؛ و مدیریت رفتار در کلاس درس که انعکاسی از همه رفتارها و همچنین تصمیمات مثبتی است که در جهت تسهیل فرایند یادگیری در دانش‌آموزان از طرف معلم اتخاذ می‌شود، است.

نتایج آزمون فرضیه‌ی سوم پژوهش نشان داد متغیر رفتارهای تولیدی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی است. این نتیجه با نتایج مطالعات Dela Rosa & Vargas

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

(2021)؛ Richter, Brunner & Richter (2021)؛ Utami & Vioreza (2021)؛ و Shnejder et al (2020) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه‌ی مذکور می‌توان گفت: سازمان‌های آموزشی با سرمایه‌گذاری‌هایی که برای پیشرفت حرفه‌ای معلمان در مدیریت کلاس انجام می‌دهند باعث بهبود رفتارهای تولیدی معلمان در مدیریت رفتار در کلاس درس، و در نتیجه بهبود تجربه-های کلاسی دانش‌آموزان، و ایجاد فضای مثبت کلاسی می‌شوند. در چنین فضایی معلمان با بهره‌گیری از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای خود و با استفاده از روش‌های متنوع و جذاب آموزشی، کیفیت تعامل میان خود و دانش‌آموزان و دانش‌آموزان با یکدیگر را افزایش می‌دهند (Morris et al, 2010, p.15). این شرایط برای درک تأثیر ابتکارات آموزشی در ایجاد نمایه کارآفرینی کلیدی است. در چنین شرایطی، مسیر شناسایی دوره‌ها و برنامه‌های کارآفرینی برای دانش‌آموزان توسط معلمان و سیاست‌گذاران آموزشی مشخص می‌شود (Fayolle & Gailly, 2013, p.317). در واقع مطالعات مختلف نشان داده که تحقیقات مفهومی و تجربی بیشتری برای حمایت از کارآفرینی مورد نیاز است و مستندسازی روش‌شناسی و افزایش حجم پژوهش در مورد کارآفرینی مورد تأکید است (Cantu Gonzalez, Glasserman Morales & Ramirez Montoya, 2019, p.102) تا یک کارآفرین از طریق ریسک‌پذیری، نوآوری، پیشگامی، رقابت تهاجمی و استقلال طلبی بتواند به اهداف خود دست یابد. ریسک‌پذیری نشان دهنده پذیرش عدم قطعیت و ریسک ذاتی در فعالیت اصلی است و معمولاً با تعهد به نتایج و فعالیت‌های نامشخص، مشخص می‌شود. نوآوری نوعی سوگیری به سمت پذیرش و حمایت از خلاقیت و آزمایش، رهبری تکنولوژیک، تازگی و تحقیق و توسعه در توسعه دانش، خدمات و فرآیندها است. پیشگامی به چشم‌انداز آینده‌نگر مربوط می‌شود که در آن سازمان فعالانه به دنبال پیش‌بینی فرصت‌هایی برای توسعه و معرفی دانش جدید برای به دست آوردن مزایا و شکل دادن به جهت محیط است. رقابت تهاجمی شدتی را که یک سازمان برای رقابت انتخاب می‌کند و تلاش برای پیشی گرفتن از رقبا را نشان می‌دهد که منعکس کننده تعصب نسبت به رقبا و پیشی گرفتن است. استقلال طلبی اختیار و استقلالی است که به یک فرد یا تیم در سازمان داده می‌شود تا مفاهیم و چشم اندازهای کسب و کار را توسعه دهد و آن‌ها را تا مرحله تکمیل انجام دهد (Hughes & morgan, 2007).

نتایج آزمون فرضیه‌ی چهارم پژوهش نشان داد متغیر دوسوتوانی سازمانی مدارس بواسطه رفتارهای تولیدی معلمان دارای اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی است. این نتیجه با نتایج مطالعات Clauss et al (2021)؛ Gomes et al (2021)؛ Nasiri & Ghaderi (2021)؛ sheykheeabadi (2021)؛ Rodriguez-Pena (2021)؛ Swadi & Al-dalaien (2021)؛ Hassanzadeh Samarin, Seifollahi & Imanifard (2020)؛ و Paramita, Anderson & Sharma (2020) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه‌ی فوق

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

می‌توان گفت: سازمان‌های دو سویه سازمان‌هایی هستند که قادر به بهره‌برداری از شایستگی‌های موجود و همچنین کاوش در فرصت‌های جدید با همان مهارت، بهتر از دیگران هستند. دلیلش این است که این سازمان‌ها در همان زمان یا در طول زمان یا به واقع به طور همزمان، بر اینجا و اکنون و آینده تمرکز دارند (Wilms, Winnen & Lanwehr, 2019, p.589). سازمان آموزش و پرورش نیز در جهت دستیابی به دوسوتوانی سازمانی با توجه به پیشرفت‌های چشمگیری که در زمینه‌ی فناوری اطلاعات و ارتباطات و همچنین انقلاب دانش داشته است، نیازمند حضور معلمان ماهر و توانمند در انجام اثربخش وظایف شغلی است تا با رفتارهای تولیدی خود در انجام وظایفشان، فراگیران را در دستیابی به اهداف تحصیلی هدایت نمایند (Ranjan & Rahman, 2019, p.4). این معلمان برای پرورش دانش-آموزان کارآفرین به ارزیابی برنامه‌های کارآفرینی نیازمندند. این ارزیابی‌ها باید بر نیات کارآفرینی، مشخصات افراد، محیطی که در آن رشد یافته و تأثیر دانش کسب شده بر نیات آن‌ها متمرکز باشد. بنابراین دانش‌آموزان تجربیات یادگیری مثبت، تغییرات رفتاری، انگیزه بیشتر برای شروع یک کسب و کار، اعتماد به نفس بیشتر و توانایی در به اشتراک گذاشتن تجربیات خود و انتقال مهارت‌ها و دانش خود برای کمک به دیگران را دارند و معلمان حامی دانش‌آموزان در این امر هستند (Calvo, Morales & Wade, 2018, p.2). در واقع معلمان مهم‌ترین عامل تعیین کننده کارآیی در آموزش هستند. موفقیت دانش-آموزان در فرایند آموزش و یادگیری، توسط رفتارهای کاری معلمان آن‌ها تعیین می‌شود. علاوه بر این، بهره‌وری کاری معلمان تعیین کننده موفقیت فراگیران در سیستم‌های آموزشی است (Anisah, Gistituati & Rusdinal, 2020, p.395). بنابراین، یک برنامه آموزشی در زمینه کارآفرینی، با هدف کمک به دانش‌آموزان در راه‌اندازی کسب‌وکارهای جدید، می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا در عین حال مهارت‌های تفکر انتقادی، بصیرتی، اخلاقی و خلاقانه را توسعه دهند (Hadzigeorgiou, 2019, p.2; Haberberger, 2018, p.1053) و برای توسعه و انعطاف‌پذیری لازم است مهارت‌های کارآفرینی توسعه یابد (European Commission, 2020, p.1).

در ادامه، برای ارتقاء و بهبود دوسوتوانی سازمانی مدارس به عنوان یک متغیر مؤثر که دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معنادار بر کارآفرینی سازمانی است، پیشنهاداتی ارائه می‌شود: با عنایت به نقش مؤثر دوسوتوانی سازمانی مدارس در کارآفرینی سازمانی پیشنهاد می‌شود مدیران در مدارس با تشکیل کارگاه‌های آموزشی در زمینه‌ی آشنایی با مفهوم دوسوتوانی سازمانی و راهکارهای کاربردی در بکارگیری عملی این مفهوم در فعالیت‌های کلاسی به معلمان کمک کنند تا همواره از فرصت‌ها و شیوه‌های جدید آموزشی در جهت ایجاد مهارت‌ها و دانش جدید استفاده کنند و با ارائه طیف گستره‌تری از خدمات آموزشی به دانش‌آموزان، خدمات و فعالیت‌های ارائه شده به آن‌ها در محیط آموزشی را گسترش دهند. این امر باعث می‌شود تا معلمان مدارس با انعطاف‌پذیری در مقابل تغییرات، همواره چشم‌انداز مربوط به فعالیت‌های

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

آموزشی موجود در مدرسه را مورد پالایش قرار داده و روند ایجاد ایده‌ها و خدمات آموزشی جدید را بهبود بخشند و رفتارهای مبتنی بر دوسوتوانی سازمانی را در مدارس تقویت کنند.

از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در مدارس، رفتارهای تولیدی معلمان است که باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود معلمان مدارس با تسلط بر روش‌های مختلف و نوین تدریس و دانستن زمان و نحوه بکارگیری هر روش و با بکارگیری روش‌های تیمی و گروهی در تدریس کلاسی، تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان در زمینه آموزش را مورد توجه قرار دهند. همچنین با واگذاری مسئولیت-های کلاسی به دانش‌آموزان و شرکت دادن آن‌ها در بحث‌های گروهی، سخنرانی‌ها، ارائه‌ها و مناظره‌های کلاسی، مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی را در دانش‌آموزان تقویت کنند و با بکارگیری طیف گسترده‌ای از رفتارهای تولیدی به تربیت دانش‌آموزان مولد بپردازند. تمام این تلاش‌ها معلمان را به سوی خودارزیابی استراتژی‌ها و قابلیت‌های آموزشی خود، جهت برآورده کردن نیازهای دانش‌آموزان سوق می‌دهد.

در واقع با توجه به اهمیت کارآفرینی و آثار این پدیده در ایجاد و افزایش رشد اقتصادی، پیشرفت فناوری، تکنولوژی و تولید پیشنهاد می‌شود، معلمان در کلاس‌های درس به طور فعال به معرفی پیشرفت-ها و رویکردهای نوآورانه بپردازند و در روش‌های آموزشی خود خلاقانه عمل کنند. همچنین همواره در جستجوی ایده‌ها و روش‌های جدید انجام امور آموزشی باشند و دانش‌آموزان را نیز به این امر تشویق کنند تا از این طریق روحیه‌ی کارآفرینی را در بین دانش‌آموزان پرورش دهند. لازم به ذکر است که رسالت آموزش و پرورش دانش‌آموزان، بسیار وقت‌گیر و زمان‌بر است و با محدودیت‌های بی‌شماری همراه است. بنابراین شایسته است عوامل انسانی در سازمان‌های آموزشی و مدارس برای کسب موفقیت در دستیابی به این رسالت عظیم، شکیبا باشند.

در باب محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این مورد اشاره کرد که این مطالعه بر داده‌های بدست آمده از دیدگاه و تجربیات معلمان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای از جمله: هنرستان‌های دولتی، غیر دولتی، هیأت امنایی و کار و دانش استوار است. توصیه می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آینده به مطالعه و بررسی دیدگاه‌ها و تجربیات معلمان و مدیران سایر دبیرستان‌های دولتی و غیر دولتی متوسطه‌ی اول و دوم بپردازند.

تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول با عنوان "نقش رهبری هم‌افزا و نوآوری نظام‌یافته در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری دوسوتوانی سازمانی و رفتارهای تولیدی از دیدگاه معلمان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران" در دانشگاه بوعلی سینا همدان می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

[Downloaded from journaliea.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

منابع

- Abadli, R., Kooli, C., Otmani, A. (2020). Entrepreneurial culture and promotion of exporting in Algerian SMEs: Perception, reality and challenges. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 41(1)*, 227–240.
- Abdissa, G., Ayalew, A., Illes, C. B., & Dunay, A. (2021). Effects of Corporate Entrepreneurship Dimensions on Organizational Performance: Case of Small and Medium Enterprises in Holeta Town, Ethiopia. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(234),* 1-20.
- Anisah, A., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2020). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. Proceedings of the 2nd International Conference Innovation in Education, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 504(1),* 395-399.
- Balan, P., Maritz, A., & McKinlay, M. (2018). A structured method for innovating in entrepreneurship pedagogies. *Journal of Education and Training, 60(7/8),* 819-840.
- Bindl, U., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: forward thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Washington, DC, *Journal of American psychological association, 2(1),* 567-598.
- Calvo, S., Morales, A., & Wade, J. (2018). The use of MOOCs in social enterprise education: An evaluation of a North-South collaborative FutureLearn program. *Journal of Small Business & Entrepreneurship, 31(1),* 1–23.
- Cantu Gonzalez, V., Glasserman Morales, L. D., & Ramirez Montoya, M. S. (2019). Comportamiento metrico sobre evaluacion de la educacion en emprendimiento. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información, 33(79),* 99–117.
- Chew, S. (2016). The Importance of Teaching Effective Self-Assessment. Improve with Metacognition.
- Clauss, Th., Kraus, S., Kallinger, F. L., Bican, P. M., Brem, A., & Kailer, N. (2021). Organizational ambidexterity and competitive advantage: The role of strategic agility in the exploration-exploitation paradox. *Journal of Innovation & Knowledge, 6(2021),* 203–213.
- Dela Rosa, R. I., & Vargas, D. S. (2021). Teachers Productivity and Teaching Styles. Taken on the date (18 August 2022), Available at: https://ssrn.com/abstract=3816610
- Du, J., & Chen, Z. (2018). Applying Organizational Ambidexterity in strategic management under a "VUCA" environment: Evidence from high tech companies in China. *International Journal of Innovation Studies, 2(2018),* 42-52.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

- Erarslan, I., & Altındag, E. (2021). The effects of organizational ambidexterity and justice on organizational learning. *International Journal of Research in Business & Social Science, 10(1),* 1-14.
- European Commission. (2020). Commission Presents European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness, and Resilience. European Commission - Press release, 1-3. Taken on the date (24 April 2021), Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2013). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence. *Journal of Small Business Management, 51(1),* 315–328.
- Garcia-Gonzalez, A., & Ramirez-Montoya, M. S. (2021). Social Entrepreneurship Education: Changemaker Training at the University. *Journal of Higher Education, Skills and Work-based Learning, 11(5),* 1236-1251.
- Garcia-Gonzalez, A. & Ramirez-Montoya, M. S. (2020). Social Entrepreneurship Competency in Higher Education: An Analysis Using Mixed Methods. *Journal of Social Entrepreneurship,* 1-29. Taken on the date (30 August 2022), Available at: https://repositorio.tec.mx/handle/11285/636797
- Golkova, D., & Hubackova, S. (2014). Productive skills in second language learning. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences, 143(1),* 477 – 481.
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (2021). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Journal of Entrepreneurial, learning and innovation, 29(1),* 39-54.
- Gopinath, U. M., Nawaz, N., Gajenderan, V., & Balasubramaniyan, H. (2021). Antecedents of Emotional Intelligence: Perceived Organizational Support Impact on Ambidextrous Behavior of Standalone Business School Faculty. *Journal of Sustainability, 13(8227),* 1-12.
- Haberberger, C. (2018). A return to understanding: Making liberal education valuable again. *Journal of Educational Philosophy and Theory, 50(11),* 1052–1059.
- Hadzigeorgiou, Y. (2019). Reclaiming liberal education. *Journal of Education Sciences, 9(4),* 1-17.
- Hassanzadeh Samarin, T., Seifollahi, N., & Imanifard, M. (2020). Investigating the Mediating Role of Organizational Social Capital in Ambidexterity Leadership and Competitive Intelligence in Artavil Tire Company in Ardabil. *Journal of Entrepreneurship Development, 13(2),* 181-198. [in Persian]

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

- Hosainpoor Toolaazdehi, S., Zainaabaadi, H.R., Alimardaani, A., & Kord Firoozjaaee, F. (2016). The Evaluation of Current Conditions of Schools in Tehran in terms of Counterproductive Behaviors of Teachers. *Quarterly Journal of Education (QJOE), 32(1),* 117-144. [in Persian]
- Hughes, M., & Morgan, R. E. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growt. *Journal of Industrial Marketing Management, 36(5),* 651–661.
- Huntly, H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence. *Journal of The Australian Educational Researcher, 35(1),* 125-145.
- Jansen, J. J. P. (2006). Jansen organizational ambidexterity questionnaire. *Iran Management Research Group.* www.IMRG.ir [in Persian]
- Jeong, H., Biswas, G., Johnson, J., & Howard, L. (2010). Analysis of Productive Learning Behaviors in a Structured Inquiry Cycle Using Hidden Markov Models. Conference: Educational Data Mining 2010, The 3rd International Conference on Educational Data Mining, Pittsburgh, PA, USA, June 11-13, 2010, Proceedings, 81-90. Taken on the date (25 August 2022), Available at: https://www.researchgate.net/publication/221570522
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Productive Behavior in Organizations*. Chapter 4, University of Minnesota, 95-130.
- Khamseh, A., & Ebrahimi Nejad, F. M. (2022). Identify the impact of Organizational ambidexterity on innovation capability (Case Study: Companies Based in the Pardis Technology Park). *Journal of Entrepreneurship Knowledge, 1(1),* 25-40. [in Persian]
- Khattak, S. R., Fayaz, M., Rahman, Sh. U., Fayaz, M., & Asad Ullah, A. (2021). The University of Agriculture, Peshawar Organizational Ambidexterity, Organizational Learning Capacity, and market Orientation: Apossible Indicators of Organizational Performance. *Journal of Ilkogretim Online-Elementary Education Online, 20(4),* 1953-1961.
- Kooli, C. (2020). The philosophy of education in the Sultanate of Oman: Between conservatism and modernism. *Journal of Inderscience Enterprises Ltd, 13(3),* 233-245.
- Lackeus, M. (2020). Comparing the impact of three different experiential approaches to entrepreneurship in education. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 26(1),* 937–971.
- Manzi, B., Aderibigbe, J. K., & Chimucheka, T. (2019). Influence of perceived time and entrepreneurial skills constraints on entrepreneurship interest among final year undergraduate and honours students at the university of fort hare. *Journal of Reviews on Global Economics, 8(1),* 1466–1474.
- Morris, P., Raver, C. C., Millenky, M., Jones, S., & Lloyd, Ch. M. (2010). Making Preschool More Productive How Classroom Management Training

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

Can Help Teachers. The Foundations of Learning Demonstration, mdrc, Building Knowledge to Improve Social Policy, 1-97. Taken on the date (25 August 2022), Available at: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED514651.pdf

- Mousavi, F. (2018). *Examining the mediator role of Organizational Ambidexterity in the effect of Transformational leadership on Entrepreneurial Alertness (The case: Marun Oil & Gas Producing Company)*. Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz. [in Persian]
- Nasiri, f., & Ghaderi sheykheeabadi, M. (2021). Analysis of the correlation between positive leadership and smart leadership with school entrepreneurship: Teachers' self-efficacy mediating role Testing. *New Thoughts on Education, Journal of New Thoughts on Education, 16(4),* 237-258. [in Persian]
- Papadopoulos, T., Baltas, K. N., & Balta, M. E. (2020). The use of digital technologies by small and medium enterprises during COVID-19: Implications for theory and practice. *International Journal of Information Management, 55(1),* 1-4.
- Paramita, P. P., Anderson, A., & Sharma, U. (2020). Effective Teacher Professional Learning on Classroom Behaviour Management: A Review of Literature. *Australian Journal of Teacher Education, 45(1),* 61-81.
- Posch, A., & Garaus, Ch. (2020). Boon or curse? A contingent view on the relationship between strategic planning and organizational ambidexterity. *Journal of Long Range Planning, 53(2020),* 1-19.
- Portuguez Castro, M., Ross Scheede, C., & Gomez Zermeno, M. (2019). The impact of higher education in entrepreneurship and the innovation ecosystem: A case study in Mexico. *Journal of Sustainability, 11(2019),* 1-17.
- Pouladi, L. (2018). *Studying the relationship between Academic emotions, interpersonal and intrapersonal intelligences with student's procrastination*. Master's thesis, Payame Noor University, Tabriz Unit. [in Persian]
- Ramdan, M. R., Abd Aziz, N. A., Abdullah, N. L., Samsudin, N., Veer Singh, G. S., Zakaria, Th., Fuzi, N. M., & Yee Ong, Sh. Y. (2022). SMEs Performance in Malaysia: The Role of Contextual Ambidexterity in Innovation Culture and Performance. *Journal of Sustainability, 14(1679),* 1-18.
- Ranjan, N., & Rahman, N. (2019). Role of Teacher in Enhancing Learning Achievement of Child and Emphasis on Teacher Skill Development, Knowledge Building and ICT. 1-16. Taken on the date (27 August 2022), Available at: http://www.dhsekerala.gov.in/downloads/role_tech.pdf
- Rao, I., & Thakur, P. (2019). Knowledge workers, organisational ambidexterity and sustainability: a conceptual framework. *International Journal of Business Excellence, 19(3),* 415–428.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

- Richter, E., Brunner, M., & Richter, D. (2021). Teacher educators' task perception and its relationship to professional identity and teaching practice. *Journal of Teaching and Teacher Education, 101(1),* 1-10.
- Robinson, S., Neergaard, H., Tanggaard, L., & Krueger, N. (2016). New horizons in entrepreneurship education: From teacher-led to student-centered learning. *Journal of Education & Training, 58(1),* 661–683.
- Rodriguez-Pena, A. (2021). Assessing the impact of corporate entrepreneurship in the financial performance of subsidiaries of Colombian business groups: under environmental dynamism moderation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 10(16),* 1-27.
- Sanchez, J. C., Ward, A., Hernandez, B., & Florez, J. (2017). Educacion emprendedora: Estado del arte. *Journal of Propositos y Representaciones, 5(2),* 401–437.
- Shnejder, L., Khmelkova, M., Golovyatenko, T., Poliakova, M., & Doroshenko, O. (2020). Development of Professional Competence of Teachers as A Factor of The Education Quality Management in Preschool Institutions. *Theory and Practice of Project Management in Education: Horizons and Risks, SHS Web of Conferences, 79(1),* 1-6.
- Singh, J. P., Chand, P. K., Mittal, A., & Aggarwal, A. (2020). High-performance work system and organizational citizenship behaviour at the shop floor. *Benchmarking: An International Journal, 27(4),* 1369–1398.
- Stepniak, B. M. (2020). Professional Knowledge: An Analysis of the First Standard in the Virginia Standards of the Professional Practice of Teachers. Hollins University, Department of Education, Teaching Social Sciences. Taken on the date (26 August 2022), Available at: https://stepniak.step.hollins.edu › sites
- Swadi, A. F., & Al-dalaien, A. A. (2021). Impact of organizational entrepreneurship characteristics on entrepreneurial orientation: Moderating role of firm size and education. *Journal of Problems and Perspectives in Management, 19(3),* 478-487.
- Utami, P. P., & Vioreza, N. (2021). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction, 14(1),* 599-614.
- Vakili, F., Tahmasebi, N., Tahmasebi, S., & Tahmasebi, D. (2016). Role of Education in Entrepreneurship Development. The Academy of Environmental Biology, India, *Journal of Ecophysiology and Occupational Health, 16(3/4),* 78–87.
- Van Lieshout, J. W. F. C., van der Velden, J. M., Blomme, R. J., & Peters, P. (2021). The interrelatedness of organizational ambidexterity, dynamic capabilities and open innovation: a conceptual model towards a competitive advantage. *European Journal of Management Studies, 26(2/3),* 39-62.
- Vario, A. J. (2017). *Organizational Ambidexterity in Nonprofit Organizations:A Descriptive Case Study to Uncover The Innovative Practices of a New England–based Nonprofit Organization As Perceived by*

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]

KEY Organizational Decision Makers. Northeastern University College of Professional Studies of a New England, Doctorate Thesis, Business management group.

- Venugopal, A., Krishnan, T. N., Upadhyayula, R. S., & Kumar, M. (2020). Finding the microfoundations of organizational ambidexterity - Demystifying the role of top management behavioural integration. *Journal of Business Research, 106(2020),* 1-11.
- Wen, J., Sam, S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management, 81(1),* 120–130.
- Wilms, R., Winnen, L. A., & Lanwehr, R. (2019). Top Managers' cognition facilitates organisational ambidexterity: The mediating role of cognitive processes. *European Management Journal, 37(5),* 589-600.
- World Development Report. (2018). Teacher skills and motivation both matter (though many education systems act like they don't). 131-144. Taken on the date, (8 August 2022), Available at: https://openknowledge.worldbank.org
- Yohana,C., Rachma Dania, R. F., & Prihandono, D. (2021). Study of the Influence of Education and Literation of Entrepreneurship in Vocational High Schools: Indonesian Case. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 10(1),* 34-50.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2025-08-24]

[DOI: 10.61186/meo.12.2.175]