

## Predicting Entrepreneurial Self-Efficacy Through Ambiguity Tolerance with the Mediation of Organizational Agility (The case of Employees of Farhangian University of Fars province)

Saeedeh Nik Farjam<sup>1</sup>, Nader Naderi<sup>2\*</sup>, Ehsan Khosravi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran, Email: [n.naderi@razi.ac.ir](mailto:n.naderi@razi.ac.ir)

<sup>2</sup> Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran.

<sup>3</sup> Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran.

### Article Info

### ABSTRACT

**Article type:**  
Research Full Paper

**Article history:**  
Accepted: 30.05.2023  
Received: 08.07.2023  
Revised: 18.08.2023

**Keywords:**  
Development of  
Entrepreneurial Behaviors  
Entrepreneurial  
Educational Organizations  
Organizational Adaptation.

The present study was conducted with the aim of predicting entrepreneurial self-efficacy through ambiguity tolerance with the mediation of organizational agility in Farhangian University of Fars Province. In terms of purpose, this research was applied, and in terms of method, it was part of descriptive-correlational research. The statistical population included all employees of Farhangian University of Fars province (N=270). 155 people were selected as a sample using the stratified random sampling method and using the Karjesi and Morgan table. A standard questionnaire was used to collect data. The validity of the questionnaire was confirmed based on the opinion of experts and the reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was done in two sections: descriptive statistics (including mean, mode and median) and inferential statistics (including structural equation modeling) using SPSS<sub>16</sub> and Amos<sub>24</sub> software. The findings showed that the research hypotheses were confirmed and the research model had a good fit. According to the results, if agile educational organizations, including Farhangian University, seek to develop entrepreneurial behaviors among their employees, they must first promote the entrepreneurial beliefs of their employees, which requires creating an atmosphere and environment with a high level of complexity in the level of the educational organization. Thus, these organizations should create conditions that promote the acceptance of uncertainty and risk-taking among their employees. This research brings suggestions for the development of entrepreneurial behaviors in agile educational organizations so that they can improve their adaptability to environmental changes more quickly.

**Cite this article:** Nik Farjam, S., Naderi, N., Khosravi, E. 2023. Predicting Entrepreneurial Self-Efficacy Through Ambiguity Tolerance with the Mediation of Organizational Agility (The case of Employees of Farhangian University of Fars province). *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 10 (4), 109-136.



© The Author(s).

DOI: 10.22069/JEAD.2023.21413.1729

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

## پیش‌بینی خودکار آمدمی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام با واسطه‌گری چابکی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس)

سعیده نیک فرجام<sup>۱</sup>، نادر نادری<sup>۲\*</sup>، احسان خسروی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران، رایانامه: [n.naderi@razi.ac.ir](mailto:n.naderi@razi.ac.ir)

<sup>۲</sup> گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

<sup>۳</sup> گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله کامل علمی- پژوهشی	پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی خودکار آمدمی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام و چابکی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان فارس انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و جزء پژوهش‌های توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس بود (N= ۲۷۰) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود. روایی پرسشنامه بر اساس نظر خبرگان و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (شامل آزمون‌های میانگین، مد و میانه) و آمار استنباطی (شامل مدل‌سازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS <sup>16</sup> و Amos <sup>24</sup> انجام پذیرفت. یافته‌ها نشان دادند که فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و مدل پژوهش نیز از برازش مناسبی برخوردار بود. بر اساس نتایج اگر سازمان‌های آموزشی چابک از جمله دانشگاه فرهنگیان به دنبال توسعه رفتارهای کارآفرینانه در بین کارکنان خود می‌باشند ابتدا باید باورهای کارآفرینانه کارکنان خود را ارتقا دهند که این مهم نیازمند ایجاد جو و محیطی با سطح پیچیدگی بالا در سطح سازمان آموزشی است. بنابراین این سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم نمایند که میزان پذیرش عدم قطعیت و ریسک‌پذیری را در بین کارکنان خود ارتقاء دهند. این پژوهش پیشنهادهایی را برای توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان‌های آموزشی چابک به همراه دارد تا از این طریق بتوانند میزان سازگاری خود را با تغییرات محیطی با سرعت بیشتری ارتقا دهند
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۹ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۷	
واژه‌های کلیدی: توسعه رفتارهای کارآفرینانه سازمان‌های آموزشی کارآفرین سازگاری سازمانی	

استناد: نیک‌فرجام، س.، نادر نادری، ع.، خسروی، ا. (۱۴۰۲). پیش‌بینی خودکار آمدمی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام با واسطه‌گری چابکی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس). *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۱۰ (۴)، ۱۰۹-۱۳۶.

DOI: 10.22069/JEAD.2023.21413.1729



© نویسنده‌گان.

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی کرمان

## مقدمه

امروزه با پیچیده شدن دنیا و تغییر و تحول پیوسته، نیازهای متغیری ایجاد شده است که مهارت‌های جدید و تازه‌ای را هم می‌طلبد، از این میان باورهای خودکارآمدی کارآفرینی برای داشتن انگیزه کارآفرینی و تلاش برای انجام دادن فعالیت‌های کارآفرینانه لازم است. پژوهش‌های جدید بر عامل‌های روان‌شناختی اجتماعی با تأکید بر متغیرهایی چون خودکارآمدی، منجر به ایجاد درک بهتر از فرآیندهای کارآفرینی شده است (Díaz-García and Jiménez-Moreno, 2010).

در تحقیقات بندورا، خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان یک مفهوم جدید در زمینه کارآفرینی در دهه ۱۹۹۰ مطرح شد. این سازه به اعتماد به نفس کارآفرینان در مورد این که آیا می‌توانند فعالیت‌های مختلف کارآفرینانه را تکمیل کنند، اشاره می‌کند (Wei et al., 2020). همچنین می‌توان گفت خودکارآمدی کارآفرینی اعتماد به نفسی را توصیف می‌کند که منجر به توسعه رفتار کارآفرینی می‌گردد (Wijangga and Sanjaya, 2019; Maitlo et al., 2020). پس می‌توان گفت خودکارآمدی به این معنی است که چگونه افراد توانایی خود را در سازمان‌دهی و انجام وظایف اجرا می‌کنند و تحت تأثیر موفقیت یا عدم موفقیت در کارها قرار می‌گیرند و بسته به رویدادها، ممکن است متفاوت باشد. از این نظر، خودکارآمدی شباهتی به عزت نفس دارد که در پاسخ به رویدادهای زندگی، به ویژه در افراد خودشیفته، در معرض نوسان است (Brookes, 2015).

در نهایت می‌توان گفت، خودکارآمدی کارآفرینانه، افراد کارآفرین را توانمند می‌سازد تا با کارهای مبهم و پیچیده در طول فرآیند کارآفرینی درگیر شده و با موفقیت آن‌ها را انجام دهند (Wilson et al., 2007). به نظر می‌رسد یکی از عوامل مرتبط با خودکارآمدی کارآفرینانه تحمل ابهام باشد. قدرت تحمل ابهام

روشی است که فرد یا گروه اطلاعات مربوط به موقعیت‌ها یا محرک‌های مبهم را زمانی که با یک دسته از نشانه‌های ناشناخته پیچیده یا نامتجانس مواجه می‌شود ادراک یا پردازش می‌کند (سعیدی مبارکه و احمد پور، ۱۳۹۱).

کارآفرینان ممکن است یک موقعیت نامعین را همچون یک محرک در نظر بگیرند تا یک تهدید جدی (فیضی و همکاران، ۱۳۹۱) و به وسیله فرصت‌های متنوع محیط‌های سیال برانگیخته شوند (سلمانی و همکاران ۱۳۹۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارآفرینان بدون این که احساس تهدید یا ناراحتی کنند، می‌توانند به طور اثربخشی با شرایط و اطلاعات مبهم، غیرقطعی و سازمان نیافته رو به رو شوند. سطح معینی از ابهام ممکن است در موفقیت سازمانی، به طور مثبتی مؤثر باشد، برای این که رویدادهای سازمانی بیشتر اوقات نامعین و ساختار نیافته هستند و برای موفقیت سازمانی ضروری است که کارکنان بخواهند و بتوانند با موقعیت‌های نامعین مقابله کنند (فیضی و همکاران، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر با توجه به فرا پیچیده شدن سازمان‌ها و شرایط متحول و متغیر، انعطاف‌پذیری منابع انسانی سازمان از جمله دانشگاه‌ها، به خصوص دانشگاه فرهنگیان موجب می‌شود تا بتوانند تهدیدهای موجود را به فرصت تبدیل کنند و فرصت‌هایی را برای کارآفرینی ایجاد نمایند. به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند عاملی برای چابکی سازمانی و ابزاری برای تعدیل‌سازی اثر نوسانات محیط خارج بر سازمان‌های آموزشی باشد (اردلان و قادری شیخی‌آبادی، ۱۳۹۹).

مفهوم چابکی سازمانی یکی از موضوعات کلیدی است که توجه متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است (رضائی و همکاران، ۱۳۹۷). چابکی را توانایی سازمان برای مواجه شدن با تغییرات غیرمنتظره

لیکن در ادبیات مدیریت، تعریف همه پسندی از عدم قطعیت وجود ندارد. در برخی مطالعات، ریسک و عدم قطعیت را دو مفهوم معادل دانسته‌اند اما می‌توان ارتباط عدم قطعیت و ریسک را رابطه علت و معلول دانست. ریسک رویدادی است که با احتمال معین یا قابل تعیین تعریف می‌شود ولی عدم قطعیت در ارتباط با رویدادهایی است که تعیین احتمال عددی برای آنها ممکن نیست (اثنی عشری و همکاران، ۱۳۹۹).

تحمل ابهام عبارت از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی است (رادمهر و کرمی، ۱۳۹۸؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ لطفی عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵). در تعاریف دیگر اشاره شده که تحمل ابهام به معنای توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بدون آن که بدانیم آیا موفق خواهیم شد یا خیر (لطفی عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵) و باورهایی در مورد نگرانی، جهت‌گیری مساله منفی و سبک مقابله‌ای اجتنابی آمده است. تحمل ابهام، یک صفت شخصیتی است که بر اساس آن فرد تمایل به درک و رفتار با محرک‌های مبهم را دارد و می‌تواند برای مدتی با آن کنار آید. فردی که تحمل ابهام پایینی دارد، به محض رو به رو شدن با یک موقعیت پیچیده و دشوار، احساس ناراحتی می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۹؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). افراد دارای میزان تحمل ابهام بالا چون مشکلات را ناخوشایند می‌بینند، در پی آن هستند که هرچه سریعتر راه‌حل مناسبی برای رهایی از این شرایط پیدا کنند ولی افراد دارای میزان تحمل ابهام پایین، به دلیل معیوب بودن سیکل شناختی خود، قادر نیستند راه‌حل مناسب را پیدا کنند. سطح متوسطی از ابهام می‌تولند اثرات بسیار مثبتی در زندگی انسان داشته باشد. افراد، بنا به درک خود، میزانی از ابهام را به صورت کم یا زیاد دارند؛ بنابراین، مقداری از ابهام به منظور پیشرفت شخصی و توسعه‌ی بشریت ضروری

گوبند (Akkaya, 2019). چابکی سازمانی به ترکیبی از انعطاف‌پذیری، چالاکی و سرعت اشاره دارد، و به عنوان توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییرات و به حداکثر رساندن فرصت‌ها تعریف می‌شود (Ridwandono and Subriadi, 2019).

همچنین چابکی سازمانی را می‌توان به عنوان توانایی یک سازمان برای عملکرد آسان در یک محیط تجاری به سرعت در حال تغییر، تعریف کرد. این به توانایی یک سازمان برای استفاده مؤثر و کارآمد از منابع موجود در سازمان برای پاسخگویی به نیازهای همیشه در حال تغییر محیط کسب‌وکار مربوط می‌شود (Oga and Onouha, 2020). در واقع چابکی واکنشی همه جانبه به یک محیط رقابتی جدید است (Amirnejad et al., 2015).

با توجه به نقش حساس دانشگاه فرهنگیان در توسعه و پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت و اثری که می‌تواند در رشد شخصیت و نگرش معلمان و آینده کشور داشته باشد، پرورش خودکارآمدی کارآفرینانه در محیط این دانشگاه، و بهبود آن می‌تواند کمکی جهت ارتقای نظام آموزشی باشد. بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد با این عنوان و در دانشگاه فرهنگیان (با توجه به اهمیت این دانشگاه در پرورش معلمین که می‌توان گفت به اندازه آینده نسل جوان یک جامعه مهم است) پژوهشی صورت نگرفته است، بنابراین پژوهش حاضر به دنبال رفع کمبودهای پژوهشی موجود در این زمینه است. در این راستا، هدف اصلی این پژوهش بررسی توانایی متغیر تحمل ابهام در پیش‌بینی خود کارآمدی کارآفرینی کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان فارس با واسطه‌گری چابکی سازمانی است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**تحمل ابهام:** با وجود این که چالش‌هایی در زمینه‌های مختلف برای تبیین عدم قطعیت انجام گرفته است،

است. از این رو، به جای این که ابهام ممنوع شود، باید با آغوش باز پذیرفته شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). هرچه فرد قدرت تحمل ابهام زیادتری داشته باشد، موقعیت‌های پیچیده‌تر را بیشتر دوست خواهد داشت. به طور معمول افراد با قدرت تحمل کم، موقعیت‌های ساده و دستوری را دوست دارند و موقعیت‌های ساده‌تر، ابعاد ذهنی کمتری را از شخص درگیر می‌سازند؛ بنابراین، خلاقیت فرد کمتر نمود پیدا می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۹). تحمل ابهام روشی است که فرد یا گروه، اطلاعات مربوط به موقعیت‌ها یا محرک‌های مبهم را زمانی که با یک دسته از نشانه‌های ناشناخته و پیچیده مواجه می‌شود، ادراک یا پردازش می‌کند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶)

**خودکارآمدی:** خودکارآمدی کارآفرینانه به باورها و فکرهای درونی افراد در مورد این که آیا آنان خود توانایی لازم برای انجام یک کار نوآورانه و مخاطره‌آمیز را دارند و یا این که آیا آنان می‌توانند به شکل اثربخشی مهارت‌های خود را برای راه اندازی یک کسب و کار به کار بگیرند یا خیر، اشاره دارد و روی پشتکار، انعطاف‌پذیری و مقاومت افراد در رویارویی با چالش‌ها و ناکامی‌ها تأثیر گذاشته و به آنان توانایی بیشتری برای حل نارسایی‌های مختلف می‌دهد (صفا و منگلی، ۱۳۹۴). خودکارآمدی، اعتماد به نفسی است، که منجر به رفتار فردی می‌شود که بتواند فرآیند کارآفرینی را با موفقیت انجام دهد (Wijangga and Sanjaya, 2019).

خودکارآمدی کارآفرینانه به قدرت باور فرد و توانایی آن برای ایفای نقش اشاره دارد که با موفقیت به کارآفرینی مربوط می‌شود (Maitlo et al., 2020). همچنین خودکارآمدی را می‌توان این‌گونه تعریف کرد که چگونه افراد توانایی خود را در سازماندهی و انجام وظایف قضاوت می‌کنند. علاوه بر این، به عنوان یک مفهوم، مفاهیمی برای احساسات، افکار، انگیزه و به

نوبه خود رفتار دارد. خودکارآمدی را می‌توان تحت تأثیر موفقیت یا عدم موفقیت در کارها قرار داد، بنابراین بسته به رویدادهای اخیر ممکن است متفاوت باشد. از این نظر، خودکارآمدی شباهتی به عزت نفس دارد که در پاسخ به رویدادهای زندگی، به ویژه در افراد خودشیفته، در معرض نوسان است (Brookes, 2015).

خودکارآمدی کارآفرینی از دیدگاه لاری گل و همکاران (۱۴۰۰) دارای ۶ بعد به شرح زیر می‌باشد: توسعه محصول جدید و فرصت‌های بازار جدید: اعتقاد فرد به توانایی ایجاد محصولات جدید و شناسایی فرصت‌های بازار جدید را شامل می‌شود، تا بتواند پایه و اساس قلیل‌اتکایی را برای راه‌اندازی کسب و کار و سرمایه‌گذاری داشته باشد.

ایجاد یک محصول نوآورانه: باور درونی فرد به خود است که توانایی ترغیب دیگران یا تیم خود برای ارائه ایده جدید یا انجام اقدام نوآورانه را دارد.

آغازگر روابط با سرمایه‌گذار: توانایی فرد برای پیدا کردن منابع مالی سرمایه‌گذاری است.

تعریف اهداف اصلی: نشان‌دهنده آن است که فرد خودکارآمد بتواند بینش روشنی داشته و بتواند اهداف خود را تعیین کرده و آن را به روشنی به تیم خود و سرمایه‌گذارانش ارائه کند.

مقابله با چالش‌های غیرمنتظره: توانایی فرد در مقابله با ابهام، سازگاری با عدم اطمینان و ... در کارآفرینی و محیط کسب و کار جدید می‌باشد.

توسعه منابع انسانی بحرانی: توانایی فرد در جذب و حفظ نیروی انسانی کلیدی و با استعداد در شرایط بحرانی است.

خودکارآمدی به باور دانش‌آموزان درباره توانایی‌های خود برای انجام دادن تکالیف درسی دلالت دارد و به مثابه یک عامل انگیزشی فعال‌کننده و جهت‌دهنده رفتار آنان به سوی اهداف مورد نظر است

رابطه لنگیزه پیشرفت، نوآوری، تحمل ابهام، خودکارآمدی، عزت نفس و خودشکوفایی با جهت‌گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون انجام دادند. در این پژوهش نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینی با متغیرهای انگیزه پیشرفت، نوآوری، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس و تحمل ابهام رابطه مثبت معنی‌داری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که متغیرهای انگیزه پیشرفت، عزت نفس و نوآوری، کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه را پیش‌بینی می‌کنند. حسین نژاد و فرزانه (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تحمل ابهام و مهارت‌های کارآفرینی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد که بین تحمل ابهام و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد.

شاوردی شهرکی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت، تحمل ابهام و پیشرفت تحصیلی با کارآفرینی و مقایسه آن در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه هرمزگان انجام داد. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش نشان داد که بین تحمل ابهام و کارآفرینی کل دانشجویان به صورت جداگانه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین فیضی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه متغیرهای هوش شناختی و تحمل ابهام با کارآفرینی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که هر چه ویژگی‌های هوش شناختی و تحمل ابهام دانشجویان بیشتر باشد، خلاقیت آن‌ها بیشتر است و کارآفرین‌تر هستند.

Umukoro and Okurame (2019) به بررسی تفاوت‌های سنی در نقش پیش‌بینی کننده مشاوره کارآفرینی بر تحمل ابهام در بین کارآفرینان بالقوه پرداختند. نتایج نشان داد که تحمل ابهام می‌تواند

که گاهی سطحی از اعتماد به نفس افراد تعریف می‌شود. اما بیشتر به منزله مؤلفه‌های اصلی رفتار، به ویژه تغییر رفتار توصیف می‌شود. طریق شناخت، انگیزش، فرآیندهای فکری و تصمیم‌گیری تنظیم می‌کند (احمدی سرخونی و همکاران، ۱۳۹۳).

**چابکی:** اصطلاح چابکی، سرعت واکنش و انعطاف سازمان را در مواجهه با رویدادهای داخل و خارج از سازمان بیان می‌کند (پورجاوید و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین چابکی سازمانی به معنای تخصیص ارزش به مشتری، آمادگی مواجهه با تغییرات، توجه به مهارت و ایجاد مشارکت در کارکنان است (غمخواری، ۱۳۹۹).

ga and Onouha (2020) چابکی سازمانی را به عنوان توانایی یک سازمان برای عملکرد آسان در یک محیط تجاری به سرعت در حال تغییر با ارائه محصولات با کیفیت بالا به بازار تعریف می‌کنند. این به توانایی یک سازمان برای استفاده مؤثر و کارآمد از منابع موجود در سازمان برای پاسخگویی به نیازهای همیشه در حال تغییر محیط کسب و کار مربوط می‌شود. همچنین چابکی واکنشی همه جانبه به یک محیط رقابتی جدید است که توسط نیروهایی که کنترل سیستم تولید انبوه را کاهش داده‌اند شکل می‌گیرد (Amirnejad et al., 2015). تا کنون تحقیقاتی در زمینه رابطه تحمل ابهام، چابکی و خودکارآمدی انجام گرفته اما تحقیقی مبنی بر در نظر گرفتن چابکی به عنوان واسطه بین دو متغیر فوق صورت نگرفته است.

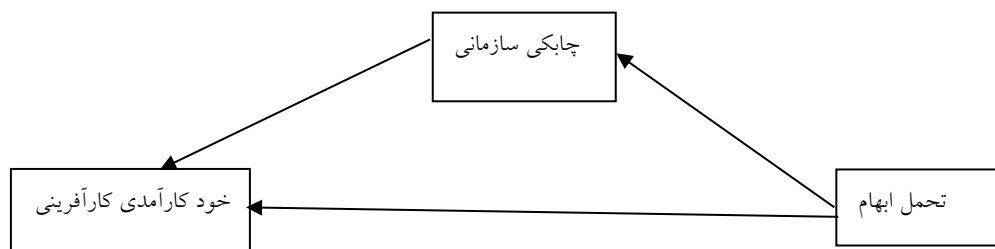
پژوهش‌گرانی در سال‌های اخیر به بررسی خودکارآمدی و تحمل ابهام پراخته‌اند، یافته‌ها در پژوهش قربان‌پور لقمجانی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد، خودکارآمدی رابطه مستقیم با رفتار کارآفرینانه دارد و نقش میانجیگری در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ایفا می‌کند. لطفی عظیمی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی

ابهام، خوش‌بینی بیشتری دارند. در پژوهشی که توسط دماری و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی ارتباط تحمل ابهام با خودکارآمدی در دانشجویان پرستاری دانشگاه‌های منتخب علوم پزشکی شهر تهران صورت گرفت، نتایج نشان داد که بین تحمل ابهام با خودکارآمدی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. افزون بر آن خودکارآمدی پیش‌بینی کننده معناداری برای تحمل ابهام است که توانایی تبیین ۲۶ درصد از واریانس تحمل ابهام را دارد. علیرضایی و پاشایی هولاسو (۱۳۹۵) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که ابعاد فرهنگ سازمانی بر ابعاد قابلیت‌های چابکی سازمانی تأثیرگذار است. با استفاده از نتایج این تحقیق می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی حامی فعالیت‌های چابکی سازمانی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد بستر و شرایط لازم برای انجام مؤثر اقدامات چابکی سازمانی داشته باشد. در پژوهش صورت گرفته نیز این نتیجه حاصل شد که تأثیر متغیر تحمل ابهام بر چابکی تأثیر مستقیم و مثبت (۰/۱۵) می‌باشد.

با توجه نتایج تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در این زمینه که هر یک زوایایی از این موضوع را پوشش داده و مورد تحلیل قرار داده‌اند، می‌توان چارچوب مفهومی (شکل ۱) را ارائه کرد. در همین راستا پژوهش حاضر ضمن بررسی دقیق رابطه بین این سه متغیر، نقش واسطه‌ای چابکی سازمانی در رابطه بین تحمل ابهام و خودکارآمدی را در قالب الگوی ذیل مورد بررسی قرار داده است.

کارآفرینی را در بین کارآفرینان بالقوه پیش‌بینی کند. Ogunleye and Osagu (2017) پژوهشی با عنوان رابطه خودکارآمدی، تحمل ابهام به عنوان پیش‌بینی کننده جهت‌گیری کارآفرینی در میان کارآفرینان در ایالت اکتی، نیجریه انجام دادند نتایج حاصل نشان داد که خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت، سن و جنسیت به طور معناداری جهت‌گیری کارآفرینی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین تحمل ابهام هم می‌تواند جهت‌گیری کارآفرینی را پیش‌بینی کند. Campos et al. (2015) در زمینه رابطه خلاقیت، شخصیت و کارآفرینی، یک مطالعه اکتشافی انجام دادند. هدف از این مطالعه بررسی رابطه ترجیح فرد در فرآیند خلاقیت در هنگام شناسایی یک فرصت کارآفرینی و چگونگی سازمان‌دهی و پردازش اطلاعات برای استفاده از آن فرصت است. نتایج نشان داد که بیشترین رابطه بین فرآیند خلاق و سبک تفکر بین کفایت اصلت و متغیرهای ایده‌پرداز وجود دارد و بین روند خلاق، سبک تفکر و ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای آن‌ها نیز رابطه معناداری وجود دارد.

Shyti and Paraschiv (2014) پژوهشی با عنوان خطر ابهام در ارزیابی چشم‌انداز کارآفرینی، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که هم کارآفرینان و هم غیرکارآفرینان برای احتمال کم خطر به دنبال ریسک و ابهام هستند و از ریسک و ابهام برای احتمال زیاد جلوگیری می‌کنند، کارآفرینان نسبت به ریسک و ابهام در مقایسه با غیرکارآفرینان، از نظر احتمال و درجه



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش پیش‌رو تمامی کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان فارس را شامل می‌شود، که مطابق با آمارهای آن دانشگاه در سال ۱۴۰۱ تعداد ۲۷۰ نفر بودند (دانشگاه فرهنگیان فارس، ۱۴۰۱). برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول Krejcie and Morgan (1970) و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۵۵ نفر و از واحدهای مدیریت، سلمان فارسی، شهید رجایی، شهید باهنر، شهید مطهری، زینب کبری و شهید بهشتی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ای تعدیل یافته و متشکل از ۴ بخش کلی به شرح ذیل می‌باشد؛ ۱. بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی ۲. پرسشنامه استاندارد تعدیل یافته خودکارآمدی کارآفرینانه (De noble, 1999)، شامل شش بعد: محصول جدید، محیط نوآوری، رابطه با سرمایه گذار، شناسایی اهداف، چالش و مهارت انسانی و ۲۳ سوال می‌باشد (جدول ۱). ۳. پرسشنامه استاندارد

تعدیل یافته چابکی سازمانی Young (2000) با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و دارای ۲۸ سؤال که چهار بعد پاسخ‌گویی، انعطاف‌پذیری، شایستگی و سرعت را مورد سنجش قرار می‌دهد (جدول ۱). ۴. پرسشنامه استاندارد تعدیل یافته تحمل ابهام Weden et al. (2003) طراحی شده است. این پرسشنامه در ۱۶ سؤال در ۳ بعد می‌باشد. مؤلفه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از: تازگی و بداعت، پیچیدگی و مسائل غیر قابل حل (جدول ۱). در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان بررسی و تایید گردید و برای بررسی پایایی پژوهش تعداد ۳۰ پرسشنامه در بخشی از جامعه که جزء نمونه‌ها نبودند به صورت آزمایشی پخش و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷۴ به دست آمد و با توجه به اینکه این اعداد بیشتر از ۰/۷ است پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش داده‌ها در بخش آمار توصیفی، با آزمون‌های، میانگین، مد و میانه و در قسمت استنباطی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS<sub>16</sub> و Amos<sub>24</sub> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱- بررسی ابعاد مختلف پرسشنامه پژوهش

نام پرسشنامه	تعداد ابعاد	تعداد گویه
		من می‌توانم فرصت‌های جدید بازار برای خدمات و محصولات جدید را شناسایی کنم
		من می‌توانم محصولات را تولید کنم که به نیازهای برآورده نشده مشتریان پاسخ دهد
شناخت فرصت		من می‌توانم راه‌های جدیدی برای بهبود محصولات موجود پیدا کنم
		من می‌توانم محصولات را برای حل مشکلات فعلی طراحی کنم
		من می‌توانم زمینه‌های رشد بالقوه در بازار را تشخیص دهم
		من می‌توانم فعالیت‌هایی را برای پیدا کردن فرصت‌ها ساماندهی کنم
ایجاد محیط نوآورانه		من می‌توانم چشم‌انداز و ارزش‌های کسب و کارم را تبیین نمایم
		من می‌توانم محیط کار را به گونه‌ای مهیا کنم که افراد را برای به کار گرفتن نوآوری‌های جدی تشویق کند
		من می‌توانم محیط کاری فراهم کنم که به افراد این اجازه می‌دهد که رئیس خودشان باشند
		من می‌توانم با دیگران رابطه همکاری و تعاملی ایجاد کنم
توسعه منابع انسانی		من می‌توانم افراد را تشویق کنم که مسئولیت ایده‌ها و تصمیم‌های خود را بپذیرند بدون آن که به نتیجه‌ی آن توجه کنند.
		من می‌توانم برنامه‌هایی طراحی کنم که از کارکنان کلیدی و اصلی حمایت کند



## پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام... / سعیده نیک فرجام و همکاران

نام پرسشنامه	تعداد ابعاد	تعداد گویه
	رابطه با سرمایه	من می‌توانم با سرمایه گذاران بالقوه روابطی ایجاد کنم و آن را توسعه دهم من می‌توانم با افراد مهمی که به منابع مالی دسترسی دارند، رابطه برقرار کنم
	گذاران	من می‌توانم منابع مالی بالقوه برای سرمایه گذاری را شناسایی کنم من می‌توانم تغییرات غیر قابل پیش‌بینی در شرایط کسب و کار را تحمل کنم من می‌توانم تحت شرایط مداوم استرس، فشار و تعارض به خوبی کار کنم من در مواجهه با سختی‌ها مقاوم و پایدار هستم
	شناسایی هدف اصلی	من احتمالاً روزی صاحب کسب و کار شخصی خودم می‌شوم من اغلب به داشتن کسب و کار شخصی برای خودم فکر می‌کنم یکی از اهداف مهم من در زندگی این است که رئیس خودم باشم این سازمان می‌تواند تغییرات را سریعاً در ساختار تکنولوژیکی خود پیاده کند این سازمان می‌تواند تغییرات بزرگ را به سرعت ایجاد کند
	سرعت	مشکلات در این سازمان به سرعت و به شکل موثر حل می‌شود تصمیمات در سازمان به سرعت گرفته شده و مورد اجرا قرار می‌گیرد در این سازمان بازخورد سریع صورت می‌گیرد این سازمان این توانایی را دارد که افراد خود را سریعاً آموزش داده و آنها را به صورت مجدد آرایش داده و نظم بخشد سازمان فوق در در امر کسب دانش کاملاً تواناست این سازمان یادگیری از تجربه را تشویق می‌کند این سازمان نسبت به برون سپاری فعالیت‌هایی که به عنوان قابلیت‌های هسته‌ای و اصلی سازمان شناخته نشده‌اند، مخالفت و حساسیتی ندارد سازمان مورد نظر بوروکراتیک نیست
	چابکی سازمانی	در این سازمان سناریوها و راهنماها بیشتر از قانون‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند در این سازمان کارها طوری طراحی شده‌اند که به افراد امکان و اجازه کسب تجربه را می‌دهد در این سازمان آموزش چند جانبه در حد قابل توجهی اجرا می‌شود پیش‌بینی تغییر در این سازمان یک نوع شایستگی به حساب می‌آید تغییرات اساسی می‌توانند به آسانی در این سازمان پیاده شوند تغییرات کوچک می‌توانند به آسانی در این سازمان اجرا شوند این سازمان قابلیت دارد که می‌تواند به سادگی با تغییرات وفق پیدا کند در این سازمان تحمل پذیرش خطا در حد قابل توجهی است این سازمان در مقایسه با رقبای خود کاملاً انعطاف پذیر است این سازمان طوری طراحی شده است که تغییرات را ممکن می‌سازد غیر قابل پیش‌بینی بودن و انعطاف‌پذیری و مدیریت ریسک عواملی هستند که در سازمان ارزش بیشتری نسبت به قابل پیش‌بینی بودن، ثبات،طمینان و تضمین از نوع وقایع آینده دریافت می‌کند این سازمان طوری طراحی شده است که ناب و ساده و انعطاف پذیر باشد این سازمان بیشتر در حول فرایندها طراحی شده است تا کارکردها این سازمان در حال حرکت از سمت شغل‌های با ثبات به سمت نقش‌هایی با انعطاف بیشتر است افراد در این سازمان طوری آموزش دیده‌اند که بتوانند با شرایط و موقعیت‌های متغیر کنار بیایند همکاری بالایی در سراسر مرزهای سازمان وجود دارد
	پاسخگویی	این سازمان در حال شکستن مرزها و سدهاست تا سازمانی را به وجود آورد که در آن همکاری در تمام نقاط آن میسر و مشهود است این سازمان نسبت به پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات بازار سریع عمل می‌کند من دوست دارم برای مدتی در یک کشور خارجی زندگی کنم همیشه چیزهایی که به آن عادت کرده‌ایم، به آنچه که ناشناخته است، برای ما قابل ترجیح است سر بهبودی همه ما ارزش‌ها و ایده‌آل‌های مشابهی که بهتر هستند را به دست می‌آوریم
تحمل ابهام	تازگی و بداعت	شخصی که در زندگی عادی خود با رویدادی مواجه می‌شود، در شرایطی که اتفاقات ناخواسته رخ می‌دهند، باید برای او تعجب برانگیز باشد

## مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، دوره ۱۰، شماره ۴، ۱۴۰۲

نام پرسشنامه	تعداد ابعاد	تعداد گویه
پیچیدگی		افرادی که زندگی‌شان منطبق بر برنامه است، احتمالاً بسیاری از لذت‌های زندگی را از دست خواهند داد
		یک شغل خوب شغلی است که روشن باشد که چه کاری و چگونه باید انجام شود
		برای من، درگیری با یک مشکل پیچیده، لذت بخش‌تر از حل مشکلات ساده است
		در بلند مدت، درگیر شدن با مشکلات کوچک به جای مشکلات بزرگ و پیچیده محتمل‌تر است
		اغلب، بیشتر افراد برانگیخته شده و با انگیزه‌انتهایی هستند که فکر نمی‌کنند افرادی متفاوت و مبتکرند
مسائل غیر قابل حل		افرادی که در پاسخ به سؤالات، صرفاً جواب آری یا نه می‌دهند، درک لازم را از چگونگی پیچیدگی واقعی کارها ندارند
		مدیرانی که تکالیف کاری مبهمی را به افراد محول می‌کنند، این شانس را به افراد می‌دهند تا استعدادها و ابتکارات خود را بروز دهند
		من بیشتر جایی را دوست دارم که بیشتر افراد را می‌شناسم، نسبت به جایی که همه یا بیشتر افراد کاملاً غریبه هستند
		مدیر خوب کسی است که درباره روش نگاه کردن به مسائل، تعجب شما را برانگیزد
		متخصصی که نمی‌تواند پاسخ مشخصی به پرسش حوزه تخصصی خود بدهد، احتمالاً از دانش زیادی برخوردار نیست
واقعا هیچ چیزی به عنوان یک مشکل وجود ندارد، که نتوان آن را حل کرد		
بسیاری از تصمیمات مهم ما مبتنی بر اطلاعات ناکافی است		

### یافته‌ها

ترتیب مربوط به مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری با میانگین ۳۴/۵۴ و سرعت با میانگین ۲۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به جدول ۳، در بین مؤلفه‌های خودکارآمدی، مهارت ایجاد محیط نوآورانه و مهارت رویارویی با چالش به ترتیب با میانگین‌های ۱۷/۱۶ و ۱۰/۴۵ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین می‌باشند.

مطالب این بخش، در دو قسمت آمار توصیفی و استنباطی ارائه گردیده است. آمار توصیفی شامل بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی، متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد و در بخش آمار استنباطی به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

### یافته‌های توصیفی

با توجه به جدول ۴، در بین مؤلفه‌های تحمل ابهام، پیچیدگی با میانگین ۳۳/۷۱ دارای بیشترین و مسائل غیر قابل حل با میانگین ۱۰/۳۵ دارای کمترین میانگین می‌باشند.

همان‌طور که در جدول ۲، مشاهده می‌شود، در بین مؤلفه‌های چابکی، بیشترین و کمترین میانگین به

جدول ۲- میانگین، میانه، مد و انحراف معیار مؤلفه‌های چابکی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سرعت	۲۰/۰۵	۲۰	۲۰	۸/۷۳	۱۲/۰۰	۷۵/۰۰
شایستگی	۲۵/۲۳	۲۴	۲۸	۷/۱۳	۱۸/۰۰	۶۸/۰۰
پاسخ‌گویی	۲۳/۵۶	۲۶	۲۶	۴/۷۳	۱۱/۰۰	۲۹/۰۰
انعطاف‌پذیری	۳۴/۵۴	۳۶	۳۶	۸/۲۸	۲۳/۰۰	۷۶/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام... / سعیده نیک فرجام و همکاران

جدول ۳- میانگین، میانه، مد و انحراف معیار مؤلفه‌های خودکارآمدی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
محصول جدید	۱۳/۸۶	۱۴	۱۶	۱/۹۳	۸/۰۰	۱۸/۰۰
محیط نوآوری	۱۷/۱۶	۱۸	۲۰	۲/۶۶	۱۷/۰۰	۲۹/۰۰
رابطه با سرمایه‌گذار	۱۰/۶	۱۱	۱۲	۲/۱۸	۴/۰۰	۱۴/۰۰
شناسایی اهداف	۱۳/۵۷	۱۵	۱۶	۳/۱۸	۶/۰۰	۱۴/۰۰
چالش	۱۰/۴۵	۱۰	۱۰	۱/۲۴	۵/۰۰	۱۲/۰۰
مهارت انسانی	۱۳/۷۶	۱۴	۱۶	۲/۳۹	۶/۰۰	۱۳/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۴- میانگین، میانه، مد و انحراف معیار مؤلفه‌های تحمل ابهام

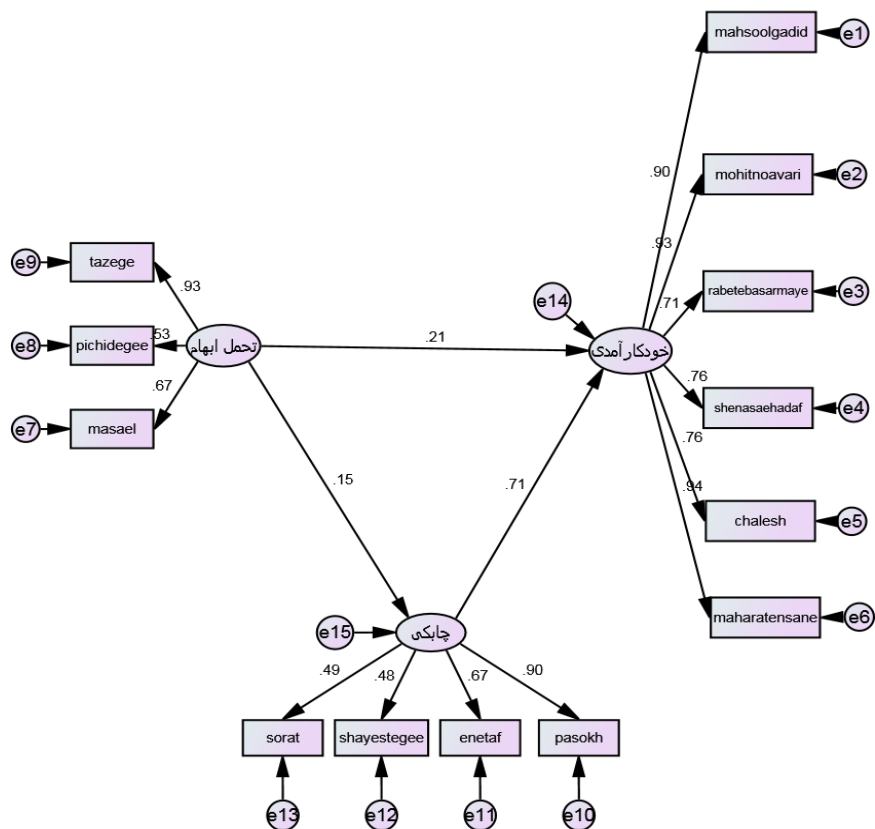
متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
تازگی و بداعت	۱۳/۱۵	۱۳	۱۳	۳/۳۶	۱۰/۰۰	۲۰/۰۰
پبچیدگی	۳۳/۷۱	۳۲	۳۲	۵/۸۶	۲۲/۰۰	۴۵/۰۰
مسائل غیرقابل حل	۱۰/۳۵	۱۰	۹	۲/۲۱	۶/۰۰	۱۴/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

کمتر از ۵ درصد است، می‌توان پذیرفت که در سازمان‌هایی که از تحمل ابهام بیشتری برخوردار هستند، خودکارآمدی وضعیت بهتری را نشان می‌دهد. با توجه به مثبت بودن بار عاملی این رابطه ۰/۲۵ می‌توان پذیرفت که تحمل ابهام در سازمان بر روی خودکارآمدی تأثیر مثبت دارد. در فرضیه دوم پژوهش، این ادعا مطرح شده است که تحمل ابهام به طور معناداری قادر به پیش‌بینی چابکی سازمانی است؛ که با توجه به مثبت بودن بار عاملی این رابطه ۰/۳۱ می‌توان پذیرفت که تحمل ابهام در سازمان بر روی چابکی تأثیر مثبت دارد. فرضیه سوم بیانگر این مطلب می‌باشد که، چابکی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی است. همان طور که دیده می‌شود بارهای عاملی همه شاخه‌های این متغیر معنادار بوده و سطح معناداری آن‌ها کمتر از ۵ درصد می‌باشد که نشان از تأیید فرضیه سوم می‌دهند.

**یافته‌های استنباطی:** با توجه به شکل ۲، میزان تأثیر متغیر پیش‌بین تحمل ابهام بر متغیر ملاک خودکارآمدی ۰/۲۱ می‌باشد و این نتیجه نشان‌دهنده تأثیر مثبت و مستقیم متغیر تحمل ابهام بر خودکارآمدی می‌باشد. تأثیر متغیر تحمل ابهام بر روی چابکی نیز یک تأثیر مستقیم و مثبت ۰/۱۵ می‌باشد و همچنین تأثیر متغیر چابکی بر خودکارآمدی کارآفرینی ۰/۷۱ می‌باشد که این عدد نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت قوی می‌باشد. به علاوه در مدل فوق مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی گویه‌ها بیش از ۰/۴ می‌باشد و نشان‌دهنده این مطلب است که گویه مورد نظر مربوط به آن شاخص (متغیر) می‌باشد.

بر اساس جدول (۵) فرضیه اول پژوهش (تحمل ابهام به طور معناداری قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی می‌باشد) مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به سطح معناداری این رابطه که دارای مقداری



شکل ۲- نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری در حالت استاندارد (منبع: یافته‌های پژوهش).

جدول ۵- شاخص‌های جزئی برازش مدل

متغیرها	مسیر تأثیر	متغیرها	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	معناداری	نتیجه
چابکی	<---	تحمل ابهام	۰/۳۱	۰/۰۹	۳/۵۱	۰/۰۰	تائید
خودکارآمدی	<---	تحمل ابهام	۰/۲۵	۰/۰۸	۲/۹۷	۰/۰۰	تائید
خودکارآمدی	<---	چابکی	۰/۲۹	۰/۰۳	۸/۰۰	***	تائید
محصول جدید	<---	خودکارآمدی	۱				تائید
محیط نوآوری	<---	خودکارآمدی	۱/۴۱	۰/۰۷	۱۸/۷۴	***	تائید
رابطه با سرمایه	<---	خودکارآمدی	۰/۸۸	۰/۰۸	۱۰/۶۰	***	تائید
شناسایی هدف	<---	خودکارآمدی	۱/۳۶	۰/۱۱	۱۱/۷۹	***	تائید
چالش	<---	خودکارآمدی	۰/۵۳	۰/۰۴	۱۲/۰۱	***	تائید
مهارت انسانی	<---	خودکارآمدی	۱/۲۸	۰/۰۶	۱۹/۱۸	***	تائید
مسائل غ ق حل	<---	تحمل ابهام	۱				تائید
پیچیدگی	<---	تحمل ابهام	۲/۰۷	۰/۳۷	۵/۵۱	***	تائید
تازگی	<---	تحمل ابهام	۲/۱۱	۰/۳۶	۵/۸۸	***	تائید
پاسخگویی	<---	چابکی	۱				تائید
انعطاف	<---	چابکی	۱/۳۰	۰/۱۶	۷/۸۴	***	تائید
شایستگی	<---	چابکی	۰/۸۰	۰/۱۴	۵/۴۰	***	تائید
سرعت	<---	چابکی	۱/۰۱	۰/۱۸	۵/۶۰	***	تائید

منبع: یافته‌های پژوهش ( $P \leq ۰/۰۵^{**}$ ;  $P \leq ۰/۰۵^{*}$ )

در جدول ۶ مشاهده می‌شود که تقریب ریشه میانگین مربع خطا (RMSEA) که شاخص نشانگر برازش تجربی/مطلق می‌باشد، ۰/۳ به دست آمده که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	۰/۳۰	۰/۲۰	۰/۳۲	.
Independence model	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۸	.

منبع: یافته‌های پژوهش

۰/۶ باشد و حد استاندارد شاخص PCFI نیز بالای ۰/۶ است و شاخص Tucker - Lewis (TLI): مقادیر آن بین صفر تا یک تغییر می‌کند و هر چه به یک نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. با توجه به مطالب بیان شده شاخص‌های برازش مطلق (RFI و NFI) شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص‌های برازش مقتصد (PNFI و PCFI) در جداول شماره ۷ و ۸ که در بالا آورده شده، نیز در سطح قابل قبولی می‌باشد.

شاخص‌های برازش مطلق شاخص‌هایی هستند که بر مبنای تفاوت واریانس‌ها و کوواریانس مشاهده شده از یک طرف و واریانس و کوواریانس پیش‌بینی شده بر مبنای پارامترهای مدل تدوین شده قرار دارند. میزان استاندارد این دو شاخص باید بالای ۰/۹ باشد. شاخص برازش تطبیقی در واقع گامی در جهت تکمیل شاخص‌های برازش مطلق محسوب می‌شود که میزان استاندارد این شاخص نیز باید بالای ۰/۹ باشد. میزان استاندارد برای شاخص PNFI باید بین ۰/۵ تا

جدول ۷- برازش مدل

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۸۴	۰/۹۵
Independence model	.	.	.	.	.

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۸- برازش مدل

Model	PNFI	PCFI
Default model	۰/۵۷	۰/۶۷
Saturated model	.	.
Independence model	.	.

منبع: یافته‌های پژوهش

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام با واسطه‌گری چابکی سازمانی در بین کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان فارس بود. یافته‌ها نشان دادند که چابکی سازمانی

نقش واسطه‌ای معنادار بین تحمل ابهام (پیچیدگی، تازگی و بداعت) و خودکارآمدی کارآفرینی ایفا می‌کند. این یافته پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیقات پیشین (فیضی و همکاران، ۱۳۹۱؛ حسین‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲؛ لطفی عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵)

فرد یا گروه اطلاعات مربوط به موقعیت‌ها یا محرک‌های مبهم را زمانی که با یک دسته از نشانه‌های ناشناخته پیچیده یا نامتجانس مواجه می‌شود ادراک یا پردازش می‌کند. واکنش فرد به وجود ابهام در زمینه‌های مختلف زندگی به اشکال و حالات متفاوت بر بسیاری از جنبه‌های ذهنی و رفتاری او اثر می‌گذارد. افرادی که نمی‌توانند ابهام را تحمل کنند زمانی که با موقعیت مبهم مواجه می‌شوند به سرعت به سوی دسته بندی‌های ادراکی مفهومی حرکت می‌کنند، برعکس افرادی که تحمل بالایی دارند در تکلیف‌های مبهم به خوبی عمل می‌کنند، طالب ابهام هستند و از آن لذت می‌برند و مغلوب آن نمی‌شوند. عدم تحمل ابهام پیامدهای روانی آسیب‌رسانی دارد. بعضی از مزایای عدم تحمل ابهام عبارت‌اند از: تمایل به کارآفرینی، ریسک‌پذیری، منطق‌گرایی، کاهش جمود فکری، افزایش تفکر سازنده و همچنین کاهش اضطراب و افسردگی. افراد دارای قدرت تحمل ابهام بالا، موقعیت‌های مبهم برایشان لذت‌بخش است و ابهام را یک مزیت می‌دانند. بنابراین به دنبال سؤالات بیشتر و جواب‌های بهتر می‌روند که حاصل آن پیشرفت در زمینه‌های مختلف از جمله خودکارآمدی کارآفرینی است.

توجه دیگر اینکه، افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند با موقعیت سازمان نایافته یا موقعیتی که پایان آن نامشخص است مقابله موفقیت‌آمیز دارند. در این حالت تحمل ابهام می‌تواند میل و رغبت فرد را به توانایی پذیرفتن تجربه‌های متفاوت یا موقعیت‌های نامشخص ایجاد کند. عملکرد فرآیندهای تفکر آزادانه اجازه می‌دهد این افراد در تکالیف مبهم به خوبی عمل کنند و طلب ابهام می‌باشند و از آن لذت می‌برند، سطوح مختلف تحمل ابهام در واکنش شخص نسبت به موقعیت‌های مبهم آشکار می‌گردد. تحمل ابهام گرایش تعمیم یافته‌ای است به نوعی که فرد را به دیدن موقعیت‌ها به شکل مبهم تشویق می‌کند. تحمل

همخوانی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده پژوهش حاضر، تحمل ابهام در سازمان بر روی خودکارآمدی تأثیر مثبت دارد و افرادی که عدم قطعیت بیشتری را در زندگی می‌پذیرند، توانایی بیشتری برای انجام وظایف محوله دارند. در تحقیقی که توسط دمازی و همکاران (۱۳۹۸) انجام گرفت نتایج حاکی از این بود که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تحمل ابهام وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد، چابکی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی است. در واقع سازمانی که در ارتباط با محیط خود انعطاف بیشتری دارد، در انجام فعالیت‌ها توانمندتر عمل می‌کند. در این راستا پژوهشی تحت عنوان پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق انگیزش شغلی و خودکارآمدی عمومی انجام گرفته، یافته‌ها نشان داد رابطه مستقیم و معناداری بین خودکارآمدی و چابکی سازمانی کارکنان وجود دارد. این تحقیق روشن می‌سازد هر دو متغیر انگیزش شغلی و خودکارآمدی ارتباط معناداری با چابکی سازمانی دارد و مقادیر آن را پیش‌بینی می‌کند (رضائی و همکاران، ۱۳۹۷).

همچنین نتایج پژوهش صورت گرفته حاکی از این است که، تحمل ابهام با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و افرادی که در سازمان ریسک‌پذیری بیشتری دارند، در زمان رویارویی با تغییرات محیطی، دچار خشم، ترس یا دست‌پاچگی نشده و با انعطاف برخوردی متناسب را انجام می‌دهند. در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی، در فرضیه پنجم مبنی بر رابطه بین تحمل مخاطره بر چابکی سازمانی، نتیجه‌ای همراستا با پژوهش حاضر حاصل شد و نشان داد که، بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (علیرضایی و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۵). در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت قدرت تحمل ابهام روشنی است که

توانمندی‌های خود را در انجام خلاقانه کارها بروز دهند و دچار از خودبیگانگی نشوند.

تغییرات ایجاد شده توسط اقدامات و برنامه‌های چابک‌سازی عاملی است که می‌تواند به تحمل ابهام در کارکنان دانشگاه فرهنگیان کمک نماید. ایجاد بستر مناسب از طریق چابکی سازمانی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بدون این که احساس تهدید یا ناراحتی کنند، به‌طور اثربخش با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، غیرقطعی، سازمان نیافته و غیرشفاف روبه‌رو شوند و ضمن رفع ابهامات، آن‌ها را به نفع خود تغییر دهند. در واقع، ابهام، سبب می‌شود، بر روی تفکرات، دانش و تجربیات کارکنان خود متمرکز شوند و از قابلیت‌ها و شایستگی آن‌ها به منظور دستیابی به اهداف سازمانی استفاده نمایند. لذا به مدیران پیشنهاد می‌شود این بستر را برای دستیابی به مزایای ذکر شده در دانشگاه ایجاد کنند.

از آنجا که برخورداری از سطح تحمل ابهام نسبتاً بالا افراد را قادر می‌سازد تا به خودکارآمدی کارآفرینی نائل شوند، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در برنامه‌های آموزشی و کارهای عملی خود موقعیت‌های سازمان نیافته‌ای و نسبتاً پیچیده‌ای را در اختیار کارکنان قرار دهند. این موقعیت‌ها همانند تمرینی برای آماده‌سازی ایشان برای مواجهه با مسائل پیچیده زندگی واقعی عمل می‌کنند و می‌توانند تلاشی در جهت ایجاد فرصت برای رشد خودکارآمدی کارآفرینی باشد.

در نهایت به محققان آتی پیشنهاد می‌شود، تحقیق مقایسه‌ای در زمینه خودکارآمدی کارآفرینانه بین این دانشگاه نوپا و دانشگاه‌های دیگر مثل دانشگاه شیراز انجام داده تا با بیان تفاوت‌ها به پیشرفت هر چه بیشتر این دانشگاه در این زمینه کمک نمایند.

از محدودیت‌های تحقیق پیش‌رو وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر و نداشتن وقت کافی پرسنل به دلیل کمبود نیروی انسانی در این دانشگاه تقریباً جدید و چند وظیفه‌ای بودن کارمندان را می‌توان بیان کرد.

ابهام یک متغیر شخصیتی است که فرد را با مجموعه‌ای از روش‌های ناآشنا، پیچیده و نامفهوم روبرو می‌کند. فرد دارای تحمل ابهام بالا معمولاً استرس را کمتر تجربه می‌کنند و با واکنش از خود در جهت دوری از محرک مبهم تلاش می‌نمایند. فرد ممکن است، وجود ابهام را به‌عنوان جزئی قطعی و غیرقابل اجتناب از واقعیت ذاتی هر مسئله فرض کرده و آن را مؤلفه‌ای جدایی‌ناپذیر از مسیر کلی رشد انسان بدانند. چنین فردی که با تعبیر ابهام به عنوان مزیت و امکانی برای رشد و تعالی به جستجوی آن می‌پردازد، دارای توانایی تحمل ابهام بوده و حتی در انجام تکالیف ابهام به نوع ادراکی بالاتر و بهتر دست می‌یابد. در این صورت باورها و فکرهای درونی افراد در مورد این که آیا آنان خود توانایی لازم برای انجام یک کار نوآورانه و مخاطره‌آمیز را دارند یا این که آیا آنان می‌توانند به شکل اثربخشی مهارت‌های خود را برای راه‌اندازی یک کسب و کار به کار می‌گیرند یا نه تبدیل می‌شود.

اگر کمی به روند اکتشافات و اختراعات توجه شود، می‌توان استنباط نمود که در این موقعیت‌ها افراد با نادانسته‌ها شروع می‌کنند و با ابهامات و بلا تکلیفی‌های بسیاری مواجه هستند. زمانی که افراد با بلا تکلیفی و ابهام به موضوع توجه می‌کنند، می‌توانند کنجکاو شوند. کنجکاو می‌تواند افراد را به سمت خلاقیت هدایت کند. به عبارت دیگر، رشد خلاقیت‌ها زمانی است که موقعیت‌ها و مسائل مبهم باشند. افرادی که دارای خلاقیت بالایی هستند احتمالاً بهتر می‌توانند به ارائه راه‌حل در مواجهه با مسائل مبهم بپردازند؛ از طرف دیگر چابکی سازمانی زمینه تحمل ابهام و در نتیجه بستر مناسب برای خودکارآمدی کارآفرینی آماده می‌کند. بنابراین به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود با کم کردن قوانین و مقررات دست و پاگیر زمینه را برای انعطاف سازمان و افزایش قدرت خلاقیت افراد بیشتر کرده تا افراد بتوانند

## منابع

- اثنی عشری، ا.، قیدر خلجانی، ج.، کریمی گوارشکی، م. ح. ۱۳۹۹. سه‌گانه قابلیت، عدم قطعیت و پیچیدگی در پروژه‌های توسعه محصولات و سامانه‌های پیچیده. فصلنامه مدیریت نوآوری، ۹ (۱): ۹۹-۵۹.
- احمدی سرخونی، ط.، سعادت‌زاده، س.، زینلی‌پور، ح. ۱۳۹۳. نقش خودکارآمدی و مهارت‌های زندگی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی دانش‌آموزان مقطع متوسطه استان هرمزگان. فصلنامه خانواده و پژوهش، ۱۰ (۴): ۸۲-۶۷.
- اردلان، م. ر.، قادری شیخی‌آبادی، م. ۱۳۹۹. نقش مدیریت استعداد در چابکی سازمانی مدارس با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. نشریه مدیریت مدرسه، ۸ (۳): ۴۰۰-۴۱۸.
- پورجاوید، س.، خسروی‌پور، ب.، علی‌بیگی، ا. ح. ۱۴۰۰. الگوی چابکی سازمانی در آموزش عالی کشاورزی ایران با رویکرد گرندد تئوری. فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای راهبردی، ۱۱ (۴۲): ۱۰۳-۱۲۸.
- حسین‌زاده، ب.، بیگلری فیروز، م.، فلاح، و. ۱۴۰۱. دل‌سازی اثر چابک‌سازی بر پایداری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی در مدیران و معاونان مدارس دولتی دوره متوسطه اول، ۷ (۱۳): ۱-۲۰.
- حسین‌نژاد، ر.، فرزانه، ف. ۱۳۹۲. بررسی رابطه بین تحمل ابهام و مهارت‌های کارآفرینی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های استان مازندران. همایش ملی دستاوردهای نوین علمی در تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر. ایران.
- حسینی، س.، کراسکیان موجمباری، ا.، فردوسی‌پور، ع. ۱۳۹۲. سهم پنج عامل اصلی شخصیت در پیش‌بینی تحمل ابهام. فصل‌نامه اندیشه و رفتار، ۸ (۳۰): ۲۶-۱۷.
- حقیقی، ک.، حجازی، م.، صبحی، ا. ۱۳۹۹. نقش تحمل ابهام در رابطه بین حمایت اجتماعی و پیروی از درمان بیماران هیپاتیت شهر زنجان. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۲ (۱۰): ۱۳۹-۱۲۹.
- دانشگاه فرهنگیان فارس. ۱۴۰۱. آمار تعداد پرسنل در سال ۱۴۰۱ در سطح دانشگاه فرهنگیان. معاونت منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان.
- دماری، ه.، نکاوند، م.، ره‌گوی، ا. ۱۳۹۸. بررسی ارتباط تحمل ابهام با خودکارآمدی در دانشجویان پرستاری دانشگاه‌های منتخب علوم پزشکی شهر تهران. کنفرانس بین‌المللی روانشناسی علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی. رادمهر، ف.، کریمی، ج. ۱۳۹۸. بررسی نقش تحمل ابهام و شکستگی در پیش‌بینی درگیری تحصیلی دانشجویان. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱۵ (۵۲): ۲۱۶-۲۰۳.
- رضائی، س.، پورللمجانی، ا. ق.، احسانی، ع. ۱۳۹۷. پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق انگیزش شعلی و خودکارآمدی عمومی (مطالعه موردی: کارکنان اداره آموزش و پرورش). مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۷ (۲): ۶۱-۸۸.
- سعیدی مبارکه، م.، احمدپور، ع. ر. ۱۳۹۱. رابطه سطح تحمل ابهام دانشجویان کامپیوتر با سطح نمرات دروس برنامه‌نویسی آن‌ها. راهبردهای آموزش، ۵ (۴): ۲۲۴-۲۱۸.
- سلمانی، خ.، فاضل کلخوران، ج.، امینی، ح. ا.، کاکاوند، ع. ر. ۱۳۹۶. مقایسه تاب‌آوری و قدرت تحمل ابهام در ورزشکاران رشته‌های ورزشی انفرادی و گروهی، مجله روانشناسی، ۲۱ (۲): ۳۰۰-۳۱۵.
- شاوردی شهرکی، ل. ۱۳۹۱. بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، تحمل ابهام و پیشرفت تحصیلی با کارآفرینی و مقایسه آن در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- صفا، ل.، منگلی، ن. ۱۳۹۴. تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه‌ی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۷ (۳۳): ۱۵-۳.
- علیرضایی، ا. ت.، پاشایی هولاسو، ا. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح). پژوهش‌های مدیریت ایران، ۲۰ (۲): ۱۴۹-۱۷۶.



- factors in organizational agility of south oil company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5: S1.
- Brookes, J. 2015. The effect of overt and covert narcissism on self-esteem and self-efficacy beyond self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 85: 172-175.
- Campos, H. M., Rubio, A. M., Atondo, G. H., and Chorres, Y. M. P. 2015. Relationship between creativity, personality and entrepreneurship: An exploratory study. *International Business Research*, 8 (8): 59-69.
- Díaz-García, M. C., and Jiménez-Moreno, J. 2010. Entrepreneurial intention: the role of gender. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6: 261-283.
- Maitlo, Q., Pacho, F. T., Liu, J., Bhutto, T. A., and Xuhui, W. 2020. The role of entrepreneurial self-efficacy in resources acquisition in a new venture: the mediating role of effectuation. *SAGE Open*, 10 (4), 2158244020963571.
- Ogunleye, A. J., and Osagu, J. C. 2017. Self-efficacy, tolerance for ambiguity and need for achievement as predictors of entrepreneurial orientation among entrepreneurs in Ekiti state, Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 6(17): 240-250.
- Oga, K. C., and Onouha, B. C. 2020. Entrepreneurial Talent Management and Organizational Agility of Construction Firms in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Management Sciences*, 7(4): 61-77.
- Ridwandono, D., and Subriadi, A. P. 2019. IT and organizational agility: A critical literature review. *Procedia Computer Science*, 161: 151-159.
- Shyti, A., and Paraschiv, C. 2014. Risk and Ambiguity in Evaluating Entrepreneurial Prospects: An Experimental Study. In *IZA Conference, Potsdam*, 6 (14): 18-21.
- Umukoro, O. S., and Okurame, D. E. 2019. Role of mentoring in career adaptability and ambiguity tolerance of potential Nigerian entrepreneurs: the moderating effect of age. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8 (1): 1-13.
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., and Zhang, J. 2020. How does entrepreneurial self-
- غمخواری، س.م، ۱۳۹۹. ارائه مدل چابکی استراتژیک و تعیین وضعیت آن در صنایع دانش‌بنیان. *مجله مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲ (۳۴): ۱۳۲-۱۵۷.
- فیضی، آ.، محبوبی، ط.، زارع، ح.، مصطفایی، ع. ۱۳۹۱. رابطه هوش شناختی و تحمل ابهام با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، ۱۰ (۴): ۲۷۶-۲۶۰.
- قربان پور لقمجانی، ا.، ابراهیمی بردر، م.، رضائی، س.، غلامی، ع.ر. ۱۳۹۸. نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۴۰): ۱۳۷-۱۴۲.
- لاری گل، ز.، محمدی فخر، ا.، زهدی، ف.، جلیلی، ح. ۱۴۰۰. پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینانه دانشجویان: نقش هوش (فرهنگی و معنوی) و سلامت اجتماعی. *مطالعات اسلامی در حوزه سلامت*، ۵ (۴): ۵۹-۷۲.
- لطفی عظیمی، ا.، عباسی، م.، محمودیان، ح. ۱۳۹۵. بررسی رابطه لنگیزه پیشرفت، نوآوری، تحمل ابهام، خودکارآمدی، عزت‌نفس و خودشکوفایی با جهت‌گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه، نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۵ (۹): ۱۳۷-۱۴۸.
- میرزازاده، ح. ۱۴۰۰. بررسی تاثیر خودکارآمدی بر چابکی سازمانی. *اولین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های پژوهشی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
- نریهانی، م.، آریاپوران، س. ۱۳۸۶. مقایسه خودکارآمدی و تحمل ابهام در ورزشکاران گروهی و انفرادی با افراد غیر ورزشکار. *نشریه حرکت*، ۱ (۳۲): ۹۶-۸۵.
- هاشمی، گ. س.، ثناگو، ا.، عظیمی، م. ۱۳۹۶. رابطه بین عادت‌های مطالعه و تحمل ابهام با پیش‌فعالی دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد گرگان. *مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*، ۲ (۴): ۲۶-۱۵.
- Akkaya, B. 2019. Leadership 5.0 in Industry 4.0: Leadership in perspective of organizational agility. In *Managing operations throughout global supply chains* (pp. 136-158). IGI Global.
- Amirnejad, G., Memarzadeh, G. R and Amirnejad, F. 2015. The influential

- Education1. Entrepreneurship Theory and Practice, 31 (3): 387-406.
- Wijangga, J., and Sanjaya, E. L. 2019. The Relationship between Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention among University Students. Journal of Entrepreneur and Entrepreneurship, 8 (1): 19-24.
- efficacy influence innovation behavior? Exploring the mechanism of job satisfaction and Zhongyong thinking. Frontiers in Psychology, 11: 708-717.
- Wilson, F., Kickul, J., and Marlino, D. 2007. Gender, entrepreneurial Self-Efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship