

Explanation and Identification of the Entrepreneurial Competencies of Faculty Members Based on Grounded Theory Approach

Zahedifar F¹, Lebadi Z^{2*}, Parasteh Ghambvani F²

1- PhD student in Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

2- Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Article Info

Article Type:

Research Article

History:

Received: 2020/07/23

Accepted: 2020/08/26

Key words:

Competence

Faculty members

Entrepreneurship

Grounded Theory Approach

*Corresponding author:

Department of Educational

Sciences, Karaj Branch, Islamic

Azad University, Karaj, Iran

zahra_lebadi@yahoo.com



©2021 Guilan University of Medical Sciences

ABSTRACT

Introduction: Entrepreneurship of faculty members is one of the important issues and necessities of the academic community. The purpose of this study is to identifying and explaining the dimensions, components of entrepreneurial competencies of faculty members.

Methods: This is a qualitative study based on Strauss and Corbin's Foundation Data Theory, has been done in 1399 and the opinions of the interviewees about the components of entrepreneurial competencies of the faculty members (specialists and entrepreneurship faculty members) were analyzed. The research tool was in-depth and exploratory interviews. Findings were validated through member matching, peer review, and pilot interviews. Data analysis was performed using open and axial and selective coding.

Results: After completing the interviews, open, axial and selective coding process were identified in the form of six dimensions of the paradigm model including: Causal conditions (components of university entrepreneurship central resource for entrepreneurial professors and gaining entrepreneurial capabilities) the main categories consist of (entrepreneurial competencies of faculty members), strategies (managerial, competency, cultural), contextual characteristics such as (alignment with macro goals, characteristics of competitive environment, entrepreneurial insight of officials), intervening factors such as (Defective support system, existing research system, inefficient structural system and consequences at individual, academic and national levels).

Conclusion: The findings of this study provide the dimensions and components of the development of entrepreneurial competencies of faculty members in the form of a paradigm model and allow universities to use more professors of entrepreneurship.

How to Cite This Article: Zahedifar F, Lebadi Z, Parasteh F, *Explanation and Identification of the Entrepreneurial Competencies of Faculty Members Based on Grounded Theory Approach*. RME. 2021; 13 (2): 58-69

تبیین و شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور با رویکرد داده بنیاد

زاهدی‌فر فریبا^۱، لبادی زهرا^{۲*}، پرسته قنبوانی فاطمه^۲

۱- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد کرج دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۲- گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۵

کلیدواژه‌ها:

شایستگی

اعضای هیئت علمی

کارآفرینی

نظریه داده بنیاد

*نویسنده مسئول: زهرا لبادی،

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج،

دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

zahra_lebadi@yahoo.com

مقدمه

مقدمه: کارآفرینی اعضای هیئت علمی از مباحث مهم و نیازهای جامعه دانشگاهی می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه‌های شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی است.

روش‌ها: این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری روش تحقیق داده بنیاد استراوس و کوربین در سال ۱۳۹۹ انجام گرفته و نظرات مصاحبه‌شوندگان درباره مولفه‌های شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی (متخصصان و اعضای هیئت علمی کارآفرینی) مورد تحلیل قرار گرفته است. ابزار پژوهش، مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی بود. اعتبار یافته‌ها از طریق تطبیق توسط اعضا، بررسی همکار و مصاحبه‌های آزمایشی تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز و محوری و گزینشی انجام گردید.

یافته‌ها: پس از اتمام مصاحبه‌ها فرآیند کدگذاری باز و محوری و انتخابی در قالب ابعاد شش‌گانه مدل پارادایمی شامل شرایط علی (مولفه‌های کارآفرینی دانشگاه‌ها- منبع محوری اساتید کارآفرین و کسب توانمندی‌های کارآفرینانه)، مقوله اصلی شامل شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی، راهبردها (مدیریتی، شایستگی، فرهنگی)، ویژگی‌های زمینه‌ای مانند (هم‌راستایی با اهداف کلان، ویژگی‌های محیط رقابتی، بینش کارآفرینانه مسئولین)، عوامل مداخله‌گر مانند (نظام حمایتی معیوب، سیستم تحقیقاتی موجود، نظام ساختاری ناکارآمد و پیامدها در سطوح فردی، دانشگاهی و کشوری) شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش با ارائه ابعاد و مولفه‌های توسعه شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی در قالب مدل پارادایمی امکان استفاده‌ی بیشتر دانشگاه‌های کشور از اساتید کارآفرین را مهیا می‌نماید.

می‌توانند در طیف وسیعی از فعالیت‌های کارآفرینانه مشارکت داشته باشند. در این راستا دانشگاه‌ها باید از طریق تعامل بین آموزش، پژوهش و کارآفرینی به انتظارات رو به رشد کارآفرینی پاسخ دهند (۴). دانشگاه‌ها و استادان کارآفرین می‌توانند از طریق آموزش ویژگی‌های کارآفرینانه نظیر توفیق طلبی، خطرپذیری، تحمل ابهام، اعتماد به نفس، نوآوری و خلاقیت، باعث بهبود کارآفرینی در میان دانشجویان شوند (۵). سازمان علمی- آموزشی و فرهنگی سازمان ملل متحد (یونسکو) در چشم‌انداز جهانی آموزش عالی برای قرن ۲۱، دانشگاه‌های نوین را این‌گونه توصیف کرده است: جایگاهی که در آن مهارت‌های کارآفرینی به‌منظور تبدیل دانش‌آموختگان به ایجادکنندگان کار توسعه می‌یابد (۶).

دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادی تغییر آفرین و توسعه‌دهنده جوامع شناخته می‌شوند. در شاخص‌های ارزیابی جهانی از دانشگاه‌های تراز اول دنیا، شاخص‌های کارآفرینی و اثرگذاری در جامعه به‌گونه قابل توجهی پررنگ شده است (۱). کارآفرینی به‌عنوان شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کسب و کار در رابطه با شغل فرد تعریف شده است (۲). تنها افراد خلاق و کارآفرین می‌توانند سازمان‌ها و جامعه را برای آینده آماده نمایند. کارآفرینان نیروی محرکه اصلی در توسعه‌ی اقتصاد هستند و به یاری آن‌ها می‌توان به‌طرز موثری با استفاده از خلاقیت، ایده‌ی را تبدیل به فرصتی اقتصادی نمود (۳). اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهم‌ترین عنصر سازنده‌ی دانشگاه‌ها و متخصص در رشته‌های خود، موقعیت خوبی برای سهیم شدن در فعالیت‌های نوآورانه دارند و

جذب اعضای هیئت علمی ۹ وظیفه برای اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است و توجه به کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری جزء وظایف اعضای هیئت علمی نمی‌باشد (۱). سوال اساسی در این زمینه این است که کدام اساتید و با کدام ویژگی‌های مشخص می‌توانند عملکرد موثری از خود نشان دهند. در حال حاضر، دانشگاه‌های کشور، به شدت نیازمند تامین، آموزش و توانمندسازی اعضای هیئت علمی توانمند و کارآفرین است. از این رو، طراحی و شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی در این حوزه، یکی از نیازهای اساسی است. در نتیجه، پیش‌بینی می‌شود که انجام این پژوهش و طراحی سیستم جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رویکرد کارآفرینانه، امکان استفاده‌ی بیشتر و بهتر دانشگاه‌های کشور از شایستگی‌های فوق را مهیا کند.

روش‌ها

روش تحقیق در این پژوهش کیفی بود و با استفاده از راهبرد نظریه داده بنیاد استراوس و کربین (۱۹)، نظرات مصاحبه شونده‌گان درباره شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها جمع‌آوری گردید. مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر متخصصان و صاحب‌نظران کارآفرینی در ایران بودند که بعد از شروع مصاحبه‌ها با ۳۰ نفر به اشباع رسید. در تحقیق کیفی هنگامی جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها متوقف می‌شود که اطلاعات در مورد همه دسته‌بندی‌های مورد نظر اشباع شود و این آمار زمانی رخ می‌دهد که نظریه یا داستان مورد مطالعه کامل شده و اطلاعات جدید به دست نیاید (۲۰). روش نمونه‌گیری پژوهش، روش نظری بود: به این صورت که داده‌ها در جریان پژوهش تکوین یافت و هر داده از تحلیل داده‌های پیشین شکل گرفت. نمونه‌گیری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه یافت. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی استفاده شد. سوالات مصاحبه‌ها از نوع باز پاسخ و براساس ابعاد نظریه داده بنیاد و مدل پارادایمی استراوس و کربین (۱۹)، شرایط علی، عوامل مداخله‌گر، ویژگی‌های زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها در حوزه شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی تحت بررسی قرار گرفت. زمان انجام هر مصاحبه به‌طور میانگین چهل و پنج دقیقه بود. تمام مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران انجام و در ادامه پیاده‌سازی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل خرد استفاده شد و داده‌ها از طریق فرآیند کدگذاری باز و محوری و انتخابی و براساس طرح نظریه داده بنیاد تحلیل شدند (۲۱). ابتدا با انجام کدگذاری باز بخش‌هایی مشخص

شایستگی به‌عنوان یک نوع توانایی برای شغل یا پست شغلی در نظر گرفته می‌شود (۷). اتصال شایستگی‌ها به وظایف اصلی باعث می‌شود این شایستگی معنی‌دارتر شده و فرصت بهره‌مندی از آن‌ها فراهم گردد (۸). دانشگاه نیراسکا، شایستگی را ترکیبی از ۱۱ مهارت می‌داند که عبارتند از: دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری است که به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند و در نهایت منجر به موفقیت سازمانی خواهد شد (۹). به‌رحال، در یک برداشت جامع، شایستگی‌های کارآفرینانه را می‌توان یک گروه خاص از شایستگی‌های مرتبط که در بردارنده‌ی دانش، مهارت و ویژگی‌های شخصیتی است تعریف کرد که به افراد کمک می‌کنند تا نقش خود را به‌عنوان یک کارآفرین برای ایجاد و توسعه‌ی یک کسب و کار کوچک و جدید به‌طور موفقیت‌آمیزی ایفاء کنند (۱۰). محبت و همکاران مدلی را برای شایستگی استادان طراحی کردند که براساس آن مدل شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در شش بعد شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه‌بندی می‌شود (۱۱). پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی در ۹ زیر مجموعه جمع‌بندی می‌گردند و شامل شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد، شایستگی رشد و یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی تخصصی بودند (۱۲). نتایج تحقیقات بیان‌گر این است که استراتژی‌های رفتار، پاداش و تفکر سازنده اعضای هیئت علمی موجب بروز کارآفرینی می‌شود و اعضای هیئت علمی با استفاده از قدرت کارآفرینی خود، می‌توانند رفتارهای منطقی و سازنده‌تری در خصوص مسائل و مشکلات موجود در دانشگاه داشته باشند (۱۳-۱۶). صاحب‌نظران براین باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم در موفقیت دانشجویان است. لذا داشتن مهارت و شایستگی‌های لازم از سوی اساتید می‌تواند بر عملکرد اعضای هیئت علمی و دانشجویان تاثیر داشته باشد (۱۷). آه‌نچیان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی ادراک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در نظام آموزش عالی ایران پرداختند. نتایج نشان داد که عضو هیئت‌علمی دارای ۶ تعهد آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، شخصیتی و سازمانی و ۱۴ وظیفه است (۱۸). در بررسی انجام گرفته در دستورالعمل

تدوین مدل استفاده شد. ممیزی پژوهش حاضر با سنجش باورپذیری اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری و تاییدپذیری انجام گرفت. برای باورپذیری یکی از مصاحبه‌ها بعد از یک ماه دوباره کدگذاری و نتایج با ضریب اسکات مقایسه شد. لازم به ذکر است برای اعتمادپذیری و انتقال‌پذیری از روش تحلیل اعضای پژوهش استفاده شد. در این روش گزارش محقق از نظر صحت و کامل بودن تحت مطالعه و بررسی قرار گرفت. در این راستا اتکاپذیری به معنای این که آیا اگر فرد دیگری کدگذاری کند به همین یافته‌ها می‌رسد نیز انجام شد. برای تاییدپذیری چهار نفر صاحب‌نظر کدها و یافته‌ها و مدل را بررسی و کلیه مراحل به صورت جز به جز ارائه شد تا متخصصان خبره نظرشان را درباره مدل ارائه دهند.

یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۳۰ نفر از کارآفرینان دانشگاه‌های کشور بودند که بین ۳ تا ۶ سال سابقه کار در مراکز کارآفرینی دانشگاه‌ها را داشتند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه مجموع کدهای آزاد استخراج‌شده از محتوای مصاحبه‌ها ۹۷۰ مورد بود که پس از ادغام کدهای مشابه با یکدیگر در نهایت ۲۲ مفهوم و ۶ مقوله استخراج گردید. خلاصه مراحل کدگذاری و انتقال از داده به نظریه در جدول شماره یک ارائه گردیده است.

شد که باتوجه به اهداف و سوالات پژوهش توانست به‌عنوان کد و مفهوم اولیه در نظر گرفته شود. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به‌دقت بررسی شده و مقوله‌های اصلی و مقوله‌ای فرعی مربوط به آن‌ها مشخص و خرده مقوله‌ها (زیر مقوله‌ها) تعیین شدند. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز مفاهیم بودند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، خرده مقوله‌ها به‌طور منظم بررسی شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم براساس اشتراکات و یا هم‌معنایی در کنارهم قرار گرفتند. این مفاهیم در قالب شرایط علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (استراتژی‌های اتخاذشده در پاسخ به پدیده اصلی)، ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص موثر بر راهبردها)، شرایط محیطی (شرایط عام موثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کارگیری راهبردها) به‌صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به‌هم مرتبط شدند. در پایان با انجام کدگذاری انتخابی، نظریه پژوهش درباره مدل شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها ارائه گردید (۲۲). برای سنجش روایی این پژوهش، گزارش پایانی فرآیند تحلیل داده‌ها و مقوله‌های حاصل‌شده به‌همراه متن مصاحبه برای پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان ارسال و از نظرات آن‌ها در کدگذاری‌ها و طراحی الگو استفاده شد. هم‌چنین فرآیند کدگذاری‌ها توسط چهار نفر از استادان صاحب‌نظر که خود عضو گروه مصاحبه نبودند، بررسی و پیشنهادات آن‌ها در

جدول ۱: خلاصه مراحل کدگذاری و انتقال از داده به نظریه

مرحله	نوع کدگذاری	فعالیت انجام‌شده	خروجی
۱	کدگذاری باز	کدگذاری اولیه نشانه‌های کلامی تحلیل‌های مقایسه‌ای ثابت	احصاء ۹۷۰ کد باز توسعه ویژگی‌ها و ابعاد زیرمقوله‌های فرعی توسعه ۵۰ زیرمقوله فرعی
۲	کدگذاری محوری	شناسایی و تعیین مقوله مرکزی تجزیه مقوله‌های اصلی ارتباط‌دهی مقوله‌ها توسط الگوی پارادایمی	توسعه ۲۲ زیرمقوله توسعه ۶ مقوله اصلی ساختار مقدماتی الگو
۳	کدگذاری انتخابی	داستان پردازی تفسیر و تکوین نظریه	توسعه ۵ گزاره خط داستان نظریه ماهوی

کارآفرین، به‌عنوان شرایط علی اثرگذار برپدیده محوری شناسایی گردیدند
۲- مقوله اصلی: در این پژوهش شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی، به‌منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است. زیرا تاثیر آن در بخش‌های مختلف داده‌ها وجود داشته و نقشی محوری را داراست. به‌گونه‌ای که مقوله‌های دیگر از آن

براین اساس، مفاهیم ذیل، مجموعه عناصر تشکیل‌دهنده شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند:

۱- شرایط علی: شرایط علی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که برمقوله محوری، اثرگذارند. سه مقوله کارآفرینی دانشگاهی، توانمندی‌های کارآفرینانه، منبع محوری اساتید

تاثیر می‌گیرند. این شایستگی‌ها در ۵ بعد به انجام می‌رسد که شامل مهارت‌های فنی و تخصصی، مهارت فرصت، مهارت مدیریتی، مهارت فردی، مهارت راهبردی می‌باشد.

۳- راهبردها: اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حلی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند و منجر به ایجاد پیامدها و نتایجی می‌شوند. باتوجه به یافته‌ها و داده‌های حاصل از پژوهش، مجموعه اقدامات مدیریتی، فرهنگی، شایستگی و راهبرد فرآیند محوری، به‌عنوان راهبردهای تاثیرگذار در شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است.

۴- عوامل مداخله‌گر: در پژوهش حاضر، شرایط مداخله‌گر عواملی هستند که در فرآیند اجرای راهبردی بهبود شایستگی‌های کارآفرینانه، اعضای هیئت علمی ایجاد می‌گردد. چهار مقوله به منزله شرایط مداخله‌گر در تعیین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی مبتنی بر کارآفرینی، در نظر گرفته شده‌اند که شامل نظام ساختاری ناکارآمد، عدم تعامل، سیستم تحقیقاتی موجود، نظام حمایتی معیوب می‌باشد.

۵- ویژگی‌های زمینه‌ای: مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می‌سازند و بر رفتارها و کنش‌ها تاثیر می‌گذارند. در این پژوهش ویژگی‌های محیط رقابتی، هم‌راستایی با اهداف کلان، بینش کارآفرینانه مسئولین به‌منزله شرایط بستر در نظر گرفته شده است.

۶- پیامدها: نتایج مطالعه حاضر نشان داد که پیامدها در سطوح فردی، دانشگاهی و کشوری می‌باشد. در سطح فردی شامل "افزایش میزان انگیزه اعضای هیئت علمی"، "تعهد و وفاداری اعضای هیئت علمی"، در سطح دانشگاهی شامل "اقتصادی" و "آموزشی" و "حمایتی" و در سطح کشوری شامل "اشتغال مولد و درآمدزای دانش‌آموختگان"، "توسعه مزیت رقابتی در سطح منطقه"، "شبکه‌سازی کارآفرینان" می‌باشد.

مقوله‌بندی یافته‌ها باتوجه به رویکرد داده بنیاد در جدول شماره دو ارائه گردیده است.

جدول ۲: کدگذاری محوری تبیین و شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رویکرد داده بنیاد

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
کدگذاری انتخابی	کارآفرینی دانشگاه‌ها	<p>قابلیت سازمانی: ساختاری، استراتژی، فرهنگ، زیرساخت تحقیقاتی</p> <p>موارد قانونی و مدیریتی: ایجاد محیط قانونی و حقوقی مورد نیاز در فضای کسب و کار، دستورالعمل ارتقاء و ترفیع برای اعضای هیئت علمی مبتنی بر کارآفرینی، ایجاد محیط قانونی و حقوقی مورد نیاز در فضای کسب و کار، ایجاد مقررات مراکز رشد و شرکت‌های دانش بنیان</p> <p>آموزشی و حمایتی: آموزش مراحل راه‌اندازی کسب و کار، آموزش روش‌های تامین منابع برای کسب و کار، حمایت از ایده‌های خلاقانه اعضای هیئت علمی، حمایت از فعال‌سازی مراکز رشد و تاسیس شرکت‌های دانش بنیان</p> <p>رقابتی و مبتنی بر آینده‌نگری: توسعه مزیت رقابتی در سطح منطقه، توجه به عوامل بیرونی: سیاست‌های عمومی، صنایع و شرایط منطقه‌ای، آینده پژوهی و آینده‌نگاری و نوآوری، هدف‌گذاری و آینده‌نگری باتوجه به سند چشم‌انداز</p> <p>فرهنگی: محیط و فضای کاری تسهیل‌کننده کارآفرینی، توسعه عوامل فرهنگی سیاسی- اجتماعی کارآفرینی در دانشگاه</p>
	کسب توانمندی‌های کارآفرینانه	<p>فعالیت‌های دانشگاهی: استراتژی کارآفرینی، استراتژی آموزشی، استراتژی پژوهشی</p> <p>شبکه‌سازی: تعامل با ذینفعان، افزایش فرصت‌های کارآفرینی</p> <p>نوآورانه: توسعه پروژه‌های نوآوری‌های عمل‌گرا در معرفی به مراکز رشد، ایجاد و افزایش گروه‌های تحقیق برای ارزیابی فرصت‌های کارآفرینی، تولید دانش تخصصی کارآفرینی</p> <p>خلاقانه: جهت‌دهی تحقیقات و پژوهش‌ها که خروجی در زمینه تجاری‌سازی داشته باشند، بهره‌وری از قابلیت‌های تجاری‌سازی به‌صورت تیم‌های مبتکر</p>

<p>مسائل اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی جامعه: تبدیل دانشگاه به موتورهای رشد اقتصاد مدرن، ایفای نقش و پاسخ‌گویی به انتظارات نوین ناشی از تحولات سریع، رشد روزافزون جامعه و خلق مشاغل جدید حائز اهمیت و حیاتی، ناهماهنگی تقاضای بیرونی و پاسخ فعلی</p> <p>اهداف کلان: دستیابی به اهداف در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی، تغییر در سیاست‌های توسعه اقتصادی</p> <p>رقابت با سایر دانشگاه‌ها: ارتقای رتبه دانشگاه‌ها در بین دانشگاه‌های آسیا و جهان، توان رقابت و مقابله با دانشگاه‌های برتر دنیا، نیل به دانشگاه‌های نسل سوم</p> <p>ارتباط با حوزه‌های آموزش بین‌الملل: گسترش تعاملات بین‌المللی، تبدیل شدن به دانشگاه کلاس جهانی، پذیرش دیدگاه‌های فراتر از مرزهای منطقه‌ای و ملی</p>	<p>منبع محوری اساتید کارآفرین</p>	<p>شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی</p> <p>مقاله اصلی:</p> <p>راهبردها</p> <p>عوامل مداخله‌گر</p> <p>شرایط زمینه‌ای</p>
<p>انتقال دانش: ایجاد تحول در طراحی شیوه‌های تدریس کارآفرینی بر مبنای: حل مسئله و مشارکت، تقویت قدرت نظریه‌پردازی، آموزش مبتنی بر پروژه، ایجاد مهارت، مباحث گروهی</p> <p>آموزش: برگزاری دوره‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کارآفرینی، استفاده از روش‌های نوین آموزش خلاقیت و کارآفرینی، توسعه آموزش‌های مجازی کارآفرینی</p> <p>تحلیل محیط کسب و کار: آشنایی با امور قانونی و حقوقی کسب و کار، توانایی تحلیلی محیط کسب و کار</p> <p>ارتباطی: مهارت شبکه‌سازی، پذیرش تنوع تفاوت‌های افراد و جذب نظر ذینفعان</p>	<p>مهارت فنی و تخصصی</p>	
<p>شناسایی و انتخاب بهترین فرصت‌های کسب و کار، توانایی ارزیابی میزان اجرایی شدن فرصت‌ها</p> <p>شناسایی بازار، مواد تولیدی، روش‌های تولید و روش‌های سازماندهی جدید</p>	<p>مهارت فرصت</p>	
<p>ارزیابی، تعیین و پیاده‌سازی پروژه‌های نوآور، ایجاد و تدوین راهبردهای مختلف، آینده‌نگری و پیش‌بینی مشکلات، کشف و خلق فرصت‌های فن‌آورانه، توانایی ایجاد مزیت و جذب سرمایه‌های خصوصی</p>	<p>مهارت راهبردی</p>	
<p>تعیین اهداف: اهداف بلند مدت، متوسط و کوتاه مدت برای کارآفرینی، اولویت‌بندی اهداف</p> <p>مدیریت منابع انسانی: برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تفکیک وظایف و کنترل، مدیریت ارزیابی ریسک</p> <p>تصمیم‌گیری: توانایی حل خلاق مسائل و آگاهی سازمانی، مهارت تمرکز بر نتایج و تصمیم‌گیری به‌موقع</p>	<p>مهارت مدیریتی</p>	
<p>درون فردی: سخت‌کوشی، مهارت انطباق‌پذیری، ریسک‌پذیری، پذیرش مسئولیت، یادگیری تفکر انتقادی</p> <p>میان فردی: مذاکره با دیگران، مردم‌داری، ارتباطات قوی</p>	<p>مهارت فردی</p>	
<p>ایجاد و توسعه زیرساخت‌های نوآوری و کارآفرینی</p> <p>تحول در برنامه‌های درسی و ساختار نظام آموزشی دانشگاه</p> <p>تغییر نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی</p>	<p>مدیریتی</p>	
<p>تغییر ساز و کارهای جذب اعضای هیئت علمی، آموزش و بهسازی انگیزش و حفظ و نگه داشتن اعضای هیئت علمی کارآفرین، ایجاد ساختار شایسته پرور و کارآفرین</p>	<p>شایستگی</p>	
<p>انعطاف‌پذیری ساختار و خلق ارزش‌ها در دانشگاه‌ها، توسعه ابتکار و خلاقیت، توسعه دانایی و سرمایه‌های فکری</p> <p>انگیزشی: حقوق و دستمزد و پاداش، امنیت شغلی و حمایت از کارکنان</p> <p>انسانی: اعطای اختیار و آزادی عمل به اساتید، درک تغییرات جدید و کشف فرصت‌های مناسب خلاقانه</p>	<p>فرآیند محوری فرهنگی</p>	
<p>عدم وجود ساختار شایسته پرور و کارآفرین، فراهم‌نبودن زیرساخت‌های کافی و فیزیکی برای توسعه کارآفرینی، عدم وجود سند کارآفرینی برای دانشگاه‌ها</p>	<p>نظام ساختاری ناکارآمد</p>	
<p>از تعامل دانشگاه با محیط جریانی از الگوهای کارآفرینی ایجاد نمی‌شود، نبودن ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها</p> <p>عدم ارتباط مراکز تحقیقاتی و دانش بنیان، - کاربرد نبودن تحقیقات، مبتنی بر کارآفرینی نبودن پایان‌نامه‌های دانشجویان</p>	<p>عدم تعامل سیستم تحقیقاتی موجود</p>	
<p>عدم وجود روش‌های حمایتی مالکیت فکری تحقیقات استادان و دانشجویان، عدم حمایت از فعالیت بین رشته‌ای، عدم حمایت سازنده و موثر مدیریت عالی</p>	<p>نظام حمایتی معیوب</p>	
<p>درک و کشف فرصت‌های جدید، تمرکز بر فرصت‌ها، رویکرد پیشرو در نوآوری و کارآفرینی</p>	<p>ویژگی‌های محیط رقابتی</p>	
<p>لزوم هم‌سویی با اهداف سازمانی، شناسایی نقاط قوت و ضعف اساتید، شناسایی فرصت‌ها و تعهدات در بعد کارآفرینی</p>	<p>هم‌راستایی با اهداف کلان</p>	
<p>نگاه سرمایه‌ای به منابع انسانی، بالا بودن آستانه تحمل ریسک، نگاه مثبت به توانایی کارکنان کارآفرین</p>	<p>بینش کارآفرینانه</p>	

مسئولین	سطح فردی
	افزایش میزان انگیزه اعضای هیئت علمی، تعهد و وفاداری اعضای هیئت علمی
سطح دانشگاهی	<p>اقتصادی: دانشگاه به‌عنوان نهاد یا شبه شرکتی اقتصادی، درآمد پایدار دانشگاه‌ها براساس کسب و کارهای مبتنی بر خلق دانش</p> <p>آموزشی: تحول در برنامه‌های درسی مبتنی بر کارآفرینی، تحول در ساختار نظام آموزشی دانشگاه در جهت کسب مزیت‌های رقابتی اقتصادی</p> <p>حمایتی: حمایت از ایده‌های خلاقانه اعضای هیات علمی، رفع موانع افزایش اعتماد و امنیت سرمایه‌گذاری، حمایت از کارهای گروهی و تیم‌های کارآفرینی</p>
سطح کشوری	<p>اشتغال مولد و درآمدزا: ایجاد کسب و کارهای کوچک و کارآفرین، سازمان‌های دانش محور و خلاق کسب و کار و دانش آموختگان، - توسعه مزیت رقابتی در سطح منطقه</p> <p>شبکه سازی: ارتباط دانشگاه با اساتذی: در خارج کشور</p> <p>گسترش ارتباطات علمی با مراکز و نهادهای آموزشی و تحقیقاتی معتبر بین‌المللی</p>



شکل ۱: مدل پارادایمی شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش کیفی حاکی از آن بود که مولفه‌های شایستگی کارآفرینی اعضای هیئت علمی متأثر از کارآفرینی دانشگاهی، توانمندی‌های کارآفرینانه و منبع محوری اساتید می‌باشد. منبع محوری اساتید کارآفرین از نتایج مهم مقوله علی بود. بی‌تردید از جمله مهم‌ترین مولفه‌های دستیابی به توسعه پایدار منابع انسانی توسعه یافته است (۲۳). برخورداری از منابع انسانی کارآ و توانمند یکی از مهم‌ترین دلایل پیشرفت و توسعه کشورها معرفی شده‌اند و منابع انسانی را ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها می‌دانند (۲۴). منبع محوری اساتید کارآفرین عاملی است برای پاسخ‌گویی به انتظارات نوین ناشی از تحولات سریع با توجه به مسائل اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی جامعه که سبب پذیرش دیدگاه‌های فراتر از مرزهای منطقه‌ای و ملی می‌گردد. برای این که دانشگاه‌ها به موتورهای رشد اقتصاد مدرن تبدیل گردند و ناهماهنگی بین تقاضای بیرونی و پاسخ فعلی برطرف گردد، توجه به نقش اساتید کارآفرین ضروری است. این نتایج با مطالعه مصطفایی و همکاران (۲۵) و مک مولن (McMullen) مطابقت دارد (۲۶).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که برای کارآفرینی دانشگاهی وجود ساختار سازمانی کارآفرینی ضروری است. به این منظور ساختار سازمانی باید افقی بوده و روش‌ها و شیوه‌های نوین کاری، با مولفه‌های کارآفرینی دانشگاهی سازگار باشد. همچنین برنامه‌های درسی و ساختار نظام آموزشی دانشگاه در جهت‌گیری فعالیت‌ها در جهت سوددهی و نیز کسب مزیت‌های رقابتی اقتصادی باشد. این نتایج با مطالعات کورنائیچ و همکاران، فارسی و همکاران مطابقت دارد (۲۷، ۲۸).

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی به‌عنوان مقوله اصلی در قالب ۵ شایستگی کارآفرینانه در نظر گرفته شده است. شایستگی فنی و تخصصی به ویژگی‌هایی از عضو هیئت علمی کارآفرین اشاره داشت که مرتبط با انتقال دانش و آموزش، تحلیل محیط کسب و کار، مهارت ارتباطی و مهارت مدیریتی بود. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که آموزش جایگاه ویژه‌ای در کسب شایستگی‌های کارآفرینانه دارد و فعالیت‌های آموزشی لازم است از طریق شیوه‌های حل مسئله و مشارکت، تقویت قدرت نظریه پردازی، آموزش مبتنی بر پروژه و بحث گروهی انجام گردد. این نتایج با مطالعه حسینی و موسوی مطابقت دارد (۲۴). بیدختی و ملکی تاثیر آموزش مهارت‌های خاص

(تکنیک تریز) را در تقویت روحیه کارآفرینی در میان کارکنان و مدیران مورد مطالعه قرار دادند. مطالعه آن‌ها نشان داد که آموزش بر خلاقیت، استقلال طلبی و روحیه کارآفرینی و تاثیر دارد (۲۹).

از نتایج دیگر مطالعه حاضر شایستگی‌های فنی و تخصصی تحلیل محیط کسب و کار بود. این شایستگی به ویژگی‌هایی از عضو هیئت علمی کارآفرین اشاره دارد که مرتبط با ایجاد توسعه و پیشبرد یک کسب و کار و فعالیت تجاری به‌طور موفق می‌شود. آشنایی با قوانین حقوقی کسب و کار و توانایی تحلیلی محیط کسب و کار و بازاریابی از مهارت‌های دیگر مورد نیاز برای کارآفرینی می‌باشد. این نتایج با مطالعه میچل مور و همکاران (۱۰) و مارول مطابقت دارد (۳۰). پای خسته و علم بیگی و بطحایی در یافته‌های خود ویژگی‌های فردی را به عنوان بعدی موثر در توسعه کارآفرینی معرفی نموده‌اند (۳۱)، نتایج این پژوهش با یافته‌های مطالعه حاضر همخوانی دارد. همچنین ویژگی‌های فردی در بعد مسئولیت‌پذیری با نتایج مطالعه هاشمیان و همکاران و در ابعاد تعهد، ارتباطات و انطباق‌پذیری با مطالعه لیکاما مطابقت داشت (۳۳-۳۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یک کارآفرین باید مجهز به شایستگی‌های مدیریتی، برای نیل به موفقیت باشد. نتایج پژوهش حاضر در مهارت‌های همکاری گروهی با پژوهش حسینی و همکاران (۱۲) و در مهارت رهبری با پژوهش رضایی‌زاده هم‌راستا است (۳۴).

لچنر (Lechner) بر این باور بود که شایستگی‌های راهبردی و روان‌شناختی در گرایش کارآفرینانه تاثیر معنی‌داری دارد (۳۵). نتایج مطالعه حاضر نشان داد شایستگی راهبردی مشتمل بر ایجاد و تدوین راهبردهای مختلف، توانایی ایجاد و توسعه دورنما، آینده‌نگری و پیش‌بینی مشکلات، کشف و خلق فرصت‌های فناورانه، توانایی ایجاد مزیت و جذب سرمایه‌های خصوصی می‌باشد. این شایستگی‌ها با شاخص‌های مطالعه پای خسته و همکاران مطابقت دارد (۳۶).

هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که در میان عوامل مداخله‌گر که می‌توانند بر شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی موثر باشد می‌توان به سیستم حمایتی نامطلوب اشاره کرد. پژوهش انجام گرفته توسط داوری و همکاران بعد حمایت را به‌عنوان مهم‌ترین بعد در اکوسیستم کارآفرینی معرفی کرده‌اند. ارائه این حمایت‌ها به‌وسیله انواع مختلفی از موارد می‌تواند به‌صورتی پایدار موانع ورود کارآفرینان را کم نماید (۳۷). آیزنبرگ (Eisenberg) حمایت‌ها را به‌عنوان مجموعه‌ای از

نهادهای شبکه‌سازی شده با هدف کمک به کارآفرینان در مراحل مختلف توسعه کسب و کارهای مخاطره‌آمیز تعریف می‌کند (۳۸). حمایت از ایده‌های خلاقانه اعضای هیات علمی، حمایت از فعال‌سازی مراکز رشد و تاسیس شرکت‌های دانش بنیان از یافته‌های تحقیق است که با تحقیق داور هم‌سو می‌باشد (۳۷).

برای دستیابی به هر هدفی راهبردها و اقداماتی لازم و ضروری است. در مدل پارادایمی پژوهش حاضر یکی از راهبردهای دستیابی به شایستگی‌های کارآفرینی، مقوله فرهنگی می‌باشد. بسترهای اجتماعی فرهنگی در بالندگی منابع انسانی نقش مهمی ایفاء می‌کنند. فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادین، ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نمادهای عینی تعریف می‌کنند که بین اعضای سازمان مشترک بوده و به آن‌ها اجازه می‌دهد که درک مشترکی از معانی داشته باشند (۳۹). پژوهش اسماعیلی و همکاران، مبینی دهکردی و همکاران با مدل پارادایمی پژوهش حاضر همخوانی دارد (۴۰-۴۱).

نتایج مطالعه حاضر بیانگر این بود یکی از شرایط زمینه‌ای که بر مولفه‌های شایستگی کارآفرینی تاثیر می‌گذارد بینش کارآفرینانه مسئولین دانشگاه‌ها بود. بینش کارآفرینانه مسئولین، شامل نگاه سرمایه‌ای به منابع انسانی، بالابودن آستانه تحمل، نگاه مثبت به توانایی کارکنان کارآفرین است و موجب مساعد شدن شرایط و فضای لازم برای جذب و نگه‌داشت اعضای هیئت علمی کارآفرین خواهد بود. این نتایج با مطالعه مصطفایی و همکاران مطابقت داشت (۲۵).

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر از عوامل زمینه‌ای موثر دیگر می‌توان به هم‌راستایی با اهداف کلان و ویژگی‌های محیط رقابتی اشاره نمود. دانشگاه‌ها برای حفظ و بقای خود در محیط متحول و رقابتی، باید تغییرات عمیق و همه‌جانبه‌ای در آرمان‌ها، اهداف، و سیاست‌ها داشته باشند. کانون‌های رشد، پارک‌های علم و فناوری و انکوباتورها از مهم‌ترین راهبردهای توسعه و تعالی دانشگاه هستند که باید مورد نظر قرار گیرند. این نتایج با مطالعه مصطفایی و همکاران و بهزادی و همکاران مطابقت دارد (۲۴، ۲۵).

با توجه به مدل حاصل از مطالعه حاضر همه فرآیندهای ارائه‌شده در پایان به مقوله‌ای با عنوان پیامد منتهی می‌شود. به این معنا که اگر کنش‌های مربوط به شرایط علی، محیطی و

مداخله‌گر به‌درستی محقق شوند و پس از آن راهبردها به‌خوبی اجرا شوند آن‌گاه شاهد پیامدها و نتایجی خواهیم بود که در این‌جا خود در برگیرنده سه مقوله سطح فردی، دانشگاهی و کشوری خواهد بود. پیامدهای فردی در درجه اول منجر به افزایش انگیزه اعضای هیئت علمی گردیده و تعهد و وفاداری اعضای هیئت علمی را افزایش می‌دهد. در سطح دانشگاهی تحول در ساختار نظام آموزشی دانشگاه‌ها با رویکرد مبتنی بر کارآفرینی انجام گردیده و از کارهای گروهی و تیم‌های کارآفرینی حمایت می‌گردد. در سطح کشوری منجر به ایجاد شبکه ارتباطی با سایر کارآفرینان در داخل و خارج دانشگاه‌ها و گسترش ارتباطات علمی با مراکز و نهادهای آموزشی و تحقیقاتی معتبر بین‌المللی می‌گردد. این نتایج با مطالعه مصطفایی و همکاران مطابقت دارد (۲۵).

لذا پیشنهاد می‌شود با استفاده از مولفه‌های شناسایی‌شده موثر بر شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیئت علمی، سیاست‌گذاران دانشگاه‌ها با تغییر در قوانین و هنجارها، موجب تعدیل نقش اعضای هیئت علمی، و مشارکت واقعی‌شان در فعالیت‌های کارآفرینی گردند. مدیران دانشگاه‌ها باید این مولفه‌ها را در اولویت قرار دهند و نسبت به نقاط ضعف کارآفرینی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها اقدام نمایند. در واقع ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده از پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان چارچوبی برای ایجاد تغییرات در دانشگاه‌ها با رویکرد کارآفرینی اعضای هیئت علمی مورد استفاده قرار گیرد. در این مطالعه نظرات اعضای هیئت علمی در رابطه با کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفت. انجام مطالعه‌ای که بتواند نظرات عوامل سیاست‌گذار و تصمیم‌ساز وزارتخانه‌ها را نیز پوشش دهد و مولفه‌های بیشتری را بررسی نماید، جامعیت بیشتری را در نتایج حاصل خواهد کرد.

قدردانی

این مقاله از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج که در تاریخ ۹۸/۲/۱۸ در شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی به تصویب رسیده، استخراج شده است. بدین‌وسیله از مشارکت امور هیئت علمی دانشگاه‌ها و اعضای محترم هیئت علمی که این‌جانب را در انجام این پژوهش یاری کردند، سپاسگزاری می‌گردد.

References

- 1- Ministry of Science, Research and Technology, Scientific Policy Research Center.[The future of universities in Iran; community-oriented and entrepreneurial]. Publications of the Scientific Policy Research Center; 2020. [Persian]
- 2- Frese M Gielnik M M. The Psychology of Entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2014; 1: 413- 438. [DOI:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326]
- 3- Zaman M. Entrepreneurial characteristics among university students: Implications for entrepreneurship education and training in Pakistan. *African Journal of Business Management* 2013; 7 (39): 4053- 4058.
- 4- Lahikainen K, Kolhinen J, Ruskovaara E, Pihkala T. Challenges to the development of an entrepreneurial university ecosystem: The case of a Finnish university campus. *Industry and Higher Education* 2019; 33 (2) :96- 107. [DOI:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326]
- 5- Rol Y, Atson N. Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey. *Education + Training* 2014; 48 (1): 25- 38. [DOI:10.1108/00400910610645716]
- 6- Mohseni A, Mousavi SH, Jamali M.[The role of entrepreneurship education in students' entrepreneurial attitude and belief in general self- efficacy]. *IRPHE* 2013; 19 (3) :63-80. [Persian]
- 7- Chen X, Jiang P. Competency Model- Based Improvement of Marketing Training Process Design. In 3rd International Seminar on Education Innovation and Economic Management (SEIEM 2018). Atlantis Press 2019. [DOI:10.2991/seiem-18.2019.56]
- 8- Wesselink R, Blok V, van Leur S, Lans T, Dentoni D. Individual Competencies for Managers Engaged in Corporate Sustainable Management Practices. *Journal of Cleaner Production* 2016; 106: 497- 506. [DOI:10.1016/j.jclepro.2014.10.093]
- 9- Wuim-Pam B. Employee core competencies for effective talent management. *Human Resource Management Research* 2014; 4 (3): 49-55.
- 10- Mitchelmore S, Rowley J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 2010; 16 (2): 92- 111. [DOI:10.1108/13552551011026995]
- 11- Mohabbat H, Vajargah K, Jafari P.[Identifying the Model and Codifying the Competencies of the Faculty Members of Iranian Universities and Higher Education Institutions: A Qualitative Study]. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resource* 2019; 6 (21): 67- 91. [Persian]
- 12- Hosseini Sh, Abolghasemi M, Yadollahi J, Rezaeizadeh M.[Identifying Entrepreneurial Competencies of Faculty Members of Iranian Public Universities (Case Study: Shahid Beheshti University)]. *Journal of Educational Sciences* 2017; 6 (1): 151- 178. [Persian]
- 13- Tapsel P. Wood Ch. Social entrepreneurship and innovation:Self- organization in an indigenous context. *Entrepreneurship & Regional Development*2010; 22 (6): 535- 556. [DOI:10.1080/08985626.2010.488403]
- 14- Rahimi H, Rajaeipoor S, Agha Babaei R.[The analysis of self leadership strategies and its relationship with psychological empowerment faculty members in university of Isfahan Medical Sciences]. *Journal of Education Development in Medical Sciences* 2012; 7 (4): 1- 9. [Persian]

- 15- Agha Babaei R, Hoveida R, Siadat A, Rahimi H.[The analysis of self leadership strategies and its relationship with creativity faculty members in Science and Technology University of Iran]. Transformation Management Journal 2012; 3 (5): 24- 43. [Persian]
- 16- Aghaei T, Timur Nejad K, Akhavan Hazaveh F.[A Study of University Entrepreneurship from the Perspective of Faculty Members of Shahid Beheshti University as an Example of Large Universities]. Journal of Welfare Planning and Social Development 2013; 26 (14): 183- 208. [Persian]
- 17- Wolfe RE, Poon JD. Educator Competencies for Personalized, Learner- Centered Teaching. Boston, MA: Jobs for the Future; 2015.
- 18- Ahanchian M R, Soleimani E.[Faculty members' perception of being professional in Iran's higher education system]. IRPHE 2017; 23 (2) :1-23. [Persian]
- 19- Corbin JM, Strauss AL.[Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory]. translated by Afshar E.Tehran: Ney Publication; 2015. [Persian]
- 20- Bazargan A. [Introduction to qualitative and mixed research methods]. 3rd ed.Tehran. Didar Publications; 2016. [Persian]
- 21- Acun V, Yilmazer S. A grounded theory approach to investigate the preceived soundscape of open- plan office. Journal of Applied Acoustics 2018; 131: 28- 37. [DOI:10.1016/j.apacoust.2017.09.018]
- 22- Fathi Vajargah K, Khorasani A, Daneshmandi S, Arman M [.Studying the coaching model in training of human resource based on grounded theory]. Organizational Culture Management 2014; 12 (3): 375- 398. [Persian]
- 23- Kurd B, Abtin A.[Analysis of Factors Affecting Rural Entrepreneurship Development in Sistan and Baluchestan Province]. Geography and Development Iranian Journal 2013; 14: 1- 32. [Persian]
- 24- Hosseini Nia GhH, Mousavi SSh. Entrepreneurship education in universities, methods and challenges. Journal of Higher Education 2018; 41 (11): 59- 88. [Persian].
- 25- Mostafaei SMR, Malekian F, Kaviani E, Karamafrooz MJ. [Desingning the Entrepreneurial University Model based on Grounded theory (case study: units of Islamic Azad University of West Iran)]. Journal of Management and Planning In Educational System 2019; 12 (2): 41-74. [Persian] [DOI:10.29252/mpes.12.2.41]
- 26- McMullenJS. Entrepreneurial judgment as empathic accuracy: a sequential decision-making approach to entrepreneurial action. Journal of Institutional Economics 2015; 11 (3): 651- 681. [DOI:10.1017/S1744137413000386]
- 27- Kordanich A, Ahmadi P, Ghorbani Z, Lahiji.[Investigating the characteristics of entrepreneurial university in Tarbiat Modares University]. Journal of Entrepreneurship Development 2011; 5 (3): 47- 64. [Persian]
- 28- Yadollahi Farsi J, Zali MR, Bagherifard SMR.[Identification of structural factors affecting the development of university entrepreneurship; Case study of the University of Science and Technology]. Journal of Science and Technology Policy 2010; 4 (1): 17- 33. [Persian]
- 29- Amin Bidakhti AA, Maliki F. The effect of skill training TRIZ In strengthening the entrepreneurial spirit. Journal of New Approach in Educational Management 2014; 5 (1): 153- 173. [Persian]
- 30- Marvel MR. Human capital and search based discovery: A study of high tech entrepreneurship. Entrepreneurship theory and practice 2013; 37 (2): 403- 419. [DOI:10.1111/j.1540-6520.2011.00465.x]

- 31- Paikhaste P, Alambeigi A, Bathaiy SS.[Investigate the competencies required for sustainable entrepreneurship development in agricultural higher education]. *Agricultural Education Administration Research* 2017; 9 (40): 32-43.[Persian]
- 32- Hashemian F, Abbaspour A, Rahimian H, Delavar A, Ghiasi S.[Identifying the effective factors on improving the competence of managers]. *JMDP* 2017; 30 (3): 161- 184. [Persian]
- 33- Liikamaa K. Developing a Project Manager's Competencies: A Collective View of the Most Important Competencies. *Procedia Manufacturing* 2015; 3: 681- 687. [DOI:10.1016/j.promfg.2015.07.305]
- 34- RezaeiZadeh M, Hogan M,O'Reilly J, Cunningham J, Murphy E. Core entrepreneurial competencies and their interdependencies: insights from a study of Irish and Iranian entrepreneurs, university students and academics. *International Entrepreneurship and Management Journal* 2017; 13 (1): 35- 73. [DOI:10.1007/s11365-016-0390-y]
- 35- Lechner C, Gudmundsson SV. Entrepreneurial orientation, firm strategy and small firm performance. *International Small Business Journal* 2014; 32 (1): 36-60. [DOI:10.1177/0266242612455034]
- 36-Paikhaste P, Alambeigi A, Bathaiy SS.[Investigate the competencies required for sustainable entrepreneurship development in agricultural higher education . *Journal of Agricultural Education Administration Research* 2017; 9 (40): 43-32]. [Persian]
- 37- Davari A, Sefid Bari L, Baghersad V.[The factors of entrepreneurial ecosystem in Iran Based on Isenberg's Model]. *Journal of Entrepreneurship Development* 2017; 10 (1): 100- 120. [Persian]
- 38-Isenberg D. The entrepreneurship ecosystem strategy as a new paradigm for economic policy: Principles for cultivating entrepreneurship. Presentation at the Institute of International and European Affairs 2011; 1 (781): 1-3
- 39- Ismaili M R, Mousavinejad. Tendency to organizational entrepreneurship in the insurance industry with emphasis on the role of social capital and culture of the organization. *Insurance Research Journal* 2016; 4 (30): 63- 43. [Persian]
- 40- Mobini Dehkordi A, Rezazadeh A, Dehghan Najmabadi A, Dehghan Najmabadi M.[The impact of organizational culture on firms' entrepreneurial orientation: Empirical evidence from Zamyad Company]. *Journal of Entrepreneurship Development* 2012; 5 (2): 47-66. [Persian]
- 41- Behzadi N, Razavi SM, Hosseini SR.[Designing a Conceptual Model of Entrepreneurial University with Organizational Entrepreneurship Approach]. *Journal of Entrepreneurship Development* 2014; 7 (4): 697- 713. [Persian]