

ارزیابی مؤلفه‌های تاثیرگذار در صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی

* علی عمران روزبان *** علی بدیع‌زاده *** علی اکبر قهرمانی *** سیدرسول حسینی ***
* دانشجوی دکتری کارآفرینی سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران aroozban43@gmail.com
* استادیار گروه مدیریت صنعتی و کارآفرینی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران badizadeh@gmail.com
* استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران ghahremani@gmail.com
* دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران hosseinirasul@cfu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۴

صص: ۱۱۹-۱۳۶

چکیده

کارآفرینی و صلاحیت‌های آن به‌عنوان پادزهر اساسی برای مقابله با مسائل اقتصاد ضعیف و عواقب ناخوشایند آن است. هدف اصلی این پژوهش ارزیابی مؤلفه‌های تاثیرگذار در صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی بوده که محقق یک پژوهش کاربردی و مقطعی با رویکرد کمی و استراتژی توصیفی-پیمایشی را انتخاب نموده و ادبیات و پیشینه پژوهش را با روش کتابخانه‌ای و داده‌های اولیه را از طریق پرسشنامه محقق ساخته به‌صورت آنلاین جمع‌آوری کرده است. جامعه آماری شامل مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی بوده که حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۵۰ نفر با نرم‌افزار **Gpower** برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان واحد تحلیل انتخاب و درنهایت پس از غربالگری ۲۲۱ نمونه را با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور و نرم‌افزار **Smart PLS3.3** تحلیل نموده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، صلاحیت‌های دانشی کاربردی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معناداری ندارد اما صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری نداشته و صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرفی صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معناداری نداشته و اثر میانجی ندارد ولی صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری داشته و اثر میانجی جزئی دارد.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه جامع علمی کاربردی، صلاحیت‌های دانشی، صلاحیت‌های کارآفرینانه، صلاحیت‌های مهارتی، صلاحیت‌های نگرشی.

نوع مقاله: علمی

۱- مقدمه

به مخاطره می‌اندازد، معرفی می‌گردد. دانشگاه جامع علمی کاربردی همیشه خود را مقید به بهبود منابع انسانی از طریق افزایش صلاحیت‌های دانش کاربردی (کارآفرینانه) و شایستگی در تدریس به جهت دستیابی به

کارآفرینی به‌عنوان پادزهر اساسی برای مقابله با مسائلی همچون نرخ بالای بیکاری، اقتصاد ضعیف و عواقب ناخوشایند آن که همزیستی اجتماعی و فرهنگی مردم نیز

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: علی بدیع‌زاده Badizadeh@gmail.com

کسب‌وکار ارتقا می‌دهد. [۷۴] از همین دیدگاه‌ها در مورد آموزش کارآفرینی استفاده کرده و بیان می‌کند که از طریق تمرکز بر ویژگی‌های یک کارآفرین، بررسی رفتارها، نگرش‌ها و القای اعتماد به نفس برای ایجاد یک کسب‌وکار تا نحوه نوشتن طرح کسب‌وکار می‌توان در تکامل این چرخه استفاده کرد. این موضع‌گیری‌ها نشان می‌دهد که در اصل، آموزش کارآفرینی باید بر توسعه یک ذهنیت کارآفرینانه یا برانگیختن قصد کارآفرینی متمرکز شود. لذا بررسی دقیق این موضوع و در خصوص صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان و مؤلفه‌های ضروری در این راستا برای انتخاب کارکنان جدید، برنامه‌ریزی موفق، ارزیابی عملکرد و توسعه‌سازمانی ضرورت داشته و زمینه شکل‌گیری انجام این تحقیق را فراهم نمود. محقق بر اساس فاصله موجود بین وضعیت حال و وضعیت مطلوب که مسئله ذهنی و دغدغه شخصی و شغلی خود و با توجه به اینکه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی به‌عنوان منبع استراتژیک در نظام آموزش مهارتی کشور می‌باشد و اکثر مسئولیت‌های آن مبتنی بر تأمین پایدار آموزش‌های باکیفیت و بازار محور با رویکرد توسعه دانش و مهارت کارآفرینانه پایه‌گذاری شده است، بنابراین این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سؤال است که صلاحیت‌های دانشی و نگرشی با نقش میانجی صلاحیت‌های مهارتی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی به چه میزان می‌توانند مؤثر باشد؟

در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش بر اساس رساله دکتری نویسنده اول پژوهش استخراج شده و فرضیه‌های بدین ترتیب طراحی شده است که صلاحیت‌های دانشی کاربردی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر دارد. صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر دارد. صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر دارد. صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر دارد. صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر دارد. صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر دارد. صلاحیت‌های نگرشی از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر دارد. صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر دارد.

حداکثر توان تدریس کارآفرینانه و عملکرد در راستای اهداف کلان دانشگاه می‌داند. کارآفرینی توسط مکاتب فکری مختلف به‌عنوان یک پارادایم چندوجهی تعریف شده است، بنابراین هیچ تعریف منسجم و جامعی برای کارآفرینی در ادبیات وجود ندارد. به گفته [۸۰]، کارآفرینی فرآیندی است که رشد اقتصادی، ایجاد شغل و شکوفایی را از طریق کسب‌وکارهای بادوام پرورش و ارتقا می‌دهد. [۷۳] نیز کارآفرینی را به‌عنوان فرآیند مفهوم‌سازی نوآورانه، سازمان‌دهی و مدیریت یک کسب‌وکار پایدار تعریف می‌کنند. [۶۶] کارآفرینی را به انگیزه ریسک کردن، راه‌اندازی و حفظ یک سرمایه‌گذاری تجاری سودآور و هدفمند مرتبط می‌کنند؛ بنابراین تعاریف فوق‌الذکر حاکی از آن است که یک کارآفرین را می‌توان به‌عنوان فردی که ریسک می‌کند، نوآور است، منابع یک شرکت را سازمان‌دهی و مدیریت می‌کند تا به سود خود نگاه کند. [۸۲] بر این باور هستند که کارآفرین بودن اثرات اقتصادی قابل‌توجهی نه‌تنها بر تولید ناخالص داخلی یک کشور بلکه بر کاهش فقر و همچنین افزایش درآمد سرانه یک کشور دارد. برای مقابله با بیکاری در میان جوانان تحصیل‌کرده، انتقال دانش کارآفرینی راهکاری جهت راه‌اندازی کسب‌وکار و استقلال مالی و وسیله‌ای برای کمک به اقتصاد از طریق ایجاد شغل برای سایرین ارائه می‌دهد، اما این موضوع بستگی دارد به تبحر اساتید در انتقال دانش کارآفرینانه و همچنین وجود و/یا میزان قصد کارآفرینی که توسط خود دانشجویان تجسم می‌یابد. محققان از جمله [۷۰] و همچنین [۷۱] نیز بر این عقیده هستند که آموزش کارآفرینانه به فارغ‌التحصیلان این فرصت را می‌دهد که به‌جای جوینده کار، ایجادکننده شغل باشند.

در حقیقت، به نظر می‌رسد که مسیر خوداشتغالی را می‌توان با آموزش کارآفرینی هموار کرد، به شرطی که هر دو ارائه‌کنندگان و دریافت‌کنندگان دانش، شرایط و مؤلفه‌های لازم را دارا باشند. با درک این موضوع، [۷۲] تأکید کردند که آموزش کارآفرینی، آگاهی کارآفرینی را در دانشجویان از طریق فرآیند راه‌اندازی و راه‌اندازی یک

1. Sakaki, M., Mirzamohammadi, M. H., & Sobhaninejad, M. (2021)

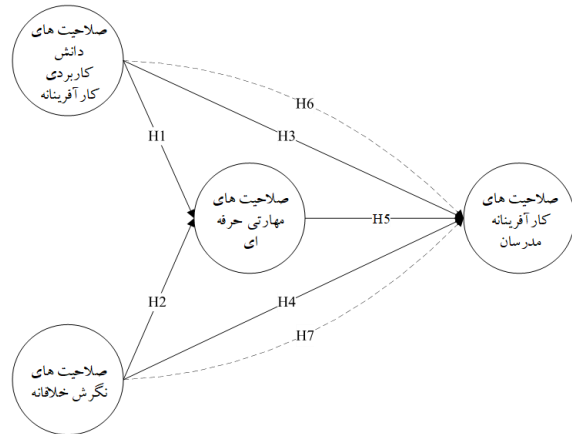
2. Levander, S., Forsberg, E., Lindblad, S., & Bjurhammer, G. J. (2022)

3. Loan, N. T. T. (2021).

مهارت‌هایی که معمولاً با استعدادها مرتبط است، از طریق آموزش توسعه می‌یابد، درحالی‌که توانایی‌ها (قابلیت‌ها) معمولاً با توانایی فیزیکی مرتبط است و استقامت فرد در طی فرآیند کسب تجربه کاری و درک عمیق شرایط محیط کسب‌وکار به دست می‌آید. دوم، صلاحیت همکاری شبکه: این مؤلفه از یک رابطه همکاری بین اعضای سازمان، شرکا و سایر طرف‌های ذینفع شکل می‌گیرد که تعهد آن‌ها را برای حرکت به جلو با افرادی که چنین شبکه‌هایی دارند، می‌دهد. سوم، اعتبار شایستگی: با توجه به وجود سازمان در یک محیط در حال تغییر، این مؤلفه باید به شیوه‌ای پایدار توسعه یابد و سایر طرف‌های ذینفع که تعهد خود را برای حرکت به جلو با افرادی که چنین شبکه‌هایی دارند، می‌دهند. مؤلفه‌های شایستگی که باید توسط مربیان وجود داشته باشد توسط [۸۰] شامل موارد زیر معرفی شد. اول مؤلفه عملکرد: این مؤلفه متشکل از رفتارهای متعددی است که در فعالیتهای کاری (فرایند یادگیری) نشان داده می‌شود که عبارت است از مجموعه دانش، مهارت‌ها، فرآیندها و ارزش‌ها برای تصمیم‌گیری در دستیابی به اهداف یادگیری.

دوم، مؤلفه موضوع تدریس: این مؤلفه با اهداف یادگیری علوم ترکیب می‌شود. این مؤلفه شامل حقایق، ایده‌ها، ارزش‌ها، فرآیندها یا مهارت‌هایی است که در آن‌ها مدرس به دنبال کمک به دانش‌آموزان برای کسب شایستگی‌های لازم است.

سوم، مؤلفه فرآیند تدریس: شامل فرآیند فکری (فرایند مرجعی از تکنیک‌ها برای تولید ایده‌ها، طرح‌ها، استراتژی‌ها، تصمیم‌گیری و ارزیابی پیشرفت نتایج یادگیری استفاده شود... چهارم، مؤلفه سازگاری شخصی: این مؤلفه شامل عناصر اساسی سازگاری بین ویژگی‌های فردی مربیان با عملکرد شغلی مطابق با خواسته‌های شایستگی است. فرآیند سازگاری شامل تمرین مهارت‌ها، نگرش‌ها، خلاقیت و تلاش برای بهبود خود و کاهش نقاط ضعفی است که با اصل شایستگی مطابقت ندارد. پنجم، مؤلفه تدریس حرفه‌ای: منبع اطلاعاتی اساسی در قالب نظریه مجموعه‌ها و عملی در آموزش، مرجع تخصصی است که شامل فلسفه تربیتی، جامعه‌شناسی تربیتی، روانشناسی تربیتی، برنامه درسی، آزمون و سنجش، مدیریت یادگیری، است. ششم، مؤلفه نگرش: جوهر تمامی مؤلفه‌های مطرح‌شده نگرش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آموزش کارآفرینانه، راه‌اندازی یا توسعه یک کسب‌وکار، تفکر خلاق، نوآوری و حس قوی عزت‌نفس را ارتقا می‌دهد. طبق اطلاعات دیدبان جهانی کارآفرینی، آموزش کارآفرینانه در تلاش است تا فارغ‌التحصیلان را برای کارآفرینی و کمک به توسعه پایدار اقتصاد خود آماده کند. [۶۹] معتقدند که آموزش کارآفرینانه امکان کسب دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارآفرینانه را فراهم می‌کند. افرادی که برنامه‌ها و دانش کارآفرینانه دریافت می‌کنند به مهارت‌های خلاقانه و نوآورانه و همچنین توانایی شناسایی فرصت‌ها و عمل بر روی آن فرصت‌ها با ایجاد سرمایه‌گذاری‌های جدید مجهز هستند.

[۸۴]، آموزش کارآفرینی مؤثر را به‌عنوان یک مفهوم سه‌بعدی مرتبط با رفتار، طرز فکر و ایجاد موقعیت‌های خاص می‌داند. جنبه رفتاری شامل توسعه مهارت‌های خاصی است که امکان شناسایی فرصت، تصمیم‌گیری حیاتی و سهولت شبکه‌سازی با ذینفعان را فراهم می‌کند. آموزش کارآفرینی، از آنجایی که به ذهنیت مربوط می‌شود، بر نگرش‌ها، باورها و ارزش‌ها تأثیر می‌گذارد، زیرا این‌ها نقش حیاتی در جرعه زدن و تقویت اهداف کارآفرینی دارند. بعد سوم آموزش کارآفرینی مرتبط با ایجاد موقعیت‌های خاص، تأثیری را که بر توسعه ایده‌های جدید و کسب‌وکارهای جدید دارد، برجسته می‌کند.

مطالعه‌ای نیز که توسط [۶۸] در رابطه با درک شایستگی و صلاحیت‌های انسانی انجام شد، عناصر زیر را آشکار کرد. اول، شایستگی فکری: این عنصر به توانایی‌های حرفه‌ای فرد در قالب دانش به‌عنوان انعکاس هوش مربوط می‌شود که در طی یک فرآیند آموزشی ساخته می‌شود. در دیدگاه این محقق

1. Darani, A. B., Daraei, M., & Farahbakhs, S. (2021).
2. Winsløw, C., Biehler, R., Jaworski, B., Rønning, F., & Wawro, M. (2021).
3. Boysen, G. A. (2021).

4. Sakaki, M., Mirzamohammadi, M. H., & Sobhaninejad, M. (2021)

عمل افراد تأثیر می‌گذارند و عملکرد بالایی را در انجام کار یا در یک موقعیت ایجاد می‌کنند. در منظر سازمانی، [۷۶] توسعه شایستگی را در مجموعه‌ای مؤلفه‌ها برای حفظ بقای سازمان و توسعه یک سازمان یادگیرنده پیشنهاد کرد... اول، تفکر سیستمی، دوم، تسلط شخصی، یعنی میزان توانایی کاری یا تخصص هر یک از اعضای تیم، شامل معنا و روحیه برای بهتر یافتن روند کار نسبت به قبل و میزان توانایی کاری یا تخصص هر یک از اعضا. سوم، چشم‌انداز مشترک، یعنی توانایی و تمایل هر یک از اعضای تیم برای افزایش دیدگاه مشترک نسبت به آینده، تعهد به افزایش آگاهی. چهارم، مدل ذهنی هماهنگ که در پرداختن به فرآیند یادگیری مورد توجه قرار می‌گیرد. پنجم، یادگیری تیمی، یعنی توانایی و تمایل به یادگیری و کار گروهی، شامل درجه روحیه همه اعضای تیم برای آموزش به یکدیگر به طرق مختلف و درجه توانایی همه اعضای تیم برای یادگیری و کار است. باهم به‌عنوان یک واحد. علاوه بر این [۷۱] طبقه‌بندی دیگری برای ارزیابی شایستگی‌ها ارائه کردند که برخی از این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: اول، اشتیاق به برتری و عمل (دستاورد و عمل)؛ جهت‌گیری به دستاورد؛ توجه به نظم، کیفیت و دقت؛ ابتکار عمل؛ و جستجو و جمع‌آوری اطلاعات. جهت‌گیری یک فرد یعنی رسیدن به درجه‌ای از دغدغه یا تلاش برای برتری در کاری که انجام می‌دهد و در نتیجه سعی می‌کند با استاندارد یا بالاتر از آن فعالیت کند. شایستگی در جهت‌گیری به نتیجه، کارایی، استانداردها و بهبود استفاده از منابع کارآفرینی منعکس می‌شود. توجه به آراستگی، کیفیت و دقیق بودن یک تقویت در فرد برای کاهش عدم اطمینان در محیط کار است. به‌ویژه با توجه به در دسترس بودن و دقت داده‌ها و اطلاعات. این شایستگی‌ها شامل نظارت، شفاف‌سازی و کاهش عدم اطمینان است.

دوم، قابلیت خدمات شامل همدلی و جهت‌گیری شایستگی‌ها بر رضایت مشتری است. همدلی به معنای تمایل به درک و گوش دادن به چیزهایی است که غیرقابل بیان است یا درک افکار و احساسات دیگران.

انتخاب اساتید در دانشگاه‌ها مسئله مهمی است و استادان ارکان اصلی دانشگاه‌ها هستند و ارتقا کیفیت عملکرد آن‌ها، منجر به ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها می‌شود. از فرایندهایی که به‌منظور این ارتقا کیفیت انجام می‌شود، ارزشیابی و انتخاب صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید است بطوریکه صلاحیت دانش، توانایی، ویژگی و مهارت بیشترین اهمیت را صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دارند [۲].

در بحث ارزیابی صلاحیت‌های اساتید، محققانی مانند [۷۱] پیشنهاد کردند که اهداف کلی ارزیابی صلاحیت‌های مدرسان باید بر اساس (الف) بهبود عملکرد اساتید از طریق کمک به آن‌ها برای درک و استفاده از نقش بالقوه خود در تحقق اهداف سازمان و (ب) ارائه اطلاعات به مدیران به‌عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های مربوط به استخدام و ارتقاء شغلی است. به‌طور خاص، سودمندی سیستم‌های ارزیابی عملکرد عبارت‌اند از: (الف) ورودی اصلی در اعمال پاداش و تنبیه در یک سیستم رسمی، (ب) معیاری برای اعتبارسنجی آزمون، (ج) ارائه بازخورد به مدرس که می‌تواند به‌عنوان وسیله‌ای در جهت توسعه شخصی و شغلی عمل کند، (د) برای تعیین هدف برنامه آموزشی، (ه) برای کمک به تشخیص مشکلات سازمانی استفاده شود. [۷۵] بیان می‌کند که "شایستگی به‌عنوان یک عملکرد منطقی به‌طور رضایت بخشی با شرایط عینی بستگی دارد" به این معنی که توانایی (شایستگی) یک رفتار منطقی برای دستیابی به هدف موردنیاز مطابق با شرایط مورد انتظار است. درحالی‌که [۸۳] توضیح دادند که شایستگی یک صلاحیت است و بررسی اجمالی ماهیت کیفی رفتار مربیان یا کارکنان آموزشی بسیار معنادار به نظر می‌رسد. این محقق شایستگی را به‌عنوان "ویژگی مهم یک فرد که با علت و معلول عملکرد مؤثر و برتر در یک شغل مرتبط است" تعریف می‌کند. این اقدام برای انتخاب کارکنان جدید، برنامه‌ریزی موفق، ارزیابی عملکرد و توسعه‌سازمانی انجام می‌شود. [۶۷] تعریفی از شایستگی ارائه کردند مبنی بر ویژگی اساسی یک فرد که به‌طور پیوسته به عملکرد مؤثر و برتر مرتبط با معیارهای یک شغل مربوط می‌شود. در این تعریف شایستگی شامل ویژگی‌های اساسی هستند که بر اثربخشی طرز فکر و

2. Mirkamali, S. M., Narenji Thani, F., & Asadi, S. (2019).

1. Torres Delgado, G., & Hernández-Gress, N. (2021).

دیدگاه با چیزی و تغییر یا پذیرش آسان تغییر در سازمان و کار (۴) تمایل به تعدیل نگرش یا رفتار یا انجام اقداماتی که از اهداف و اولویت‌های سازمان پشتیبانی می‌کند. به عقیده [۷۹] اجتماع یادگیری حرفه‌ای با توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالیکه [۸۱] به این نتیجه رسیدند که توسعه حرفه‌ای معلمان به‌تنهایی باعث انتقال دانش، آموزش و اشتغال‌پذیری دانش‌آموزان نخواهد شد و این موضوع فرایندی است که در اثر تعامل مؤلفه‌های مهارت‌های اشتغال‌پذیری، شایستگی‌های تخصصی، مهارت‌های مدیریت شغلی و فعالیت‌های فوق‌برنامه با یادگیری مادام‌العمر کسب می‌گردند و با گذر از مرحله انتقال به زندگی کاری اشتغال حاصل می‌شود. در کنار این عوامل، از محیط برون دانشگاهی نیز مؤلفه‌هایی تأثیرگذار می‌باشند مانند عوامل اقتصادی، فرهنگی-اجتماعی تأثیرگذار بر روش‌های استخدام و همچنین فراهم ساختن فرصت‌های شغلی و انگیزه و تمایل به اشتغال و کارآفرینی.

[۱] با بررسی موضوع کارآفرینی و مباحث مرتبط با آن در آموزش عالی به‌خصوص در بین دانش‌آموختگان که نتیجه صلاحیت حرفه‌ای مدرسان و اساتید است این انتظار می‌رود که بعد از گذشت چند سال آموزش دانشگاهی، دانش‌آموختگان دارای تفاوت معنی‌داری با افرادی عادی باشند که امکان بهره‌مندی از تجارب یادگیری دانشگاهی را نداشته‌اند. از آنجاکه برای سوق دادن افراد به سوی کارآفرینی، ایجاد و توسعه صلاحیت‌های کارآفرینی اساتید و دانش‌آموختگان ضروری است؛ به‌منظور موفقیت دانشگاه‌ها در پرورش دانش‌آموختگانی شایسته، لازم است تا صلاحیت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌های کارآفرین مورد شناسایی و ارزیابی قرار گیرد. بنابراین صلاحیت‌های کارآفرینی دانش‌آموختگان در شش گروه شامل صلاحیت فردی و شناختی، صلاحیت ارتباطی، صلاحیت رهبری و کار تیمی، صلاحیت ایجاد و مدیریت کسب‌وکار، صلاحیت اقتصادی و بازاریابی، و صلاحیت پژوهشی دسته‌بندی می‌شود.

بنا به عقیده مرادی [۷۷] از جمله عوامل تأثیرگذار بر انتقال الگوی باورهای کارآفرینی دانش‌آموزان هنرستان‌های کار دانش استان گیلان می‌توان مؤلفه‌هایی مانند آموزش، ترویج فرهنگ کارآفرینی و...، عوامل

جهت‌گیری رضایت مشتری، تمایل به کمک و خدمت به نیازها یا انتظارات مشتریان یا دیگران است.

سوم، توانایی تأثیرگذاری بر دیگران است که مجموعه شایستگی‌ها را در برمی‌گیرد: حمایت و تأثیرگذاری، آگاهی سازمانی و ایجاد رابطه کاری. این نوع شایستگی عبارت است از: (۱) توانایی متقاعد کردن، تأثیرگذاری یا ایجاد تأثیر خوب بر دیگران به‌طوری‌که دیگران بخواهند از ایده‌های او حمایت کنند. (۲) توانایی درک روابط قدرت یا موقعیت در سازمان، شناسایی افرادی که در تصمیم‌گیری نقش داشته‌اند یا در آن تأثیر دارند.

چهارم، مهارت‌های مدیریتی که دارای طیفی از شایستگی‌ها به شرح زیر است: توانایی پشتیبانی، شجاعت در دستور دادن و استفاده از موقعیت‌های قدرت، کار گروهی و همکاری و رهبری گروه. این نوع شایستگی عبارت است از: (۱) توانایی تشویق به رشد یا یادگیری دیگران. (۲) توانایی اداره، رهبری و هدایت دیگران به دلیل توانایی یا به دلیل موقعیت قدرت خود برای انجام کاری مطابق با اهداف سازمان. (۳) توانایی و تمایل به کار با دیگران در یک گروه کاری یا عضویت در یک گروه کاری؛ (۴) توانایی و تمایل برای عمل به‌عنوان رهبر گروه که معمولاً در موقعیت رسمی نشان داده می‌شود.

پنجم، قدرت فکر شامل شایستگی‌های ازجمله: تفکر تحلیلی، تفکر مفهومی و تخصص فنی. این نوع شایستگی عبارت است از: (۱) توانایی درک موقعیت یا مشکل تمرکز به بخش‌هایی که جزئی‌تر است یا مشاهده پیامدهای یک موقعیت بر اساس درک و دانش گذشته. (۲) توانایی درک موقعیت یا مشکل با نگاه کردن به یک کل، ازجمله توانایی شناسایی مسائل اساسی در موقعیت‌های پیچیده. (۳) کسب دانش صریح در قالب تخصص یا مهارت برای تکمیل یک شغل و انگیزه توسعه، استقرار و توزیع دانش و مهارت به دیگران.

ششم، اثربخشی افراد شامل شایستگی‌های خودکنترلی، اعتمادبه‌نفس، انعطاف‌پذیری و تعهد به سازمان است. این نوع شایستگی عبارت است از: (۱) توانایی کنترل احساسات به‌منظور جلوگیری از رفتار منفی، به‌ویژه هنگامی‌که فرد با چالش یا طرد شدن از سوی دیگران مواجه می‌شود یا زمانی که تحت فشار کار می‌کند. (۲) اعتقاد شخص به توانایی او برای انجام یک کار (۳) توانایی انطباق مؤثر در موقعیت‌های مختلف، درک تفاوت‌ها در

زمینه‌ای (همچون: خانواده، حمایت دولت و...) و همچنین عوامل میانجی‌گر (رشته تحصیلی، محتوای آموزشی و...) را نام برد. اگرچه محققانی دیگر همچون [۷۸] بر این باور هستند علاوه بر جذب و استعدادیابی، هفت عامل دیگر شامل کاهش فشارهای سیاسی، سازمان یادگیرنده، جانشین پروری، کارراهه شغلی، مربی‌گری، شایسته‌سالاری، فراهم‌سازی فرصت شکوفایی، از عوامل شکل‌دهنده مدل تعاملی راهبردهای توسعه‌ای منابع انسانی محسوب می‌شوند.

بر مبنای آنچه در ادبیات تحقیق آمد مفهوم شایستگی عملکرد عبارت است از "توانایی‌های نشان داده‌شده (دانش، مهارت یا نگرش‌ها) برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار خاص برای برآورده کردن استانداردها". لیکن برای انتخاب کارکنان جدید، برنامه‌ریزی موفق، ارزیابی عملکرد و توسعه‌سازمانی ضرورت دارد این استاندارد در جامعه آماری مشخص به‌درستی تعریف و روابط بین مؤلفه‌های آن تبیین گردد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

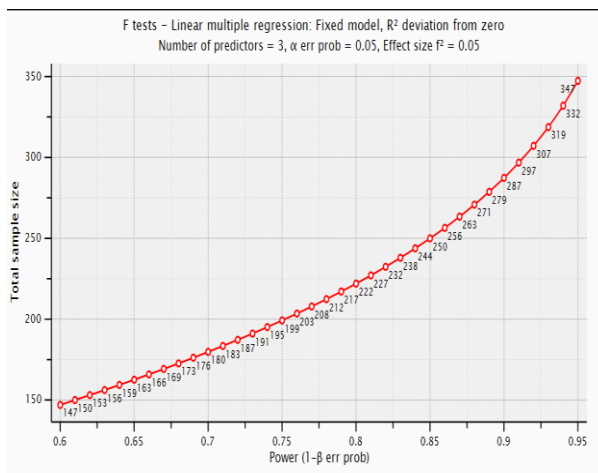
پژوهش حاضر به دنبال ارزیابی مؤلفه‌های تاثیرگذار در صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی در سال ۱۴۰۰ بوده و محقق بر اساس پارادایم اثبات‌گرایی خود رویکرد کمی را برای انجام این پژوهش به دلیل بررسی عینیت‌ها در جامعه هدف در نظر گرفته و استراتژی پژوهش توصیفی را به دلیل بررسی یک مدل نظری اتخاذ نموده است، بنابراین این پژوهش به لحاظ اهداف تعیین‌شده و کاربرد آن در جامعه مورد مطالعه و کمک به توسعه و پیاده‌سازی صلاحیت‌های کارآفرینانه در آن جامعه از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر زمانی یک پژوهش مقطعی و بر اساس ماهیت انجام کار از نوع پژوهش‌های پیمایشی به روش میدانی که ابزار پژوهش را در بین واحدهای تحلیل به‌صورت آنلاین توزیع و جمع‌آوری می‌کند و مدل مفهومی را با رویکرد فرضیات علی در قالب تحلیل مدل ساختاری تجزیه و تحلیل می‌کند. ادبیات موضوع و مبانی نظری پژوهش با رویکرد مرور نظری و نظام‌مند و با استفاده از منابع علمی و یافته‌های دیگر محققان داخلی و خارجی از روش کتابخانه‌ای و با ابزار فیش‌برداری استخراج‌شده و داده‌های اولیه و کمی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته با مقیاس ترتیبی در قالب طیف لیکرت گردآوری شده است. جامعه آماری

شامل مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی می‌باشد اما با توجه به هدف پژوهش، سطح دسترسی به جامعه و هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی پژوهش و قدرت تعمیم‌پذیری به جامعه و محل فعالیت محقق، نمونه‌ای را به‌عنوان نمونه هدف پژوهش در نظر گرفته به دلیل اینکه تمامی آیتم‌های پرسشنامه‌ای مربوط به مدرسان آن دانشگاه است، "واحد تحلیل" این مطالعه مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی می‌باشد. حجم نمونه مدنظر پیشنهادی برای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی که توسط [۲۲] حداقل ۲۰۰ و در حالت بهینه برابر با ۴۰۰ نمونه پیشنهاد شده است؛ اما پژوهشگر در قالب حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۵۰ نفر، با رویکرد مبتنی بر آزمون با نرم‌افزار تعیین حجم نمونه Gpower که در شکل (۲) مشخص و تعیین‌شده (دقت آزمون ۹۵ درصد، توان آزمون ۸۵ درصد، درجات طیف ۵ تایی لیکرت، اندازه اثر ۵ درصدی، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، تعداد ۳ متغیر مستقل پنهان و ۷ فرضیه در مدل مفهومی) [۲۳] و با توجه به سطح تعمیم‌پذیری نتایج حاصله از نمونه پژوهش به کل جامعه در سطح ۸۵ درصد و حداقل نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها (۷۸ درصد) که از طریق توزیع غیرحضوری است و برای آن میان برداشتن خطای معیار برآورد شده است.

در زمان نمونه‌گیری و به دلیل عدم دسترسی به واحد تحلیل یا عدم همکاری آنان و بهینه نمودن هزینه پژوهش و افزایش دقت نتایج قابلیت تعمیم به جامعه و وجود پیش‌پردازش و غربالگری پرسشنامه‌ها پس از جمع‌آوری و جلوگیری از ریزش در پاسخگویی نمونه‌ها و رسیدن به حداقل حجم نمونه در نهایت تعداد ۲۸۰ پرسشنامه به میزان ۱۰ درصد بیش از حجم نمونه اولیه تعیین‌شده [۱۷]، در میان واحدهای تحلیل که مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی بودند با روش نمونه‌گیری احتمالی با رویکرد تصادفی ساده انتخاب و توزیع گردید چراکه این روش، ویژگی حداکثر سازی تعمیم نتایج را داشته و هر گزینه‌ای برای انتخاب شدن شانس یکسانی در آن دارد [۵۳].

جدول ۲. ضرایب پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

ردیف	نام متغیر پنهان	نوع متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	نسبت محتوا
۱	صلاحیت‌های دانش کاربردی کارآفرینانه	مستقل	۱۵	۰/۸۳۹	۰/۶۸
۲	صلاحیت‌های نگرش خلاقانه	مستقل	۵	۰/۸۴۶	۰/۸۷
۳	صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای	میانجی	۶	۰/۸۷۶	۰/۷۱
۴	صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان	وابسته	۶	۰/۷۶۷	۰/۸۲



شکل ۲. تعیین حجم نمونه با نرم‌افزار Gpower

پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در یک مقطع زمانی ۳ ماهه در نهایت ۲۲۱ پرسشنامه از سوی واحدهای تحلیل پژوهش، تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفته است بنابراین نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۸٫۴ درصد می‌باشد که در جدول (۱) نشان داده می‌شود.

جدول ۱. جامعه آماری و نرخ برگشت پرسشنامه‌ها

حداقل نمونه	پرسشنامه‌های توزیع شده	پرسشنامه‌های برگشت داده شده	پرسشنامه‌های قابل استفاده	نرخ بازگشت (درصد)
۲۵۰	۲۸۰	۲۲۱	۲۲۱	۸۸٫۴

پژوهشگر برای اعتبارسنجی ابزار جمع‌آوری داده‌ها و تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۲۵ عدد پرسشنامه به صورت پیش‌آزمون بر روی گروه اندکی از واحدهای تحلیل، آزمون آلفای کرونباخ را برای هر متغیر با استفاده از نرم‌افزار SPSS اجرا نموده است. نتایج این آزمون که بیش از مقدار پذیرش ۰٫۷ می‌باشد، در جدول (۳) نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش از پایایی لازم برخوردار است. همچنین روایی ظاهری پرسشنامه با نظر اساتید و خبرگان حوزه مورد مطالعه مورد تأیید قرار گرفته و از طرفی روایی محتوا پرسشنامه با استفاده از آزمون اعتبار محتوا، در میان ۱۵ نفر از خبرگان بررسی شده است که نتایج نسبت محتوا بیش از آستانه پذیرش به میزان ۰٫۴۹ بوده است که در جدول (۲) نشان می‌دهد سؤالات از اعتبار محتوایی لازم برخوردار می‌باشند.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

داده‌های جمع‌آوری و غربال شده از ۲۲۱ نمونه پژوهش در قالب آمار توصیفی در بخش جمعیت شناختی، طبق جدول (۳) طبقه‌بندی و تفسیر می‌گردد.

برای توصیف و تحلیل داده‌های متغیرهای جمعیت شناختی، سؤالات و متغیرهای مکنون، از آماره توصیفی به کمک جداول توزیع فراوانی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و از آمار استنباطی پس از پیش‌پردازش و غربال‌سازی داده‌های جمع‌آوری شده و تعیین کیفیت حجم نمونه از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور به‌عنوان یک تکنیک ناپارامتری و چندمتغیره، در خصوص پیش‌بینی رابطه مسیر دربرگیرنده متغیرهای پنهان، استفاده شده است [۲۳]. این روش به دلیل عدم حساسیت به حجم نمونه، عدم حساسیت به غیر نرمال بودن داده‌ها، توانایی استفاده از مدل اندازه‌گیری با یک سؤال و قدرت پیش‌بینی مناسب و بررسی و توسعه مدل جدید مورداستفاده قرار گرفته که برای تعیین بارهای عاملی بین سؤالات و متغیرهای پنهان پژوهش در دو سطح (۱) مدل اندازه‌گیری (۲) مدل ساختاری با اندازه‌گیری پایایی، روایی واگرا، روایی همگرا، ضرایب مسیر و معناداری آن، ضریب تعیین و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی Smart PLS3.3 به منظور ارزیابی و سنجش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری استفاده شده است. همچنین از روش آزمون بوت استرپینگ برای بررسی تأثیر میانجی بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است [۲۳].

معناداری کمتر از ۵ درصد بوده و کرویت روابط نیز تأیید می‌شود. معیار تشخیص نرمال بودن توزیع داده‌ها برای طیف‌هایی چون طیف لیکرت معیار چولگی و کشیدگی است [۴۱]. در این پژوهش جمع‌آوری داده‌ها به‌طور کامل تصادفی بوده و توزیع داده‌ها و الگوی آن به دلیل وجود چولگی در بازه ۳ تا ۳- و کشیدگی ۵ تا ۵- سؤالات، از توزیع نرمال پیروی شده است. نتایج پیش‌پردازش داده‌ها نشان می‌دهد که داده‌های جمع‌آوری شده، هیچ‌گونه اریب و تورشی نداشته است و از داده‌های غربال شده برای آزمون فرضیات پژوهش استفاده شده است.

۳-۴- مدل اندازه‌گیری

در مدل‌سازی معادلات ساختاری، مدل اندازه‌گیری دو کاربرد اساسی دارد، اولاً نقش آن در تحلیل‌های عاملی تأییدی و ثانیاً، در رسیدن به مدل ساختاری و کشف روابط بین متغیرهای پنهان نقش اساسی دارد. بار عاملی سؤالات بیش از ۰,۷ و سطح معناداری آن خارج از بازه ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- در حالت استاندارد بوده و نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری در شرایط تجانس و همگنی قرار دارد. به‌منظور رسیدن به بررسی فرضیات و تحلیل مدل ساختاری ابتدا پایایی مدل اندازه‌گیری از طریق آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی rho_A سنجش شده و همچنین روایی همگرا سؤالات از طریق اندازه‌گیری معناداری بارهای عاملی سؤالات در هر متغیر پنهان و محاسبه متوسط واریانس استخراج شده بررسی شده که نتایج در جدول (۴) نشان داده می‌شود. روایی واگرا (افتراقی) مدل اندازه‌گیری از طریق آزمون فورنل- لارکر و آزمون ماتریس چند خصیصه- چند روش برای هر متغیر پنهان در جدول (۵) نشان داده شده است. نتایج جداول (۴) و (۵) نشان می‌دهد متغیرهای مدل اندازه‌گیری از پایایی و روایی لازم برخوردار هستند و امکان بررسی مدل ساختاری و تحلیل آزمون فرضیه‌های پژوهش وجود دارد.

۴-۴- مدل ساختاری

در مدل ساختاری روابط بین متغیرهای مستقل (برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مورد توجه قرار می‌گیرد. پس از ارزیابی و تأیید پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری ارزیابی شده و در دو حالت تخمین ضرایب مسیر در شکل (۳) و سطح معناداری آن که در شکل (۴) بررسی شده است.

جدول ۳. طبقه‌بندی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	نوع شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	آقا	۱۷۳	۷۸
	خانم	۴۸	۲۲
وضعیت تأهل	مجرد	۴۱	۱۸,۷
	متاهل	۱۸۰	۸۱,۳
وضعیت اشتغال	شاغل و مدرس	۱۵۶	۷۰,۴
	صرفاً مدرس	۶۵	۲۹,۶
وضعیت تحصیلی	کارشناسی ارشد	۱۰۴	۴۶,۹
	دانشجو دکترا	۵۷	۲۵,۸
	دکترا	۶۰	۲۷,۳
وضعیت تدریس	هیئت علمی	۳۸	۱۷,۵
	حق التدریس دائمی (ثابت)	۱	۰,۵
	خبرگی	۱	۰,۵
	کمتر از ۵ سال	۴۲	۱۹
سابقه تدریس	بین ۵-۱۰ سال	۴۳	۱۹,۴
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۸۴	۳۸
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۳۴	۱۵,۴
	بیش از ۲۰ سال	۱۸	۸,۱
	کمتر از ۳۰ سال	۶	۲,۸
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۱	۴,۹
سن	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۱۳۴	۶۰,۷
	بین ۵۰ تا ۶۰ سال	۵۹	۲۶,۷
	۶۰ سال به بالا	۱۱	۴,۹

۲-۴- پیش‌پردازش و غربال‌گری داده‌ها

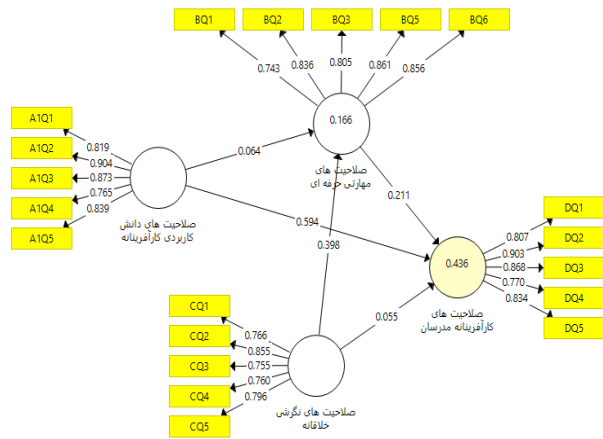
داده‌ها را بر اساس شاخص‌های پیش‌پردازش داده‌ها مورد غربال‌گری قرار گرفته است که نمونه‌های بی‌تفاوت وجود نداشته و الباقی منحصربه‌فرد می‌باشند. همچنین هیچ داده پرت که خارج از بازه ۱ تا ۵ طیف لیکرت باشد، مشاهده نشده است. داده‌های مفقوده بر اساس جایگزینی با میانگین اعداد مدیریت شده است. کلید استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در معادلات ساختاری وجود آزمون کفایت حجم نمونه و کرویت روابط می‌باشد [۲۳]. در این پژوهش شاخص کفایت حجم نمونه^۱ به میزان ۰,۷۹۱ که بزرگ‌تر از ۰,۷ بوده و از طرفی آزمون بارتلت در سطح پذیرش

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy (KMO)

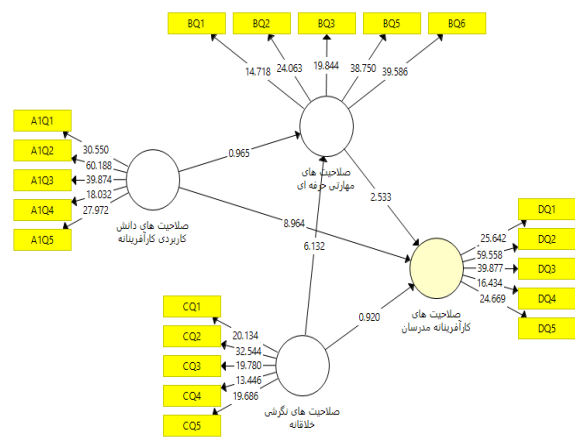


بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مدل ساختاری در سطح ضرایب مسیر و سطح معناداری آن که خارج از بازه ۱،۹۶ تا ۱،۹۶- باشد فرضیه‌های دوم، سوم و پنجم تأیید شده و غیراز آن فرضیه‌های اول، چهارم مورد تأیید قرار نگرفته است که نتایج آزمون فرضیات پژوهش در جدول (۶) ارائه شده است. همچنین اثر میانجی متغیر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای از طریق آزمون بوت استرپینگ بررسی و استفاده شد [۲۳].

در این مطالعه اثر میانجی بررسی شده است که نتایج در جدول (۶) نشان می‌دهد صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیرات واسطه‌ای قابل توجهی بر روابط بین متغیر برون‌زا صلاحیت‌های دانش کاربردی و متغیر درون‌زا صلاحیت‌های کارآفرینانه ندارد و اثر میانجی صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیرات واسطه‌ای قابل توجهی بر روابط بین متغیر برون‌زا صلاحیت‌های نگارشی و متغیر درون‌زا صلاحیت‌های کارآفرینانه دارد و اثر میانجی صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای معنادار بوده و این اثر را به میزان ۸،۴ درصد به خود منوط می‌کند و اثر جزئی دارد.



شکل ۳. ضرایب مسیر مدل ساختاری



شکل ۴. سطح معناداری مدل ساختاری

جدول ۴. پایایی و روایی همگرا مدل اندازه‌گیری

نام متغیر	سؤالات	بار عاملی	سطح معناداری (۰.۹۵٪)	آلفای کرونباخ	rho_A	CR	AVE
صلاحیت‌های دانش کاربردی کارآفرینانه	A1Q1	۰/۸۱۹	۳۰/۵۵۰	۰/۸۹۷	۰/۹۰۸	۰/۹۲۴	۰/۷۰۸
	A1Q2	۰/۹۰۴	۶۰/۱۸۸				
	A1Q3	۰/۸۷۳	۳۹/۸۷۴				
	A1Q4	۰/۷۶۵	۱۸/۰۳۲				
	A1Q5	۰/۸۳۹	۲۷/۹۷۲				
صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای	BQ1	۰/۷۴۳	۱۴/۷۱۸	۰/۸۸۰	۰/۸۹۲	۰/۹۱۲	۰/۶۷۵
	BQ2	۰/۸۳۶	۲۴/۰۶۳				
	BQ3	۰/۸۰۵	۱۹/۸۴۴				
	BQ5	۰/۸۶۱	۳۸/۷۵۰				
	BQ6	۰/۸۵۶	۳۹/۵۸۶				
صلاحیت‌های نگارش خلاقانه	CQ1	۰/۷۶۶	۲۰/۱۳۴	۰/۸۴۷	۰/۸۵۵	۰/۸۹۰	۰/۶۲۰
	CQ2	۰/۸۵۵	۳۲/۵۴۴				
	CQ3	۰/۷۵۵	۱۹/۷۸۰				
	CQ4	۰/۷۶۰	۱۳/۴۴۶				
	CQ5	۰/۷۹۶	۱۹/۶۸۶				

	DQ1	۰/۸۰۷	۲۵/۶۴۲				
	DQ2	۰/۹۰۳	۵۹/۵۵۸				
صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان	DQ3	۰/۸۶۸	۳۹/۸۷۷	۰/۸۹۳	۰/۹۰۲	۰/۹۲۱	۰/۷۰۲
	DQ4	۰/۷۷۰	۱۶/۴۳۴				
	DQ5	۰/۸۳۴	۲۴/۶۶۹				

سطح پذیرش: بار عاملی بیش از ۰,۷ - سطح معناداری خارج از بازه ۱,۹۶ تا -۱,۹۶ و ضریب آلفا کرونباخ و ضریب rho_A بالای ۰,۷ و پایایی مرکب (CR) بین ۰,۶ تا ۰,۹۵ و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بالای ۰,۵

جدول ۵. روایی واگرا مدل اندازه‌گیری

متغیر	فورنل- لارکر				ماتریس چند خصیصه-چند روش			
	۱	۲	۳	۴	۱	۲	۳	۴
۱	۰/۸۴۱				-			
۲	۰/۰۸۶	۰/۸۲۲			۰/۱۱۸			
۳	۰/۰۵۷	۰/۴۰۲	۰/۷۸۷		۰/۰۹۱	۰/۴۴۴		
۴	۰/۶۱۶	۰/۲۸۴	۰/۱۷۴	۰/۸۳۸	۰/۶۷۳	۰/۳۱۳	۰/۱۹۹	-

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات

ردیف	عنوان فرضیه	نماد فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	مقدار معناداری (۰/۰۵)	نتیجه آزمون
۱	صلاحیت‌های دانشی کاربردی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.	H1	۰/۰۶۴	۰/۹۶۵	۰/۳۳۵	رد
۲	صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.	H2	۰/۳۹۸	۶/۱۳۲	۰/۰۰۰	پذیرش
۳	صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر معنادار دارد.	H3	۰/۵۹۴	۸/۹۶۴	۰/۰۰۰	پذیرش
۴	صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر معنادار دارد.	H4	۰/۰۵۵	۰/۹۲۰	۰/۳۵۸	رد
۵	صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر معنادار دارد.	H5	۰/۲۱۱	۲/۵۳۳	۰/۰۱۲	پذیرش
۶	صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.	H6	۰/۰۱۳	۰/۷۸۶	۰/۴۳۲	رد
۷	صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه از طریق صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.	H7	۰/۰۸۴	۲/۳۶۵	۰/۰۱۹	پذیرش

جدول ۷. ضریب تعیین متغیرهای پنهان درون‌زا

ردیف	متغیرهای پنهان درون‌زا	ضریب تعیین	نتیجه
۱	صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای	۰/۱۶۶	ضعیف
۲	صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان	۰/۴۳۶	متوسط

معیار اساسی ارزیابی متغیرهای پنهان درون‌زا مدل ساختاری، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص در جدول (۷) نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا پیش‌بینی و تبیین می‌شود. سطح پذیرش کیفیت پیش‌بینی مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای متغیرهای وابسته در مدل ساختاری به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است [۳۴].



یک اکوسیستم یادگیری هوشمند برای تشویق آموزش و یادگیری در مورد نگرش (تفکر) خلاق به‌عنوان یک ویژگی متمایز برای آموزش و یادگیری موردنیاز است.

صلاحیت‌های دانش کاربردی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد که نتایج توسط تجزیه و تحلیل صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان پشتیبانی می‌شود که به‌وضوح با ادغام دانش، نگرش و مهارت‌های کارآفرینی و زمینه‌های تدریس به‌عنوان بخش مهمی از آموزش و یادگیری دانشگاه برای ترکیب ذهنیت‌های خلاق کارآفرینانه و شایستگی‌های با برتری برای توانمندسازی دانشجویان هم از نظر کمی، کیفی و هم از نظر کارایی و اثربخشی برای تجاری‌سازی بهتر ایده‌ها و فناوری‌های جدید توسعه‌یافته بیان می‌کند. به عقیده [۷۹] و [۸۱] به این نتیجه رسیدند که توسعه حرفه‌ای مدرسان صلاحیت‌های کارآفرینانه به‌تنهایی از طریق انتقال دانش کارآفرینی امکان‌پذیر است که با نتایج این پژوهش هم‌راستا است.

همچنین صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری نداشته و صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد که بیانگر این نکته است که شایستگی‌های نگرشی مدرسان برای دانشگاه و دانشجویان در انجام فعالیت‌ها یا وظایف بسیار مهم است، زیرا آن‌ها وظایف را در تلاش برای تحقق عملکرد انجام می‌دهند. دیدگاه‌های خلاقانه آن‌ها نقش مهمی برای هر اکوسیستم کارآفرینانه ایفا می‌کند. به عقیده [۳۲] کارآفرینی بسیار فراتر از شروع یک کسب‌وکار است و یک ذهنیت برای خلاقیت و تغییر پایدار لازم است. بر اساس [۵۶] امروزه برای انطباق موفقیت‌آمیز فناوری، افراد تنها به تجربه و دانش اکتسابی نیاز ندارند، بلکه به ویژگی‌های شخصیتی خاصی در قالب تفکر خلاقانه، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانایی‌های حل مشکل به‌صورت مشارکتی و همچنین انگیزه پیشرفت و خودسازی نیاز است.

از طرفی صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای و شاخص‌های آن، تقویت مثبتی را برای مهارت‌های موردنظر در صلاحیت‌های کارآفرینانه اساتید ارائه می‌کنند و سهم بسیار قوی یا قابل توجهی در روحیه کارآفرینی و تحول‌گرا و پیشگام بودن ارائه می‌کنند. نتایج بیان می‌کنند که یک کارآفرین موفق باید به‌اندازه کافی مهارت داشته باشد تا

بر اساس نتایج، ضریب تعیین صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای ضعیف بوده و متغیر صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان با ضریب تعیین به مقدار ۰/۴۳۶ در سطح متوسط است و نشان می‌دهد که این متغیر توسط متغیرهای مستقل در سطح نسبتاً مناسبی، مورد پیش‌بینی رفتار قرار گرفته است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که صلاحیت‌های دانشی کاربردی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر معناداری ندارد و با توجه به اینکه شاخص دانش محتوایی کاربردی (داشتن تخصص و مهارت مرتبط - تجربه پیشین) سهم بسیار بالا و معناداری را ایفا می‌کند؛ اما این بدان معنا است که توانمندی مدرس برای انجام فعالیت‌ها و وظایف خود ارتباط مستقیمی با شاخص‌هایی کلیدی دانشی داشته باشد و بتواند بر اساس داشتن دانش پایه مناسب و محتوایی و توانایی درک مدل کسب‌وکار و دانش کارآفرینی زمینه‌های رشد صلاحیت مهارتی را به‌طور چشمگیر در فضای اقتصاد ایران فعال نماید. این موضوع در راستای یافته‌های من و همکاران (۲۰۰۲) درباره شایستگی‌های کارآفرینانه نبوده که به عقیده این محققان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارآفرینانه مجموعه، رقابت‌پذیری، رشد و موفقیت کسب‌وکار داشته باشد و معمولاً منجر به افزایش درآمد و دارایی سازمانی می‌شود.

همچنین صلاحیت‌های نگرشی بر صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری داشته که شایستگی‌های نگرش خلاقانه در قالب اخلاق فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و علمی و رفتار حرفه‌ای داشتن در فضای کسب‌وکار به همراه نگرش رهبری تحول‌آفرین زمینه‌های نواندیش‌گرایی و دانش‌گرایی و تفکر خلاق و پیشرو را در تقویت صلاحیت‌های مهارتی حرفه‌ای ایجاد می‌کنند که به افزایش این صلاحیت‌ها نسبت به ارتقاء صلاحیت کارآفرینانه کمک می‌کند و هر دو را ارتقاء می‌دهد. اگرچه صلاحیت‌های کارآفرینانه در عنوان یک فرآیند آموزش و یادگیری با بحث‌های چالش‌برانگیز روبرو بوده اما همواره در نیاز به رویکردهای مبتنی بر خلاقیت برای استفاده از روش‌های تدریس، برنامه و رویکرد فرا رشته‌ای اجرائی اتفاق نظر وجود دارد. بر اساس نظر [۳۲] تحریک ظرفیت‌های خلاق به سمت کارآفرینی برای دانشجویان و محققان، یک نیاز اساسی است که برای نیل به این مهم

عبارت‌اند از: (۱) کیفیت دانش کارآفرینانه به‌عنوان محصول آموزش، کالا نیست، بلکه خدمات است. دانش کارآفرینانه باید پاسخگوی نیازها، امیدها و خواسته‌های همه افراد جامعه باشد. در این مورد دانش کارآفرینانه مؤلفه‌ای نسبی است و اندازه آن برحسب نیاز جامعه است. به‌عبارت‌دیگر، جامعه در واقع کیفیت دانش کارآفرینانه را تعیین می‌کند، نه فقط تولیدکنندگان آن. چراکه نیازهای جامعه در حال تغییر است؛ بنابراین، کیفیت آموزش نیز باید به فراخور تغییر کند.

(۲) آموزش مؤثر باشخصیت یک مدرس حرفه‌ای مشخص می‌شود و همیشه شایستگی‌های مدرس باید بهبود یابد. مدرسان وظیفه کمک به رشد علم، رشد فکری دانشجویان، شکل‌گیری نظرات و ارتقای کیفیت آموزش عالی را بر عهده‌دارند. در این رابطه، شایستگی مدرس بر عملکرد یا دستاوردهای مدرس تأثیر می‌گذارد که به‌نوبه خود به عملکرد مراکز آموزشی و کیفیت فارغ‌التحصیلان آن کمک می‌کند.

(۳) مدرس با دانش کارآفرینانه یک موقعیت بسیار استراتژیک در حمایت از فرآیند و نتایج عملکرد کلی آموزشی است؛ بنابراین، مدرس، راهنمای عبور و همچنین معرف وضعیت و عملکرد آموزش است. این بدان معناست که عملکرد یک استاد تأثیر معناداری زیادی بر تحقق عملکرد آموزشی خواهد داشت و باید به‌طور مؤثر توسعه یابد تا از پویایی و اثربخشی فرآیند آموزشی حمایت شود.

(۴) شایستگی تصویری از ماهیت کیفی رفتار مدرسان است. صلاحیت مدرس توانایی یک مدرس در انجام تعهداتش به شیوه‌ای مسئولانه و قابل‌اجراست. شایستگی بر اثربخشی روش‌های تفکر و عمل و همچنین شکل‌گیری عملکرد در انجام کار یا در موقعیتی تأثیر می‌گذارد. این شایستگی باید شایستگی‌های حرفه‌ای، اجتماعی و شخصیتی را شامل شود. شایستگی حرفه‌ای شامل تسلط بر مواد آموزشی، مفاهیم علمی مانند مواد آموزشی، فرآیندهای آموزشی و یادگیری دانشجویان است. شایستگی اجتماعی شامل توانایی تطبیق خود با اهداف کار و محیط در حین انجام وظایف خود به‌عنوان یک مدرس است. درحالی‌که شایستگی‌های شخصیتی شامل ظهور نگرش مثبت نسبت به وضعیت تدریس به‌عنوان مدرس است، درک ارزش‌ها باید توسط یک مدرس در

بتواند اهداف کلان شرکت خود را ببیند. او باید بتواند فرصت‌ها را شناسایی کند و با استفاده از مجموعه‌ای از شایستگی‌های کارآفرینانه، برای به دست آوردن آن فرصت‌ها اقدام کند. [۶۴]، افرادی که اهداف کارآفرینانه را تا مرحله انجام اقدام کارآفرینانه توسعه می‌دهند، الگوها و ویژگی‌های مشابهی را به‌وسیله عواملی مانند تجربه، محیط اطراف و پاسخ‌های ادراکی به شرایط به‌عنوان مقدماتی برای توسعه قصد خود نشان می‌دهند.

۶. پیشنهادها و توصیه‌های کاربردی

پارادایم جدید مدیریت آموزش عالی بر اهمیت دانش کارآفرینانه تأکید دارد که مبتنی بر پاسخگویی به نیازهای صنعت و جامعه است و به مقصد نهایی در بهبود کیفیت پایدار زندگی افراد خلاصه می‌شود. از سوی دیگر، روند جهانی‌شدن، نیازهای جامعه و تقاضای رقابت شدید فرآیندها، تعهد بالا به اجرای آموزش باکیفیت را می‌طلبد. لیکن به لطف پیشرفت علم و فناوری، روش‌شناسی آموزش نیز با تکیه بر روش‌ها و فناوری‌های مدرن به‌سرعت در حال ارتقاء است. در بحبوحه این وضعیت، هیچ راه دیگری برای مراکز آموزشی وجود ندارد که بتوانند برنامه توسعه جامعی از جمله افزایش حرفه‌ای بودن اساتید را تدوین کنند. ارزیابی حرفه‌ای اساتید را می‌توان به‌عنوان تلاشی گسترده برای بهبود شایستگی، کیفیت یادگیری دانشگاهی و نقش مدرسان در کاهش نرخ بیکاری تفسیر کرد. ارزیابی اساتید بیشتر توسعه فردی، توسعه حرفه‌ای، توسعه‌سازمانی را پوشش می‌دهد که شامل سه شایستگی است: (۱) استانداردهای شایستگی کارآفرینانه و تجربه کاری؛ (۲) صلاحیت حرفه‌ای یا توانایی انتقال مطالب و تسلط بر محتوا و روش تدریس و (۳) شایستگی اجتماعی یا توانایی سخنرانان برای برقراری ارتباط اجتماعی، هم‌باندان‌جوین و هم با صنعت و جامعه. این مجموعه از صلاحیت‌ها دربرگیرنده مؤلفه‌هایی هستند از جمله: (۱) توسعه صلاحیت آموزشی؛ (۲) توسعه صلاحیت فنی. (۳) توسعه صلاحیت مدیریت یا ارتباطی (۴) توسعه صلاحیت‌های برنامه‌ریزی درسی و تحلیل محتوای آموزشی. (۵) توسعه صلاحیت‌های علمی (تحقیق و انتشارات). (۶) توسعه شایستگی ارزیابی محیطی. (۷) توسعه صلاحیت‌های شخصی.

درک نیاز به ارزیابی صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان برای اطمینان به نیل به این اهداف تأکید می‌کند که



ایجاد و رشد نماید و به تبع آن خدمات و محصولات را ارائه کند که موجب رضایت کلیه عوامل در طول زنجیره تأمین گردد.

۷. محدودیت‌ها و پژوهش‌های آتی

اگرچه این پژوهش شناخت مهمی را برای محققان و مجریان فراهم می‌نماید، اما دارای نواقصی نیز است. نتایج این پژوهش، به دلیل اینکه بررسی انجام شده محدود به مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی است و محیط علمی و دانشگاهی هر جامعه‌ای بر اساس زیرساخت‌ها و فرآیندها و استراتژی‌های آن حوزه متفاوت است، قابل‌تعمیم به سایر دانشگاه‌ها نمی‌باشد؛ بنابراین اعمال یافته‌های این مطالعه در هر فضای دیگر، به‌آسانی قابل انجام نیست. ضمناً گردآوری داده‌ها بر مبنای پرسشنامه نیز خود یک نقص محسوب می‌شود، چراکه شاید یک مطالعه کیفی نتایج بهتری ارائه می‌نمود. در نتیجه شاید اعمال چارچوب مفهومی موجود برای دانشگاه‌های پیشرو و فوق پیشرفته، منجر به کسب یافته‌های بهتری بشود. همچنین وجود متغیرهای مزاحم همچون مشکلات خانوادگی و مسائل اجتماعی و نگاه فرهنگی مدرسان به شرکت در ارائه پاسخ مطلوب به پرسشنامه تأثیرگذار بوده است.

برای پژوهش‌های آتی، با توجه به اینکه این مطالعه از رویکرد کمی استفاده می‌کند، شاید یک تکنیک ترکیبی با رویکرد کیفی نتایج بهتری را ارائه نماید. از طرفی در پژوهش‌های آتی می‌توان عوامل بالقوه دیگری همانند سرمایه اجتماعی، دانشگاه هوشمند، ساختار سازمانی مبتنی بر زنجیره تأمین کارآفرینی، سرمایه فکری و پایداری کارآفرینی را در نظر گرفت.

آغوش گرفته شود و سعی شود رفتار خود را به‌عنوان یک الگو و نمونه برای دانشجویان قرار دهد.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر به‌عنوان توصیه‌های کاربردی ارائه می‌گردد.

به مدیران دانشگاه مورد مطالعه پیشنهاد می‌گردد به‌منظور زمینه‌سازی بهتر برای پیاده‌سازی سنجش صلاحیت‌های کارآفرینانه مدرسان، قبل از هر اقدامی به راه‌های استقرار یک نظام‌نامه ارزیابی و سنجش بپردازند و این موضوع را برای افزایش عوامل اثرگذار بر صلاحیت‌های کارآفرینانه تسری دهند.

پیشنهاد می‌شود سیستم جذب مدرسان را بهبود بخشیده و اولویت را با ورود مدرسان کارآفرین قرار داده تا در رفع چالش‌های توسعه دانشی و عملی کارآفرینی بکوشند.

به مدیریت دانشگاه پیشنهاد می‌شود با آموزش افراد و فرهنگ‌سازی اهمیت کارآفرینی و صلاحیت‌های آن در پایداری‌سازی فرهنگ کسب‌وکار در مراکز علمی کاربردی وابسته از طریق برگزاری جلسات آموزشی و تهیه کتابچه‌های علمی در این زمینه در استقرار نظام ارزشیابی مستمر این حوزه آموزشی بکوشند.

مدیریت دانشگاه می‌تواند با طراحی نظام تشویق مناسب برای افرادی که به این اصول پایبند هستند و زمینه‌سازی استقرار مدل کارآفرینی را در مرکز علمی کاربردی خود فراهم می‌آورند و عملکرد دانشگاه را ارتقاء می‌دهد، پیش‌بینی مشوق‌های مناسبی را داشته باشند.

پیشنهاد می‌شود مراکز علمی کاربردی تنها به یک موضوع کارآفرینی اتکا نکرده، بلکه باید منابع خود را در مسیر شتاب‌دهنده‌ها و مراکز نوآوری توسعه دهند و سیستمی ایجاد کنند که از این طریق مدیریت زنجیره کارآفرینی

منابع

۱. پورآتشی، مهتاب و پرهیزکار، مرتضی. (۱۳۹۶). طراحی مدل مفهومی صلاحیت‌های کارآفرینی دانش‌آموختگان دانشگاه کارآفرین. نشریه صنعت و دانشگاه، ۵۱(۱۳)، ۲۶-۳۴.
۲. معیری، مرجان و امیری پور، پروانه. (۱۴۰۱). اولویت بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید ریاضی دانشگاه فرهنگیان از طریق تاپسیس فازی. نشریه صنعت و دانشگاه، ۳۴(۹)، ۲۴۰-۲۸۰.
3. Adnan, A., Ahmad, A. and Khan, M.N. (2017), "Examining the role of consumer lifestyles on ecological behavior among young Indian consumers", *Young Consumers*, Vol. 18 No. 4, pp. 348-377.
4. Agbejule, A., Fernández, M. & d'Espiney, S. (2004). Approaches to environmental value analysis of products, processes, and services. *Management of*

- through a systematic review of the literature. *Journal of Cleaner Production*, 165, 1263-1279.
16. Elkington, J. (2013). Enter the triple bottom line. In the Triple Bottom Line: Does it All Add Up (pp. 1-16).
17. Eng Ann, G., Zailani, S., Abd Wahid, N., 2006. A study on the impact of environmental management system (EMS) certification towards firms' performance in Malaysia. *Manage. Environm. Quality* 17 (1), 73-93. doi: 10.1108/14777830610639459.
18. Fornell, C., Larcker, D.F., ۱۹۸۱. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *J. Market. research* ۱۸(۳), ۳۸۲-۳۸۸. doi: 002224378101800313/10/1177.
19. Fraj, E., Martínez, E. & Matute, J. (2011). Green marketing strategy and the firm's performance: The moderating role of environmental culture. *Journal of Strategic Marketing*, 19(4), 339-355.
20. Gandhi, A.V., Shaikh, A. and Sheorey, P.A. (2017), "Impact of supply chain management practices on firm performance: empirical evidence from a developing country", *International Journal of Retail and Distribution Management*, Emerald Group Publishing, Vol. 45 No. 4, pp. 366-384.
21. Garg, A. (2015). Green marketing for sustainable development: An industry perspective. *Sustainable Development*, 23, 301-316.
22. Hair Jr, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*: Sage publications.
23. Hair Jr, J.F., Matthews, L.M., Matthews, R.L., Sarstedt, M, 2017. PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *Int. J. Multivariate Data Anal.* 1 (2), 107-123.
24. Hair Jr., J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., G. Kuppelwieser, V., 2014. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool in business research. *Eur. Bus. Rev.* 26, 106e121.
- Environmental Quality: An International Journal*, 15(2), 111-130.
5. Ahmadzadeh, M., Eidi, F. & Kagopour, M. (2017). Studying the effects of environmental commitments on green marketing strategies. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(1), 816-823.
6. Anand, V. P. (2013). Green marketing and its importance for companies. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(8), 46-48.
7. Anand, Vijay; Selvaraj, M (2012), The Impact of service quality on loyalty in Indian banking sector, *manag.bus.res*, 2(2), pp151-163.
8. Anavari, M. & Coderoni, S. (2019). Green marketing strategies in the dairy sector: Consumer-stated preferences for carbon footprint labels. *Strategic Change*, 28(4), 233-240.
9. Barney, J.B. (2012), "Purchasing, supply chain management and sustained competitive advantage: the relevance of resource-based theory", *Journal of Supply Chain Management*, Vol. 48 No. 2, pp. 3-6.
10. Chen, H. C. & Yang, C. H. (2019). Applying a multiple criteria decision-making approach to establishing green marketing audit criteria. *Journal of Cleaner Production*, 210, 256-265.
11. Chopra, S., & Meindl, P. (2007). Supply chain management. Strategy, planning & operation. *Das summa summarum des management*, 265-27.
12. Churchill Jr, GA (1979) A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research* 16: 64-73
13. Cronbach LJ, Schönemann P, McKie D. 1960. Alpha coefficients for Stratified-Parallel Tests. *Educational and Psychological Measurement*. ۲۵: ۲۹۱-۳۱۲
14. Cronbach, Lee J. (۱۹۵۱). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, no: 16, PP. 297-339. 5.
15. Dangelico, R. M. & Vocalelli, D. (2017). "Green Marketing": an analysis of definitions, strategy steps, and tools



- International Marketing (Vol. 20, pp. 277–319)
34. Henseler, J., Ringle, C.M., Sarstedt, M., 2014. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. Acad. Market. Sci.* 43, 115e135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
35. Henseler, J., Ringle, C.M., Sarstedt, M., 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. Academy Market. Sci.* 43 (1), 115–135. doi: 10.1007/s11747-014-0403-8.
36. Jairo Raúl Chacón Vargas, Carlos Eduardo Moreno Mantilla. (2017), “Enablers of sustainable supply chain management and its effect on competitive advantage in the Colombian context”, *Resources, Conservation & Recycling* 139 (2018) 237–250
37. Kalafatis, S. P., Pollard, M., East, R., & Tsogas, M. H. (2000), Greenmarketing and Ajzen's theory of planned behaviour: a cross-market examination, *Journal of consumer marketing*, 16 (5), PP: 441-460.
38. Keramati, A., Mehrabi, H. and Mojir, N. (2010), “A process-oriented perspective on customer relationship management and organizational performance: an empirical investigation”, *Industrial Marketing Management*, Vol. 39 No. 7, pp. 1170-1185.
39. Keyvani, S. M. A. (2011). A comparison of operational marketing and strategic marketing: An organizational perspective. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7767-7769.
40. Klein, M., 2020. Leadership characteristics in the era of digital transformation. *Bus. Manage. Stud.* 8 (1), 883–902. doi: 10.15295/bmij. v8i1.1441, doi: <http://doi.org/>.
41. Kline, R.B., 2005. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Methodology in the Social Sciences.* The Guilford Press. <https://doi.org/10.1038/156278a0>.
- <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
25. Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2011), “PLS-SEM: indeed, a silver bullet”, *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 19 No. 2, pp. 139-152.
26. Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L. and Kuppelwieser, V.G. (2014a), “Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool in business research”, *European Business Review*, Vol. 26 No. 2, pp. 106-121.
27. Hair, J.F.J., Hult, G.T.M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2014b), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Publications, S., Thousand Oaks, CA.
28. Handfield RB, Nichols EL. ۲۰۰۲. *Supply Chain Redesign: Transforming Design Chains into Integrated Value Systems.* Financial Times–Prentice-Hall: Upper Saddle River, NJ.
29. Handfield, R. B. and Nichols, E. L., 1999, “Introduction to Supply Chain Management”, Englewood Cliffs: Prentice Hall, nseagrant.ncsu.edu.
30. Hasan, Z. & Ali, N. A. (2015). The impact of green marketing strategy on the firm's performance in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172(27), 463-470.
31. Haseeb, M., Hussain, H.I., Kot, S., Androniceanu, A., Jermisittiparsert, K., 2019. Role of social and technological challenges in achieving a sustainable competitive advantage and sustainable business performance. *Sustainability* 11 (14). doi: 10.3390/su11143811.
32. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling (HTMT). *J. of the Acad. Mark. Sci.* (2015) 43:115–135.
33. Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *New Challenges to*

- managed timber products. *EuroMed Journal of Business*, 8, 166 – 190.
53. Rahi, S., 2017. Research design and methods: a systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *Int. J. Econ. Manage. Sci.* 6 (2), 1–5. doi: 10.4172/2162-6359.1000403.
54. Rakesh R. Menon, V. Ravi. (2021). Analysis of barriers of sustainable supply chain management in electronics industry: An interpretive structural modelling approach. *Cleaner and Responsible Consumption* 3 (2021) 10002.
55. Saikat Das and H.M. Kamrul Hassan. (2021). Impact of sustainable supply chain management and customer relationship management on organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 1741-0401. DOI 10.1108/IJPPM-08-2020-0441
56. Sangbor, M. A., Safi, M. R., Azar, A., Rabieh, M. (2022). Identifying and Prioritizing Sustainable Supply Chain Management Enablers in the Petrochemical Industry by Combined Approach of Meta-Synthesis Method and Graph Theory and Matrix Approach (GTMA), *Journal of Industrial Management Studies*, 20(64), 1-34.
57. Seuring, S. (2013). A review of modeling approaches for sustainable supply chain management. *Decision support systems*, 54(4), 1513-1520.
58. Seuring, S. A. (2008). Assessing the rigor of case study research in supply chain management. *Supply Chain Management*, 13(2), 128–137.
59. Seuring, S., & Muller, M. (2008). From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management. *Journal of Cleaner Production*, 16, 1699-1710
60. Tippayawong, K., Tiwaratreevit, T., & Sopadang, A. (2015). Positive influence of green supply chain operations on thai electronic firms' financial performance. *Procedia engineering*, 118, 683-690.
42. Kotler PH, Armstrong G. 2001. Principles of Marketing. U.S.A. Mac Graw Hill
43. Kotler PH, Armstrong G. 2012. Principles of Marketing. 14th Edition. Pearson Education Inc, 740
44. Kotler PH, Keller K. 2012. Marketing Management. 14th Edition. Pearson Education Inc, 812
45. Kotler PH. 1997. Marketing Management: Analysis, Planning implementation, and Control. 9th Edition. Prentice Hall
46. LAWSHE C. H. ۱۹۷۵. A QUANTITATIVE APPROACH TO CONTENT VALIDITY. *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*. 28, 563-575.
47. Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T.S. and Subba Rao, S. (2006), "The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance", *Omega*, Vol. 34 No. 2, pp. 107-124.
48. Lin, Y.H. and Tseng, M.L. (2016), "Assessing the competitive priorities within sustainable supply chain management under uncertainty", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 112, pp. 2133-2144.
49. Linton, J. D., Klassen, R., & Jayaraman, V. (2007). Sustainable supply chains: An introduction. *Journal of Operations Management* 25, 1075-1082
50. Mahmoud, T. O. (2018). Impact of green marketing mix on purchase intention. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(2), 127-135.
51. Mohammadi Far Yousef; Soleimani Moin. (2021). Designing a multilevel framework for the successful implementation of green marketing in food companies. *Scientific Journal of New Marketing Research*. 11 (40), 200-179. [In Persian]
52. Papadopoulos, I., & Karagouni, G. (2010). Green marketing: The case of Greece in certified and sustainably



<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0098628320959977>

69. Darani, A. B., Daraei, M., & Farahbakhs, S. (2021). Analyzing and Validating the Competences of the Teachers Profession based on the Model. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* | Vol, 27(3), 2360. (in Persian).

https://www.cibgp.com/article_11287_667db633bef1efb92af019e5549aeabf.pdf

70. Farmahini, FF., M., M., & Fazel AA. (2013). Identifying and prioritizing the effective competencies of teachers from the perspective of students using the IHP and TOPSIS methods. *13/11 Research in curriculum planning (knowledge and research in educational sciences - curriculum planning)*. (in Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=208906>

71. Hoshi al-Sadat Seyed Alireza, Ebrahimi Ayoub, Moulai Hossein (2016). Construction and validation of a questionnaire to evaluate the quality of performance of Farhangian University professors: 360 degree approach. *Educational and educational studies*. (in Persian).

<http://ensani.ir/file/download/article/1634649003-10437-1400-76.pdf>

72. Kordanaich, Ahmadpour Dariai, Mahmoud, Karbish. (1386). Designing qualification requirements for applicants to establish and develop entrepreneurship centers and schools in the country. *Scientific Journal of Business Strategies*, 5(23), 91-108. (in Persian). http://journals.shahed.ac.ir/article_1921.html

73. Levander, S., Forsberg, E., Lindblad, S., & Bjurhammer, G. J. (2022). Typecasting in the Recruitment of Full Professors. In Peer review in an Era of Evaluation (pp. 327-346). Palgrave Macmillan, Cham. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/52451/978-3-030-75263-7.pdf?sequence=1#page=337>

61. Valmohammadi, C. (2017), "Customer relationship management: Innovation and performance", *International Journal of Innovation Science*, Vol. 9 No. 4, pp. 374-395, doi: 10.1108/IJIS-02-2017-0011.

62. Vijayvargy, L., Thakkar, J. and Agarwal, G. (2017), "Green supply chain management practices and performance", *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 28 No. 3, pp. 299-323.

63. Vilkaite-Vaitone, N. & Skackauskiene, I. (2019). Green marketing orientation: Evolution, conceptualization and potential benefits. *Open Economics*, 2(1), 53-62.

64. Yang D, Lu Y, Zhu W, Su ch (2015). Going green: How different advertising appeals impact green consumption behavior. *Journal of Business Research*. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China.

65. Zhang, M., Tse, Y.K., Doherty, B., Li, S. and Akhtar, P. (2018), "Sustainable supply chain management: confirmation of a higher-order model", *Resources, Conservation and Recycling*, Vol. 128, pp. 206-221.

66. Abazari, Z., Shariatmadari, M., Hamidifar, F., & Shoghi, B. (2021). The Presentation of Professional Competencies Appropriate pattern of Faculty Members of Islamic Azad University branches at Tehran City. *Educational Development of Judishapur*, 12(1), 75-87. (in Persian). https://edj.ajums.ac.ir/article_130285_20d567445c74788bfcf00a5028587a7c.pdf

67. Abedi, H., Ahmedabadi, A., & Qorone, D. (2016). Identification of educational needs related to the professional growth of teaching faculty members and lecturers of Farhangian University. *1/3. Research in teacher training*.

<http://ensani.ir/file/download/article/1625899950-10413-99-13.pdf>

68. Boysen, G. A. (2021). Research and teaching qualifications for faculty positions in psychology at 4-year colleges and universities. *Teaching of Psychology*, 48(1), 41-47.

- https://karafan.tvu.ac.ir/article_130887.html
80. Sakaki, M., Mirzamohammadi, M. H., & Sobhaninejad, M. (2021). Analyzing the Professional Qualifications of Faculty Members in the Field of Evaluating Educational Progress. *Journal of Educational Studies*, 17, 12-23. https://nama.ajajums.ac.ir/browse.php?a_id=365&sid=1&slc_lang=en
81. Salehi Imran, Ebrahim & Ainkhah, Farnaz. (1400). Developing the employability of university graduates: international experiences and presenting a model. *Karafan Scientific Quarterly*. doi: 10.48301/kssa.2021.286093.1529. (in Persian). https://karafan.tvu.ac.ir/article_133381.html
82. Talebi, K., Zare Yekta, M. R. (1389). Investigating the effect of the personality and method of entrepreneurship lecturers on students' motivation in starting a new business. *Scientific Research Quarterly Journal of Entrepreneurship Development*, 3(1), 115-95. (in Persian). https://jed.ut.ac.ir/article_22831_2280.htm?lang=fa
83. Torres Delgado, G., & Hernández-Gress, N. (2021). Research Professors' Self-Assessment of Competencies. *Future Internet*, 13(2), 41. <https://www.mdpi.com/1999-5903/13/2/41/pdf?version=1612493690>
84. Winsløw, C., Biehler, R., Jaworski, B., Rønning, F., & Wawro, M. (2021). Education and professional development of University Mathematics Teachers. In *Research and Development in University Mathematics Education* (pp. 59-79). Routledge. https://ebruary.net/173964/mathematics/education_professional_development_university_mathematics_teachers
74. Loan, N. T. T. (2021). Factors Affecting the Quality of University Lecturers-A Research Conducted Within the Context of Vietnam Society. <http://article.herj.net/pdf/10.11648.j.her.20210603.11.pdf>
75. Mehmandoost Zohra, Alavi Seyed Mohammad, Kivan Panah Shiva. (2017) Studying the assessment and evaluation literacy of university teachers of English in Iran. 8/2. *Linguistic research in foreign languages (foreign language research)*. (in Persian). https://journals.ut.ac.ir/article_68982.html
76. Mirkamali, S. M., Narenji Thani, F., & Asadi, S. (2019). Evaluation of professional competences of elementary teachers. *Journal of School Administration*, 7(3), 86-69. (in Persian). https://jsa.uok.ac.ir/article_61265_c48616_a7ac5c95e5ff4ee0664e8f38ed.pdf
77. Moradi Al-Kami, Ezzatullah, Emir Goldoost, Asghar, Sattari, Sadruddin. (1400). Presenting a conceptual model of transferring entrepreneurial beliefs to students of work-knowledge conservatories in Gilan province. *Karafan Scientific Quarterly*. doi: 10.48301/kssa.2021.295447.1627. (in Persian). https://karafan.tvu.ac.ir/article_141256.html
78. Naghi Gholami, Ali, Khatibi, Amin, Heydarinejad, Siddiqa. (1401). Interactive model of human resource development strategies in the Ministry of Sports and Youth. *Karafan Scientific Quarterly*. doi: 10.48301/kssa.2022.322946.1929. (in Persian). https://karafan.tvu.ac.ir/article_147886.html?lang=fa
79. Rifai, Zhiyar, Hasni, Rafiq & Mohammadi, Majid. (1400). Teachers' self-efficacy and its relationship with the professional learning community in virtual learning environments: the mediating role of professional development. *Karafan Scientific Quarterly*, 18(2), 337-357. doi: 10.48301/kssa.2021.130887. (in Persian).

