



Drawing a Structural Model of the Influence of Entrepreneurial Thinking and Positive Organizational Behaviour on Collective Efficiency with the Mediating Role of Willingness to Cooperate among the Employees of West Azarbaijan Province Technical and Vocational University

Jafar Beikzad^{1*}, Faezeh Mokhtari²

¹Associate Professor of Public Administration Department, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

²PhD Student in Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 02.18.2023

Revised: 06.18.2023

Accepted: 07.16.2023

Keyword:

Collective Efficiency

Entrepreneurial Thinking

Positive Organizational Behavior

Willingness to Cooperate

*Corresponding Author:

Jafar Beikzad

Email:

beikzad_jafar@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to draw a structural model of the influence of the impact of entrepreneurial thinking and positive organizational behaviour on collective efficacy with the mediating role of willingness to cooperate among the employees of the Technical and Vocational University in West Azerbaijan Province. This research was an applied and descriptive-correlational study. The statistical population of the study included 156 employees of the Technical and Vocational University in West Azerbaijan Province. Of the statistical sample, 111 were selected as the sample based on Cochran's formula and classified randomly. Data was collected through a questionnaire and tested using structural equation modelling and SPSS26 and Smart PLS3 software to evaluate the model. The results of the study showed that entrepreneurial thinking and positive organizational behaviour have a direct and indirect effect on collective efficacy by mediating willingness to cooperate. The presence of entrepreneurial thinking and positive organizational behaviour among employees of the Technical and Vocational University in West Azerbaijan Province can play a determining role in enhancing collective efficacy and employees' willingness to cooperate and provide practical information to managers.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Today, we live in a rapidly changing and complex world where we witness changes in the basic values and political and social structures of societies. One of the results of these changes is the increase in social demand for higher education. Meanwhile, universities and institutions of higher education play an important role in educating future generations and the expert force needed by society; in fact, there is a close relationship between the development of society and higher education. Considering that university employees play an important role in realizing the goals of their organization, psychologists emphasize that the employees of organizations should act beyond their official duties. Undoubtedly, the widespread communication of organizations requires honest and self-efficient employees to respond to the needs of the organization, society and changes caused by environmental dynamics, and on the other hand, improving employee satisfaction through the implementation of organizational justice and improving the quality of their working life through the system in line with greater productivity is inevitable. The existence of work teams in the organization at the individual level allows them to grow and gain profit through self-management. At the organizational level, the existence of work teams increases performance and improves the mutual activity of the members, increasing innovation, creativity and flexibility, which, considering the current complex environment, leads to organizational effectiveness. Therefore, one of the important requirements of organizations and especially universities to realize high goals is to try to develop collective efficiency. Collective efficiency has a positive relationship with job satisfaction, quality of life, selection of adaptive coping strategies, and goals of skill development, and it has become important because of its important organizational consequences. Today, how organizations can increase their collective efficiency is important. One of the factors affecting collective efficiency is entrepreneurial thinking. Entrepreneurial thinking is defined as the willingness of the chief executive of any organization to take risks, innovate and compete with other competitors. Innovation, risk-taking and pioneering are agreed upon as the three basic dimensions of entrepreneurial thinking. The second variable affecting collective efficiency is positive organizational behaviour. Positive organizational behaviour emphasizes the micro aspects of organizational behaviour and those positive states of human personality that can be developed and nurtured. Human capital, positive psychology, and social capital are the three dimensions of positive organizational behaviour. On the other hand, one of the important and effective indicators closely related to entrepreneurial thinking, organizational behaviour and collective efficiency is the desire to cooperate. Willingness to cooperate attempts to explain a person's willingness to cooperate with others to achieve a common goal. Therefore, the current research aimed to investigate the effect of entrepreneurial thinking and positive organizational behaviour on collective efficiency with the mediating role of willingness to cooperate among the employees of West Azerbaijan Province Technical and Vocational University.

Methodology

This research was of the applied type, and in terms of method, descriptive-correlational. The statistical population of the research included 156 employees of West Azerbaijan Province Technical and Vocational University, of which 111 employees were selected as the statistical sample based on Cochran's formula and randomly selected in a stratified manner. Data was collected through a questionnaire; face validity and convergent validity were used to calculate the validity of the research tool. To analyze the research tool, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were used, and Cronbach's alpha coefficient was greater than 7.0 for all variables. The determination and reliability of the research tool were confirmed. Structural equation modelling and SPSS and SmartPLS software were used to check the causal model of the test.

Results and discussion

To ascertain the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to check the appropriateness of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were tested using the structural equation model. In this research, structural equation modelling and the partial least squares (PLS) method were used to test the assumptions and model fit.

Table 1. The results of the direct relationship and the significant coefficients of the assumptions of the research model.

hypothesis	Causal relationships	T-value significance	Path coefficient β	The significance of p	Test result
H1	Entrepreneurial thinking has an effect on the willingness to cooperate.	11/014	1/456	0/000	Confirmation
H2	Entrepreneurial thinking has an effect on collective efficiency.	4/095	0/281	0/000	Confirmation
H3	Positive organizational behavior has an effect on willingness to cooperate.	4/176	0/577	0/000	Confirmation
H4	Positive organizational behavior has an effect on collective efficiency.	12/190	0/648	0/000	Confirmation
H5	Willingness to cooperate has an effect on collective efficacy.	2/513	0/077	0/012	Confirmation
H6	Willingness to cooperate mediates the relationship between entrepreneurial thinking and collective efficacy.		Z-Value= 2/423		Confirmation
H7	Willingness to cooperate mediates the relationship between positive organizational behavior and collective efficacy.		Z-Value= 2/135		Confirmation

Conclusion

According to the findings of the research, entrepreneurial thinking had a positive effect on collective efficiency, and the positive effect of entrepreneurial thinking on the willingness to cooperate was confirmed. Therefore, in this regard, managers should support the entrepreneurial thinking of employees and provide the context for the emergence of these thoughts so that employees use entrepreneurial thinking to provide new solutions in dealing with cultural, social, political and economic issues, and this tool should be the driving engine of their own and their organization's development. On the other hand, the research results showed that positive organizational behaviour had a positive effect on collective efficiency. In addition, the positive effect of positive organizational behaviour on willingness to cooperate was confirmed. Based on these findings, it can be concluded that one of the factors that help to increase the productivity of the organization and human resources and increases organizational credibility, job commitment, safety and empowerment of employees, as well as reducing job leaving, stagnancy and organizational pessimism, is positive organizational behaviour. Based on this, one should study positive psychological capabilities and strengths of human resources that can be developed and measured, then manage them effectively. Finally, the findings of the research confirmed the mediating role of willingness to cooperate in the effect of entrepreneurial thinking and positive organizational behaviour on collective efficiency with a significance level of 95%. Therefore, it can be concluded that the willingness to cooperate to achieve high goals is very important and vital in the employees of West Azerbaijan Province Technical and Vocational University.



ترسیم مدل ساختاری تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی)

جعفر بیگزاد*^۱، فائزه مختاری^۲

- ۱- دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.
- ۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف از پژوهش حاضر، ترسیم مدل ساختاری تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی است. این پژوهش از نوع کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۵۶ نفر است که از این تعداد ۱۱۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به‌صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه، جمع‌آوری و با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS۲۶ و Smart PLS۳ برای بررسی مدل علی آزمون شدند. نتایج پژوهش نشان داد که تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با میانجی‌گری تمایل به همکاری بر کارآمدی جمعی تأثیرگذار است. وجود تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی به‌عنوان متغیرهای اصلی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد و تقویت کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان داشته باشد و اطلاعات کاربردی در این زمینه به مدیران ارائه دهد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۲۹

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵

کلید واژگان:

تفکر کارآفرینانه
تمایل به همکاری
رفتار سازمانی مثبت‌گرا
کارآمدی جمعی

*نویسنده مسئول: جعفر بیگزاد

پست الکترونیکی:

beikzad_jafar@yahoo.com



مقدمه

امروزه در دنیای پرشتاب اقتصاد، حرکت تدریجی کار و فعالیت‌های خوداشتغالی به سمت کارآفرینی و موقعیت‌های کارآفرینانه رواج زیادی پیدا کرده است، به طوری که در این راستا محققان نیز بی‌تلاش نبوده و در صدد دستیابی به مطالعات و تحقیقاتی در زمینه کارآفرینی و تفکر کارآفرینی در حوزه‌های مختلف برآمده‌اند (زنگی و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که بتوانند با ذهنیت کارآفرینانه، ایده‌های جدید تولید و این ایده‌ها را به عمل تبدیل کنند تا از این طریق بتوانند به صورت خلاقانه مشکلات را حل کنند (لیستون و همکاران، ۲۰۲۳).^۱

پژوهشگران شش بُعد ایجاد فرصت‌های جدید، کنار آمدن با مسائل غیرمنتظره، توسعه منابع انسانی، ایجاد محیط نوآور، برقراری ارتباط با سرمایه‌گذار و تعیین هدف را برای تفکر کارآفرینانه تعیین کرده‌اند (لاری گل و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، مدیران سازمان‌ها باید شرایط را برای ظهور و بروز تفکر کارآفرینانه مهیا کنند. در این راستا یکی از اقدامات مدیریتی که منجر به تسهیل رفتار کارآفرینانه می‌گردد، رفتار سازمانی مثبت‌گرا است. ترکیب کارآفرینی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، به کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری در کارکنان منجر می‌شود و در نهایت دسترسی به کشف و ایجاد فرصت‌های کارآفرینی را تسهیل می‌کند (شهرام‌فر و همکاران، ۲۰۲۱).

از طرفی دیگر، مدیریت هزاره سوم مستلزم یک تغییر پارادایم از سوی منفی‌گرایی به سوی مثبت‌گرایی برای استفاده بهینه از ظرفیت‌ها، حالت‌ها و توانمندی‌های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه‌ها و سیاست‌های مثبت سازمانی است. رفتار سازمانی مثبت، دستاوردهای مهمی برای رهبران و مدیران منابع انسانی در پی داشته است و در عمل نیز نشان داده شده است که استفاده از اصول روان‌شناسی مثبت‌گرا در کار با افزایش عملکرد و بهره‌وری رابطه دارد (عربشاهی کریزی و حسینی، ۲۰۲۲). پژوهشگران، رفتار سازمانی مثبت‌گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی آنها تعریف کرده‌اند و بیان کرده‌اند که باید شامل سازه‌هایی باشد که قابل اندازه‌گیری و توسعه باشند و برای بهبود عملکرد به کار بسته شوند (ملکیان و همکاران، ۲۰۲۱). تأثیر نوع نگاه و باورهای ذهنی کارکنان نسبت به خود و سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند، تأثیر مستقیمی در کارآمدی جمعی و خروجی فرایندهای سازمانی دارد (ایروانی و همکاران، ۲۰۲۲).

با توجه به اینکه کارکنان نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارند، روان‌شناسان تأکید دارند کارکنان سازمان‌ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند (بهراری و همکاران، ۲۰۲۲). بی‌تردید ارتباطات گسترده سازمان‌ها نیازمند کارمندی صادق و خودکارآمد برای پاسخ‌دهی به نیازهای سازمان، جامعه و تحولات ناشی از پویایی محیطی است (بیک‌زاد و هدایت‌فستندوز، ۲۰۲۰). بنابراین یکی از الزامات مهم سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه‌ها برای تحقق اهداف عالی، تلاش برای توسعه کارآمدی جمعی است (مطهری‌نژاد و جوزا، ۲۰۲۰). کارآمدی جمعی، باورهای مشترک گروه در خصوص قابلیت‌های آنها برای سازماندهی و اجرای مجموعه‌ای از اعمال که برای دستیابی به موفقیت در کارها موردنیاز است. چون افراد هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای کارآمدی می‌تواند در سطح شخصی و در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (زندوانیان و همکاران، ۲۰۲۱).

طبق تحقیقات و نظریه‌های موجود در زمینه تأثیر نگرش‌ها و باورها بر رفتار، می‌توان گفت که کارکنان دارای نگرش‌ها و باورهای مثبت در زمینه همکاری‌های بین و درون سازمانی، تمایل بیشتری به شرکت در فعالیت‌های همکاری خواهند داشت (فتحی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۰). همکاری در راستای مسئولیت‌های مدیریت هر سازمان، جایگاه ویژه‌ای دارد به گونه‌ای که بدون همکاری کارکنان، اداره یک سازمان به نحو مطلوب امکان‌پذیر نیست (باقری و ضامنی، ۲۰۲۰). امروزه ما در جهانی به سرعت در حال تغییر و پیچیده زندگی می‌کنیم که شاهد تغییراتی در ارزش‌های اساسی و ساختارهای جوامع هستیم. یکی از نتایج این تغییرات، افزایش تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی است (اصغری و

¹ Liston

همکاران، ۲۰۲۱). در این میان دانشگاه‌ها نقش مهمی در آموزش نسل‌های آینده و نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، ایفا می‌کنند (**میرزاده‌مراغه و همکاران، ۲۰۲۲**). همچنین دانشگاه‌ها با گسترش توانایی‌ها و شایستگی راهبردی لازم برای نیروی کار، در تبدیل خلاقیت به فرهنگ، نقش مهمی دارند (**رحیمی و آقابابایی، ۲۰۲۰**). با توجه به اهمیت فعالیت‌های نوآورانه در وضعیت کنونی کشور ایران و همچنین با توجه به پیشرفت سریع سایر کشورها در حوزه نوآوری و خلاقیت به‌خصوص در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، نقش کارآفرینی در مراکز دانشگاهی را می‌توان به‌عنوان یک موضوع کلیدی و مهم مورد توجه قرار داد و راهبردی مناسب در مسیر رشد و نوآوری و یکپارچه‌سازی در نظر گرفت (**زعیم و همکاران، ۲۰۲۲**). در دانشگاه فنی و حرفه‌ای نه تنها تربیت نیروی انسانی ماهر برای اشتغال تربیت می‌شود بلکه تربیت نیروی انسانی مستقل برای ایجاد خوداشتغالی و وابستگی شغلی نداشتن را نیز تربیت و سیاستگذاری می‌کنند. هدف اصلی این دانشگاه، تربیت دانشجویان اشتغالزا و کارآفرین است و همچنین تربیت نیروی انسانی ماهر به‌عنوان حلقه مفقوده بین کارگر و مهندس (تکنسین فنی) است (**ترکیان، ۲۰۲۲**). نوع آموزش‌های این دانشگاه نیز آن را از سایر دانشگاه‌های دولتی کشور متمایز کرده است؛ به‌نحوی که ۷۰ درصد آموزش به‌صورت کارگاهی، آزمایشگاهی و مهارتی و ۳۰ درصد آن به‌صورت تئوری است (**فرا‌دینا و همکاران، ۲۰۲۱**)^۱. با توجه به توضیحات ارائه‌شده می‌توان گفت که برای استقرار انعطاف‌پذیری، افق برنامه‌ریزی ریزی استراتژیک و همچنین درگیری کارکنان در فعالیت‌های استراتژیک دانشگاه فنی و حرفه‌ای، یک تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا مورد نیاز است تا با تمرکز و تأکید بر آنها بتوان کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای را تقویت کرد. همچنین از یافته‌های پژوهش حاضر در راستای تحقق اهداف و برنامه‌ریزی‌های غایی و عملیاتی دانشگاه فنی و حرفه‌ای به‌صورت مؤثر استفاده کرد.

به‌طور کلی تفکر کارآفرینانه به‌عنوان فصل مشترک تحقیقات مدیریت استراتژیک (جستجوی مزیت) و کارآفرینی (جستجوی فرصت) زمینه تحقیقی جدیدی است که هنوز اتفاق نظر چندانی در مورد تعریف، ابعاد و عناصر تشکیل‌دهنده آن وجود ندارد و مدل‌های مطرح‌شده دچار محدودیت‌هایی است. از سوی دیگر اتخاذ رویکردی کارآفرینانه در بخش دولتی در راستای پاسخگویی به انتقادهای وارد بر کارآمدی جمعی سازمان‌های دولتی ازجمله دغدغه‌های پیش روی سازمان‌های دولتی به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه ازجمله کشورمان ایران است. از طرفی دیگر، با توجه به اینکه رویکردهای سنتی و قدیمی در سازمان با خطا و اتلاف زمان و هزینه همراه است لازم بود با ایجاد معیارهای مثبت‌گرا در سازمان عملاً ظرفیت‌های همکاری کارکنان را در سازمان ارتقا داد تا رشد سریع و مثبت سازمان در تمام عرصه‌ها اتفاق افتد. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر این‌گونه مطرح می‌شود که آیا تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است؟

مبانی نظری

تفکر کارآفرینانه

کار و کارآفرینی، موضوعی است که از بدو آفرینش انسان بر روی زمین وجود داشته است و انسان‌ها برای ادامه حیات خود و پیشرفت به آن نیاز داشته‌اند ولی در دهه‌های اخیر با نگاه علمی‌تر به این موضوعات پرداخته شده است (**مه‌دی و همکاران، ۲۰۲۲**). در دو دهه اخیر، کارآفرینی به موضوعی اجتماعی، اقتصادی و همچنین تحقیقاتی مهم در جهان تبدیل شده است. انسان برای یافتن راه‌حل بسیاری از مسائل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، به متفکران خلاق نیازمند است؛ کارکنان با بهره‌گیری از این تفکر خلاق می‌توانند برای حل مسائل راهکارهای نوین ارائه کنند و ضمن قبول تغییرات، خود را با آن وفق دهند (**قرامحمدی، ۲۰۲۰**). تحولات بزرگ مانند تحول دیجیتال و

¹ Farradinna

تحول پایدار، معضلات و پیامدهای آنها برای جامعه به‌طور فزاینده‌ای در تئوری و عمل مورد بحث قرار می‌گیرند، ذهنیت کارآفرینی، نقش مهمی در برخورد با این دگرگونی‌ها به شیوه‌ای فعال و سازنده دارد (براکمن و همکاران، ۲۰۲۳)^۱. دراکر معتقد است کارآفرینی بیش از آنکه یک ویژگی شخصیتی باشد، الگویی رفتاری است (حمزه‌لو و همکاران، ۲۰۲۲). کارآفرینی و ایجاد کسب‌وکار جدید، رفتاری ارادی و برنامه‌ریزی شده است و به‌عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی به‌شمار می‌رود (بادپا و شیر، ۲۰۲۲). تفکر کارآفرینانه، تفکری است که اجزای انگیزه پیشرفت، کنترل درونی، عزت‌نفس و خلاقیت را با ترکیبی از ابعاد سه‌گانه نگرش شناختی، عاطفی و رفتاری را در پی دارد (زنگی و همکاران، ۲۰۲۲). میلر^۲ (۲۰۰۱) تفکر کارآفرینی را درجه تمایل مدیر ارشد اجرایی هر سازمان برای ریسک‌پذیری، نوآوری و فعالیت در رقابت با سایر رقیبان تعریف می‌کند (قرامحمدی، ۲۰۲۰). مدیران، نقش‌آفرینان کلیدی هستند (احدیانی و همکاران، ۲۰۲۲). در این راستا، تفکر کارآفرینانه ادراک فرد درباره توانایی‌هایش برای کارآفرین شدن و باور به انجام موفقیت‌آمیز نقش‌ها و وظایف کارآفرینی است (لاری‌گل و همکاران، ۲۰۲۳). واقع این مدیران هستند که می‌توانند مؤثرترین روش‌های آموزش کارآفرینی را به‌منظور توسعه نوآوری ارائه کنند. هفت مهارت اساسی و قابل آموزش تفکر کارآفرینی برای تشکیل رهبران آینده شامل: ۱. حل مسئله، ۲. تحمل در برابر ابهام، ۳. شکست رو به جلو، ۴. همدلی، ۵. خلاقیت با منابع محدود، ۶. پاسخ به بازخورد انتقادی و ۷. رویکرد کار گروهی است (پسچل و همکاران، ۲۰۲۱)^۳. تفکر کارآفرینانه باعث پذیرش و تشویق رفتارهای کارآفرینانه خواهد شد. نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی به‌عنوان سه بعد اساسی تفکر کارآفرینانه مورد توافق می‌باشد. از طرفی سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های کوچک و کارآفرین‌محور، نتیجه رفتار مالکان و مؤسسان خود هستند و در نتیجه تفکر کارآفرینانه افراد، تعیین‌کننده تفکر کارآفرینانه سازمان خواهد بود. تمایل کارآفرینان به نوآوری، پذیرش ریسک و پیشگام‌بودن در هدایت سازمانشان، رفتارهایی مهم و تأثیرگذار در شیوه فعالیت و سرنوشت سازمان هستند. بنابراین کارآفرینانه‌بودن سازمان می‌تواند از تفکر کارآفرینانه افراد کلیدی سازمان نشأت بگیرد و به آن وابسته باشد (قرامحمدی، ۲۰۲۰).

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

ارزشمندترین دارایی یک نهاد در قرن ۲۱، کارکنان علمی آن و بهره‌وری آنان خواهد بود (بیک‌زاد و فدایی‌حسینی، ۲۰۲۲). در همین راستا در سازمان‌های امروزی تأکید می‌شود که سرمایه انسانی، ارزش راهبردی دارد و سازمان را از دیگر رقبا متمایز می‌کند یعنی می‌توان مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد یک سازمان و چگونگی به‌کارگیری آنها را به منزله عامل مهم مزیت رقابتی آن، به‌حساب آورد (سپهوند و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین به‌منظور ارتقای این سرمایه باید به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان پرداخت و با توجه به حالات و روحیات آنها زمینه ارتقای این سرمایه باارزش و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آورد. یکی از موضوعاتی که به‌تازگی مورد توجه متخصصان قرار گرفته است، روان‌شناسی مثبت‌گرا است (رحیمی‌پردنجانی و همکاران، ۲۰۱۹). در اوایل قرن بیست‌ویکم، انجمن روان‌شناسی آمریکا به ریاست سلیگمن^۴ موضوعات باارزشی را برای بهبود زندگی مردم بیان کرد. او این علم جدید را که به بهره‌ورتر کردن و مولدتر کردن زندگی افراد می‌پرداخت، روان‌شناسی مثبت‌گرا نامید (قنبری، ۲۰۱۹). سلیگمن و همکاران^۵ روی این حقیقت تأکید می‌کنند که افراد سالم به‌منظور داشتن شادکامی و بهره‌وری بالاتر و برای اینکه بتوانند پتانسیل‌های خود را شکوفا سازند به روان‌شناسی مثبت‌گرا نیاز دارند (نادری‌هشی و نجف‌بیگی، ۲۰۱۷). در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌نگر در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند.

¹ Braukmann

² Miller

³ Peschl

⁴ Seligman

⁵ Seligman et al

آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی همچون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی، منجر به ارتقای ارزش سرمایه‌انسانی (دانش و مهارت افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود (عربشاهی‌کریمی و حسینی، ۲۰۲۲). رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند تأکید می‌کند (رحیمی و آقابابایی، ۲۰۲۰). رفتار سازمانی مثبت‌گرا از نظر پژوهشگران شامل سه بُعد سرمایه انسانی، روان‌شناسی مثبت‌گرا و سرمایه اجتماعی می‌باشد (وو و همکاران، ۲۰۲۳).^۱

- سرمایه انسانی: سرمایه‌های انسانی، کارکنان شایسته‌ای هستند که دانش، مهارت، تخصص و ظرفیت دارند و همچنین منابع منحصربه‌فرد و تکرارنشده‌ی هستند (آمن‌اله و همکاران، ۲۰۲۲)^۲ که به‌عنوان یک عنصر اصلی در تضمین رقابت بین‌المللی در نظر گرفته می‌شود (مکنزی و چیانگ، ۲۰۲۳).^۳
- روان‌شناسی مثبت‌گرا: بُعد دوم رفتار سازمانی مثبت‌گرا، روان‌شناسی مثبت‌گرا است. روان‌شناسی مثبت‌گرا در مدیریت منابع انسانی، کاربردهای بسیاری دارد (گرومن و بودورث، ۲۰۲۲)^۴ و نقاط قوت کارکنان را ارتقا می‌دهد (ناکون و همکاران، ۲۰۲۲)^۵. تحت تأثیر روان‌شناسی مثبت، روان‌شناسانی وجود دارند که استدلال می‌کنند احساسات، نقش اصلی را در انگیزش دارد (الرابای، ۲۰۲۲).^۶ سلیگمن روان‌شناسی مثبت‌گرا را یکی از روش‌های کارآمد درمان می‌داند (امیدی و همکاران، ۲۰۲۲).
- سرمایه اجتماعی: امروزه همسو با سایر سرمایه‌ها و بلکه مهم‌تر از همه آنها، نقشی بنیادین در دستیابی جوامع به توسعه و پیشرفت ایفا می‌کند (دلاویز و همکاران، ۲۰۲۱) و یک پدیده چندبُعدی است که هر بُعد به‌طور بالقوه چندین پیامد اقتصادی کلان ایجاد می‌کند (ارجنتیرو و همکاران، ۲۰۲۳).^۷ سرمایه اجتماعی می‌تواند برای منافع فردی و جمعی مورد استفاده قرار گیرند (سعید، ۲۰۲۳).^۸ و مدیران با سرمایه اجتماعی بالاتر احتمالاً دارای مزیت اطلاعاتی هستند و به احتمال زیاد از اعتبار بالایی برخوردار هستند (ژیانگ و همکاران، ۲۰۲۳).^۹ به‌طور کلی سرمایه اجتماعی صورت‌های گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارهای جمعی و شبکه‌های انسانی را دربر می‌گیرد (هادیان و رحیمی، ۲۰۲۲).

کارآمدی جمعی

سازه کارآمدی جمعی را برای اولین بار باندورا^{۱۰} (۱۹۸۶) به‌عنوان یک اصطلاح پیشنهادی از نظریه خودکارآمدی ارائه کرد زیرا بسیاری از فعالیت‌های انسان به تعاملات وی با گروهی که در آن فعالیت می‌کند مربوط می‌شود (محمدی و همکاران، ۲۰۱۶). کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروه‌ها رابطه دارد (مطهری‌نژاد و جوزا، ۲۰۲۰). افرادی که دارای کارآمدی جمعی بالا هستند احساس رضایت بیشتری می‌کنند و نسبت به عملکرد جمعی خود مطمئن هستند (سانچرزاساس و همکاران، ۲۰۲۳).^{۱۱}

¹ Wu

² Aman-Ullah

³ MacKenzie & Chiang

⁴ Gruman & Budworth

⁵ Nacon

⁶ Alrabai

⁷ Argentiero

⁸ Saeed

⁹ Xing

¹⁰ Bandura

¹¹ Sánchez Rosas

تجارب موفق یا عملکرد موفقیت‌آمیز، مؤثرترین منبع ایجاد و تقویت کارآمدی جمعی هستند (آدیش، ۲۰۱۹). کارآمدی جمعی، برگرفته از کار باندورا در نظریه شناختی-اجتماعی می‌باشد که یک باور گروهی و یک مفهوم شناختی است (صفری و همکاران، ۲۰۱۹). کارآمدی جمعی با رضایت شغلی، کیفیت زندگی و اهداف پیشرفت تبحری رابطه مثبتی دارد (ویس کرمی و همکاران، ۲۰۱۶). باندورا بیان کرد که کارآمدی جمعی، اعتقاد مشترک یک گروه در مورد سازماندهی و مدیریت فازهای لازم برای تولید مهارت در سطوح خاص است (حیدری، ۲۰۲۲). احساس کارآمدی بالا، سلامت شخصی و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش می‌دهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند، تکالیف مشکل را به‌عنوان معضل در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به‌جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اطمینان دارند که موقعیت‌های تهدیدآمیز را می‌توانند تحت پایش خود درآورند (امینی و همکاران، ۲۰۲۱). کارآمدی جمعی به دلیل پیامدهای سازمانی مهم آن، اهمیت یافته و امروزه این موضوع که سازمان‌ها چگونه می‌توانند کارآمدی جمعی خود را بالا ببرند حائز اهمیت است (حجازی و همکاران، ۲۰۱۲).

تمایل به همکاری

یکی از شاخص‌های مهم و تأثیرگذاری که ارتباط نزدیکی با تفکر کارآفرینانه، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و کارآمدی جمعی دارد تمایل به همکاری است. امروزه بیشتر متداول است که کارمندان به‌صورت تیمی کار کنند تا اینکه به‌تنهایی کار کنند (فنگ و همکاران، ۲۰۲۲)^۱. بنابراین همکاری، یکی از مسائل مهم در جامعه بشری است (جیانو و همکاران، ۲۰۲۰)^۲. که وجود و پایداری آن موضوعی حیاتی در طبیعت و نظام‌های اجتماعی است (وو و لی، ۲۰۲۳)^۳. بیشتر سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا کارکنانی داشته باشند که به‌صورت خودجوش و بدون اجبار با سازمان همکاری کنند (اکبری و همکاران، ۲۰۲۰). همکاری باعث انعطاف‌پذیری در کارکنان می‌شود و علاوه بر این، پاسخ‌های انعطاف‌پذیر کارکنان به سطوح بالای همکاری و رقابت می‌تواند زمانی ارتقا یابد که گروه‌ها اهداف یادگیری را به‌جای اهداف عملکردی تعیین کنند (ویانگ و همکاران، ۲۰۲۳)^۴.

همکاری یعنی اینکه افراد چگونه در سازمان فعالانه به هم کمک می‌کنند (رضایی‌دریاکناری، ۲۰۱۶) و تمایل به همکاری تلاش می‌کند تمایل فرد را برای همکاری با دیگران برای رسیدن به یک هدف مشترک توضیح دهد (استالمن و جیمز، ۲۰۱۵)^۵. تمایل به همکاری میان افراد حاضر در یک گروه یا سازمان تأثیر بسزایی بر نوآوری (لیو و همکاران، ۲۰۲۳)^۶، کاهش تعارضات (فتحی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۰)، افزایش بهره‌وری و کاهش نابرابری در سازمان دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳)^۷. و همچنین تمایل به همکاری با انصراف و جابه‌جایی، رابطه منفی دارد. هرچه افراد امکان انصراف بیشتری داشته باشند تمایل کمتری به همکاری دارند زیرا انسجام اجتماعی ضعیف‌تر، اتخاذ و اجرای تصمیمات جمعی را دشوار می‌کند و هرچه تمایل به همکاری افراد بیشتر باشد میل به انصراف و جابه‌جایی آنان کاهش می‌یابد (سوکلی و همکاران، ۲۰۲۱)^۸.

¹ Fong

² Jiao

³ Wu & Li

⁴ Ouyang

⁵ Stallman & James

⁶ Liu

⁷ Wang

⁸ Sokoli

پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان	پژوهشگران	نتیجه پژوهش
۱	برورش مهارت‌های تفکر خلاق برای شکستن تأثیر هوش هیجانی بر مهارت‌های کارآفرینی	(دورنالی و همکاران، ۲۰۲۳) ^۱	هوش هیجانی به طور مثبت کارآفرینی و تفکر خلاق را پیش‌بینی می‌کند و کارآفرینی زمانی افزایش می‌یابد که تفکر خلاق افزایش یابد.
۲	بررسی تأثیر رقابت‌پذیری استراتژیک بر مزیت رقابتی شرکت حمل‌ونقل ریلی رجا: تحلیل نقش میانجی ایده‌های نوآورانه و تفکر کارآفرینانه	(مریدی، ۲۰۲۲)	تفکر کارآفرینانه مزیت رقابتی و رقابت‌پذیری را افزایش می‌دهد.
۳	بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر ایمنی کارکنان تأثیر بسزایی دارند.	(سبحانی راد، ۲۰۲۲)	رفتار شهروندی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر ایمنی کارکنان تأثیر بسزایی دارند.
۴	بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر رضایت شغلی در کارکنان شرکت توزیع برق استان اصفهان	(قریان‌نژاد و همکاران، ۲۰۲۲)	رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی داشته و این رابطه زمانی قوی‌تر خواهد بود که رفتار سازمانی مثبت‌گرا بالاتر باشد.
۵	بررسی تأثیر تفکر استراتژیک کارآفرینانه بر بهره‌وری نیروی انسانی بر سازمان تأمین اجتماعی شهر ایلام	(باقلانی، ۲۰۲۲)	تفکر استراتژیک کارآفرینانه بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تأمین اجتماعی شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.
۶	تأثیرات محیط کار بر تمایل به تداوم همکاری کارکنان با نقش واسطه‌ای رضایت‌مندی کارکنان	(محرابیان و بهنیا، ۲۰۲۲)	محیط کار و رضایت‌مندی کارکنان بر تداوم به همکاری آنها تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
۷	تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بدبینی سازمانی با نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی و سکون‌زدگی شغلی دبیران تربیت بدنی ناحیه ۲ ارومیه	(سعیدنیا، ۲۰۲۲)	رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بدبینی سازمانی، رهبری اخلاقی و سکون‌زدگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۸	ارائه مدل نگرش کارآفرینانه در بخش دولتی	(زنگی و همکاران، ۲۰۲۲)	«پشتیبانی حاکمیت» و «زیرساخت‌های کارآفرینانه سازمان» بیشترین تأثیر را در تعیین نگرش کارآفرینانه دارند. این عناصر بر «چشم‌انداز کارآفرینانه»، «نگرش کارآفرینانه» و «تفکر استراتژیک کارآفرینانه» تأثیر می‌گذارند.
۹	نقش رفتار سازمانی مثبت در تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف	(خواجه‌قاسم‌آبادی، ۲۰۲۱)	بین رفتار سازمانی مثبت با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خواف ارتباط معناداری وجود دارد و پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی رفتار سازمانی مثبت امکان‌پذیر است.
۱۰	تأثیر تعامل اجتماعی، قابلیت و انگیزه مشتری بر تمایل وی به همکاری در خلق ارزش برند با توجه به نقش کیفیت ارتباطی و حمایت اجتماعی	(رضایی‌صدرآبادی و طباطبائی، ۲۰۲۳)	تعامل تجاری اجتماعی، کیفیت ارتباطی و حمایت اجتماعی بر تمایل مشتری به همکاری در خلق ارزش برند تأثیر معنادار دارد.

¹ Durnali

ردیف	عنوان	پژوهشگران	نتیجه پژوهش
۱۱	بررسی تأثیر تفکر استراتژیک کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ مشارکتی	(ویسی، ۲۰۲۱)	تفکر استراتژیک کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ مشارکتی تأثیر می‌گذارد.
۱۲	تأثیر تفکر کارآفرینانه بر بهره‌وری سازمان‌ها یا بنگاه‌های تولیدی	(قرامحمدی، ۲۰۲۰)	تفکر کارآفرینانه بر بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۱۳	بررسی محتوای سند تحول آموزش و پرورش بر اساس تفکر انتقادی و تفکر کارآفرینانه	(آتش‌افروز، ۲۰۲۰)	نتایج نشان داد در این سند تحول به مؤلفه تفکر کارآفرینانه توجه نشده است و انتظار می‌رود در بازبینی‌های بعدی سند تحول، توجه مطلوب‌تری به همه مؤلفه‌های تفکر کارآفرینانه صورت پذیرد.
۱۴	تحلیل روابط ساختاری اجتماع یادگیری حرفه‌ای و تعهد معلمان با نقش میانجی کارآمدی جمعی	(مطهری‌نژاد و جوزا، ۲۰۲۰)	اجتماع یادگیری حرفه‌ای هم بر کارآمدی جمعی و هم بر تعهد معلمان تأثیر مثبت دارد و اثر کارآمدی جمعی بر تعهد معلمان نیز مثبت بود.
۱۵	تأثیر تعهد سازمانی و رضایت وظیفه‌ای بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبی در ورزش دانشجویی	(صفری و همکاران، ۲۰۱۹)	تعهد سازمانی و رضایت وظیفه‌ای بر تمایل به ادامه همکاری تأثیر گذارند. تمایل به همکاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد.
۱۶	بررسی آثار و پیامدهای رفتار سازمانی مثبت: نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای بهزیستی کارکنان در سازمان‌های ورزشی	(کیم و همکاران، ۲۰۱۹)	کار معنادار کارکنان و جو سازمانی حمایتی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت می‌گذارد و در نتیجه منجر به سطوح بالایی از رضایت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی می‌شود. سرمایه روان‌شناختی یا به‌عنوان یک میانجی جزئی یا به‌عنوان میانجی کامل عمل می‌کند.
۱۷	تفکر کارآفرینی به‌عنوان عامل کلیدی کسب‌وکار خانوادگی موفق	(هناتک، ۲۰۱۵)	کارآفرینان از کارمندان استخدام‌شده متمایز هستند زیرا آنها یک کسب‌وکار جدید را با ویژگی‌های خاص شروع می‌کنند. ذهنیت متشکل از نوآوری و خلاقیت، خودانگیختگی، انعطاف‌پذیری، سازگاری، قاطعیت، جهت‌گیری رشد، خلق ارزش و مردم‌گرایی و ریسک‌پذیری از ویژگی‌های آنهاست.
۱۸	رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان	(حجازی و همکاران، ۲۰۱۲)	بین متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

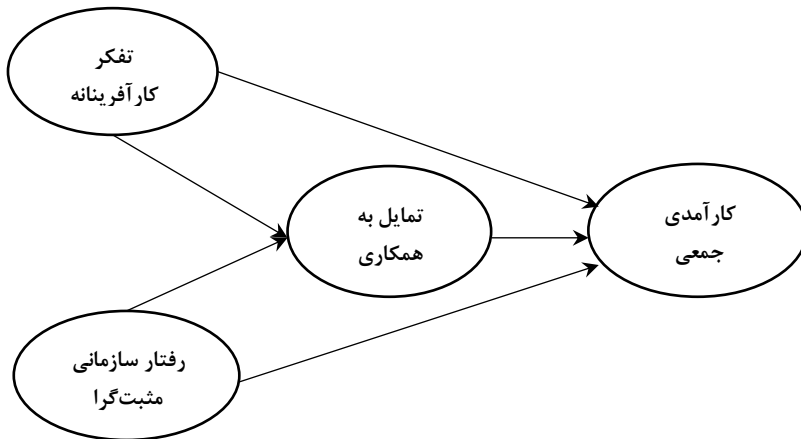
با توجه به شواهد و تجربیات موجود، انتظار می‌رود وجود تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی به‌عنوان متغیرهای اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد و تقویت کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان داشته باشد. از این گذشته خلأ پژوهش‌هایی که میزان کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان را در جامعه آماری مزبور در ارتباط با متغیرهایی از جمله تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا تبیین کنند، محسوس است. بی‌گمان، نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن شناسایی رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی، تفکرهای کارآفرینانه آنان را در شرایط موجود بسنجد و به همراه سنجش

¹ Kim

² Hnáték

میزان کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان، راهکارهای مناسبی را برای مدیران اجرایی دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی در راستای افزایش کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان ارائه دهد. بر اساس این توجیه و با مروری بر تحقیقات پیشین، وجه تمایز پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی است. در راستای هدف و پرسش اصلی پژوهش، تلاش شده است فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گیرند:

- ۱- تفکر کارآفرینانه بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.
 - ۲- تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.
 - ۳- رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.
 - ۴- رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.
 - ۵- تمایل به همکاری بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.
 - ۶- تمایل به همکاری در تأثیر تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی نقش میانجی ایفا می‌کند.
 - ۷- تمایل به همکاری در تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و بر کارآمدی جمعی نقش میانجی ایفا می‌کند.
- در این پژوهش، برای سنجش تفکر کارآفرینانه از مدل (استوارت، ۲۰۰۹)^۱، برای بررسی رفتار سازمانی مثبت‌گرا از مدل (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸)^۲، به منظور اندازه‌گیری کارآمدی جمعی از مدل (وولفولک‌هوی، ۲۰۰۰)^۳ و برای پایش تمایل به همکاری از مدل (مارکوکزی و شین، ۲۰۰۴)^۴ استفاده شده است. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای اهداف و فرضیات پژوهش، نمای کلی مدل مفهومی به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته).

روش‌شناسی پژوهش

نقطه شروع روش تحقیق با ترسیم فلسفه اصلی، انتخاب رویکردها، روش‌ها و راهبردها و همچنین تعیین افق‌های زمانی است که در مجموع منطق تحقیق را به سمت طرح تحقیق، تکنیک‌ها و رویه‌های اصلی جمع‌آوری داده‌ها می‌برد

¹ Stewart

² Luthans

³ Woolfolk Hoy

⁴ Markóczy & Xin

(ملنیکووا، ۲۰۱۸)^۱. بر این اساس، این پژوهش از نظر فلسفه، مبتنی بر پارادایم اثبات‌گرایی، از نظر استراتژی کمی، از نظر رویکرد پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است.

جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی، به تعداد ۱۵۶ نفر می‌باشد (دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی، ۲۰۲۲)، که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۱ نفر به عنوان نمونه آماری برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش شامل چهار پرسش‌نامه به شرح ذیل است: پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه (استوارت، ۲۰۰۹) است که تفکر کارآفرینانه را بر اساس سه بُعد: نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسش‌نامه دوم برگرفته از مدل (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸) است که رفتار سازمانی مثبت‌گرا را براساس سه بُعد: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌سنجد. پرسش‌نامه سوم، پرسش‌نامه (وولفولک‌هوی، ۲۰۰۰) است که کارآمدی جمعی را مورد بررسی و ارزشیابی قرار می‌دهد. پرسش‌نامه چهارم، برگرفته از مدل (مارکوکزی و شین، ۲۰۰۴) تمایل به همکاری را مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد.

جدول ۱. معرفی جزئیات پرسش‌نامه.

متغیر	ابعاد	شماره سؤال	تعداد سؤال	منبع
تفکر کارآفرینانه	نوآوری	۱-۵	۱۴	(استوارت، ۲۰۰۹)
	ریسک‌پذیری	۶-۹		
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	پیشگامی	۱۰-۱۴	۱۲	(لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸)
	سرمایه انسانی	۱-۴		
	سرمایه اجتماعی	۵-۸		
تمایل به همکاری	روان‌شناسی مثبت‌گرا	۹-۱۲	۴	(مارکوکزی و شین، ۲۰۰۴)
	کارآمدی جمعی	-	۱۲	(وولفولک‌هوی، ۲۰۰۰)

برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری و روایی همگرا استفاده شد که مورد تأیید استادان و کارشناسان قرار گرفت. به‌منظور تحلیل ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۲ به‌دست آمد.

جدول ۲. تعیین پایایی ابزار پژوهش (آلفای کرونباخ).

متغیر	تعداد گویه‌ها	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
تفکر کارآفرینانه	۱۴	۳	۰/۹۵۷
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۱۲	۳	۰/۹۴۹
تمایل به همکاری	۴	-	۰/۸۱۶
کارآمدی جمعی	۱۲	-	۰/۹۶۴

ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷، تعیین و پایایی ابزار پژوهش تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها یا به عبارتی آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS^{۲۶} و SmartPLS^۳ استفاده شده است که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

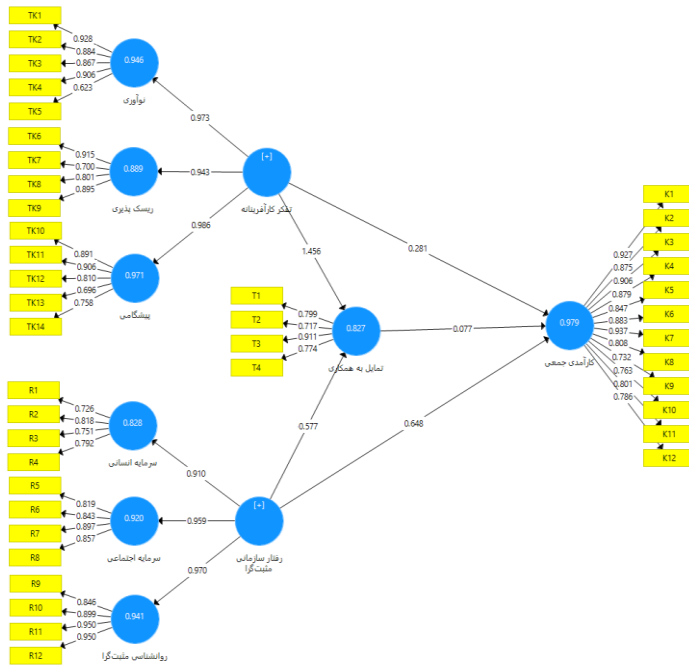
¹ Melnikovas

جدول ۳. اطلاعات جمعیت‌شناختی.

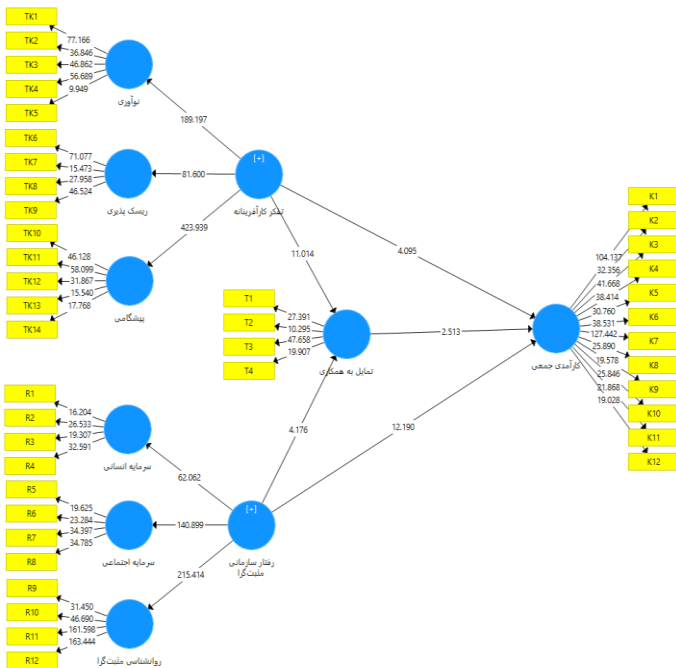
متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۷	۶۰/۴
	زن	۴۴	۳۹/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۱۲	۱۰/۸
	متأهل	۹۹	۸۹/۲
وضعیت سنی	زیر ۲۵ سال	۰	۰
	۲۵-۳۵ سال	۲۱	۱۸/۹
	۳۶-۴۵ سال	۷۲	۶۴/۹
	۴۶-۵۵ سال	۱۵	۱۳/۵
	بالاتر از ۵۵ سال	۳	۲/۷
سطح تحصیلات	دیپلم	۰	۰
	فوق دیپلم	۵	۴/۵
	لیسانس	۸۴	۷۵/۷
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۱۹/۸
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۰	۰
	۵-۱۰ سال	۱۷	۱۵/۳
	۱۱-۱۵ سال	۶	۵/۴
	۱۶-۲۰ سال	۵۴	۴۸/۶
	۲۱-۲۵ سال	۲۰	۱۸/۰
	بالاتر از ۲۵ سال	۱۴	۱۲/۶

یافته‌های پژوهش

به‌منظور اطمینان یافتن از وجود یا نبودن رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، پس از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. در ادامه، نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری.

برازش مدل

به منظور بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری پایایی

پرسش‌نامه به روش‌های روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرها یا خرده‌مقیاس‌ها) سنجش شد. برای سنجش پایایی، از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید (داوری و رضازاده، ۲۰۱۸).

سنجش بارهای عاملی

جدول ۴. ضرایب بارهای عاملی.

متغیر مورد مطالعه	گویه‌ها	بار عاملی	متغیر مورد مطالعه	گویه‌ها	بار عاملی
تفکر کارآفرینانه	TK1	۰/۹۲۸	R8	۰/۸۵۷	
	TK2	۰/۸۸۴	R9	۰/۸۴۶	
	TK3	۰/۸۶۷	R10	۰/۸۹۹	
	TK4	۰/۹۰۶	R11	۰/۹۵۰	
	TK5	۰/۶۲۳	R12	۰/۹۵۰	
	TK6	۰/۹۱۵	T1	۰/۷۹۹	
	TK7	۰/۷۰۰	T2	۰/۷۱۷	
	TK8	۰/۸۰۱	T3	۰/۹۱۱	
	TK9	۰/۸۹۵	T4	۰/۷۷۴	
	TK10	۰/۸۹۱	K1	۰/۹۲۷	
	TK11	۰/۹۰۶	K2	۰/۸۷۵	
	TK12	۰/۸۱۰	K3	۰/۹۰۶	
	TK13	۰/۶۹۶	K4	۰/۸۷۹	
	TK14	۰/۷۵۸	K5	۰/۸۴۷	
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	R1	۰/۷۲۶	K6	۰/۸۸۳	
	R2	۰/۸۱۸	K7	۰/۹۳۷	
	R3	۰/۷۵۱	K8	۰/۸۰۸	
	R4	۰/۷۹۲	K9	۰/۷۳۲	
	R5	۰/۸۱۹	K10	۰/۷۶۳	
	R6	۰/۸۴۳	K11	۰/۸۰۱	
	R7	۰/۸۹۷	K12	۰/۷۸۶	

بار عاملی به بررسی پایایی متغیر آشکار می‌پردازد که آیا سؤالات هر متغیر با سازه‌های مربوط به خودش ارتباط دارد یا نه؟ چنانچه بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، متغیر آشکار مقیاس ضعیفی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان است و باید از مدل حذف شود. بارهای عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ نشان می‌دهند که متغیر آشکار مقیاس نسبتاً ضعیفی است ولی در عین

حال برای ادامه تحلیل کافی است. مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶ نیز نشان می‌دهد که متغیر آشکار مقیاس قابل اطمینانی برای محاسبه متغیر پنهان است (هوشنگی و همکاران، ۲۰۱۷).
در جدول ۴ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

جدول ۵. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش و نتایج روایی همگرا و نتایج Commuality و R^2 متغیرهای پژوهش.

متغیرهای مکنون	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی	R^2	میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان
تفکر کارآفرینانه	۰/۹۵۷	۰/۹۶۲	۰/۶۴۹	-	۰/۶۴۹
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۹۴۹	۰/۹۵۶	۰/۶۴۸	-	۰/۶۴۸
تمایل به همکاری	۰/۸۱۶	۰/۸۷۸	۰/۶۴۵	۰/۸۲۷	۰/۶۴۵
کارآمدی جمعی	۰/۹۶۴	۰/۹۶۸	۰/۷۱۹	۰/۹۷۹	۰/۷۱۹

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول ۵ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ کرده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید کرد.

معیار R Squares یا R^2 : دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۲، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

$$\begin{aligned} GOF &= \sqrt{(Commuality) \times (R Square)} \\ &= \frac{0.649 + 0.648 + 0.645 + 0.719}{4} = 0.6652 Commuality \\ &= \frac{0.827 + 0.979}{2} = 0.903 R Square \\ GOF &= \sqrt{0.6652 \times 0.903} = 0.7750 \end{aligned}$$

جدول ۶. نتایج برازش مدل کلی.

GOF	(R Square)	(Commuality)
۰/۷۷۵۰	۰/۹۰۳	۰/۶۶۵۲

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۷۷۵، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

معیار فورنل-لاکر^۱

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به طوری که روایی واگرا قابل قبول یک مدل، حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱) بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. در PLS، بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. نتایج این گونه تفسیر می‌شود که اگر مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، به نسبت از مقدار همبستگی بین خانه‌های زیرین و سمت چپ ماتریس بیشتر باشد، از این رو می‌توان اظهار داشت که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). جدول ۷ نتایج آزمون فورنل لاکر را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون فورنل-لاکر.

متغیر	تفکر کارآفرینانه	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	تمایل به همکاری	کارآمدی جمعی
تفکر کارآفرینانه	۰/۸۰۵			
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۷۲۱	۰/۸۰۴		
تمایل به همکاری	۰/۴۶۷	۰/۵۸۴	۰/۸۰۳	
کارآمدی جمعی	۰/۲۴۴	۰/۳۱۲	۰/۴۹۵	۰/۸۴۷

همان‌طور که ملاحظه می‌کنید شرط قابل قبول بودن روایی فورنل لاکر برای تمامی متغیرهای تحقیق حاضر محقق شده است؛ به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

شاخص HTMT

نسبت HTMT معیاری است که چندصفتی بودن متغیرهای مشاهده‌شده را بر تکصفتی بودن آنها اندازه‌گیری می‌کند. مقدار قابل قبول این نسبت، کمتر از ۰/۹ است که اگر از این مقدار بیشتر باشد مدل اندازه‌گیری، شرایط روایی مناسبی را نخواهد داشت. نتایج حاصل از جدول ۸ بررسی این نسبت را در این تحقیق نشان می‌دهند.

جدول ۸. نتایج آزمون HTMT.

متغیر	تفکر کارآفرینانه	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	تمایل به همکاری	کارآمدی جمعی
تفکر کارآفرینانه				
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۵۵۹			
تمایل به همکاری	۰/۳۹۷	۰/۴۴۰		
کارآمدی جمعی	۰/۱۱۵	۰/۲۶۲	۰/۴۸۹	

نتایج، روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر را مطلوب نشان می‌دهد.

¹ Fornell & Larcker

آزمون معناداری فرضیه‌ها

در نرم‌افزار SmartPLS3 برای آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش، از شاخص جزئی آماره t (t-value) استفاده می‌شود به طوری که باید مقدار معناداری بیشتر از $1/96$ یا کمتر از $1/96$ - باشد تا فرضیه مربوطه تأیید شود. مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم شمرده نمی‌شود (کلین، ۲۰۱۱؛ وینزی و همکاران، ۲۰۱۰).^۱

رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش که نشان‌دهنده میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است در قالب جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش.

فرضیه	روابط علی	ضریب مسیر β	معناداری T-value	معناداری p	نتیجه آزمون
H1	تفکر کارآفرینانه بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.	۱/۴۵۶	۱۱/۰۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
H2	تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.	۰/۲۸۱	۴/۰۹۵	۰/۰۰۰	تأیید
H3	رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.	۰/۵۷۷	۴/۱۷۶	۰/۰۰۰	تأیید
H4	رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.	۰/۶۴۸	۱۲/۱۹۰	۰/۰۰۰	تأیید
H5	تمایل به همکاری بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.	۰/۰۷۷	۲/۵۱۳	۰/۰۱۲	تأیید
H6	تمایل به همکاری رابطه بین تفکر کارآفرینانه و کارآمدی جمعی را میانجی‌گری می‌کند.		Z-Value=۲/۴۲۳		تأیید
H7	تمایل به همکاری رابطه بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و کارآمدی جمعی را میانجی‌گری می‌کند.		Z-Value=۲/۱۳۵		تأیید

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در زیر ارائه شده است.

- فرضیه ۱: تفکر کارآفرینانه بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.

با توجه به اشکال ارائه شده می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تفکر کارآفرینانه و تمایل به همکاری)، $\beta=1/456$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره t) بین این دو متغیر نیز $t=11/014$ است (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تفکر کارآفرینانه بر تمایل به همکاری تأثیر دارد.

- فرضیه ۲: تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.

با توجه به اشکال ارائه شده می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تفکر کارآفرینانه و کارآمدی جمعی)، $\beta=0/281$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره t) بین این دو متغیر نیز $t=4/095$ است (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.

¹ Kline; Vinzi

- **فرضیه ۳:** رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر تمایل همکاری تأثیر دارد. با توجه به اشکال ارائه‌شده می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تمایل به همکاری)، $\beta = 0/577$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 4/176$ است (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر تمایل همکاری تأثیر دارد.
- **فرضیه ۴:** رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد. با توجه به اشکال ارائه‌شده می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رفتار سازمانی مثبت‌گرا و کارآمدی جمعی)، $\beta = 0/648$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 12/190$ است (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.
- **فرضیه ۵:** تمایل به همکاری بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد. با توجه به اشکال ارائه‌شده می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تمایل به همکاری و کارآمدی جمعی)، $\beta = 0/777$ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 2/513$ است (بالاتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تمایل به همکاری بر کارآمدی جمعی تأثیر دارد.
- **فرضیه ۶:** تمایل به همکاری رابطه بین تفکر کارآفرینانه و کارآمدی جمعی را میانجی‌گری می‌کند.
- **فرضیه ۷:** تمایل به همکاری رابطه بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و کارآمدی جمعی را میانجی‌گری می‌کند. چهار شرط برای وجود یک اثر میانجی، ضروری است: ابتدا متغیر مستقل و متغیر وابسته باید ارتباط داشته باشند، همان‌طور که در اشکال نشان داده شده متغیرهای مستقل تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا با متغیر وابسته کارآمدی جمعی همبسته هستند. دوم متغیر مستقل و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند. متغیرهای مستقل تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا با متغیر میانجی همبسته هستند. سوم متغیر وابسته و میانجی باید ارتباط داشته باشند: متغیر وابسته کارآمدی جمعی و متغیر میانجی تمایل به همکاری همبسته هستند. در نهایت تأثیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی زمانی که متغیر میانجی مطرح می‌شود باید تغییر کند. با توجه به اشکال ارائه‌شده می‌توان اثر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی را زمانی که تمایل به همکاری کنترل می‌شود مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که تمایل به همکاری، متغیر میانجی بین تفکر کارآفرینانه و رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی هستند. بنابراین برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی تمایل به همکاری در این پژوهش از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیراستاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود. نتیجه z-value حاصل از آزمون سوبل برابر با $2/423$ و $2/135$ شد که به دلیل بیشتر بودن از $1/96$ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمایل به همکاری در تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی توانسته نقش میانجی ایفا کند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ترسیم مدل ساختاری تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری در کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی انجام گرفته است. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS ۲۶ و PLS ۳ Smart صورت گرفت و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت.

با توجه به یافته‌های پژوهش، تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی، تأثیر مثبت دارد و همچنین تأثیر مثبت تفکر کارآفرینانه بر تمایل به همکاری تأیید شد. نتایج این مطالعه با یافته‌های (دورنالی و همکاران، ۲۰۲۳؛ قرامحمدی، ۲۰۲۰؛ هناتک، ۲۰۱۵؛ مریدی، ۲۰۲۲؛ زنگی و همکاران، ۲۰۲۲) همسو است. در راستای این یافته می‌توان گفت که بحث کارآفرین و تفکر کارآفرینانه نیاز به شناخت عوامل زیرساز و مؤثر در گسترش نیات و کنش‌های کارآفرینانه دارد که برای توانمندسازی و سرمایه‌گذاری بلندمدت باید تفکر کارآفرینی، مهارت حل مسئله خلاق و کار جمعی و گروهی را برای تغییر شرایط مطابق با منافع و اهداف در بین جامعه و سازمان‌ها تبلیغ و ترویج کرد تا بدین طریق نسبت به شناسایی فرصت‌های محیطی اقدام کرد و از این فرصت‌ها برای دستیابی به موفقیت در مبادلات رقابتی با سایر رقبای خود بهره‌برداری کرد. در واقع، تفکر کارآفرینانه از فرایندی منعطف پشتیبانی می‌کند و تضمین می‌دهد که بخش‌های گوناگون سازمان می‌توانند به خوبی در بلندمدت با یکدیگر فعالیت کنند و امور گوناگون را پیش ببرند. به‌طور کلی، هر سازمانی واقعاً به هر دو چشم‌انداز اقتصادی نیاز دارد: نگاه کارمندان و نگاه تفکر کارآفرینانه. این دو سویه، درست همچون ساختار و بیان یا فرم و عملکرد هستند. یک سازمان تنها با استفاده از هر دو نظر می‌تواند به بهترین شیوه برای رشد و توسعه خودش دست یابد. کارمندان، حافظ آن چیزی هستند که باعث رشد سازمان می‌شود. در عین حال، تفکر کارآفرینانه همه چیز را به پرسش می‌کشد و مسائل گوناگونی از گذشته تاکنون مطرح می‌کند تا بتوانند از کیفیت بالای کار و همکاری کارکنان در سازمان مطمئن شود. براساس نتایج پژوهش و تأثیر مثبت تفکر کارآفرینانه بر کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی فعالیت‌های کارآفرینانه و خلاقانه را در سایه آموزش‌های مهارتی، فرهنگ‌سازی و توانمندسازی ترویج دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی از طریق حمایت از افراد مبتکر و خلاق در حل مسائل و معضلات به‌وجودآمده و نیز سهیم کردن کارکنان در اطلاعات زمینه ترویج فضای گروهی که بستر مناسبی برای توسعه همکاری به‌شمار می‌آید را فراهم کنند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی تأثیر مثبت دارد. همچنین تأثیر مثبت رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر تمایل به همکاری تأیید شد. این نتایج با یافته‌های (قربان‌نژاد و همکاران، ۲۰۲۲؛ خفاجه‌قاسم‌آبادی، ۲۰۲۱؛ سعیدنیا، ۲۰۲۲؛ سبحانی‌راد، ۲۰۲۲) مطابقت دارد. براساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت‌گرا با مؤلفه‌های سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و روان‌شناسی مثبت‌گرا موجب ارتقای کارآمدی جمعی و افزایش تمایل به همکاری کارکنان در سازمان می‌شود و این می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی سازمانی در حیطه مثبت‌گرایی در نظر گرفته شود. دیدگاه مثبت‌گرایانه باعث می‌شود از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های مثبت افراد و همچنین رویه‌ها و سبک‌های رفتاری مثبت‌گرا در کار استفاده شود تا کارکنان با رفتار سازمانی مثبت‌گرا، خوش‌بینی بالایی نسبت به مسائل سازمانی داشته و کارها و وظایف شغلی را به بهترین نحو انجام دهند. در واقع، رفتار سازمانی مثبت‌گرا با توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت کردن آنها سبب افزایش خودتوانمندسازی و کارآمدی جمعی و افزایش میزان همکاری کارکنان در سازمان می‌شود. با توجه به نتایج و تأثیر مثبت رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری در کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی با انتقال تجربه و مهارت زمینه را برای بروز کارآمدی جمعی فراهم کنند تا کارکنان در مقابله با مسائل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی راهکارهای نوین ارائه کنند و توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی که قابل توسعه و اندازه‌گیری هستند را

به صورت اثربخش مدیریت کنند. همچنین برای جهت‌دهی کارکنان به سمت موفقیت خود و تحقق اهداف سازمانی‌شان، جو صمیمی در بین کارکنان ایجاد کنند تا کارکنان با انگیزه و اشتیاق لازم کارها را به بهترین نحو انجام دهند. در نهایت یافته‌های پژوهش نقش میانجی تمایل به همکاری را در تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با سطح معنی داری ۹۵ درصد تأیید کرد. می‌توان این یافته‌ها را با نتایج پژوهش‌های (بقلانی، ۲۰۲۲؛ خفاجه‌فاسم‌آبادی، ۲۰۲۱؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ محرابیان و بهنیا، ۲۰۲۲؛ سبحانی‌راد، ۲۰۲۲) تطبیق داد. بنابراین می‌توان استنباط کرد تمایل به همکاری برای دستیابی به اهداف عالی در کارکنان دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای استان آذربایجان غربی بسیار مهم و حیاتی است. همکاری، کلیدی برای ارائه خدمات بهتر و بهبود عملکرد سازمان است. این همکاری هم برای کارکنان مفید و مشتمر ثمر خواهد بود، هم برای دانشگاه زیرا هنگامی که افراد با همکاری و کار تیمی فعالیت می‌کنند، می‌توانند کار خود را سریع‌تر و اثربخش‌تر انجام دهند، در انجام وظایف، مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته باشند و انگیزه، تعهد، رضایت‌مندی و خلاقیت و نوآوری‌شان بیشتر می‌شود. وقتی جو همکاری و مشارکت میان کارکنان وجود داشته باشد آنها ایده‌هایی را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند، می‌بینند و می‌فهمند دیگران چگونه کار می‌کنند، فکر می‌کنند و مذاکره می‌کنند بنابراین همکاری به کارکنان این فرصت را می‌دهد که از همکاران خود یاد بگیرند و این مهارت‌های تازه‌آموخته‌شده به کارکنان کمک می‌کند تا چشم‌اندازی جدید را برای خود ترسیم کنند و موجبات موفقیت سازمان را فراهم آورند. با توجه به نقش میانجی تمایل به همکاری را در تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی به کمک مشاوران روان‌شناسی، جو و فرهنگ رفتار سازمانی مثبت‌گرا را در دانشگاه نهادینه کنند، این امر در کارکنان انگیزه و اعتماد لازم را ایجاد می‌کند تا به کار تیمی و همکاری، تمایل داشته باشند و در راستای بهبود عملکرد و بهره‌وری تلاش کنند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش علمی دیگر در عمل با موانع و محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است که از آن جمله می‌توان به جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه اشاره کرد که با توجه به بیماری کرونا، پرسش‌نامه‌ها در پلتفرم پرس‌لاین تنظیم و در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. از آنجایی که شیوه‌های حاکمیت الکترونیکی، درگیر مکانیزم‌های زیربنایی هستند، محققان آینده می‌توانند داده‌هایی را از طریق پلتفرم‌های الکترونیکی دیگر و در بُعد وسیع‌تر جمع‌آوری کنند تا بیش بهتری از نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش را به‌دست آورند. همچنین، داده‌های پژوهش حاضر از کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی، جمع‌آوری شده است که تعمیم‌پذیری نتایج را در دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای سراسر کشور محدود می‌کند. بنابراین، محققان آینده می‌توانند داده‌ها را از دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای دیگر استان‌های کشور جمع‌آوری کنند تا به اجماع روشنی در میان کارکنان استان‌های مختلف کشور در مورد تأثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری در کارکنان برسند.

References

- Adish, H. (2019). *Investigating the relationship between school agility and organizational learning with self-efficacy Collective of primary teachers of Jask city* [Master, Islamic Azad University Bandar Jask branch]. Hormozgan, Bandar Abbas, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/603b3a49aba319a7b3c808138182a570>
- Ahadiani, M., Masoudi, O. A., Malaek, S. M. B., & Majidi, N. (2022). Identifying the Drivers and Application of IoT Application in the Management of Iran's Aviation Industry. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(Special Issue), 597-617. <https://doi.org/10.48301/kssa.2022.316253.1870>
- Akbari, M., Esmailpour, R., Aletaha, H., & Ghavidel, A. (2020). The Effect of Inter-Organizational Communication on Employees' Extra-Role Behavior and Engagement: Mediating Role of Organizational Commitment and Role Ambiguity. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 125-150. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2020.225070.1392>

- Alrabai, F. (2022). The role of mixed emotions in language learning and teaching: A positive psychology teacher intervention. *System*, 107(4), 102821. <https://doi.org/10.1016/j.system.2022.102821>
- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100261. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Amini, Z., Pirani, Z., & Taghvaei, D. (2021). The effectiveness of educational supervision and guidance (supervision) of principals on the sense of efficiency, collective efficiency and job motivation of primary school teachers. *Journal of School Psychology*, 10(2), 7-25. <https://doi.org/10.22098/jsp.2021.1186>
- Arabshahi Karizi, A., & Hoseini, M. (2022). The Role of Organizational Coaching in Public Service Motivation with the Mediating Role of Positive Organizational Behavior (Case Study: Staff of Mashhad University of Medical Sciences). *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 11(2), 13-39. <https://doi.org/10.52547/meo.11.2.13>
- Argentiero, A., Chiarini, B., & Marzano, E. (2023). Do social capital and the quality of institutions affect waste recycling? *Waste Management*, 155(5), 240-251. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2022.11.005>
- Asgari, K., Hamidifar, F., Shariatmadari, M., & Khorshidi, A. (2021). Providing an appropriate model for recruiting faculty members of the Technical and Vocational University using a mixed descriptive approach. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 17(Special Issue), 27-44. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.128442>
- Atashafrouz, A. A. (2020). *Analysis of the content of the fundamental transformation of education based on critical thinking and entrepreneurial thinking* [Master, Shahid Rajaei Tarbiat University]. Tehran, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/f64ed51d0acbc5535a0b97fd81e62636>
- Badpa, B., & Shiri, N. (2022). The Effects of Financial and Investment Decision-Making Components on Entrepreneurial Intention among Iranian Accounting Students. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(3), 65-88. <https://doi.org/10.22103/jak.2021.18257.3578>
- Bagheri, A. A., & Zamahani, M. (2020). Designing and explaining the model of organizational participation in the health of teachers of the general department of education of Mazandaran province. *Razi Journal of Medical Sciences*, 27, 125-136. <http://rjms.iuums.ac.ir/article-1-6570-en.html>
- Baghlani, V. (2022). *Investigating the impact of entrepreneurial strategic thinking on the productivity of human resources in the social security organization of Ilam city* [Master, Bakhtar Ilam Institute of Higher Education]. Ilam, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/816d06d79499dc7e6f29cce5676f044a>
- Bahari, J., Karoubi, M., & Bahari, S. (2022). Investigating the Effect of Organizational Citizenship Behavior on Service Quality, and Customers' Satisfaction and Loyalty in the Hotel Industry: A Case Study of Mazandaran Province's Parsian International Hotels. *Social Studies in Tourism*, 10(20), 157-188. <https://doi.org/10.52547/journalitor.35756.10.20.157>
- Beikzad, J., & Fedaye Hosseini, A. (2022). The effect of leadership and organizational attractiveness on human resource productivity: The mediating role of employee happiness and moderation of work-life balance. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 4(6), 195-181. <https://doi.org/10.22080/shrm.2022.3875>
- Beikzad, J., & Hedayat Fasandoz, A. (2020). Investigating the role of mediator of organizational justice and quality of work life in modeling the effect of spiritual intelligence on self-

- efficacy; Examining the views of teachers. *Educational Administration Research*, 11(4), 71-86. <http://sanad.iau.ir/en/Article/1112845>
- Braukmann, U., Bartsch, D., Sternkopf, L., & Schauf, T. (2023). Entrepreneurial Thinking and Acting in the Context of Great Transformations in Germany: How to Approach Entrepreneurial Personalities and Organizations in Order to Actively Shape Transformational Challenges? In R. Adams, D. Grichnik, A. Pundziene, & C. Volkmann (Eds.), *Artificiality and Sustainability in Entrepreneurship: Exploring the Unforeseen, and Paving the Way to a Sustainable Future* (pp. 83-109). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11371-0_5
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2018). *Structural Equation Modeling with Software PLS* (2 ed.). Academic Jihad Publishing Organization. <https://www.gisoom.com/book/11401779>
- Delaviz, M., Mortazavi Asl, S. K., & Sinaei, S. A. (2021). A Comparative contemplation on the Concept of Social Capital from the Perspective of Putnam and Fukuyama. *Political Sociology of Iran*, 3(4), 2288-2306. <https://doi.org/10.30510/psi.2022.349291.3646>
- Durnali, M., Orakci, Ş., & Khalili, T. (2023). Fostering creative thinking skills to burst the effect of emotional intelligence on entrepreneurial skills. *Thinking Skills and Creativity*, 47, 101200. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101200>
- Farradonna, S., Herawati, I., & Mulyani, A. H. (2021). Psychological Characteristics of Entrepreneurship Potentials among Vocational High School Students. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 27(1), 66-73. <https://doi.org/10.21831/jptk.v27i1.32859>
- Fathizadeh, A., Zare, R., & Montazeri, M. (2020). Analyzing the Effect of Sincere Apology and Willingness to Cooperate on Workplace Conflict: Explaining the Mediating Role of Forgiveness and Moderating Role of Empathy Among Employees. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(1), 83-114. https://obs.sinaweb.net/article_38559.html
- Fong, C. Y. M., Tims, M., & Khapova, S. N. (2022). Coworker responses to job crafting: Implications for willingness to cooperate and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 138(10), 103781. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103781>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghanbari, Z. (2019). *Investigating the relationship between positive organizational behavior pattern on job satisfaction and balance between work and life of employees of Kurdistan University of Medical Sciences* [Master, Kharazmi University]. Karaj, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/ada5fd9e42d15c2affa145fb0c0c2217>
- Gharamohammadi, M. (2020). *Evaluating the impact of entrepreneurial thinking on the productivity of manufacturing organizations or enterprises (case study: railway tourist)* [Master, Alborz University]. Qazvin, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/63389eb9c12bf5b0f2f8428c7205aa12>
- Ghorbannezhad, M., Moghadam, A., & Fallah Murad, A. (2022, August 18). *Investigating the effect of positive organizational behavior on job satisfaction among the employees of the electricity distribution company of Isfahan province* [Conference session]. Third International Conference on Management and Industry, Tbilisi, Georgia. <https://civilica.com/doc/1525807/>
- Gruman, J. A., & Budworth, M-H. (2022). Positive psychology and human resource management: Building an HR architecture to support human flourishing. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100911. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100911>

- Hadian, H., & Rahimi, H. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing and Social Capital (Case Study: Staff at University of Kashan). *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(Special Issue), 181-208. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.273997.1401>
- Hamzehloo, N., Hezarjaribi, J., Safari Shali, R., & Momeni, M. (2022). Designing a model for analyzing the path of entrepreneurial behavior in artisan entrepreneurship (Case study: handicraft craftsmen in Tehran). *Journal of International Business Administration*, 5(1), 205-221. <https://doi.org/10.22034/jiba.2021.48999.1804>
- Hejazi, E., Sadeghi, N., & Khatoun Khaki, S. (2012). A study on the relationship between teachers' job attitude, sense of efficacy and collective efficacy with their job commitment. *Journal of Educational Innovations*, 11(2), 7-30. https://noavaryedu.oerp.ir/article_78972_en.html
- Heydari, M. (2022). The mediating role of teacher self-efficacy between principals' educational leadership with teachers' commitment in North Fars province. *Journal of Educational Research*, 17(3), 21-45. <https://www.magiran.com/paper/2478484>
- Hnátek, M. (2015). Entrepreneurial Thinking as a Key Factor of Family Business Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 342-348. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.896>
- Hooshangi, M., Sadaghiani, J. S., Astaneh, M. R., & Afshar, Z. A. (2017). The mediation role of supply chain integration in relationship between employee commitment with organisational performance. *International Journal of Business Information Systems*, 24(2), 210-226. <https://doi.org/10.1504/ijbis.2017.081447>
- Iravani, M., Alvani, S. M., & Hamidi, N. (2022). Identifying and Priority of Positive Indicators in "the Positive-Behavior Based Human Resource Architecture Model" at Qazvin University of Medical Sciences. *Public Management Researches*, 15(56), 29-57. <https://doi.org/10.22111/jmr.2022.41213.5703>
- Jiao, Y., Chen, T., & Chen, Q. (2020). The impact of expressing willingness to cooperate on cooperation in public goods game. *Chaos, Solitons & Fractals*, 140, 110258. <https://doi.org/10.1016/j.chaos.2020.110258>
- Khafaje Qasemabadi, M. (2021). *The role of positive organizational behavior in the organizational commitment of education workers in Khaf city* [Master, Payam Noor University]. Mashhad, Khorasan Razavi, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/a1c57c752bfaf635c3d625d36b9371d4>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3 ed.). Guilford Publications. <https://www.amazon.com/Principles-Practice-Structural-Equation-Methodology/dp/1606238760>
- Larigol, Z., Ghanifar, M. H., Ahi, G., Shahabizadeh, F., & Jarahi, J. (2023). The role of cultural intelligence in students' entrepreneurial self-efficacy through the mediation of strategic thinking. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*, 16(1), 71-81. <http://edcbmj.ir/article-1-2568-en.html>
- Liston, M., Barry, G., & O'Sullivan, P. (2023). Inspiring the Next Generation of Innovators Through a Multidisciplinary Entrepreneurship and STEM Educational Outreach Programme. In S. Kaya-Capocci & E. Peters-Burton (Eds.), *Enhancing Entrepreneurial*

- Mindsets Through STEM Education* (pp. 293-323). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17816-0_13
- Liu, M., Shan, Y., & Li, Y. (2023). Heterogeneous Partners, R&D cooperation and corporate innovation capability: Evidence from Chinese manufacturing firms. *Technology in Society*, 72, 102183. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102183>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- MacKenzie, A., & Chiang, T-H. (2023). The human development and capability approach: A counter theory to human capital discourse in promoting low SES students' agency in education. *International Journal of Educational Research*, 117(2), 102121. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.102121>
- Mahdi, R., Samadi, M., Zeidi, M., & Keykha, A. (2022). Presenting the Model of an Entrepreneur from the Perspective of the Holy Quran by Using Content Analysis. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(2), 13-35. <https://doi.org/10.48301/kssa.2022.301809.1698>
- Malekian, F., Faraji Golyaneh, Z., Eslam Panah, M., & Kaviyani, E. (2021). Presenting a Structural Relationship Pattern Based on Competency Management and Positive Organizational Behavior at Therapeutic and Teaching Centers in Kermanshah Organizational Behavior, Competency Management. *Career and Organizational Counseling*, 13(2), 155-178. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101523>
- Markóczy, L., & Xin, K. (2004). The virtues of omission in organizational citizenship behavior. *University of California*, 24, 1-29. https://www.researchgate.net/publication/284267056_The_virtues_of_omission_in_organizational_citizenship_behavior
- Mehrabian, S., & Behnia, B. (2022, September 20). *The effects of the work environment on the desire to continue the cooperation of employees with the mediating role of employee satisfaction; Case study: Sari municipality*. Fifth Annual International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1551922/>
- Melnikovas, A. (2018). Towards an Explicit Research Methodology: Adapting Research Onion Model for Futures Studies. *Journal of futures Studies*, 23(2), 29-44. [https://doi.org/10.6531/JFS.201812_23\(2\).0003](https://doi.org/10.6531/JFS.201812_23(2).0003)
- Mirzadeh Maragheh, K., Oladian, M., & Imani Gelepordesari, M. N. (2022). Providing a Model for Improving the Performance of Technical and Vocational Universities based on Educational Needs until 2030 in Iran. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(Special Issue), 13-42. <https://doi.org/10.48301/kssa.2022.299390.1669>
- Mohammadi, Z., Meshkati, Z., & Zhianpour, M. (2016). Exploring The Collective Efficacy Sources of The Experiences of Iran's National Volleyball Team Athletes. *Sport Psychology Studies*, 5(16), 139-162. <https://doi.org/10.22089/spsvj.2016.739>
- Moridi, M. (2022). *Investigating the impact of strategic competitiveness on the competitive advantage of Raja Rail Transportation Company: analyzing the mediating role of innovative ideas and entrepreneurial thinking* [Master, Imam Reza International University]. Mashhad, Razavi Khorasan, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/ce8b5291e2865237e1535b882940a34f>
- Motaharinezhad, H., & Joza, H. (2020). Analyzing the Structural Relationships of Professional Learning Community and Teachers' Commitment with Mediator Role of Collective

- Efficacy. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 9(1), 91-113. <http://journalieaa.ir/article-1-142-en.html>
- Naderiheshi, K., & Najafbeygi, R. (2017). Designing a Model of Positive Organizational Behavior in Human Resource Management in Iranian public sectors With the approach of Delph fuzzy technique. *Public Policy In Administration*, 7, 279-293. <http://sanad.iau.ir/en/Article/790021>
- Nocon, A. S., Roestorf, A., & Menéndez, L. M. G. (2022). Positive psychology in neurodiversity: An investigation of character strengths in autistic adults in the United Kingdom in a community setting. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 99(1), 102071. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2022.102071>
- Omidi, M., Salari, S., & Aghili, M. (2022). The effectiveness of group intervention based on positive psychology on improving the occupational stress of employees. *Cognitive Analytical Psychology Quarterly*, 12(47), 103-112. <http://sanad.iau.ir/en/Article/866859>
- Ouyang, X., Liu, Z., & Gui, C. (2023). The interactive effects of intragroup cooperation and competition: toward a perspective of paradox. *Management Decision*, 61(3), 655-672. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1462>
- Peschl, H., Deng, C., & Larson, N. (2021). Entrepreneurial thinking: A signature pedagogy for an uncertain 21st century. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100427>
- Rahimi, H., & Aghababaei, R. (2020). The effect of authentic leadership on human resource creativity: Mediating role of internal motivation (Case study: staff in University of Kashan). *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 16(2), 121-140. https://karafan.tvu.ac.ir/article_105317_en.html
- Rahimi Pordanjani, T., Mohamadzade Ebrahimi, A., & Eslami, M. (2019). The Structural Model of Positive Organizational Behavior and Job Satisfaction with the Mediating Role of Job Stressors. *occupational hygiene and health promotion journal*, 3(3), 227-237. <https://doi.org/10.18502/ohhp.v3i3.1969>
- Rezaei Sadrabadi, Z., & Tabatabaei, M. A. (2023, March 14). *Investigating the effect of various factors on customers' willingness to cooperate in creating brand value (a case study of Shahr Bank)* [Conference session]. The 10th International Conference on Management, Accounting and Economic Development, Georgia, South Caucasus, Europe and West Asia. <https://civilica.com/doc/1663923/>
- Rezai Daryakanari, M. (2016). *Investigating the effect of interpersonal trust on employees' willingness to share knowledge with the mediating role of employees' willingness to cooperate (the case study of employees supervising branches of Saderat Bank Sharq Tehran)* [Master, Payame Nour University]. Rasht, Gilan, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/144bd11322b1629f20e3315d2a0e1afa>
- Saeed Nia, J. (2022). *The effect of positive organizational behavior on organizational review with the mediating role of moral leadership and occupational stagnation of physical education teachers in the 2nd district of Urmia* [Master, Azarabadgan Institute of Higher Education]. West Azerbaijan, Urmia, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/7c9d84a99810981ce0571bd1f95c8ceb>
- Saeed, R. (2023). Twitter and Development of Social Capital: A Gender Perspective. *Telematics and Informatics Reports*, 9, 100037. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2022.100037>
- Safari, M., Soleimani, N., & Jafari, P. (2019). Identifying the Development Factors of Teachers' Collective Efficacy Culture in Tehran Schools from the Perspective of Experts. *Journal*

- of New Approaches in Educational Administration*, 10(37), 335-358. https://jedu.mavdasht.iau.ir/article_3473.html?lang=en
- Safari, S., Omidi, A. R., & Kiani, J. (2019, September 16). *The effect of organizational commitment and job satisfaction on the willingness to continue volunteering in student sports, a case study: Shahrekord universities* [Conference session]. Second International Conference on New Horizons in Basic Science and Engineering, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/980572/>
- Sánchez Rosas, J., Dyzenchauz, M., Freiberg Hoffmann, A., García Rubiano, M., & Okinishi, M. (2023). Transformational Leadership and Collective Teacher Self-Efficacy: The Mediating Role of Satisfaction with Job Resources. *International Journal of Instruction*, 16(1), 801-820. <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16145a>
- Sepahvand, R., Hakkak, M., & Feli, R. (2022). Benevolent Coaching and Human Capital reinforcement: Analyzing the Mediating Role of Motivational Capital. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(6), 19-34. <https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25139.5001>
- Shahram Far, S., Alem Tabriz, A., Zand Hesami, H., & Sakhdari, K. (2021). Presenting the model of strategic entrepreneurship in public institutions (case study: municipalities of Qazvin province). *Journal of Urban Economics and Management*, 9(34), 1-18. <https://doi.org/10.52547/ieeam.9.34.1>
- Sobhani Rad, M. (2022). *Investigating the effect of organizational citizenship behavior and positive and organizational behavior on employee safety with the moderating role of job enthusiasm (the case study of the employees of Bushehr Agency Labor and Supply Company)* [Master, Ferdous Rahjuyan Danesh Institute of Higher Education Borazjan]. Dashtestan, Bushehr, Iran.
- Sokoli, O., Xhoxhi, O., Skreli, E., Imami, D., & Doluschitz, R. (2021). Willingness to cooperate in the context of post-communist economy – Why do local rules matter? *World Development Perspectives*, 22, 100314. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2021.100314>
- Stallman, H. R., & James, H. S. (2015). Determinants affecting farmers' willingness to cooperate to control pests. *Ecological Economics*, 117(1595), 182-192. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.07.006>
- Stewart, J. K. (2009). *An investigation of an intrapreneurial orientation among employees in service organizations* [Doctoral, Ohio State University]. Columbus, Ohio, United States. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1259109608
- Torkian, A. (2022). The Effect of Personality Traits of Technical and Vocational University Students on the Entrepreneurial Intention with the Moderating Role of Gender. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(2), 225-244. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.297348.1646>
- Vesey, G. (2021). *Entrepreneurial strategic thinking on organizational performance with regard to the mediating role of collaborative culture. Case of study: Ilam University* [Master, Tarbiat Modares University]. Tehran, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/12d7ec6a272e7df9f2963f4e12f57814>
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (pp. 47-82). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_3

- Wang, J., Xu, W., Zhang, X., Zhao, N., & Yu, F. (2023). Redistribution based on willingness to cooperate promotes cooperation while intensifying equality in heterogeneous populations. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 610, 128371. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2022.128371>
- Weiss Karami, H., Ghadampour, E., & Mottaghinia, M. (2016). Structural equation modeling of the relationship between school climate and collective efficacy with personal efficacy of teachers' of primary schools. *Psychological Achievements*, 23(1), 95-114. <https://doi.org/10.22055/psy.2016.12359>
- Woolfolk Hoy, A. (2000). Educational Psychology in Teacher Education. *Educational Psychologist*, 35(4), 257-270. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3504_04
- Wu, J. R., Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Walker, R., Fortuna, K. L., & Brooks, J. M. (2023). Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 121-133. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10054-7>
- Wu, Y. E., & Li, J. J. (2023). Impact of social reward on the evolution of cooperation in voluntary prisoner's dilemma. *Biosystems*, 223(4489), 104821. <https://doi.org/10.1016/j.biosystems.2022.104821>
- Xing, J., Zhang, Y., & Xiong, X. (2023). Social capital, independent director connectedness, and stock price crash risk. *International Review of Economics & Finance*, 83(1), 786-804. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2022.10.020>
- Zaeim, A., Mousakhani, M., & Davari, A. (2022). A Model of Real-virtual University Incubators in the Iranian Technological Entrepreneurship Ecosystem. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 19(2), 71-89. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.281196.1480>
- Zandvavian, A., Zare, D., & Shakeri, M. (2021). Study of Collective Trust and Collective Efficacy and their relationship with School Effectiveness from the Viewpoint of Primary Teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 89-103. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.23441.4726>
- Zangi, N., Mostaghimi, M. R., Shojaei, S., & Azma, F. (2022). Providing a model of entrepreneurial attitude in the public sector. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 9(1), 37-50. <https://doi.org/10.22069/jead.2021.19333.1512>