

Research Article

The Interrelationship of Social Responsibility, Professional Competence, Ethical Standards, and Entrepreneurship Among Elementary School Teachers

Faranak Mosavi^{*1}  Noorkhoda Veisi Deh Kabodi² 

1. Associate Professor, Department of Educational Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2. Ph.D Student in Educational Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran



Received: 23/12/2024
Revised: 09/02/2025
Accepted: 10/02/2025
PP: 49-61



Keywords:

Social Responsibility,
Professional Competence,
Ethical Standards,
Entrepreneurship

Abstract

Introduction: The aim of the present study was to investigate the relationship between social responsibility, professional competence, and ethical standards with the level of entrepreneurship among elementary school teachers in Kermanshah.

Methodology: This descriptive research utilized a correlational design. The statistical population consisted of approximately 283 elementary school teachers in the city, with the sample including 120 teachers selected through random sampling based on Morgan's formula. The instruments used in this study included Harrison Gaff's (1999) Social Responsibility Questionnaire, Etracht's (2002) Professional Competence Questionnaire, Rabiner's (2000) Ethical Standards Questionnaire, and the Entrepreneurial Behavior Questionnaire by Mogimi (1390).

Findings: The findings were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression methods. Results indicated a significant positive relationship between social responsibility and the level of entrepreneurship among teachers. Additionally, significant positive relationships were found between professional competence and the level of entrepreneurship, as well as between ethical standards and entrepreneurship. Furthermore, the variables of social responsibility, professional competence, and ethical standards were identified as predictors of teachers' entrepreneurship in that order.

Conclusion: Based on the findings of this study, it is essential to design educational programs focused on social responsibility for teachers. These programs should include workshops and continuous training that enhance teachers' professional and entrepreneurial skills. Moreover, creating collaborative environments between teachers and entrepreneurs can foster effective interactions and leverage practical experiences. The use of innovative teaching methods, such as simulation, will strengthen teachers' confidence and practical skills. Finally, continuous evaluation of these programs' impacts and the development of practical guides for entrepreneurship in education can lead to improved educational quality and positive outcomes within the educational community.

Citation: Mosavi F. Veisi Deh Kabodi N (2024). The Interrelationship of Social Responsibility, Professional Competence, Ethical Standards, and Entrepreneurship Among Elementary School Teachers, Journal of New approaches to learning management. Vol 1, No 1, pp 49-61.

***Corresponding Author:** Faranak Mosavi

Email: frnkmosavi@yahoo.com



©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری با کارآفرینی معلمان مدارس ابتدایی

فرانک موسوی*^۱، نور خدا ویسی ده کبودی^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
۲. دانشجو دکتری مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری با میزان کارآفرینی معلمان مدارس ابتدایی در شهر کرمانشاه بود.
روش شناسی پژوهش: این پژوهش به روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی این شهر بود که تعداد آنها حدود ۲۸۳ نفر برآورد شد. نمونه آماری شامل ۱۲۰ نفر از معلمان مذکور بود که از طریق نمونه گیری تصادفی و بر اساس فرمول مورگان انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی هاریسون گاف (۱۹۹۹)، توانایی شغلی اترخت (۲۰۰۲)، اخلاق مداری رابینر (۲۰۰۰) و رفتار کارآفرینانه در سازمان مقیمی (۱۳۹۰) می باشد.

یافته ها: یافته ها با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین مسئولیت پذیری اجتماعی و میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، رابطه مثبت و معناداری بین توانایی شغلی و میزان کارآفرینی معلمان و نیز بین اخلاق مداری و میزان کارآفرینی آنان مشاهده شد. به علاوه، متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری به ترتیب پیش بینی کننده کارآفرینی معلمان بودند.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های این پژوهش، طراحی برنامه های آموزشی مبتنی بر مسئولیت پذیری اجتماعی برای معلمان ضروری است. این برنامه ها شامل کارگاه ها و دوره های آموزشی مستمر هستند که به ارتقاء توانایی های شغلی و کارآفرینی معلمان کمک می کنند. همچنین، ایجاد بسترهای همکاری میان معلمان و کارآفرینان می تواند تعاملات مؤثری را فراهم آورد و از تجربیات عملی بهره برداری کند. استفاده از روش های آموزشی نوآورانه مانند شبیه سازی، اعتماد به نفس و مهارت های عملی معلمان را تقویت خواهد کرد. در نهایت، ارزیابی مستمر تأثیر این برنامه ها و تدوین راهنماهای عملی برای کارآفرینی در آموزش می تواند منجر به بهبود کیفیت آموزشی و نتایج مثبت در جامعه آموزشی شود.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲

شماره صفحات: ۴۹-۶۱

واژه های کلیدی:

مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی، اخلاق مداری، کارآفرینی

استناد: موسوی، فرانک. ویسی ده کبودی، نور خدا (۱۴۰۳) رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری با کارآفرینی معلمان مدارس ابتدایی، رهیافت های نوین مدیریت یادگیری. دوره اول شماره یک، پاییز ۱۴۰۳، شماره صفحات: ۴۹-۶۱

* نویسنده مسئول: فرانک موسوی

پست الکترونیکی: frnkmosavi@yahoo.com

مقدمه

در سال های اخیر، مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی در بخش های مختلف، از جمله آموزش، اهمیت بیشتری یافته است. مسئولیت پذیری اجتماعی به معنای تعهد افراد و سازمان ها به عمل برای نفع جامعه به طور کلی است. در زمینه آموزش، معلمان نقش حیاتی در شکل دهی به نسل های آینده دارند و مسئولیت پذیری اجتماعی آن ها می تواند تأثیر قابل توجهی بر شیوه های حرفه ای و رفتارهای کارآفرینانه شان داشته باشد. توانایی شغلی، که شامل مهارت ها و دانش معلمان است، عامل دیگری است که به نتایج مؤثر تدریس و یادگیری کمک می کند. معلمان با توانایی های حرفه ای بالاتر، احتمال بیشتری دارند که در فعالیتهای نوآورانه و کارآفرینانه ای که کیفیت آموزشی را بهبود می بخشد، مشارکت کنند. علاوه بر این، استانداردهای اخلاقی در آموزش به عنوان پایه ای برای اعتماد و صداقت در روابط معلم و دانش آموز عمل می کنند و بر فرآیند تصمیم گیری معلمان و تمایل آن ها به ابتکار عمل در فعالیتهای کارآفرینانه تأثیر می گذارند. تلاقی مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و استانداردهای اخلاقی چارچوبی را برای درک چگونگی تأثیر این متغیرها بر کارآفرینی معلمان مدارس ابتدایی ایجاد می کند. کارآفرینی در آموزش تنها به راه اندازی کسب و کارهای جدید محدود نمی شود؛ بلکه شامل توانایی نوآوری، سازگاری و پاسخگویی به نیازهای دانش آموزان و جامعه نیز می شود. بنابراین، بررسی رابطه بین این عوامل می تواند بینش های ارزشمندی در راستای تقویت ظرفیتهای کارآفرینی معلمان و در نتیجه، بهبود تجربه آموزشی ارائه دهد. پژوهش ها نشان داده اند که معلمانی که به مسئولیت پذیری اجتماعی پایبند هستند، تمایل بیشتری به نشان دادن روحیه کارآفرینی دارند، زیرا در تلاشند تا تغییرات مثبتی در محیط آموزشی خود ایجاد کنند. در سال های اخیر، توجه به اخلاق در رهبری و رفتار سازمانی به طور فزاینده ای در حوزه های مدیریتی و روانشناسی اجتماعی افزایش یافته است. با توجه به تأثیرات عمیق اخلاق بر رفتارهای فردی و سازمانی، اهمیت بررسی روابط میان رهبری اخلاقی و رفتارهای اخلاقی کارکنان، به ویژه در حوزه آموزش، بیش از پیش نمایان شده است (Shaw, 2020). رهبری اخلاقی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در شکل دهی به فرهنگ سازمانی و افزایش رضایت شغلی شناخته می شود (Brown & Treviño, 2006) از سوی دیگر، مسئولیت پذیری اجتماعی و توانایی شغلی به عنوان ویژگی های اساسی در رهبری، نقشی مهم در ترویج رفتارهای مثبت و کارآفرینی در میان معلمان ایفا می کنند (Aguinis & Glavas, 2012). تحقیقات نشان می دهند که رابطه مثبتی میان ادراکات اخلاقی و رفتارهای اخلاقی در محیط های کاری وجود دارد؛ در این راستا، مسئولیت پذیری اجتماعی می تواند به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر میزان کارآفرینی معلمان عمل کند. به عنوان مثال، مطالعه ای توسط رابینسون (۱۴۰۱) نشان داد که چالش های اخلاقی می توانند تأثیرات منفی بر رفتارهای کارکنان داشته باشند. همچنین، هونگ (۱۴۰۰) به این نکته اشاره کرده است که معلمان با هوش هیجانی بالا و مسئولیت پذیری اجتماعی، در مواجهه با چالش های آموزشی، بهتر عمل می کنند. علاوه بر این، توانایی شغلی معلمان نیز به عنوان عامل دیگری در شکل دهی به کارآفرینی آنها در نظر گرفته می شود. در واقع، افزایش توانایی شغلی می تواند به بهبود مهارت های کارآفرینی و خلاقیت در محیط های آموزشی کمک کند. با این حال، هنوز نیاز به تحقیقات بیشتری در زمینه ارتباطات پیچیده میان مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی، اخلاق مداری و کارآفرینی معلمان وجود دارد (John, 2021).

مسئولیت پذیری اجتماعی

مسئولیت پذیری اجتماعی به معنای تعهد فرد به انجام وظایف و نقش های اجتماعی خود است. این مفهوم به ویژه در زمینه آموزش و پرورش اهمیت دارد، زیرا معلمان به عنوان الگوهای اجتماعی باید به نیازهای جامعه پاسخگو باشند (Meyer, 2020). توانایی شغلی

توانایی شغلی به مهارت ها و دانش لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. در مورد معلمان، این توانایی شامل مهارت های تدریس، مدیریت کلاس و ارتباط با دانش آموزان و والدین است (Darling-Hammond, 2017).

اخلاق مداری

اخلاق مداری به ارزش‌ها و اصول اخلاقی که رفتار فرد را هدایت می‌کند، اشاره دارد. برای معلمان، رعایت اخلاق حرفه‌ای و ایجاد محیطی عادلانه و حمایتی برای دانش‌آموزان ضروری است (Lovat, 2017). کارآفرینی

کارآفرینی در زمینه آموزش به معنای توانایی معلمان در ایجاد و راه‌اندازی پروژه‌ها و نوآوری‌ها در کلاس درس یا جامعه است. این موضوع به توانایی‌های خلاقانه و ریسک‌پذیری معلمان وابسته است (Kuratko, 2016).

رابطه بین مفاهیم تحقیقات نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق مداری می‌توانند تأثیر مثبتی بر کارآفرینی معلمان داشته باشند. معلمانی که نسبت به جامعه و دانش‌آموزان خود مسئولیت‌پذیرند و دارای اخلاق قوی هستند، بیشتر به دنبال ایجاد محیط‌های نوآورانه و حمایتی هستند که به رشد و یادگیری دانش‌آموزان کمک می‌کند (Fayolle & Gailly, 2015).

این تحقیق به دنبال بررسی این روابط و تأثیرات متقابل آنها بر کیفیت رفتارهای کارآفرینانه در محیط‌های آموزشی است. فرضیه‌های پژوهشی شامل موارد زیر هستند:

بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

بین اخلاق مداری با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

کارآفرینی معلمان بر اساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری قابل پیش‌بینی است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی و از نظر اجراء، از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان کرمانشاه با تعداد حدود ۲۸۳ نفر می‌باشد. نمونه‌ای متشکل از ۱۲۰ نفر معلم، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان انتخاب شده‌اند. جامعه مورد نظر شامل معلمان از هر دو جنس و با تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس است و سن آن‌ها بین ۲۵ تا ۵۸ سال متغیر است.

ابزار پژوهش

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی هاریسون گاف (۱۹۹۹): این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال است که میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی افراد را ارزیابی می‌کند. نمره‌دهی بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای انجام می‌شود و پایایی آن در مطالعات مختلف بین ۰.۷۰ تا ۰.۹۱ گزارش شده است.

پرسشنامه اخلاق مداری رابینز (۲۰۰۰): این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال و ۴ بعد (اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان) است. نمره‌دهی بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای بوده و پایایی آن ۰.۸۷ گزارش شده است.

پرسشنامه توانایی شغلی اوترخت (۲۰۰۲): شامل ۲۵ سؤال و سه بعد ساختاری انگیزش شغلی است. پایایی این پرسشنامه بین ۰.۶۸ تا ۰.۹۱ متغیر است.

پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان رابینز (۲۰۰۲): این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال و نمره‌دهی بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای است. پایایی این پرسشنامه به طور متوسط ۰.۸۸ گزارش شده است.

پس از تهیه و آماده‌سازی پرسشنامه‌ها، آن‌ها به معلمان ارائه شد و توضیحات لازم در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به آن‌ها داده شد. معلمان پس از اعلام رضایت و اطمینان از محرمانه ماندن اطلاعات، پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها برای تحلیل آماری به نرم‌افزار SPSS منتقل شدند. در تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد. این روش‌شناسی به

منظور اطمینان از دقت و اعتبار نتایج پژوهش طراحی شده است و می‌تواند به عنوان یک مبنای علمی برای ارسال به مجلات معتبر مورد استفاده قرار گیرد.

یافته ها

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری با میزان کارآفرینی معلمان مرد و زن

متغیر	آزمودنی ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
مسئولیت پذیری اجتماعی	معلمان مرد	۸۱/۸۵	۱۳/۸۵	۶۵
	معلمان زن	۷۹/۹۸	۱۱/۴۹	۵۵
	کل معلمان	۸۰/۲۶	۱۲/۳۶	۱۲۰
توانایی شغلی	معلمان مرد	۶۹/۵۸	۱۴/۳۵	۶۵
	معلمان زن	۶۵/۶۲	۱۲/۲۵	۵۵
	کل معلمان	۶۷/۱۰	۱۳/۶۵	۱۲۰
اخلاق مداری	معلمان مرد	۱۲۰/۱۹	۱۴/۱۸	۲۰۸
	معلمان زن	۱۲۱/۷	۱۲/۳۲	۹۲
	کل معلمان	۱۲۰/۵۸	۱۳/۷۱	۳۰۰
اخلاق مداری در زمینه اخلاق	معلمان مرد	۳۴/۲۹	۵/۶۷	۲۰۸
	معلمان زن	۳۵/۵۴	۴/۶۹	۹۲
	کل معلمان	۳۴/۶۰	۵/۴۵	۳۰۰
اخلاق مداری در زمینه تعهد	معلمان مرد	۳۰/۵۶	۶/۴۱	۲۰۸
	معلمان زن	۳۱/۵۷	۶/۲۰	۹۲
	کل معلمان	۳۰/۸۱	۶/۳۵	۳۰۰
اخلاق مداری در زمینه عدالت سازمانی	معلمان مرد	۳۰/۹۱	۴/۶۱	۲۰۸
	معلمان زن	۳۰/۶۵	۵/۴۸	۹۲
	کل معلمان	۳۰/۸۵	۴/۸۲	۳۰۰
اخلاق مداری در زمینه وجدان کاری	معلمان مرد	۲۴/۴۱	۴/۰۸	۲۰۸
	معلمان زن	۲۴/۰۰	۴/۳۹	۹۲
	کل معلمان	۲۴/۳۱	۴/۱۵	۳۰۰
کارآفرینی	معلمان مرد	۴۴/۴۳	۹/۳۲	۱۰۹
	معلمان زن	۴۵/۰۲	۹/۸۵	۹۱
	کل معلمان	۴۴/۷۳	۹/۶۶	۲۰۰

پژوهش حاضر، شامل فرضیه های زیر است که هر فرضیه همراه با نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آن ارائه می گردد.

جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در مورد پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

سطح معنی داری	Z کولموگروف اسمیرنوف	نرمال بودن توزیع نمرات
۰/۱۲۷	۱/۱۷	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۲۱۶	۱/۰۵	توانایی شغلی
۰/۰۷۶	۱/۲۷	اصول اخلاقی
۰/۳۵۸	۰/۹۲۶	اخلاق
۰/۶۷۵	۰/۷۲۲	تعهد
۰/۲۱۴	۱/۰۵	عدالت سازمانی
۰/۳۹۲	۰/۹۰۰	وجدان کاری
۰/۱۴۳	۱/۱۴	کارآفرینی

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها رعایت شده است. پس از بررسی پیش فرض های تحلیل رگرسیون، فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

فرضیه اول: بین مسئولیت پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضرایب همبستگی ساده بین مسئولیت پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
کارآفرینی	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۱۲۰

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود بین مسئولیت پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=0/41$). بنابراین فرضیه اول تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان بالاتر باشد به همان اندازه با میزان کارآفرینی آنان نیز افزایش پیدا می کند. فرضیه دوم: بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب همبستگی ساده بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
کارآفرینی	توانایی شغلی	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	۱۲۰

همان طوری که در جدول ۴ ارائه شده است بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود ($p=0/0001$ و $r=0/63$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش توانایی شغلی معلمان، میزان کارآفرینی معلمان افزایش یافته است.

فرضیه سوم: بین اخلاق مداری با کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق مداری با کارآفرینی کارکنان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
کارآفرینی	اخلاق مداری	۰/۵۶	۰/۰۰۱	۱۲۰
	اخلاق	۰/۴۷	۰/۰۰۱	
	تعهد	۰/۳۹	۰/۰۰۱	
	عدالت سازمانی	۰/۴۶	۰/۰۰۱	
	وجدان کاری	۰/۴۵	۰/۰۰۱	

همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می شود بین اخلاق مداری با کارآفرینی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/001$ و $r=0/56$). بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه اخلاق مداری معلمان بالاتر باشد به همان اندازه، کارآفرینی آنان افزایش پیدا کرده و بالعکس.

همچنین بین اخلاق مداری در زمینه های اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری با کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. به عبارت دیگر، با افزایش اخلاق مداری در زمینه های نگرانی اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری با افزایش کارآفرینی آنان همراه شده است.

فرضیه چهارم: مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری توان پیش بینی کارآفرینی معلمان را دارند.

جدول ۶: رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین (مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اصول اخلاقی) با کارآفرینی معلمان با روش ورود همزمان و مرحله ای

$\hat{\beta}_j$	متغیرهای پیش بین	R	R^2	F	p=	β	t	p=
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۶۸	۰/۴۶	۲۴/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴	۹/۰۱۹	۰/۰۰۰۱
	توانایی شغلی					۰/۳۳	۸/۰۱	۰/۰۰۰۱
	اصول اخلاقی					۰/۲۹	۵/۰۱۹	۰/۰۰۰۱
R ²	۱- مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۳۴	۰/۱۲	۱۲/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۴۷	۶/۲۵	۰/۰۰۰۱
	۲- توانایی شغلی	۰/۴۹	۰/۲۴	۱۹/۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹	۵/۶۱	۰/۰۰۰۱
						۰/۳۷	۵/۲۷	۰/۰۰۰۱
	۳- اصول اخلاقی	۰/۴۹	۰/۲۴	۱۹/۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	۴/۳۸	۰/۰۰۰۱
						۰/۳۶	۵/۳۲	۰/۰۰۰۱
						۰/۲۴	۳/۵۵	۰/۰۰۰۱

همان طوری که در جدول ۶ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی کارآفرینی سازمانی معلمان از روی متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری، معنی دار می باشد ($p < 0/0001$ و $F=24/51$). متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی با ضریب بتای ۰/۳۴، متغیر توانایی شغلی با ضریب بتای ۰/۳۳ و متغیر اخلاق مداری با ضریب بتای ۰/۲۹ می توانند به طور مثبت و معنی داری کارآفرینی معلمان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۶۸٪ از واریانس کارآفرینی

معلمان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری به ترتیب پیش بینی کننده کارآفرینی معلمان می باشند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به منظور رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری با میزان کارآفرینی معلمان مدارس ابتدایی انجام گرفت. در زیر به تبیین فرضیه های پژوهش پرداخته می شود:

فرضیه اول: بین مسئولیت پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین مسئولیت پذیری اجتماعی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان بالاتر باشد به همان اندازه با میزان کارآفرینی آنان نیز افزایش پیدا می کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای فتاح؛ علیزاده رنجبر (۱۳۹۹)، جعفری (۱۳۹۹)، مطیعی (۱۳۹۸)، کریمی (۱۳۹۸)، آوارسین و خدیوی (۱۳۹۷)، حاجلو (۱۳۹۷)، کاستلیوس (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کاستلیوس (۲۰۲۰)، خوزه لوپز و همکاران (۲۰۲۰)، نلسون و کوئیک (۲۰۱۸)، گلدبرگ وهیلر (۲۰۱۴) همسو و هماهنگ می باشد.

در تبیین این نتیجه این فرضیه می توان گفت که آموزش پایه اصلی پیشرفت علمی و فنی در دنیای مدرن است. تمدنی که امروز بشریت به آن می بالد در واقع حاصل انباشت تجربه و انتقال آن از نسلی به نسل دیگر از طریق آموزش است و عدم دستیابی کشور به ویژگی های لازم یک جامعه علمی دلیل اصلی این امر است. باید پیدا شود نظام آموزشی خودخواهی است و قطعاً می تواند با رفع موانع و مشکلات جامعه در همه زمینه ها به موفقیت های بزرگی دست یابد و بنابراین، به دلیل اهمیت نظام آموزشی، ارکان اصلی این نظام، یعنی معلمان باید در تمام مقاطع تحصیلی اعم از ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مورد توجه ویژه قرار گیرند، زیرا معلمان ورزش اگر از بیماری های جسمی رنج می برند. در زندگی حرفه ای و از نظر روانی، رضایت خود را از زندگی و کار از دست می دهند و نظام آموزشی از عناصر اصلی خود محروم می شود. در زمینه ارتباط معلم و شاگرد و حتی سایر عناصر تشکیل دهنده با مشکلات جدی مواجه است. این سیستم و در نتیجه برای اهداف خاص خود کار نمی کند. در نهایت، جلب رضایت معلمان و افزایش علاقه آنها به کارشان بسیار مهم است و به طور کلی هر سازمانی به دنبال شناخت نگرش کارکنان نسبت به کار است و زمانی که این نگرش ها به وضوح بیان شود، سازمان ها می توانند اطلاعات مفیدی برای مدیریت منابع انسانی به دست آورند. در تمام جنبه های تحقیقات تجاری بیشترین اندازه گیری متغیر سازمانی است و کاربردی است؛ همچنین می توان استدلال کرد که در طول تغییر سازمانی، معلمان مسئولیت پذیری مؤثر می توانند مانعی برای تغییر باشند، زیرا آنها به مجموعه ای از اهداف و ارزش ها مسئولیت پذیری هستند و نمی توانند بر تردیدهای رایج غلبه کنند. در نتیجه می توانند این تغییرات را تحمل کند. با این حال، سازمان ها می توانند مسئولیت پذیری سازمانی معلمان خود را با ارائه شیوه های کاری معقول به روشی مقرون به صرفه افزایش دهند. برای اینکه معلمان مسئولیت پذیری بمانند، باید احساس کنند که توسط مدیریت ارزشمند هستند و به رسمیت شناخته می شوند. اخیراً نگرش کلی مسئولیت پذیری شغلی به عنوان عامل مهمی در درک، درک و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به ماندن در محل کار ذکر شده است. مسئولیت پذیری و پایبندی، مانند رضایت، دو رابطه نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت تأثیر می گذارند. همچنین، مسئولیت پذیری و پایبندی می تواند منجر به نتایج مثبت بسیاری شود؛ همچنین مسئولیت پذیری کارکنان یکی از موضوعات اصلی و مهمی است که مدیران و کارکنان سازمان ها به دنبال بهبود آن هستند. از اواسط قرن بیستم، علاقه قابل توجهی به درک مسئولیت پذیری اجتماعی وجود داشته است و تلاش زیادی برای تجزیه و تحلیل این موضوع انجام شده است. نتایج این مطالعه تایید می کند که مسئولیت پذیری اجتماعی با بسیاری از رفتارهای کاری کارکنان مرتبط است. در این میان مسئولیت پذیری به کار تأثیر بالقوه و قابل توجهی بر کارآفرینی سازمان دارد.

فرضیه دوم: بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین توانایی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. به عبارت دیگر، با افزایش توانایی شغلی معلمان، میزان کارآفرینی معلمان آنان افزایش یافته است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای فتاح؛ علیزاده و رنجبر (۱۳۹۹)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۹)، سعیدی و همکاران (۱۳۹۹)، مظلومی و همکاران (۱۳۹۸)، لیوس (۲۰۱۸)، مارک (۲۰۱۸)، هافمن و اسکراو (۲۰۱۷) همسو و هماهنگ است.

در توضیح نتایج فرضیه دوم می توان گفت افرادی که دارای روحیه کارآفرینی در سازمان های بزرگ، پیچیده و مستقر هستند، کارآفرینان درون سازمانی هستند. با ایجاد نوآوری ها به عنوان منبع اصلی تحول و عامل تحول در سازمان های اداری برجسته می شوند. کارآفرینان درون یک سازمان، علاوه بر ایجاد تغییر و تحول در سازمان ها، در جایی مؤثر هستند که افراد نیاز به تغییر سازمانی و اغلب تغییرات نوآورانه را شناسایی و تعریف کنند. کارآفرینان درون سازمان محیطی را فراهم می کنند که در آن تغییر می تواند موفقیت آمیز باشد و از اجرای تغییرات پایدار حمایت کند. نکته ای که در اینجا باید به آن توجه کرد این است که در حالی که کارآفرینان مستقل سازمانی را برای بهره برداری از یک ایده جدید ایجاد می کنند، کارآفرینان درون سازمانی فضای جدیدی را در سازمان موجود برای تقویت، رشد و توسعه این ایده ها فراهم می کنند. در عمل، این اثربخشی به تمایل سازمان برای پذیرش ریسک و تغییر اشاره دارد. بنابراین مهمترین، کمیاب ترین و استراتژیک ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، کارآفرینان و مدیران تجاری آن جامعه و سازمان هستند؛ توانایی کاری می تواند منبع موثری برای افزایش کارآفرینی باشد. امروزه در زمینه آموزش در مورد توانایی ها و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی و همچنین ارتباط لازم بین عملکرد آموزشی و تولیدی یک سازمان و قوت و ضعف توانایی های کارکنان بحث های زیادی شده است. اعضای آن مدارس مورد بحث قرار گرفت. توانایی ها عامل ایجاد انرژی و حرکت موجودات از جمله انسان هستند. زیرا توانایی انسان را وادار می کند تا به وظیفه خود پایبند باشد، کار را جدی و با نشاط انجام دهد. از این طریق می تواند به راحتی به اهداف و خواسته های خود از جمله اهداف ساده و پیچیده دست یابد؛ سازمان ها برای دستیابی به اهداف سازمانی خود نیاز به شناخت عملکرد و قابلیت های نیروی کار خود دارند تا عملکرد خود را بهبود بخشند و تغییرات مثبتی را در سازمان ایجاد کنند. چگونگی کار به آنها کمک می کند. اگر سیستم ارزشیابی به خوبی طراحی و اجرا شود، وسیله ای مطمئن برای افزایش نوآوری در سازمان، شناسایی کارکنان توانمند و قوی و پاداش دادن به آنها برای ایجاد توانایی برای شناسایی نیازهای آموزشی، ایجاد توانایی در معلمان برای عملکرد است. قوانین و مقررات، و همچنین بهبود مهارت های شخصی کارکنان. همچنین اگر فرآیند ارزیابی به درستی انجام شود و بازخوردهای لازم به کارکنان و مدیران داده شود، منجر به ارتقای توانایی کاری در هر سازمانی خواهد شد. فرضیه سوم: بین اخلاق مداری با کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین اخلاق مداری با کارآفرینی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه اخلاق مداری معلمان بیشتر باشد به همان اندازه، کارآفرینی آنان افزایش پیدا خواهد کرد و بالعکس. همچنین بین اخلاق مداری در زمینه های نگرانی اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری با کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. به عبارت دیگر، با افزایش اخلاق مداری در زمینه های نگرانی اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری با افزایش کارآفرینی آنان همراه شده است. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات حسنوی و رمضان (۱۴۰۰)، فرهنگ و همکاران (۱۴۰۰)، برهانی و همکاران (۱۴۰۰)، بهنام جام (۱۳۹۹)، شاتو (۲۰۲۰)، باتلر (۲۰۲۰)، رابینسون (۲۰۱۹)، پتی جان (۲۰۱۸) همخوانی و همسویی دارد.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که رویکرد به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات تحلیل رفتار سازمان های امروزی است. نماد بیرونی سازمان ها با رفتار اخلاقی آن ها شکل می گیرد که مجموعه ای از ارزش های اخلاقی متفاوتی است که در آن سازمان ها ظاهر و رشد می کند. اخلاق در سازمان به عنوان یک نظام ارزشی تعریف می شود که بر اساس آن جنبه های خوب و بد یک سازمان تعریف می شود و آنچه بد است با آنچه خوب است متفاوت است. به طور کلی ویژگی های اخلاقی خاصی در ابعاد شخصیتی وجود دارد که تفکر، گفتار و رفتار افراد را شکل می دهد. چه بسا اگر افراد یکسان در یک موقعیت و موقعیت در سازمان قرار گیرند، عواملی باعث شود که آنها متفاوت از بعد فردی فکر، گفتار و رفتار کنند و این خصوصیات انسانی بر اثربخشی و کارایی سازمان تأثیر بگذارد. افراد به صورت فردی یا گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عوامل مزیت رقابتی، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کمیت و کیفیت کارشان و بر این اساس، عملکرد سازمان هستند. به همین دلیل موفقیت آن تأثیر زیادی دارد. بنابراین توجه به اخلاق مداری برای سازمان ها یک ضرورت مطلق است، اخلاق کاری با تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلافات و تعارضات، افزایش فضای تفاهم و همکاری و همچنین کاهش هزینه های ناشی از کنترل بر کارایی تأثیر می گذارد. علاوه بر این، هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری معلمان را افزایش می دهد که منجر به افزایش اثربخشی فردی و گروهی می شود. حفظ اخلاق در برخورد با ذی نفعان داخلی و خارجی، مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش تنوع را افزایش می دهد. افزایش سودآوری و مزیت رقابتی. لذا مدیران باید در جهت افزایش اخلاق

مداری اقداماتی انجام دهند. از دیدگاه معلمان به میزان قانونی بودن فعالیت های سازمان، رعایت عدالت در نظام گزینش و استخدام، دستمزد و حقوق، پاداش و ترفیحات توجه کنند. ایجاد منشور اخلاقی سازمان، اقدامات کاری صحیح و منسجم با اراده و حساسیت جامعه: اجرای برنامه های آموزشی اخلاق برای مدیران و معلمان به ویژه در مواردی مانند رعایت اخلاق مداری توسط مدیران سازمان ها. یکی از اقداماتی است که سازمان ها می توانند در این زمینه انجام دهند و اینکه آیا اجرای آن پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان دارد می تواند منجر شود. سلامت اداری را می توان یک پیامد مثبت و فساد اداری را یک پیامد منفی دانست. فساد اداری به اقداماتی اطلاق می شود که در نتیجه استفاده از قدرت و اختیارات دولت یا سازمان های دولتی برای منافع مالی شخصی یا گروهی صورت می گیرد. نتایج فساد اداری به طور طبیعی در تضاد با منافع و مصالح مردم است؛ از سوی دیگر، در یکی از مطالعات خارجی، پیامدهای سلامت اداری به شرح زیر است: سلامت مالی، سودآوری سازمان، دسترسی به محصولات و بازارهای جدید، مشارکت معلمان در تصمیم گیری های سازمانی، ارزیابی مشارکت معلمان. در محل کار، توسعه معلم، یادگیری مستمر، ارتباط موثر با مشتریان سازمان، اهداف روشن، مدیریت عملکرد و ارتقای معلم.

فرضیه چهارم: مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری توان پیش بینی کارآفرینی معلمان را دارند. نتایج نشان داد رگرسیون پیش بینی کارآفرینی سازمانی معلمان از روی متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری، معنی دار می باشد. متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی با ضریب بتای ۰/۳۴، متغیر توانایی شغلی با ضریب بتای ۰/۳۳ و متغیر اخلاق مداری با ضریب بتای ۰/۲۹ می توانند به طور مثبت و معنی داری کارآفرینی معلمان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۶۸٪ از واریانس کارآفرینی معلمان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی شغلی و اخلاق مداری به ترتیب پیش بینی کننده کارآفرینی معلمان می باشند.

در تبیین فرضیه چهارم می توان گفت که دستیابی به اهداف امروز سازمان ها به عملکرد صحیح نیروهای انسانی شاغل در آنها مربوط می شود که در سازمان های آموزشی مانند مدارس اهمیت بیشتری دارد. اگر نشاط در زندگی، کار و تحصیل نباشد، راندمان کار کاهش می یابد. روح انسان نیاز به سرگرمی دارد. بدن زندگی و شادی، وظایف روزانه به خوبی سازماندهی نشده است. فرسودگی شغلی باعث نارضایتی کارکنان می شود و بر سایر زمینه های زندگی از جمله اجتماعی، شخصی و خانوادگی تأثیر منفی می گذارد. کارآفرینی یکی از مهمترین جنبه های روابط کارکنان در هر سازمانی است که دارای اهمیت فراوانی است و پیامدهای بسیاری دارد. بنابراین توانایی فرآیندی روانی و چندوجهی است که رفتار افراد را به سمت اهداف بهینه سوق می دهد و بازده کاری احساس خوشایند، مثبت و خوشایندی است که کارکنان آموزشی نسبت به کار خود دارند. اینکه توانایی تا چه اندازه عملکرد کارکنان را تعیین می کند و چگونه این دو باعث افزایش مسئولیت پذیری کارکنان به کار و سازمان می شوند، یکی از موضوعات مهم در دنیای امروز است. هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد، مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در سازمان است. اگر توانایی، عملکرد و روحیه این نیرو را داشته باشد، توان، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار می گیرد. کارکنان همواره با استفاده از تجربیات علمی سعی در ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان دارند. بهبود و بازسازی سازمانی فرآیندی است که در آن از دانش و عملکردهای علوم رفتاری برای کمک به بهبود عملکرد استفاده می شود. به طور کلی هدف از توسعه منابع انسانی فراهم کردن شرایط مناسب برای سازمان برای تولید بهترین افراد است. زیرا امروزه حضور کارکنان فرهیخته و ارزشمند مهمترین عامل موثر و موفق هر سازمانی است همچنین به دلیل وجود افکار و احساسات عامل یا نیروی انسانی باید برای رسیدن به هدف تعیین شده در هر سازمانی آگاه باشد. سازمانی است که با آن دانش درگیر می شود تا نقاط قوت و ضعف خود را بیاموزد و سپس برای موثرتر کردن آن اقدام کند. از طرفی دیگر سازمان ها برای دستیابی به اهداف خود نیازمند شناخت سبک کارآفرینی و توانمندی نیروهای خود برای بهبود کارآفرینی و ایجاد تغییرات مثبت در سازمان هستند. رضایت شغلی ابزاری است که به سازمانها (شناخت سطوح عملکرد و ارزیابی عملکرد کارکنان) و آموزش منابع انسانی در راههای کارآفرینی کمک می کند. اگر سیستم ارزیابی به درستی طراحی و اجرا شود، وسیله ای مطمئن برای افزایش نوآوری در سازمان، شناسایی کارکنان توانمند و قوی و پاداش دادن به آنها برای ایجاد توانایی برای شناسایی نیازهای آموزشی، تشویق کارکنان به رعایت قوانین و الزامات است. تدارکات و ظرفیت سازی افراد کارمند محسوب می شوند. همچنین اگر فرآیند ارزیابی به درستی انجام شود و بررسی های لازم به کارکنان و مدیران انجام شود، منجر به ارتقای

کارآفرینی و رضایت هر سازمان می شود. عملکرد زمانی مطلوب است که انتظارات سازمانی با نیازها و خواسته های فردی همسو باشد. عدم توافق و انطباق این دو از نظر عملکرد طرفین مشکل ایجاد می کند. به عنوان مثال برای کارمندی که برای استقلال تلاش می کند، نظارت و کنترل توسط سازمان برای او موثر نخواهد بود. عملکرد تابعی از همسویی و تعادل بین انتظارات و شرایط سازمان و آمادگی و نیازهای شخصی فرد است. زمانی که این دو متعادل و سازگار باشند، رفتار به طور همزمان انتظارات سازمان و نیازهای فرد را برآورده می کند. به عبارت دیگر اثربخشی، کارایی و اثربخشی با هم حاصل می شود.

محدودیت ها در زمینه کارآفرینی در آموزش معلمان

عدم آمادگی معلمان: یکی از محدودیت های اصلی در پیاده سازی برنامه های کارآفرینی، عدم آمادگی معلمان برای پذیرش و اجرای روش های نوین آموزشی است. بسیاری از معلمان ممکن است با مهارت های کارآفرینی آشنا نباشند و این کمبود دانش می تواند مانع از موفقیت برنامه های آموزشی شود.

کمبود منابع مالی و مادی: بسیاری از مدارس و مؤسسات آموزشی با محدودیت های مالی مواجه هستند که می تواند تأثیر منفی بر توانایی آن ها در اجرای برنامه های کارآفرینی داشته باشد. نبود منابع کافی برای تأمین تجهیزات، مواد آموزشی و برگزاری کارگاه ها می تواند مانع از پیشرفت در این حوزه شود.

مقاومت در برابر تغییر: تغییر در روش های آموزشی و پذیرش ایده های جدید ممکن است با مقاومت از سوی معلمان و ادارات آموزشی مواجه شود. این مقاومت می تواند ناشی از نگرانی ها درباره بار اضافی کاری و عدم اطمینان از نتایج مثبت این تغییرات باشد.

عدم هماهنگی بین بخش های مختلف آموزشی: وجود عدم هماهنگی و همکاری ناکافی بین مدارس، دانشگاه ها و بخش های صنعتی می تواند به تضعیف برنامه های کارآفرینی منجر شود. این عدم هماهنگی می تواند مانع از ایجاد ارتباط مؤثر و تبادل تجربیات بین معلمان و کارآفرینان شود.

فقدان سیاست های حمایتی: عدم وجود سیاست های حمایتی و مشوق های دولتی برای ترویج کارآفرینی در آموزش، می تواند یکی دیگر از محدودیت ها باشد. این سیاست ها می توانند شامل تأمین مالی، ارائه مشاوره و تسهیل ارتباطات بین المللی باشند. چالش های فرهنگی و اجتماعی: در برخی از جوامع، ممکن است کارآفرینی به عنوان یک مسیر شغلی معتبر شناخته نشود و این نگرش می تواند بر انگیزه و علاقه معلمان و دانش آموزان تأثیر منفی بگذارد.

کمبود ارزیابی های معتبر: عدم وجود ابزارهای ارزیابی معتبر و جامع برای سنجش تأثیر برنامه های کارآفرینی بر مهارت های معلمان و دانش آموزان می تواند مانع از بهبود و توسعه این برنامه ها شود.

این محدودیت ها نیازمند توجه و تلاش های هماهنگ از سوی تمامی ذی نفعان آموزشی هستند تا بتوانند به بهبود کارآفرینی در میان معلمان و کیفیت آموزش کمک کنند.

پیشنهاد های علمی و کاربردی بر اساس نتایج پژوهش

توسعه برنامه های آموزشی مبتنی بر مسئولیت پذیری اجتماعی: بر اساس یافته های پژوهش، ضروری است که برنامه های آموزشی طراحی شوند که به تقویت مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان بپردازند. این برنامه ها می توانند شامل کارگاه ها، دوره های آموزشی و طرح های عملی باشند که معلمان را در ایجاد و ترویج رفتارهای اجتماعی مسئولانه یاری دهند.

برگزاری دوره های آموزشی مستمر برای معلمان: به منظور ارتقاء توانایی های شغلی و کارآفرینی معلمان، برگزاری دوره های آموزشی مستمر و کارگاه های تخصصی پیشنهاد می شود. این دوره ها باید به مهارت های لازم برای طراحی و اجرای فعالیت های کارآفرینی در کلاس ها بپردازند.

ایجاد بسترهای همکاری میان معلمان و کارآفرینان: برای افزایش تعاملات میان معلمان و کارآفرینان، پیشنهاد می شود که شبکه های همکاری و تبادل تجربیات ایجاد شود. این همکاری می تواند به معلمان کمک کند تا از تجربیات عملی و ایده های نو برای بهبود روند آموزشی خود بهره مند گردند.

استفاده از روش های آموزشی نوآورانه مانند شبیه سازی: به کارگیری روش های آموزشی نوآورانه، نظیر شبیه سازی و ایفای نقش، می تواند به معلمان کمک کند تا در موقعیت های واقعی، مهارت های کارآفرینی و اجتماعی خود را تقویت کنند. این روش ها به افزایش اعتماد به نفس و توانایی های عملی معلمان در مواجهه با چالش ها کمک خواهد کرد.

ارزیابی مستمر تأثیر برنامه های آموزشی: پیشنهاد می شود که تأثیر برنامه های آموزشی بر مسئولیت پذیری اجتماعی، توانایی کاری و اخلاق مداری معلمان به طور مستمر مورد ارزیابی قرار گیرد. این ارزیابی می تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه ها و بهبود مستمر آن ها کمک کند.

تدوین راهنماهای عملی برای کارآفرینی در آموزش: تدوین و انتشار راهنماهای عملی برای معلمان در زمینه کارآفرینی می تواند آن ها را در پیاده سازی ایده های کارآفرینانه در کلاس ها یاری دهد. این راهنماها باید شامل استراتژی ها، فعالیت ها و منابع آموزشی مفید باشند.

تشویق به ایجاد گروه های حرفه ای معلمان: ایجاد گروه های حرفه ای و شبکه های همکاری میان معلمان می تواند به تبادل ایده ها و تجربیات در زمینه کارآفرینی کمک کند. این گروه ها می توانند فضایی را برای بحث و تبادل نظر در مورد چالش ها و راهکارهای کارآفرینی فراهم کنند.

این پیشنهادها می توانند به بهبود کارآفرینی در میان معلمان و ارتقاء کیفیت آموزشی در مدارس کمک کنند و به تحقق نتایج مثبت در سطح جامعه آموزشی منجر شوند.

References

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A meta analysis and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932-968.
- Asgariyan, Mostafa. (2018). Organization and management of education, Tehran: Amir Kabir Publications. [In Persian].
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Teaching in the flat world: Learning from high-performing systems*. Teachers College Press.
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: A study of French students. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 77-97.
- Ghaibi, Masoumeh. (2019). The relationship between learning styles and entrepreneurship among undergraduate students in different fields (Humanities, Engineering, and Basic Sciences) at Shahid Beheshti University. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Management and Planning of Higher Education, Shahid Beheshti University, Tehran. [In Persian].
- Hong, J. (2020). The role of entrepreneurial mindset and emotional intelligence in stress management. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 18-36.
- John, A. (2021). Understanding the role of ethical work climate on job satisfaction: A study on sales representatives. *Journal of Business Ethics*, 168(4), 769-783.
- Kazemi, Jahangir. (2020). Examining the relationship between social responsibility and entrepreneurship of employees, *Management Culture Quarterly*, Volume 3, Issue 10, pp. 129-149. [In Persian].
- Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice*. Cengage Learning.
- Lovat, T. (2017). *Values education and quality teaching: A new model for teacher education*. Springer.
- Meyer, J. W. (2020). The role of social responsibility in education: A reappraisal. *Educational Review*, 72(3), 261-276.
- Mohseni, Kivan, Aqaie, Najaf, Pour Soltani Zarandi, Hossein, Ghorbani, Mehdi. (2018). The relationship between perceived organizational justice and job burnout and turnover intention of employees in the General Directorate of Sports and Youth of Tehran Province, *Quarterly Journal of Research in Sports Management and Motor Behavior*, Volume 4, Issue 7. [In Persian].
- Nasr Esfahani, Narges; Etemadi, Ahmad. (2018). The relationship between personality traits, job competence, and quality of life in students of Allameh Tabatabai University, *Research and Health*. Issue 2, Volume 2. [In Persian].
- Naseri Mohsen. (2018). Organizational justice and its types, Tehran: Samt Publications. [In Persian].
- Robinson, S. P. (2021). Exploring ethical behavior: The ultimate challenge in the realm of human dignity. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 1-12.
- Shaw, J. D. (2020). The impact of leadership and ethical culture on employee behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 447-466.

- Safari, Akram & Reza Sabouri. (2019). Examining the impact of managerial competence on increasing the quality of working life of education staff in Tehran, International Conference on Management in the 21st Century, Tehran, Idea Makers Institute of the Capital. [In Persian].
- Torkaman, Farakh, Abadi, Seyedeh Marzieh. (2019). Identifying factors affecting job satisfaction of teachers in Fars Province, Educational Research Journal, Volume 5, Issue 5. [In Persian].