

شناسایی عوامل علی مؤثر بر تربیت منابع انسانی کارآفرین محور از دید مدیران و سیاست گذران آموزشی

هادی براتی^۱

حمیده جلیلی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴)

چکیده

کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه به عنوان زمینه‌های موضوعی و چارچوب‌های ادراکی تنها زمانی حاصل می‌شود که دانشگاه‌ها از برج عاج به دانشگاه کارآفرین تبدیل شوند. از این رو؛ مؤسسات آموزش عالی به‌ویژه دانشگاه‌ها نقش بسیار مهمی در فرایند نوآوری و کارآفرینی دارند. پژوهش حاضر، باهدف شناسایی عوامل علی مؤثر بر تربیت منابع انسانی کارآفرین محور از دید مدیران و سیاست گذران آموزشی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. این پژوهش بر مبنای هدف، در ذیل پژوهش‌های کاربردی است که به روش کیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش، شامل کلیه خبرگان و فعالان بخش کارآفرینی و سیاست گذران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۹ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. اعتبار ابزار اندازه‌گیری داده‌ها با استفاده از روش توافق کدگذاران مورد تأیید واقع شد و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA10 استفاده شد. نتایج پژوهش، بیانگر این بود که عوامل علی مؤثر بر تربیت منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در قالب ۳ مؤلفه (مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، و راهبردها) و ۵۶ شاخص طبقه‌بندی کرد که در این بین، عوامل مربوط به نهادینه‌سازی بحث کارآفرینی؛ اصلاح سیستم کار راه شغلی و جانشین پروری؛ تقویت روحیه کار تیمی؛ تقویت بینش راهبردی و رهبری تحول‌گرا؛ حمایت‌های مادی و غیرمادی و استفاده از نسل‌های جدید آموزشی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است.

کلیدواژه‌ها: عوامل علی، تربیت منابع انسانی کارآفرین محور، مدیران آموزشی، سیاست گذران

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

نگاهی گذرا به ادبیات مربوط موضوع، یکی از ابعاد مهم در سازمان‌ها بحث مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرایندهای مربوط به آن است که انسان به‌عنوان کانون توجه در مباحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در مدیریت نوین برخوردار است و به‌عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود (۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی دربرگیرنده فرایندهایی است که برای دستیابی به اثربخش‌ترین کاربری از افراد درگیر در سازمان لازم می‌باشد که آن را می‌توان به‌عنوان فرآیند اصلی یک سازمان در نظر گرفت که باعث تأثیرگذاری بر نحوه جذب و استفاده از منابع انسانی و نیز چگونگی درک روابط کاری توسط آنان می‌شود (۲). لذا مدیریت استراتژیک منابع انسانی ظریف‌ترین و مهم‌ترین بخش از مدیریت سازمان، به شمار می‌رود. توجه به نیازهای منابع انسانی معمولاً به‌وسیله بودجه و برنامه تحلیل و برنامه‌ریزی‌هایی که به‌وسیله متخصصین کارکنانی در برنامه‌هایی چون آموزش و استخدام صورت می‌گیرد محدود می‌شود. تجارب و برنامه‌ریزی و اطلاعات منتشرشده حکایت از آن دارد که نیازهای منابع انسانی به‌وسیله برنامه‌ها و استراتژی‌های سازمانی تعیین می‌شوند. اما اغلب اثری که منابع انسانی بر سازمان خواهد گذاشت موردتوجه واقع نمی‌شود (۳).

بنابراین، اگر سازمان‌ها بخواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی با نگرشی جامع و استراتژیک به منابع انسانی، موجب ارتقاء استراتژی‌های سازمان شوند (۲). گر چه درگذشته ارزش بازار یا روز سازمان‌ها بیشتر به میزان دارایی‌های محسوس یا فیزیکی آن‌ها بستگی داشت ولی امروزه بیشتر از ۹۰ درصد از ارزش روز سازمان‌ها با محاسبه دارایی‌های نامحسوس آن‌ها تعیین می‌شود، که دارای سه عنصر اصلی دانش یا فناوری سازمان، انگاره و شهرت سازمان و قابلیت‌های افراد می‌باشد (۴) و جذب نیروی انسانی فرهیخته، پرورش نیروی انسانی دانش‌مدار، شیوه‌های نگهداری و مراقبت از سرمایه‌های انسانی، رویکردهای نوینی در آموزش و ارتقاء، ارزیابی عملکرد با رویکرد به مدل‌های تعالی سازمانی، سازمان‌یادگیرنده و سازمان سالم ازجمله مسائل مهمی است که در این گستره مورد اهتمام و توجه است (۵). ازاین‌رو؛ در دوران معاصر، که سرعت این تغییرات بسیار زیاد و قابل توجه است توسعه منابع انسانی در آموزش عالی امر مهمی است که می‌تواند در دنیای رقابتی امروز ما را با پیشرفت جهانی همسو و همگام سازد (۱).

در این راستا؛ یکی از استراتژی‌هایی که برای دستیابی به برتری رقابتی در اقتصاد جهانی عصر حاضر موردتوجه قرارگرفته، پرورش افراد مستعد کارآفرینی است (۶) و در کشورهای جهان سوم، توسعه کارآفرینی به‌منظور ایجاد ثروت، رفاه و اشتغال، به امری اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده و طی چند دهه تعداد قابل توجهی از محققان را در سراسر جهان جذب خودکرده است (۷ و ۸ و ۹).

نگاهی گذرا به ادبیات موضوع بیانگر این است که واژه کارآفرین یک اصطلاح فرانسوی است که اولین بار در سال ۱۲۵۳ میلادی در ادبیات ظاهر شد و به اشکال مختلف مورد استفاده قرار گرفت. در حقیقت اصطلاح کارآفرین برگرفته از فعل فرانسوی *Entreprendre* است که به معنای «شخص متعهد» به معنای کسی که یک پروژه مهم را انجام می‌دهد، می‌باشد که تاریخچه کارآفرینی به پژوهش‌های ریچارد کانتیلون^۱، ژان باتیست سای^۲ و جوزف آلوئیس شومپیتر^۳ برمی‌گردد و جستجو در نوشتارهای این سه پیشگام، آسان‌ترین راه برای درک مفهوم کارآفرین در دیدگاه‌های مختلف است (۱۰). از لحاظ تعریف مفهومی کارآفرینی، ادبیات موضوع، بیانگر این است که نظر به کاربرد مختلف این مفهوم در رشته‌های علمی مختلف، نمی‌توان یک تعریف واحد از کارآفرینی ارائه داد و هر یک از صاحب‌نظران با توجه به دیدگاه مختلف، تعریف متفاوتی از کارآفرینی ارائه کرده‌اند که در ادامه به برخی از مهم‌ترین تعاریف ارائه‌شده اشاره شده است (۱۱ و ۱۲).

جدول (۱) تعاریف مختلف کارآفرینی از دید صاحب‌نظران مختلف

محور اصلی	تعریف	نویسنده (سال)
ایجاد ارزش	کارآفرین منابع اقتصادی را از ناحیه پایین‌تر به منطقه‌ای با بهره‌وری بالاتر و بازده بیشتر تغییر می‌دهد	ژان بابتیست ^۴ (۱۸۰۰)
تغییر عامل یا مبتکر تخریب خلاق	وظیفه کارآفرین، اصلاح یا انقلابی در الگوهای بهره‌وری است... با بهره‌برداری از یک اختراع یا به‌طور عام‌تر، یک امکان تکنولوژیکی آزمایش نشده برای تولید کالای جدید یا تولید یک محصول قدیمی به روش جدید، با باز کردن منبع جدید مواد یا منبع جدیدی از محصولات، با سازمان‌دهی مجدد یک صنعت و...	جوزف شومپیتر ^۵ (۱۹۴۲)
ریسک بالا	کارآفرین شخصی با موفقیت بالا و ریسک‌پذیری متوسط و پرانرژی است.	دیوید و مک کلند ^۶ (۱۹۶۱)
ابتکار عمل سازمان دهنده	کارآفرین ابتکار عمل دارد، برخی سازوکارهای اجتماعی و اقتصادی را سازمان‌دهی کرده و خطرات شکست را می‌پذیرد.	آلبرت شاپرو ^۷ (۱۹۷۵)

1. Richard Cantillon
2. Jean Baptiste say
3. Joseph Alois Schumpeter
4. Jean Baptiste
5. Joseph Schumpeter
6. David Mc Cleland
7. Albert Shapero

نویسنده (سال)	تعریف	محور اصلی
رنزریک ^۱ (۱۹۷۸)	کارآفرین با فرصت، بازار را شناخته و عمل می‌کند. کارآفرین در اصل یک قاضی است.	فرصت داوری
هوارد استفنسون ^۲ (۱۹۸۳)	پیگیری فرصت بدون توجه به منابعی که اکنون کنترل می‌شود.	کردانی و عدم اطمینان
پیتر دراکر ^۳ (۱۹۸۵)	کارآفرین همیشه به دنبال تغییر است، به آن پاسخ می‌دهد و از آن به‌عنوان یک فرصت بهره‌برداری می‌کند	فرصت
گارتنر ^۴ (۱۹۸۸)	کارآفرینی یک فعالیت هدفمند برای شروع، حفظ و ادغام یک تجارت سودمحور است.	سود کسب و کار
سیرسیخ و پیترز ^۵ (۱۹۸۹)	کارآفرینی فرایند ایجاد چیزهای متفاوت با ارزش، با اختصاص زمان و تلاش لازم است. با فرض اینکه ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی همراه دارد و دریافت پاداش و نتایج حاصل از رضایت مالی و شخصی است.	نوآوری ارزش افزوده ریسک سود
شین و ونکاتارامان ^۶ (۲۰۰۰)	کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت	کارآفرینی به‌عنوان یک فرایند
نوسدیواد (۲۰۰۴)	پدیده کارآفرینی واقعاً از ورودی‌ها جدید تشکیل شده است.	ورود به بازار جدید
موهانتی ^۷ (۲۰۰۵)	کارآفرینی به‌عنوان فعالیت هدفمند یک فرد یا گروهی از افراد وابسته متعهد می‌شود که با تولید و توزیع کالاها و خدمات اقتصادی شروع، نگهداری یا کسب سود را انجام دهند.	ابتکار عمل سود سازی
تینز و اسپیلی ^۸ (۲۰۰۸)	کارآفرینی راهی برای تفکر، استدلال و عمل است که رهبری فرصتی جو، کل‌نگر در کل فرایند و متعادل دارد.	رهبری کل‌نگری مداوم متعهد

1. Renzerik

2. Howard Severson

3. Drucker

4. Gartner

5. Hisrich & Peters

6. Shane & Venkataraman

7. Mohanty

8. Tins & Sill

نتایج پژوهش‌های مرتبط با کارآفرینی، تأثیر مثبت آموزش بر کارآفرینی را تأیید و تصدیق کرده و نشان می‌دهد که کارآفرینی می‌تواند مانند هر رشته‌ای آموخته شود (۱۳ و ۱۴). کارآفرینی از طریق نوآوری، ترکیبی از منابع و ایجاد شغل و مهارت به رشد اقتصادی کمک می‌کند (۱۵). همچنین بین رشد اقتصادی و توسعه مفهوم سرمایه انسانی همبستگی مثبتی وجود دارد (۱۶) و کارآفرینی منجر به درآمد بیشتر و کاهش سطح بیکاری می‌شود (۱۷). به همین دلیل آموزش کارآفرینی در اقتصاد جهانی عصر حاضر به یک ضرورت تبدیل شده و دامنه و عمق چالش‌های عصر پست‌مدرنیسم را تحت تأثیر قرار داده (۱۸) و روزه‌روز برنامه‌های آموزش کارآفرینی در جهان به طرز چشم‌گیری قابل افزایش است (۱۷).

نتایج بررسی‌ها بیانگر این است که کارآفرینی مستلزم یک محیط کارآفرین است (۱۹). در این زمینه وال شام (۱۹۹۳) در توسعه منابع انسانی بر سه مؤلفه محتوا، زمینه و فرایند تأکید دارد که عوامل محتوایی بر اهداف و تصمیمات، عوامل فرایند بر استراتژی و مراحل کار و عوامل زمینه‌ای بر عوامل اقتصادی، ساختاری و فرهنگی متمرکز است. بدیهی است یکی از کنشگران اصلی یک نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور، مربیان و آموزش‌دهندگان می‌باشند که باید دارای مهارت‌های خلاق و تفکر انتقادی، توانایی فرهنگی- اجتماعی و جهان آگاهی باشند (۲۰).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش کارآفرینی مبتنی بر این سه رکن با نظام‌های آموزشی قدیمی و یا دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و پودمانی حاصل نمی‌شود و نمی‌توان با وضعیت موجود حاکم بر کلاس‌های درس کارآفرینی را آموزش داد. زیرا نظام‌های آموزشی کارآفرین محور می‌بایست با آموزش فعالیت‌های گوناگون، افرادی را پرورش دهند که از مهارت اکتشاف بالایی برخوردار باشند (۲۱). از این رو؛ موضوع دانشگاه کارآفرین یا به تعبیر و بسما^۲ دانشگاه نسل سوم در دهه‌های اخیر مورد توجه جدی قرار گرفته است. با روند تحولات ملی و بین‌المللی و گذار از جامعه صنعتی به جامعه دانشی، اتخاذ راهبردهای اثربخش برای استفاده از ارزش‌ها و فرصت‌های جدید در دانشگاه‌ها ضروری است. باید الگوهای آموزش و پرورش در نظام دانشگاهی متحول شده و مهارت‌ها و توانایی‌های جامعه دانشگاهی (دانشجویان، دانش‌آموختگان، اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارکنان) در راستای نوآوری و کارآفرینی ارتقاء یابد (۲۲).

تحقیقات متعددی در راستای موضوع کارآفرینی انجام گرفته است (۲۳ و ۲۴). نتایج پژوهش‌های انجام شده بیانگر این است که علیرغم تأثیر اندک آموزش کارآفرینی در دوره ابتدایی (۲۵) و مبهم بودن محتوا و روش تدریس آن، تحصیلات دانشگاهی یک عامل تأثیرگذار بر قابلیت‌های کارآفرینی است (۲۶). بنابراین با توجه به تأثیر دانش در رشد اقتصادی (۲۷) و همچنین نقش مهم دانشگاه‌ها به‌عنوان متولیان

ایجاد دانش در اقتصاد مبتنی بر دانش کارآفرینی (۲۸) باید الگوهای آموزش و پرورش در نظام دانشگاهی متحول شده و مهارت‌ها و توانایی‌های جامعه دانشگاهی (دانشجویان، دانش‌آموختگان، اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارکنان) در راستای نوآوری و کارآفرینی ارتقاء یابد (۲۲). این مهم در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان کارگزار اصلی تعلیم و تربیت در توسعه منابع انسانی، اهمیتی بیش از پیش دارد. چراکه از یک‌سو توسعه امری است که از آموزش، دامنه شمول آن وسیع‌تر بوده و در سناریوهای محتمل آن نیز در افق ۲۰۲۰ نقش یادگیری موردتوجه ویژه قرار گرفته و از سوی دیگر؛ بهسازی و توسعه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان که پرورش نسل آینده کشور بر عهده آن‌هاست، آینده اجتماع را نیز دگرگون خواهد کرد.

به‌طورکلی؛ آنچه انجام این پژوهش را ضرورت بخشیده این است که پرورش نیروی انسانی کارآفرین با معلم غیر کارآفرین امکان‌پذیر نخواهد بود و از طرف دیگر؛ طبق گزارش برنامه دیده‌بان جهانی کارآفرینی، کشور ایران در شاخص درک فرصت‌های کارآفرینانه در سال ۱۳۹۵ رتبه ششم از بین هفت کشور مبتنی بر اقتصاد منبع محور و در مجموع رتبه ۴۵ در بین ۶۴ کشور را کسب کرده است. همچنین تغییرات شاخص درک فرصت کارآفرینانه در ایران طی یک دوره ۹ سال (۱۳۸۷-۱۳۹۵) تقریباً در حاشیه‌ای بین ۳۰ تا ۴۰ درصد بوده است که در سال هفتم (۱۳۹۳) به زیر ۳۰ درصد افت داشته است (۲۹). بنابراین؛ شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه با توجه به معضل روبه رشد بیکاری در ایران ضرورتی بنیادی است و هدف پژوهش حاضر؛ شناسایی عوامل علی مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین بر اساس نظریه داده بنیاد می‌باشد.

روش پژوهش

از آنجائی که هدف از پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین بر اساس نظریه داده بنیاد می‌باشد، این پژوهش در ذیل پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی است که به روش کیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل کلیه افراد خبره و آگاه نسبت به مسائل کارآفرینی در سطح سازمان مرکزی و همچنین پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در شهرهای کرج، مشهد، زاهدان، بیرجند و تهران بود. از این‌رو؛ جهت شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین، به جهت تفاوت نسبی اساتید در مدرک تحصیلی، تجارب فردی و برداشت‌های آنان نسبت کارآفرینی، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۹ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند.

بدین منظور، در ابتدا مصاحبه نیمه سازمان‌یافته با یک نفر شروع شد و فرایند انجام مصاحبه در مصاحبه چهاردهم به اشباع نظری رسید که برای اطمینان بیشتر فرایند مصاحبه با ۵ نفر دیگر نیز ادامه پیدا کرد. در مواردی که مصاحبه‌شوندگان اجازه دادند، داده‌ها به‌صورت صوتی و در برخی موارد هم داده‌ها از

طریق یادداشت‌برداری ثبت و ضبط گردید. پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های در قالب فایل word وارد نرم‌افزار MAXQDA گردید و عمل کدگذاری برای ۱۹ مصاحبه صورت گرفت. در ادامه به‌منظور اطمینان از قابلیت اعتبار ابزار اندازه‌گیری، نتایج کدگذاری‌ها به مصاحبه‌شوندگان گزارش شد تا آن‌ها تأیید کنند که آیا نتایج کدگذاری، همان چیزی است که مقصود آن‌ها بود یا خیر؟ لذا در این مرحله تعدادی از کدها حذف و تعدادی دیگر تغییر نام پیدا کرد. همچنین، به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از منابع مختلف و رعایت اصل چندجانبه‌نگری در بخش کیفی پژوهش، داده‌ها علاوه بر اعضای هیئت‌علمی، از طریق مصاحبه با اساتید مأمور و مدعو دانشگاه فرهنگیان که از لحاظ نظری با مفهوم کارآفرینی آشنایی داشتند، جمع‌آوری شد.

همچنین؛ به‌منظور بررسی قابلیت اطمینان ابزار اندازه‌گیری، مصاحبه‌ها به‌صورت تیمی انجام شد و در هر مصاحبه حداقل دو مصاحبه‌گر حضور یافت و علاوه بر یادداشت متن مصاحبه در صورت موافقت مصاحبه‌شونده متن مصاحبه ثبت و ضبط گردید و سپس متن پیاده شده مصاحبه‌ها کدگذاری شده و برای اطمینان از موضوع، چندین بار اصل فایل مصاحبه موردبررسی قرار گرفت. درنهایت قابلیت تأیید داده‌های پژوهش، طی جلسه‌ای با حضور چند تن از اساتید دانشگاه تعدیل شد و اصلاحات لازم صورت گرفت. همچنین؛ برای اطمینان از قابلیت پایایی مصاحبه‌های انجام‌شده در پژوهش حاضر، از روش پایایی توافق بین دو کدگذار برای استفاده شد که نتایج در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول (۲) مقدار پایایی توافق بین کدگذاران

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	۹	۲۲	۱۰	۹۰
۲	۱۱	۱۸	۹	۸۸
۳	۱۳	۲۲	۸	۷۲
	جمع	۶۲	۲۷	۸۳

طبق جدول (۲) مقدار پایایی بین دو کدگذار ۰/۸۳ گزارش شده که چون این مقدار از ۶۰ درصد بیشتر می‌باشد می‌اوان گفت که ابزار اندازه‌گیری پژوهش از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می‌باشد (۳۰). در

ادامه پژوهشگر بر اساس مدل استراوس و کوربین (۱۹۹۰) کار تحلیل را آغاز کرد و داده‌ها در سه گام متوالی در قالب کدهای باز، کدهای محوری و کدهای انتخابی تحلیل و طبقه‌بندی شد. بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی پژوهش، فهرستی از مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل علی مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین محور شناسایی شد.

یافته‌های پژوهش

در تحقیق حاضر؛ جهت شناسایی عوامل علی مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان از روش مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختارمند استفاده شد. نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته طی چند مرحله کدگذاری و نیز با الهام از پیشینه پژوهش، منجر به شناسایی ۵۶ کد اولیه گردید. در گام دوم؛ مفاهیم شناسایی شده در سه مفهوم محوری (مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، و راهبردها) دسته‌بندی شدند و بر مبنای یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل کیفی پژوهش استخراج شد که نتایج در جدول (۳) گزارش شده است:

جدول (۳) کدهای استخراج شده حاصل از مصاحبه

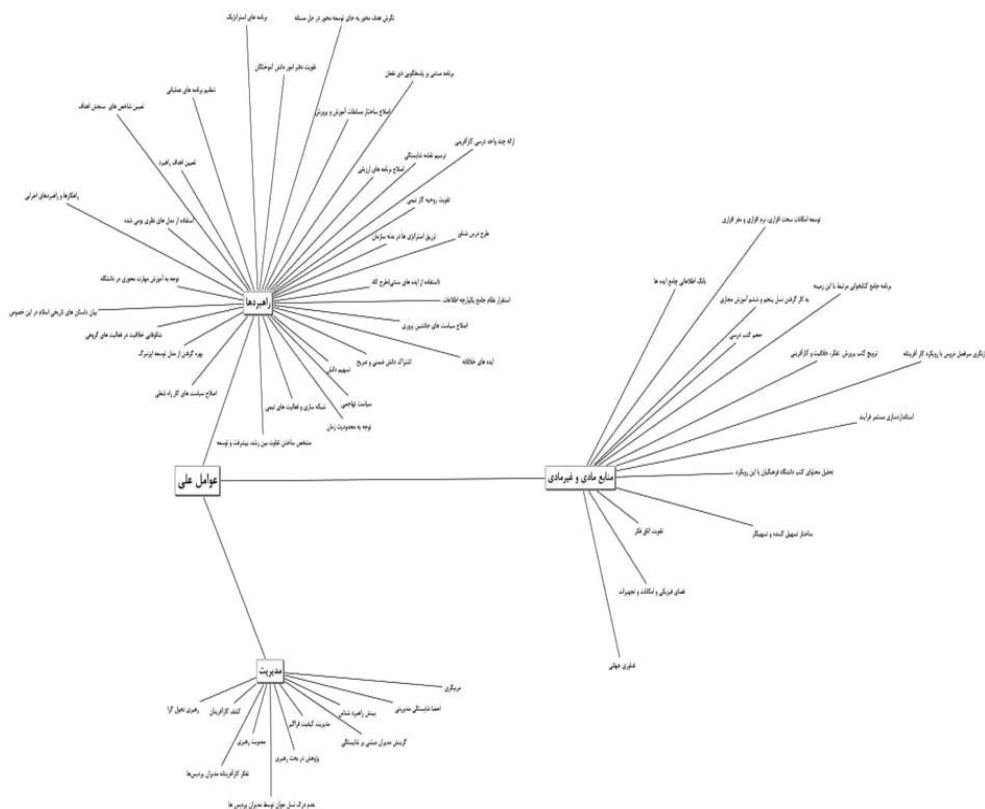
کدهای پایه‌ای	کدهای محوری	کد انتخابی
راهبردهای کلان دانشگاه	کد محوری	کد انتخابی
استقرار نظام یکپارچه جامع اطلاعات		
استفاده از ایده‌های سنتی (طرح کاد)		
طرح درس شناور		
تقویت روحیه کار تیمی		
ترسیم نقشه شایستگی		
برنامه مبتنی بر پاسخگویی ذی‌نفعان		
اصلاح برنامه‌های ارزیابی		
تزریق استراتژی‌ها در بدنه سازمان		
ارائه چند واحد درسی آموزش کارآفرینی		
شکوفایی، خلاقیت در فعالیت‌های گروهی		
بهره گرفتن از مدل‌های توسعه (آیزنبرگ و...)		
بیان داستان‌های تاریخی اسلام در این خصوص		

¹. Strauss & Corbin

کدهای پایه‌ای	کدهای محوری	کد انتخابی	
اصلاح ساختار مسابقات آموزش و پرورش			
نگرش هدف محور به جای توسعه محور در حل مسائل			
مشخص ساختن تفاوت بین رشد، پیشرفت و توسعه			
برنامه‌های استراتژیک			
توجه به محدودیت زمان			
شبکه‌سازی و فعالیت‌های تیمی			
اصلاح سیاست‌های کار راهه شغلی با رویکرد کارآفرینانه			
اصلاح سیاست‌های جانشین پروری با رویکرد کارآفرینانه			
سیاست تهاجمی			
تسهیم دانش			
اشتراک دانش ضمنی و صریح			
به کار بردن ایده‌های خلاقانه			
تقویت دفتر امور دانش‌آموختگان			
تنظیم برنامه‌های عملیاتی			
تعیین اهداف راهبردی			
تعیین شاخص‌های سنجش اهداف			
توجه به آموزش‌های مهارت محور			
راهکارها و راهبردهای اجرایی			
استفاده از مدل‌های نظری بومی شده			
مدیریت کیفیت فراگیر			۳ ۲ ۱
گزینش مدیران مبتنی بر شایستگی کارآفرینانه			
ببینش راهبردی			
احصاء شایستگی‌های مدیریتی			
مربیگری (کوچینگ)			
رهبری تحول‌گرا			
پژوهش در بحث رهبری			
عدم درک نسل جوان توسط مدیران پردیس‌ها			
معنویت رهبری			
تفکر کارآفرینانه مدیران پردیس‌ها			
کشف کارآفرینان			
ساختار تسهیل‌کننده و تسهیلگر			

کدهای پایه‌ای	کدهای محوری	کد انتخابی
به کار گرفتن نسل پنجم و ششم آموزش مجازی	منابع مادی و غیرمادی	
توسعه امکانات سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغز افزاری		
استانداردسازی مستمر فرایند		
تقویت اتاق فکر		
برنامه جامع کتاب‌خوانی مرتبط با این زمینه		
تحلیل و تغییر کتب دانشگاه با این رویکرد		
بازنگری سرفصل دروس با رویکرد کارآفرینانه		
حجم کتب درسی		
فناوری جهانی		
فضای فیزیکی دانشگاه و امکانات و تجهیزات		
بانک اطلاعاتی جامع ایده‌ها		
ترویج کتب پرورش خلاقیت و کارآفرینی		

همان‌گونه که از اطلاعات جدول (۳) قابل استنباط است مدل کیفی عوامل علی مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان دارای ۳ مؤلفه (مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، و راهبردها) و ۵۶ شاخص می‌باشد که خروجی نرم‌افزار MAXQDA در قالب نمودار درختی (۱) ارائه شده است.



نمودار (۱) عوامل علی توسعه منابع انسانی کارآفرین محور

بحث و نتیجه گیری

عوامل علی عبارت است از حوادث، وقایع یا رویدادهایی که موجب گسترش یا وقوع پدیده‌ها می‌شود. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در قالب سه مؤلفه راهبردی، مدیریتی و منابع (اعم از منابع مادی و غیرمادی) طبقه‌بندی کرد. در ارتباط با مؤلفه راهبردی، استفاده از ایده‌های سنتی (طرح کاد) از جمله مسائلی مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بود. در این خصوص مصاحبه‌شونده (p16) بیان می‌کند: «تهادینه‌سازی بحث کارآفرینی در نظام آموزش و پرورش، از مسائل مهمی است که باید مورد تأکید قرار گیرد. پیامدها و نتیجه این کار، دانش‌آموزی است که با محوریت کار و شغل تربیت شده است، انتخاب رشته تحصیلی از اول دبیرستان باید به‌درستی صورت گیرد، دانش‌آموزی که مهارت‌های شغلی لازم را دارد، مهارت‌های زندگی می‌داند و بیکار نسبت ماحصل آموزشی است که در آن به تفکر کارآفرینانه بهاداده شود و در این صورت فرد

رضایت شغلی خواهد داشت. راهکارهای مختلفی برای رسیدن به این سهم وجود دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها استفاده از ایده‌های سنتی (طرح کاد) است. طرحی که در آن کار و دانش باهم ترکیب شده بود. دختران انواع هنرهای دستی را در مدرسه می‌آموختند. صنایع دستی و هنری و هنرهای بومی هر منطقه مسائل مهمی بود که در این مقوله مورد توجه قرار می‌گرفت. دختران منجوق و مليله و پته و... می‌آموختند. هنرهایی که روح را تلطیف می‌کرد. سیران نیز همین‌طور، این امر در درازمدت بر توسعه صنعت گردشگری نیز تأثیر می‌گذارد. مسئله مهمی که در آیات و روایات ما نیز مورد تأکید قرار گرفته است و توسعه این صنعت بدون تردید کارآفرین را رشد خواهد داد».

عامل راهبردی دیگر؛ که از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفت، مشخص ساختن تفاوت بین رشد، پیشرفت و توسعه است. مصاحبه‌شونده (p10) که از کارآفرینان مجرب و پیشکسوت کشوری است و ۳ دهه سابقه خدمت دارد در این خصوص بیان می‌کند که: «باید به دانشجویان و نسل جوان همچنین کارمندان و حتی بعضاً اساتید تفاوت این واژه‌ها را در معنا و عمل آشکارسازیم. همه می‌دانیم که رشد تغییر کمی است. رشد برابر واژه رویش و به معنای رویش نشو و نما و بلوغ است. معنای اقتصادی رشد در واقع افزایش درآمد یا تولید کالا و خدمت نسبت به سرانه جمعیت است که عموماً بر اساس تولید ناخالص داخلی اندازه‌گیری می‌شود و در اصطلاح زیست‌شناسی تغییر در اندازه جمعیت است. که با پیشرفت و توسعه بسیار متفاوت است. پیشرفت در واقع ارتقای مهارت‌ها و جنبه مای مختلف شخصیتی برای اداره و مدیریت بهتر کسب‌وکار است که با توسعه بسیار متفاوت است. توسعه منابع انسانی چارچوبی است برای کارکنان توسعه توانایی‌ها و دانش فردی خود و سازمان و همچنین آموختن مهارت‌های جدید در واقع توسعه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین فرصت‌هاست که به شرکت‌ها کمک می‌کند که با تشویق کارکنان جهت توسعه دادن به توانایی‌های خود و کارکنان را در موقعیت خود حفظ و در آن‌ها ایجاد انگیزه کند. مصاحبه‌شونده تأکید می‌کند در مقوله کارآفرینی بسیار مهم است که تفاوت بین رشد، پیشرفت و توسعه را مخاطبین و برنامه‌ریزان بدانند و در واقع ما به‌طور جامع و کامل در سطح کلان باید به این مسائل را مدنظر قرار دهیم. توسعه کارآفرینی همان مسئله مهمی است که هم پیشرفت و هم رشد را در بردارد».

سومین عامل راهبردی بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، اصلاح سیستم کار راه شغلی و جانشین‌پروری با رویکرد کارآفرینانه است. مصاحبه‌شونده (p5) که سیاست‌گذار دانشگاه فرهنگیان است در این باره می‌گوید «احترام به کار راه شغلی که فرد آرام، آرام پیشرفت کند. کارشناس و کارشناس مسئول شود خیلی مهم است. فضا باید روحیه خلاقیت و ریسک را تقویت کند و چنین فضایی در تقویت این روحیه نقش مهمی دارد. مصاحبه‌شونده که فارغ‌التحصیل رشته مدیریت منابع انسانی است مدیریت استعداد و

جانشین پروری را بسیار مهم می‌داند و بر استراتژی تربیت انسان‌های مدیر تأکید می‌کند. جانشین پروری و پرورش انسان‌هایی شروع، مقبول و محبوب در بحث جزء مسائل اصلی و راهگشا است. روش‌های نوین و پذیرش این عقیده و اعتقاد به ترتیب معلم یک نوع درآمدزایی نامشهوداست. باید به کل مجموعه القا کنیم که به روش جدید بیندیشم مصاحبه‌شونده چنین ادامه می‌دهد. سید جواد این کار راهه شخصی را مجموعه‌ای از مشاغلی می‌داند که فرد در طی مسیر زندگی‌اش درس می‌گیرد، در دنیای امروز مدیریت بر کار راهه شغلی افراد دیگر بر عهده سازمان‌ها نیست بلکه این کارکنان هستند که در هر سطحی بر کار راهه شغلی خود مدیریت نموده و در این میان زمینه ایجاد انگیزش را برای خود فراهم می‌کند. این زمینه ایجاد انگیزش بسیار بسته به مدیران سطوح بالا دارد اگر کارکنان تفکر کارآفرینانه را یک امتیاز بدانند سعی بسیاری در ایجاد آن در روح و روان برای موفقیت در مسیر کار راهه شغلی خواهند داشت. جانشین پروری نیز به همین اندازه می‌تواند مؤثر باشد. مدیریت فعلی، فردی باروحیه ریسک و تفکر خلاقانه است. اگر بانکی از استعدادها داشته باشیم و مدلی برای شایستگی ترسیم کنیم در این مدل این تفکر را مدنظر قرار دهیم. فرصت‌های بیشتری را برای کارکنان بااستعداد فراهم ساخته‌ایم و این مهم در پرورش روحیه خلاقانه تأثیر دارد. می‌توانیم امید داشته باشیم که در آینده نیز مدیرانی با تفکر کارآفرینانه که به رشد این روحیه در کارکنان و زیرمجموعه اهمیت می‌دهند و نسلی کارآفرین را تربیت خواهند کرد داشته باشیم».

چهارمین عامل راهبردی مهم و تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی کارآفرین تقویت روحیه کار تیمی است. مصاحبه‌شونده (p4) که دکترای مدیریت دارد و در حوزه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فرهنگیان سیاست‌گذار است در این زمینه می‌گوید: «اساس رویکرد اسلام کار تیمی است و بر مشارکت است و با رقابت زاویه دارد وی بر ارائه واحدهای درسی در خصوص کارآفرینی تأکید می‌کند و با توجه به مسئولیتی که در سطح کلان دارد و در شرایط فعلی آن را خلأ دانشگاه فرهنگیان در برنامه‌ریزی درسی می‌داند. وی تأکید می‌کند برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی می‌تواند دیگر و از نکات مهمی است. روش‌های آموزشی باید مبتنی بر مهارت باشند و افراد بتوانند رویکرد کارآفرینی را ایجاد و اجرا کنند مهم است. اینکه ۲ یا ۴ واحد کارآفرینی بگذاریم خوب است اما کارآفرینی باید سایه‌افکن بر برنامه درسی باشد. یکی از بحث‌های مهم برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی است همه آن‌ها با کار تیمی مؤثر می‌شوند درواقع گروه با تیم فرق دارد. تیم گروهی است که کار کردن با یکدیگر را آموخته است. در کار تیمی ما از خرد جمعی بهره می‌جویم کشورهای پیشرفته آموزشی ژاپن بر این مهم تأکید فراوان دارند اگر دانشجویان ما این مهم را بیاموزند و به دانش‌آموزان یاد دهند ما با استفاده از خلاقیت‌های تک‌تک افراد تیم مای قوی‌تری خواهیم داشت روحیه ریسک در افراد بهتر رشد می‌کند و بیشتر تقویت می‌شود و در آینده نیز این افراد باروحیه‌ای که در آن‌ها نهادینه شده در بحث صنعت و خدمات موفق‌تر عمل خواهند کرد».

دومین مؤلفه مهم و تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه فرهنگیان مؤلفه مدیریتی بود. مصاحبه‌شونده (p15) در این زمینه بیان می‌کند: «مجله ژورنال جغرافی مجله‌ای بین‌المللی است که کل فضای را که در اختیار دارد محدوده یک‌راه پله است. مدیر خیلی مهم است عوامل دروندادی مهم مدیران خیلی جدی است ما نیاز به رهبری تحول‌گرا و رهبری کارآفرین و مربی‌گری داریم. ما نیاز به مدیران مربی داریم. نزدیکی تدبیر با کارآفرین خیلی مهم است اینکه کارآفرین نخواهد از مدیر وقت بگیرد در هر شرایطی امکان ارتباط و نزدیکی باشد بسیار اصولی و مهم است کارآفرین باید بتواند در لحظه ایده را مطرح کند زمان باید شناور باشد در واقع بن‌مایه مفهوم مربی‌گری این است که هیچ ساختاری برای ارتباط وجود ندارد مانند مربی و شاگرد فوتبال که ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. مرز و مکان و محدودیتی وجود ندارد شاید لازم باشد در کلاس‌ها هم‌مرزها بشکنند. در مدیریت امروز دنیا دیگر از رهبری هم‌مرزها فراتر رفته است. مدیران به کوچینگ می‌اندیشند و آن را سرلوحه کار قرار داده‌اند اما متأسفانه هنوز در بحث مدیریت و ریاست هستیم با این تفکر نمی‌توانیم کارآفرینی را توسعه دهیم و در این مقوله رشد و پیشرفت کنیم نیاز به تغییر در سطوح بالای مدیریت و رده‌های پایین داریم اگر مدیران عالی، میانی و مدیران سرپرست درست بیندیشند، درست تصمیم بگیرند و اجرا کنند می‌توانیم امیدوار به تغییرات اساسی و بنیادی در سطوح مختلف باشیم».

همچنین، مصاحبه‌شونده (p14) بر بینش راهبردی و رهبری تحول‌گرا تأکید کرده است. وی در این خصوص چنین می‌گوید «بینش راهبردشناس چهارچوبی است که حاصل تعامل با محیط بیرونی و داخلی است و توسعه ذهنی در آن بسیار نقش دارد. بینش به زبان ساده به معنای آگاهی داشتن است یعنی درک صحیحی از خود و پیرامون خود داشتن بیش راهبردشناس آگاهی و شناخت راهبردها است که مدیران باید آن را در سطح بالا داشته باشند مدیران باید بتوانند با داشتن چارچوب فکری وسیع در خصوص راهکارها و راهبردها به‌خوبی بیندیشند و تصمیم بگیرند». رهبری تحول‌گرا نیز در کلام مصاحبه‌شونده (p14) مورد تأکید فراوان قرار گرفت. وی در این خصوص چنین تأکید کرد: «رهبری تحول‌گرا نوعی از رهبری است که در آن فرد تنها مشغول نشان دادن راه درست و غلط به اعضای تیم نیست در عوض آن‌ها با اعضای گروهشان کار می‌کنند تا فرصت‌های بالقوه و مشکلات خود را شناسایی کنند و استراتژی‌های خود را با آن توسعه دهند مردان و زنانی که جهان را تغییر می‌دهند و رؤیاهای خود و جامعه را تحقق می‌بخشند رهبرانی تحول‌گرایند. افراد به هراندازه این روحیه را داشته باشند در توسعه کارآفرینی و خلاقیت موفق‌تر خواهند بود».

دومین مؤلفه مهم و تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه فرهنگیان مؤلفه مادی و غیرمادی بود. در این زمینه مصاحبه‌شونده (p4) بیان می‌کند «امکانات سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغز افزاری در توسعه منابع انسانی کارآفرین می‌تواند به‌عنوان یک عامل علمی مهم مورد توجه قرار گیرد. در دنیای فناوری نوین امروز سه مؤلفه داریم که مجاورت و بالندگی آن‌ها باهم در بالندگی و سازندگی یک کشور مؤثر است. سخت‌افزار، نرم‌افزار، مغز افزار. سخت‌افزار و نرم‌افزار چیزی است که باید متخصص داشته باشد. متخصصی است که فکر و مغز لازم دارد. در واقع در هزاره سوم منابع انسانی در حالی که رشد یعنی دانشجویان که قلب تپنده دانشگاه‌ها و جامعه هستند می‌توانند با تفکر کارآفرینانه، خلاقانه و متفاوت (مغز افزاری) در بحث سخت‌افزاری و نرم‌افزاری نیز جامعه را با تمام توان روبه‌جلو ببرند. و اجتماعی کارآفرین و متفاوت بسازند مصاحبه‌شونده که مدیر کل برنامه‌ریزی دانشگاه فرهنگیان است تأکید می‌کند همخوانی بین اقدامات و سیاست‌های ما با نیاز جامعه، برنامه‌ها با زمینه جامعه باید یکی باشد همخوانی آن را قابل‌پذیرش می‌کند و جامعه ما را از حافظه مداری خارج می‌سازد البته بکار گرفتن نسل پنجم و ششم آموزش مجازی نیز در این زمینه از مسائل مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بود».

مصاحبه‌شونده (p15) در این خصوص بیان کرد: «به کار گرفتن نسل پنجم و ششم آموزشی در دنیای الکترونیک که به‌سوی دولت الکترونیک پیش می‌رویم بسیار مهم است. همه می‌دانیم که نسل سوم یادگیری از راه دور، نسل چهارم، یادگیری انعطاف‌پذیر و نسل پنجم یادگیری انعطاف‌پذیر هوشمند (برنامه‌های چندرسانه‌ای تعاملی آنلاین) است. در واقع آموزش تعاملی هوشمند مجازی، بضاعت مای اطلاعاتی و ارتباطی را در فرایندهای یاددهی و یادگیری فراهم ساخته است. و آثار فردی، اجتماعی و سازمانی فراوان دارد. با توجه به اینکه در دانشگاه فرهنگیان بسیاری از دروس به‌صورت مجازی ارائه می‌شوند و این برنامه رو به گسترش است می‌توان به کمک فناوری و گسترش آن در ارائه این تفکر مؤثر عمل کرده مخصوصاً در بحث نسل ششم آموزش مجازی که ما می‌توانیم استعداد توانمندی افراد را نیز در نظر بگیریم این رویکرد تأثیر بیشتری دارد قطعاً اگر بتوانیم خلاقیت‌ها، توانمندی‌ها و بالندگی مای افراد را در بحث آموزش مجازی بیشتر در نظر بگیریم در ایجاد تفکر کارآفرینانه موفق‌تر عمل خواهیم کرد».

نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (۳۱) که به نقش مدیریت دانش در دانشگاه کارآفرین اشاره می‌کند و با رویکرد مدیریت دانش الگوی چابکی از این زمینه ارائه می‌کند؛ با نتایج پژوهش امرالله و همکاران (۳۲) که بر نقش مدیریت اطلاعاتی شامل آموزش کامپیوتر و مهارت‌های مدیریت کلاسی در کره جنوبی به‌عنوان یکی کشور پیشرفته آموزشی تأکید دارد؛ نتایج پژوهش بیل تادز (۳۳) که بر نقش مدیران بر اصلاح سیستم آموزشی و تصمیم‌گیری برای ایجاد سازمان یاد دهنده اشاره می‌کند و تأکید دارد که اگر حمایت مدیران نباشد وضعیت نامتعادلی در تمام فرآیند یاددهی-یادگیری

ایجاد می‌شود، همسو بوده و نتایج این پژوهش‌ها را مورد تأیید و تصدیق قرار داده است. به‌طور کلی؛ به‌منظور بهبود تربیت منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان، پیشنهادهای ذیل بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند کارساز باشد:

- اشتراک‌گذاری دانش و ایجاد بانک اطلاعاتی از ایده‌های مدارس نوآور و خلاق و مسائل آموزشی خلاقانه در ایران و جهان
- تأسیس دفتر ویژه کارآفرینی در دانشگاه فرهنگیان و ارتباط با شبکه‌های اجتماعی کارآفرینان و دانشگاه‌های دیگر در حوزه کارآفرینی.
- ایجاد بانک جامعی از ایده‌های نوآورانه دانشجویان با یک برنامه صحیح در کل کشور با توجه به سرآمد بودن دانشجویان این دانشگاه و استفاده بیشتر از ایده‌های نخبگان مشغول به تحصیل.
- عقد قرارداد و تفاهم‌نامه‌های همکاری مبنی بر ارتباط با صنعت و شرکت‌های دانش‌بنیان
- برنامه‌ریزی جهت ارتباط بیشتر دانشجویان با پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد و برگزاری استار تاپ در دانشگاه.
- منعطف ساختن ساختار دانشگاه و حرکت در جهت سبک رهبری تحول‌گرا
- تفویض اختیار بیشتر به انجمن‌های علمی دانشجویان و تأکید بر اعتماد محوری
- توسعه منابع سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغزافزاری جهت تربیت منابع انسانی کارآفرین محور

این پژوهش مانند هر پژوهش دیگر، دارای یک سری محدودیت‌ها بود. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، مهجور بودن واژه کارآفرینی در حوزه آموزش و ادبیات دانشگاه فرهنگیان بود به‌صورتی که برخی از مصاحبه‌شوندگان پژوهش، به‌ضرورت و اهمیت این موضوع در حوزه آموزش باور نداشتند.

منابع

- 1) Barba-Aragón, María Isabel, and Daniel Jiménez-Jiménez. "HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator." *European Management Journal*, 2020; 38(5):791-803.
- 2) Swart, Juani, Nina Katrin Hansen, and Nicholas Kinnie. "Strategic Human Resource Management and performance management in professional service firms." In *The Oxford handbook of professional service firms*. 2015.
- 3) Kaufman BE. Strategic human resource management research in the United States: A failing grade after 30 years? *Academy of Management Perspectives*. 2012; 26(2):12-36.
- 4) Jackson SE, Schuler RS, Jiang K. An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*. 2014; 8(1):1-56.
- 5) Marler JH, Fisher SL. An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human resource management review*. 2013; 23(1):18-36.
- 6) Klofsten M, Fayolle A, Guerrero M, Mian S, Urbano D, Wright M. The entrepreneurial university as driver for economic growth and social change-Key strategic challenges. *Technological Forecasting and Social Change*. 2019; 141:149-58.
- 7) Audretsch DB, Link AN. Entrepreneurship and knowledge spillovers from the public sector. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2019; 15(1):195-208.
- 8) Hamdan AM. Entrepreneurship and economic growth: An Emirati perspective. *The Journal of Developing Areas*. 2019; 53(1).
- 9) Kallab TE, Salloum C. Educational attainment, financial support and job creation across Lebanese social entrepreneurs. *Entrepreneurship Research Journal*. 2019; 9(1):1-2.
- 10) Kouakou KK, Li C, Akolgo IG, Tchamekwon AM. Evolution view of entrepreneurial mindset theory. *International Journal of Business and Social Science*. 2019; 10(6):116-29.
- 11) Bosman L, Fernhaber S, SpringerLink (Online service). *Teaching the entrepreneurial mindset to engineers*. Switzerland: Springer International Publishing; 2018.
- 12) Dissanayake S. *Entrepreneurship and the Entrepreneur: A Synthesis View*. 2013.
- 13) Maritz A. *Illuminating the black box of entrepreneurship education programmes: Part 2. Education+ Training*. 2017.
- 14) Maritz A, Brown CR. *Illuminating the black box of entrepreneurship education programs. Education+ Training*. 2013.
- 15) Costanza F. Stimulating new business creation through system dynamics education. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. 2019.
- 16) Kuznetsova IG, Surikov YN, Votchel LM, Aleynikova MY, Voronkova OY, Shichiyakh RA. The methodological aspect of human capital formation in the digital economy. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. 2019; 10(2):1020.
- 17) Din BH, Anuar AR, Usman M. The effectiveness of the entrepreneurship education program in upgrading entrepreneurial skills among public university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016; 224:117-23.
- 18) Ball S. The importance of entrepreneurship to hospitality, leisure, sport and tourism. *Hospitality, leisure, sport and tourism network*. 2005; 1(1):1-4.
- 19) Seikkula-Leino J, Satuvuori T, Ruskovaara E, Hannula H. How do Finnish teacher educators implement entrepreneurship education? *Education+ Training*. 2015.

- 20) Sadeghi A, Najafi H. The implementation of teacher education multicultural curriculum strategies in Iran; based on, the experiences of Australia, Canada, Malaysia and India. *Research in Teacher Education (RTE)*. 2017; 1(1):127-46. [In Persian].
- 21) Fejes A, Nylund M, Wallin J. How do teachers interpret and transform entrepreneurship education? *Journal of Curriculum Studies*. 2019; 51(4):554-66.
- 22) Mahdi R. Skill training position in the third generation universities. 2016. [In Persian].
- 23) Ratten V, Usmanij P. Entrepreneurship education: Time for a change in research direction? *The International Journal of Management Education*. 19(1):100367.
- 24) Dana LP. Religion as an explanatory variable for entrepreneurship. In *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. 2021. Edward Elgar Publishing.
- 25) Huber LR, Sloof R, Van Praag M. The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment. *European Economic Review*. 2014; 76-97.
- 26) Youngeunlee., Patrick m. kreiser alex h. wrede, and sanvisna kogelen. University – based education and the formation of entrepreneurial capabilities. *Entrepreneurship education and pedagogy*, 2018; 1 (4), 304 – 329.
- 27) Audretsch DB, Link AN. Entrepreneurship and knowledge spillovers from the public sector. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2019; 15(1):195-208.
- 28) Audretsch DB. From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. *The Journal of Technology Transfer*. 2014; 39(3):313-21.
- 29) Ahmadi S, Akhavan MM, Mokhtari M. Identifying Entrepreneurial Opportunities in Social Sciences and Sociological Explanation of Factors Affecting the Exploitation of Opportunities in Iran. *Applied Sociology*. 2018; 29(3):181-202. [In Persian].
- 30) Kvale S. The psychoanalytic interview as qualitative research. *Qualitative inquiry*. 1999; 5(1):87-113.
- 31) Yaghoubi N, Dehghani M, Omidvar M. Entrepreneurial University Agility Model with Knowledge Management Approach. *Management Researches*. 2019; 12(43):185-204.
- 32) Amrollah O, Dr. Hakimzade R. A Comparative Study of the Quality Assessment System of Teacher Training Curriculum in South Korea, England and Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*. 2014; 5(9):7-25.
- 33) Beltadze GN. Game Theory-basis of Higher Education and Teaching Organization. *International Journal of Modern Education & Computer Science*. 2016; 8(6).