



Identifying and Prioritizing the Duties and Assignments of Faculty Members Affecting Students' Entrepreneurial Intention

Zakyeh Akrami^{1*}

¹Department of Science, Farhangian University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 09.26.2022

Revised: 11.10.2022

Accepted: 11.27.2022

Keyword:

Duties and Assignments
Empowerment Model
Entrepreneurial Intention
Faculty Members
Prioritizing

*Corresponding Author:

Zakyeh Akrami

Email: z.akrami@cfu.ac.ir

ABSTRACT

The foundation of sustainable development following the growth of human capital has made it necessary to encourage students to become entrepreneurs. Identifying the duties and assignments of the faculty members in the field of entrepreneurship is an important step in improving the entrepreneurial motivation of students. In this research, by conducting a semi-structured interview with 15 faculty members who were selected by snowball and purposeful sampling, the duties and assignments of faculty members on students' entrepreneurial intention were fully identified. After categorizing and coding the extracted evidence, five duties including "cultural, educational and social" with 4 assignments, "educational" with 4 assignments, "research" with 5 assignments, "executive" with 5 assignments and "personal development" with 3 assignments were determined for faculty members. To confirm the findings, a questionnaire with 21 items and a Cronbach's alpha coefficient of 0.817 was prepared and completed by 265 faculty members, who were selected by random method and Morgan's Table. Based on the points provided and using the Friedman test, the identified duties and assignments were ranked based on their importance. According to the results, the task of "personal development" was assigned the first priority and the task of "cultural, educational and social" was assigned the fifth priority. The validity of the extracted model was confirmed by a confirmatory factor analysis test using LISREL8.8 software. The results of the research showed that the model had a good fit and there was a significant relationship between the latent and observed variables.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Faculty members are among the most important and the main elements of human capital in universities and higher education centers, whose quantitative and qualitative decline has a direct effect on the performance of the country's academic system. Undoubtedly, the existence of professors who are familiar with their duties and assignments is one of the fundamental efficiency factors in the quality of higher education institutions. Professors have a significant role in increasing the effectiveness of universities by having the necessary abilities to perform their duties and assignments correctly. Identifying and defining the components of the duties and assignments of the faculty members in accordance with the capacities of universities and the cultural and social characteristics of the country is of great importance in the qualitative development of universities in different dimensions.

Despite the fact that creating entrepreneurial motivation in students is one of the basic needs of higher education centers, the present research investigations demonstrated that no research has been conducted on the necessary capabilities for university faculty members to motivate students thus far. Entrepreneurial activities have not taken place. In fact, the conditions governing the country's higher education system are such that a large part of the duties assigned to faculty members include teaching or non-applied research. Considering the mentioned problems and the lack of a comprehensive model for the duties and assignments of faculty members in the entrepreneurial intention of students, it was imperative to conduct this research. The current research attempted to answer the following questions:

- What are the duties and responsibilities of university faculty members in the entrepreneurial intention of students?
- What is the order of importance of the tasks identified for each task?
- What is the order of importance of the identified tasks?
- What is the status of the validity of the model designed for the empowerment of faculty members?

Methodology

The tool for collecting research data was a semi-structured interview with professors who had knowledge and experience in the field of entrepreneurship and a researcher's questionnaire. The sampling method used for the interview was purposive and of snowball type. Purposive sampling means the selection of research units to obtain knowledge or information. Snowball sampling is a non-probability method used to identify people who are experts in a particular field. In the present study, faculty members were selected for the interview in such a way that they had the necessary experience and expertise in the research topic. The size of the statistical sample was determined in the qualitative phase according to theoretical saturation and repetition of information. Thus, sampling continued until no new and relevant information emerged in relation to the desired categories. According to the condition of data saturation, 15 faculty members of Farhangian University were interviewed. The sampling method used for the questionnaire was random. The number of the studied sample for the questionnaire was determined by using the Chrissy and Morgan Table and equaled 265 people.

Results and discussion

In order to determine the duties of the faculty members in the entrepreneurial intention of the students, the text of the conducted interviews was examined, analyzed and classified. The classification was carried out based on the duties of the faculty members mentioned in the statements of the participants during interview. This study led to the identification of five key components, including cultural, educational and social duties, educational duties, research duties, executive duties and personal development for faculty members in the entrepreneurial intention of students. To check the general model and correlation between variables and the significance of their relationship, confirmatory factor analysis was performed in standard and significant modes. According to the values of the fitness indicators, the classification of tasks and identified tasks for faculty members in the entrepreneurial intention of students was confirmed.

Conclusion

Based on the findings of the prioritization, the duties of the faculty members in the entrepreneurial intention of the students, in order of priority, were:

- 1- "Individual development" where the most important task was "creating internal motivation and interest in entrepreneurship in the fields of education and industry" and the least important task was "updating scientific information in the field of entrepreneurship".
- 2- "Education" where the most important task was "using new teaching methods to encourage students to present creative ideas" and the least important task was "encouraging students to carry out projects and action-research related to entrepreneurship" to shift universities towards the third-generation university.
- 3- "Research" in which the most important task was "participating in the production of attractive and creative educational contents using educational and communication technologies" and the least important task was "leading the topics of student theses to entrepreneurship related to the needs of society.
- 4- "Executive" in which the most important task was "creating and organizing entrepreneurial content in order to familiarize students with the concepts of entrepreneurship and economic enterprises" and the least important task was "designing a business model and drawing a vision for entrepreneurship".
- 5- "Cultural, educational and social" where the most important task was "creating scientific associations and cultural and artistic centers related to entrepreneurship" and the least important task was "establishing empowerment workshops to create familiarity and motivation among students in various areas of entrepreneurship.

Acknowledgement

This article was derived from the results of a research project with contract number 210/301/50400/D, dated 16/03/2022, and carried out with the financial support of Farhangian University.



شناسایی و اولویت‌بندی وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی مؤثر بر قصد کارآفرینانه دانشجویان

زکيه اکرمی*^۱

۱- دپارتمان علوم پایه، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

پایه‌گذاری توسعه پایدار در پی بالندگی سرمایه انسانی، ترغیب دانشجویان به کارآفرینی را به امری ضروری تبدیل کرده است. شناسایی وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در حوزه کارآفرینی گامی مهم برای ارتقای انگیزه کارآفرینی دانشجویان به‌شمار می‌آید. در این پژوهش با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی که با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و هدفمند انتخاب شدند، وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان به‌طور کامل شناسایی شده است. پس از دسته‌بندی و کدگذاری شواهد استخراج‌شده، پنج وظیفه شامل «فرهنگی، تربیتی و اجتماعی» با چهار تکلیف، «آموزشی» با چهار تکلیف، «پژوهشی» با پنج تکلیف، «اجرایی» با پنج تکلیف و «توسعه فردی» با سه تکلیف برای یک عضو هیئت علمی تعیین شد. برای تأیید یافته‌ها یک پرسش‌نامه با ۲۱ گویه دارای ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱۷ تنظیم و توسط ۲۶۵ نفر از اعضای هیئت علمی، که با روش تصادفی و جدول مورگان انتخاب شدند، تکمیل گردید. با توجه به امتیازات داده‌شده و بهره‌گیری از آزمون فریدمن، وظایف و تکالیف شناسایی شده بر اساس اهمیت رتبه‌بندی شدند. طبق نتیجه به‌دست‌آمده وظیفه «توسعه فردی» رتبه اول و وظیفه «فرهنگی، تربیتی و اجتماعی» رتبه پنجم را به خود اختصاص دادند. با آزمون تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار LISREL۸.۸، روایی الگوی استخراج‌شده تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد الگو از برازش مطلوبی برخوردار است و رابطه معناداری میان متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری‌شده وجود دارد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶

کلید واژگان:

اعضای هیئت علمی

الگوی توانمندسازی

اولویت‌بندی قصد کارآفرینانه

وظایف و تکالیف

*نویسنده مسئول: زکيه اکرمی

پست الکترونیکی:

z.akrami@cfu.ac.ir



مقدمه

وظایف و تکالیف، بیان واقع‌بینانه و جامع از اهداف یک حرفه است که می‌توان بر اساس آن عملکرد افراد یا تکامل حرفه موردنظر را ارزشیابی کرد. در تحلیل شغل، «تکلیف» قسمتی از فعالیت‌های جسمی یا فکری که به عهده فردی در سازمان گذارده می‌شود تعریف می‌گردد که از اجتماع چند تکلیف در کنار هم «وظیفه» به‌وجود می‌آید (هادی و همکاران، ۲۰۱۵)^۱. در تحلیل یک شغل، ضروری است که وظایف و تکالیف به‌صورت صحیح و ساختاریافته شناسایی شوند تا متصدیان، حد و مرز اختیارات خود را بدانند و موجبات پیشرفت و رسیدن به اهداف سازمان را فراهم کنند. از طرف دیگر، تعیین وظایف و تکالیف برای یک شغل این امکان را فراهم می‌آورد تا خلاصه‌ای از مسئولیت‌ها، دانش و مهارت‌های موردنیاز و شرایط کاری آن شغل تهیه گردد.

اعضای هیئت علمی از جمله عناصر مهم و اصلی سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیم بر عملکرد نظام دانشگاهی کشور دارد. بی‌گمان وجود استادان آشنا به وظایف و تکالیف خود، از عوامل بنیادی کارآمد در کیفیت مؤسسات آموزش عالی است. استادان با برخورداری از توانمندی‌های لازم برای انجام صحیح وظایف و تکالیف خود، نقش قابل توجهی در افزایش اثربخشی دانشگاه‌ها دارند. شناسایی و تعریف مؤلفه‌های وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در تناسب با ظرفیت‌های دانشگاه‌ها و ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی حاکم بر کشور از اهمیت بالایی در توسعه کیفی دانشگاه‌ها در ابعاد مختلف برخوردار می‌باشد. از طرف دیگر دانشجویان در چهار زمینه دانش و مهارت، برنامه‌ریزی، ارزیابی وضعیت موجود و انگیزه برای شروع و توسعه کسب‌وکار احتیاج به راهنمایی و همراهی استادان خود دارند. بر این اساس اعضای هیئت علمی بسان کنشگران اجتماعی متعهد باید با رصد کردن تحولات تأثیرگذار و شناسایی ضرورت‌های تغییر در جهت‌گیری‌های نهادهای موردنیاز در پی ایفای نقشی نهادمند، پویا و سیستمی در فرایند بالندگی دانشجویان برآیند.

امروزه کارآفرینی به اعتبار پیامدهای ارزشمند خود اقبال گسترده مجامع علمی و دانشگاهی را با خود همراه ساخته است. دانشگاه‌ها به عنوان پایگاه تولید علم و رکن اساسی در تربیت نیروی انسانی متخصص و موردنیاز جامعه پتانسیل بالایی در ایجاد و پرورش روحیه کارآفرینی دارند. در واقع دانشگاه‌ها بیانگر نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی هستند که با فراهم‌سازی زمینه بالندگی دانش، مهارت، نگرش و آموزش اصول کارآفرینی می‌توانند رشد و توسعه اقتصادی کشور را به ارمغان آورند. نظریه‌پردازان علم مدیریت که بُعد فنی کارآفرینی را بررسی می‌کنند، بر این باور هستند که کارآفرینان می‌توانند در کلاس درس دانشگاه آموزش ببینند و بالنده شوند (زو و ژو، ۲۰۲۲)^۲. در سال‌های اخیر دانشگاه‌ها، به‌خصوص در کشورهای پیشرفته، علاوه بر نقش اولیه خود یعنی آموزش و ترویج علم، فعالیت‌های کارآفرینی را جزو هدف‌های خود قرار داده‌اند تا ارتباط نزدیک‌تری را با جامعه پیرامون خود برقرار کنند. در کشور ما گرچه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دست به تلاش‌هایی در این زمینه زده‌اند ولی متأسفانه بررسی‌ها نشان می‌دهد نداشتن توجه کافی به مبحث کارآفرینی و ایجاد اشتیاق لازم برای ورود به فعالیت‌های کارآفرینانه در بین دانشجویان باعث شده است که دانش‌آموختگان از انگیزه و کارایی لازم برای ورود به عرصه کارآفرینی برخوردار نباشند (زاهدی و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو، یکی از مسائل پیش روی کشور، دانش‌آموختگانی هستند که انگیزه قابل‌قبولی برای راه‌اندازی کسب‌وکار ندارند. کاهش تعداد کارآفرینان دارای تحصیلات عالی در سرشماری سال ۱۴۰۰ مرکز آمار ایران، تأییدی بر وجود این مسئله در کشور می‌باشد (مرکز آمار ایران، ۲۰۲۴). بنابراین دغدغه اصلی شکل‌گیری کارآفرینی در دانشگاه‌ها مربوط به توسعه نظام‌مند آموزش دانشگاهی، تقویت ویژگی‌های کارآفرینانه سرمایه انسانی و ایجاد انگیزه کارآفرینی در بین دانشجویان است.

¹ Hadi² Zhou & Zhou

باید توجه داشت دستیابی به توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان در مرحله اول منوط به باور داشتن نیاز به توسعه کارآفرینی در بین اعضای هیئت علمی و تصمیم‌گیران آموزشی و پژوهشی کشور و در مرحله دوم انتقال این باور به دانشجویان است. این امر نیازمند بازتعریف رسالت‌ها و مأموریت‌های اعضای هیئت علمی در راستای توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان و برنامه‌ریزی مبتنی بر آنهاست. صاحب‌نظران حوزه کارآفرینی معتقدند برای ایجاد ذهنیت کارآفرینی در دانشجویان، از طریق آموزش صحیح، برنامه‌ریزی و تعیین وظایف آموزش‌دهندگان، ضروری است (جادسون و همکاران، ۲۰۱۹)^۱. (پیتاوی و کوپ، ۲۰۰۷)^۲ در بررسی مروری خود نشان دادند آموزش هدفمند روی تصمیم و نیت دانشجویان به اقدام کارآفرینانه تأثیر مثبت دارد اما مشخص نیست که آیا آموزش دانشگاهی می‌تواند فارغ‌التحصیلان را به کارآفرینان برتر تبدیل کند و اینکه مشخص نیست اعضای هیئت علمی در چه حیطه‌هایی قادرند روی تمایل و قصد دانشجویان به کارآفرینی مؤثر باشند. بررسی مطالعات موجود نشان می‌دهد آموزش عالی در دنیا در تعریف و شناساندن جایگاه اعضای هیئت علمی در کارآفرینی، ضعیف عمل کرده است (ویکن و همکاران، ۲۰۲۰)^۳. در کشور ایران نیز وضعیت برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در راستای کارآفرینی در شرایط مطلوبی نیست (بحری کمیشانی و همکاران، ۲۰۱۹). (تقی‌نژاد و همکاران، ۲۰۲۱) در یک مطالعه مروری نظام‌مند بر متون آموزش کارآفرینی با رویکرد تحلیل مضمونی دریافتند که فعالیت‌های انجام‌شده در آموزش عالی ایران به‌طور غالب بر سنجش کوتاه‌مدت و نتایج ذهنی تأکید دارند و به‌ندرت در آنها به پداگوژی راهکارهای ترغیب به کارآفرینی توجه شده است. همچنین مطالعه پژوهش‌های مختلف که با هدف شناسایی حوزه‌های اصلی فعالیت اعضای هیئت علمی انجام شده است ما را به این واقعیت هدایت می‌کند در نگرش نوین به کارآفرینی در دانشگاه‌ها و ترغیب دانشجویان به این امر به دو عامل توجه نشده است: ۱- ذهنیت غالب درباره چگونگی عملکرد اعضای هیئت علمی در موضوع کارآفرینی دانشجویان ۲- تعیین وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان. این در حالی است که شناسایی صحیح وظایف و تکالیف استادان برای ترغیب دانشجویان به کارآفرینی می‌تواند کمک بزرگی به مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش عالی برای رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای جامعه کارآفرین کند. با توجه به کاستی‌های گفته‌شده و لزوم وجود الگویی جامع برای وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان، انجام این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد.

پژوهش حاضر با جمع‌آوری و بررسی نظرات استادان در پی تدوین چارچوبی نوآورانه برای حیطه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در راستای ترغیب دانشجویان به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه می‌باشد. به همین منظور، در مرحله اول این تحقیق یک پرسش اصلی مطرح شد که پس از یافتن پاسخ آن، سه پرسش فرعی مطرح گردید. پژوهش انجام‌شده درصدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

- پرسش اصلی: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در قصد کارآفرینانه دانشجویان چه وظایف و تکالیفی را به عهده دارند؟
- پرسش فرعی اول: ترتیب اهمیت تکالیف شناسایی‌شده برای هر وظیفه چگونه است؟
- پرسش فرعی دوم: ترتیب اهمیت وظایف شناسایی‌شده چگونه است؟
- پرسش فرعی سوم: اعتبار الگوی طراحی‌شده برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی از چه وضعیتی برخوردار است؟

¹ Judson

² Pittaway & Cope

³ Vican

مبانی نظری

انگیزه کارآفرینی، یکی از عوامل مهم برای دستیابی به نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی‌شده است (وب، ۲۰۲۱)^۱. از نظر فرای^۲، سه عامل در انگیزه کارآفرینی برای تأسیس یک شرکت نوپا دخالت دارند. این سه عامل عبارتند از: متغیرهای مقدم یا پیشینه، متغیرهای تسریع‌کننده یا حرکت‌دهنده و متغیرهای توابخش (میلیتادو و ساونه، ۲۰۰۳)^۳. یکی از نظریه‌های انگیزش که مورد توجه پژوهش حاضر می‌باشد، نظریه دو عاملی هرزبرگ^۴ است (الرواحی و همکاران، ۲۰۲۰)^۵. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. دانشجویان به عنوان نیروی کار جوان و متخصص آینده جامعه، از عناصر کلیدی در اجرای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی کشور در زمینه کارآفرینی هستند که برای انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌های کارآفرینانه خود به انگیزه نیاز دارند (حسینی و همکاران، ۲۰۲۱). (بن و همکاران، ۲۰۱۴)^۶ در پژوهش خود با هدف بررسی رابطه بین انگیزه کارآفرینی درون‌سازمانی و تعهد سازمانی در مؤسسات آموزش عالی به این نتیجه رسیدند که استفاده از عوامل انگیزشی، تأثیر معناداری در بقای فرهنگ کارآفرینی بین دانشجویان دارد. در مورد چگونگی پرورش انگیزه کارآفرینی در دانشجویان، (کینسرا و همکاران، ۲۰۱۸)^۷ به نقش مهم برنامه‌های آموزشی هدفمند اشاره کرده‌اند. در مطالعه‌ای که (اوتاجه و همکاران، ۲۰۲۲)^۸ با بررسی نقش آموزش بر افزایش انگیزه کارآفرینانه متوجه شدند افرادی که تحت آموزش کارآفرینی قرار می‌گیرند علاقه بسیاری به پیشرفت و انجام کارهای نوآورانه دارند. در پژوهشی نیز راستا، (کرسنته-رومرو و همکاران، ۲۰۱۸)^۹ با ارزیابی دانشجویان از نظر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی نشان دادند توسعه کارآفرینی در میان آنان به ارتقای انگیزه افراد از طریق آموزش کارآفرینی بستگی دارد. (سوارس و همکاران، ۲۰۲۱)^{۱۰} معتقدند توسعه کارآفرینی در میان دانشجویان، بستگی زیادی به ارتقای رفتار کارآفرینانه افراد از طریق ترویج، آموزش، حمایت و شناخت مستعدان کارآفرینی دارد. در تحقیقی که (بدری و همکاران، ۲۰۲۳) با هدف تعیین قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مراجعه دانشجویان به مراکز کارآفرینی نه تنها قابلیت‌های کارآفرینانه را در آنها افزایش می‌دهد بلکه انگیزه برای راه‌اندازی کسب‌وکار و پیشرفت را در آنها بالا می‌برد. (ملکی و همکاران، ۲۰۲۰) نیز در تحقیق خود به رابطه بین وجود انگیزه پیشرفت در فرد و کارآفرین شدن او اشاره کرده‌اند.

(بنت، ۲۰۰۶)^{۱۱} اذعان می‌کند که در ایجاد روحیه کارآفرینی در دانشجویان، به استنادی نیاز داریم که تسهیل‌کنندگان یادگیری باشند و بتوانند توانایی خود اکتشافی را در دانشجویان بالا ببرند. (احمدی و همکاران، ۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان دادند که بسیاری از استادان به دلیل فعالیت در یک نظام بسیار سازمان‌یافته، دارای روح کارآفرینی نیستند و از آنها نمی‌توان انتظار پرورش دانشجویان کارآفرین داشت. آنها پیشنهاد می‌کنند با تعریف جدید وظایف حرفه‌ای برای استادان به آزادی عمل آنان در کلاس درس توجه شود و سعی گردد استقلال حرفه‌ای آنها با قواعد و ضوابط اداری محدود نگردد. نتایج پژوهش (حسینی و همکاران، ۲۰۲۱) بیانگر این امر است که استادان بر کارآفرینی دانشجویان

¹ Webb

² Fray

³ Miltiadou & Savenye

⁴ Herzberg

⁵ Alrawahi

⁶ Yen

⁷ Cincera

⁸ Otache

⁹ Crecente-Romero

¹⁰ Soares

¹¹ Bennett

تأثیرات عمیقی دارند و اگر برای وظایف آنان ساختار مناسبی ارائه شود، استادان با نگرش و آگاهی بیشتر، عملکرد مناسب‌تری از خود نشان می‌دهند و این باعث می‌شود که دانشجویان با انگیزه بیشتری با مسائل کارآفرینی برخورد کنند. (اکرمی، ۲۰۲۲) معتقد است استادان برای پرورش ویژگی‌های خلاقیت، ایجاد انگیزه، ریسک کردن، اعتمادبه‌نفس، رشد ایده‌های کارآفرینی و انعطاف‌پذیری باید علاوه بر به‌کارگیری روش‌های متفاوتی در تدریس همانند استفاده از روش‌های مشارکتی، اکتشافی و سؤالات واگرا، ویژگی‌هایی نظیر تمایل به خلاقیت، انگیزه، به چالش کشیدن افکار دانشجویان، انعطاف‌پذیری فکری و خطرپذیری را در خود تقویت کنند تا بتوانند قصد کارآفرینانه دانشجویان را افزایش دهند. (مامت و دنیل، ۲۰۰۷)^۱ در بررسی خود نشان دادند در هنگام انتخاب اعضای هیئت علمی باید به توانمندی‌های علمی، پژوهشی، مشاوره‌ای و استفاده از تئوری در عمل توجه ویژه گردد. (ساموئل مواسلوویبا، ۲۰۱۰)^۲ در پژوهشی با عنوان «آموزش کارآفرینی، بازبینی اهداف، روش‌های آموزشی و شاخص‌های تأثیرگذار» به این نتیجه دست یافت که در ایجاد انگیزه کارآفرینی هنوز هم بین استادان و دیگر افرادی که خواستار آموزش و توسعه کارآفرینی در جامعه هستند، اتفاق نظر وجود ندارد. نتایج تحقیقات (تان، ۲۰۱۱)^۳ نشان داد که استادان معتقدند نقششان در ترویج کارآفرینی فقط در حیطه محتواست و در فرصت‌های یادگیری دانشجویان محدودیت دارند و آن را به عواملی مانند فشار امتحان و زمان، نیازهای برنامه درسی و شکل تعاملات کلاس درس نسبت داد. جدول ۱ نقش اعضای هیئت علمی در توسعه کارآفرینی دانشجویان که در پژوهش‌های پیشین مطالعه شده است را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نقش اعضای هیئت علمی در توسعه کارآفرینی دانشجویان در پژوهش‌های پیشین.

ردیف	پژوهشگر(ان)	سال	نتایج
۱	(لی و رودز، ۲۰۰۴) ^۴	۲۰۰۴	ویژگی‌های یک استاد کارآفرین شامل رهبری قوی، ارتباط مؤثر با ذی‌نفعان بیرونی، روش‌های یاددهی نوآورانه و جهت‌دهی برای ترغیب به‌کارگیری تفکر کارآفرینی دانشجویان است.
۲	(آقای و همکاران، ۲۰۱۳)	۲۰۱۳	برنامه‌های تربیت و آموزش کارآفرینان، روش‌های نوآورانه در تدریس و نگرش اعضای هیئت علمی در توسعه کارآفرینی دانشگاهی مؤثر است.
۳	(بنکداری و همکاران، ۲۰۱۶)	۲۰۱۶	وظایف یک استاد شایسته در آموزش عالی در سه مقوله شناختی، عاطفی و رفتاری قرار دارد.
۴	(جاویدانه و همکاران، ۲۰۱۶)	۲۰۱۶	بین صلاحیت‌های حرفه‌ای استادان و انگیزه کارآفرینی با روحیه کارآفرینی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۵	(مرجانی و پورآنتشی، ۲۰۱۶)	۲۰۱۶	شرکت اعضای هیئت علمی در سمینارها و کارگاه‌ها، ترجمه و تألیف کتب و مقالات، انجام طرح‌های تحقیقاتی و مطالعه منابع به‌روز بر عملکرد آموزشی آنان و کاربست کارآفرینی دانشگاهی تأثیر مثبت دارد.
۶	(جاسون و همکاران، ۲۰۱۹)	۲۰۱۹	استاد تحول‌گرا در ابعاد فکری و ارتباط میان‌فردی باید شرایطی را فراهم آورد تا استعداد دانشجویان در کارآفرینی شکوفا گردد.
۷	(فزهادی امجد و همکاران، ۲۰۱۹)	۲۰۱۹	بین روش تدریس و یاددهی استادان با توسعه کارآفرینی در دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد.
۸	(وانگ، ۲۰۲۱) ^۵	۲۰۲۱	اعضای هیئت علمی دارای چهار نقش اساسی شامل صاحب حرفه، آموزش‌دهنده، پژوهشگر و شهروند می‌باشند.

¹ Mamat & Daniel

² Samwel Mwasalwiba

³ Tan

⁴ Lee & Rhoads

⁵ Wang

ردیف	پژوهشگران)	سال	نتایج
۹	(بازمحمدزاده و همکاران، ۲۰۲۱)	۲۰۲۱	اعضای هیئت علمی در هفت مقوله شامل عوامل حمایتی، انگیزشی، شغلی، محیطی و آموزشی، ساختاری و زمینه‌ای بر گرایش دانشجویان به کارآفرینی دانش‌بنیان تأثیر دارند.
۱۰	(مارگیز و ملرو- آگیلار، ۲۰۲۲) ^۱	۲۰۲۲	حیطه‌های اصلی فعالیت اعضای هیئت علمی به ترتیب اولویت عبارتند از: آموزش، توسعه فردی، پژوهش و تحقیق و مدیریت فعالیت‌های اجرایی

جدول ۱ نشان می‌دهد افزایش انگیزه کارآفرینی مهم‌ترین اقدامی است که بستر لازم برای فراگیری دانش و مهارت‌های ضروری را برای دانشجویان علاقمند فراهم می‌کند. از طرف دیگر، توجه به قصد کارآفرینانه دانشجویان بدون در نظر گرفتن نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود (ایسپیر و همکاران، ۲۰۱۹)^۲. اعضای هیئت علمی می‌توانند همگام با رشد سطح فعالیت‌های کارآفرینی در جامعه، اهداف کلی کارآفرینی را در قالب فعالیت‌های آموزشی و فرایندهای یاددهی-یادگیری بگنجانند (تو و همکاران، ۲۰۲۱)^۳.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف به ترتیب یک تحقیق آمیخته و کاربردی است. از ویژگی‌های روش آمیخته، گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو رویکرد کیفی و کمی به صورت غیرهم‌زمان است (آگروال و همکاران، ۲۰۲۰)^۴. پژوهش کاربردی به بررسی‌هایی اطلاق می‌شود که به دنبال ارائه راه‌حل عملی برای مسائل مربوط به یک فرد، گروه یا جامعه است (همیلتون و فیلی، ۲۰۱۹)^۵. ابزار جمع‌آوری داده‌های تحقیق، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته (دولچوسکی، ۲۰۲۲)^۶ با استادان دارای علم و تجربه در زمینه کارآفرینی و پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. دلیل انتخاب مصاحبه نیمه‌ساختاریافته فراهم بودن امکان تبادل نظر، دسترسی به باور مصاحبه‌شونده درباره موضوع پژوهش و هدایت بحث به اهداف پژوهش است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌باشد که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در این دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند. بر اساس گفته معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان (قره‌داغی، ۲۰۲۰) در این دانشگاه ۸۲۰ نفر به عنوان هیئت علمی مشغول به فعالیت هستند. روش نمونه‌گیری به کاررفته در مصاحبه، به صورت هدفمند و از نوع گلوله‌برفی است. نمونه‌گیری هدفمند به معنای انتخاب هدفدار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است (هالوای و ولز، ۲۰۱۰)^۷. نمونه‌گیری گلوله‌برفی یک روش غیراحتمالی است که برای شناسایی افراد متخصص در یک زمینه خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد (اونوگبوزی و کولینز، ۲۰۰۷)^۸. در این روش، ابتدا افرادی شناسایی می‌شوند و پس از دریافت اطلاعات، از آن‌ها خواسته می‌شود که فرد یا افراد دیگری را معرفی کنند (لیگتون و همکاران، ۲۰۲۱)^۹. در پژوهش حاضر استادان مصاحبه به گونه‌ای انتخاب شدند که تجربه و تخصص لازم در موضوع پژوهش را داشته باشند و از مشارکت‌کنندگان برای معرفی سایر اعضای هیئت علمی دارای اطلاعات استفاده شد. حجم نمونه آماری پژوهش حاضر با توجه به اشیاع نظری و تکرار اطلاعات تعیین گردید. نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت

¹ Márquez & Melero-Aguilar

² Ispir

³ To

⁴ Agarwal

⁵ Hamilton & Finley

⁶ Dolczewski

⁷ Holloway & Wheeler

⁸ Onwuegbuzie & Collins

⁹ Leighton

که در رابطه با مقوله‌های موردنظر، هیچ داده جدید و مرتبطی ظهور نیابد یا تدوین هیچ وظیفه و تکلیفی برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان ضروری به نظر نرسد. با توجه به معیار اشباع داده‌ها با ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان (با کد شناسایی M1 تا M15) مصاحبه به عمل آمد. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان.

ردیف	تحصیلات	سن	جنسیت	سابقه در حوزه آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی	سابقه در حوزه کارآفرینی	کد شناسایی
۱	دکتری علوم تربیتی گرایش برنامه‌ریزی درسی	۵۱	مرد	بله	بله	M1
۲	دکتری علوم اجتماعی گرایش جامعه‌شناسی فرهنگی	۵۴	زن	بله	خیر	M2
۳	دکتری فیزیک گرایش اپتیک و لیزر	۵۱	مرد	بله	بله	M3
۴	دکتری زبان انگلیسی	۴۷	مرد	بله	خیر	M4
۵	دکتری علوم تربیتی گرایش فلسفه تعلیم و تربیت	۵۶	زن	بله	بله	M5
۶	دکتری شیمی گرایش معدنی	۵۳	مرد	بله	بله	M6
۷	دکتری علوم تربیتی گرایش برنامه‌ریزی درسی	۵۳	زن	بله	خیر	M7
۸	دکتری علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی	۴۹	مرد	بله	بله	M8
۹	دکتری شیمی گرایش الکتروشیمی	۴۸	مرد	بله	بله	M9
۱۰	دکتری ریاضی گرایش ریاضی محض	۵۲	مرد	بله	خیر	M10
۱۱	دکتری علوم تربیتی گرایش روان‌شناسی تربیتی	۵۳	مرد	بله	خیر	M11
۱۲	دکتری زیست‌شناسی گرایش فیزیولوژی پزشکی	۴۷	زن	بله	خیر	M12
۱۳	دکتری علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی	۵۲	مرد	بله	خیر	M13
۱۴	دکتری علوم تربیتی گرایش روان‌شناسی تربیتی	۴۹	مرد	بله	خیر	M14
۱۵	دکتری شیمی گرایش آلی	۴۷	زن	بله	خیر	M15

با توجه به جدول ۲، ۱۰ نفر از افراد شرکت‌کننده در مصاحبه مرد و ۵ نفر زن هستند. تمام ۱۵ نفر شرکت‌کننده در مصاحبه، سابقه آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی دارند که ۶ نفر از آنها در حوزه کارآفرینی نیز فعال هستند. مصاحبه با بعضی از استادان در یک جلسه تکمیل نشد و با توجه به وقت آزاد آن‌ها، تعدادی از مصاحبه‌ها در ۲ تا ۳ جلسه انجام گرفت. به این ترتیب در کل، ۳۸ مصاحبه صورت گرفت.

روایی محتوایی سؤالات مصاحبه را چهار نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی که تجربه تدریس و کارآفرینی داشتند، تأیید کردند. برای افزایش دقت تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از روش کاوش به‌وسیله افراد مورد مطالعه (هاروی، ۲۰۱۵)^۱، پرسش از همکار (شارپ و ساندرز، ۲۰۱۹)^۲ و استفاده از یک ناظر بیرونی مسلط به پژوهش کیفی (بانرجی و ورکمن، ۲۰۱۶)^۳ استفاده شد. تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در کدگذاری باز از طریق مقایسه مستمر، کدهای مناسب در قالب مفهوم تعیین و به بخش‌های مختلف داده‌ها اختصاص یافت. در کدگذاری محوری با در نظر گرفتن ابعاد متفاوت کدهای باز تعیین‌شده،

^۱ Harvey^۲ Scharp & Sanders^۳ Banerji & Workman

پیوندهای مناسبی بین آنها ایجاد گردید. سرانجام مقوله‌ها با کدگذاری انتخابی پالایش شدند. برای بررسی پایایی نتایج استخراج‌شده، از توافق در همسانی کدگذاری بین دو مشارکت‌کننده استفاده شد. ضریب توافق با استفاده از آزمون هولستی محاسبه شد. ضریب پایایی برابر ۸۱ درصد به‌دست آمد. درصد پایایی هولستی به‌دست‌آمده بزرگ‌تر از ۶۰ است که نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول شواهد استخراج شده است.

روش نمونه‌گیری به‌کاررفته برای پرسش‌نامه، به‌صورت تصادفی است. تعداد نمونه مورد مطالعه برای پرسش‌نامه با استفاده از جدول (کرجسی و مورگان، ۱۹۷۰)^۱ تعیین گردید. برای این منظور ۲۷۵ پرسش‌نامه بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان توزیع شد که از بین آنها ۲۶۵ نسخه مناسب، مبنای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش قرار گرفت. چهار شاخص برجسته شامل جنسیت، سن، مرتبه علمی و سابقه فعالیت در دانشگاه از جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مد نظر بوده است. این شاخص‌ها به مطالعه‌کنندگان کمک می‌کند تا درک بهتری نسبت به افرادی که در معرض پاسخگویی قرار داشته‌اند، به‌دست بیاورند و همچنین کیفیت پاسخ‌ها را به لحاظ تنوع و مناسب بودن افراد انتخاب‌شده نشان می‌دهد. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری در این مرحله پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. توزیع جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه.

ابعاد جمعیت‌شناختی	متغیر جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۱۷	۴۴/۲
	مرد	۱۴۸	۵۵/۸
سن	کمتر از ۳۵ سال	۳	۱/۱
	۳۵ تا ۴۵ سال	۷۶	۲۸/۷
	۴۶ تا ۵۵ سال	۱۰۲	۳۸/۵
	بیشتر از ۵۵ سال	۸۴	۳۱/۷
مرتبه علمی	مربی	۲۴	۹/۱
	استادیار	۲۳۸	۸۹/۸
	دانشیار	۳	۱/۱
سابقه فعالیت در دانشگاه	کمتر از ۵ سال	۷۹	۲۹/۸
	بیشتر از ۵ سال	۱۸۶	۷۰/۲

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، بیشتر نمونه‌های تحقیق، مرد (۱۴۸ نفر)، دارای مرتبه علمی استادیار (۲۳۸ نفر) با بیشتر از ۵ سال سابقه فعالیت در دانشگاه (۱۸۶ نفر) و در محدوده سنی ۴۶ تا ۵۵ سال (۱۰۲ نفر) هستند. پرسش‌نامه محقق‌ساخته مشتمل بر تمامی وظایف و تکالیف شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان تنظیم شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۱ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) امتیاز) تا کاملاً موافق (۵ امتیاز) بود. سؤالات ۱ تا ۴ مؤلفه وظایف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی^۲ (شامل ۴ تکلیف)؛ سؤالات ۵ تا ۸ مؤلفه وظایف آموزشی^۳ (شامل ۴ تکلیف)؛ سؤالات ۹ تا ۱۳ مؤلفه وظایف پژوهشی^۴ (شامل ۵ تکلیف)؛

^۱ Krejcie & Morgan

^۲ Social duties

^۳ Educational duties

^۴ Research duties

سؤالات ۱۴ تا ۱۸ مؤلفه وظایف اجرایی^۱ (شامل ۵ تکلیف) و سؤالات ۱۹ تا ۲۱ مؤلفه توسعه فردی^۲ (شامل ۳ تکلیف) را مورد سنجش قرار می‌دهند. داده‌های پرسش‌نامه در نرم‌افزارهای IBM SPSS Statistics و LISREL تجزیه و تحلیل شدند. روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه با استفاده از نظرات گروه صاحب‌نظران بررسی و تأیید شد. گروه صاحب‌نظران شامل ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که در زمینه تدریس و کارآفرینی تخصص داشتند. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (α) محاسبه شد. مقادیر α محاسبه‌شده برای سؤالات پرسش‌نامه در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شماره، فراوانی، درصد فراوانی و ضریب آلفای سؤالات پرسش‌نامه.

مقدار α	درصد فراوانی سؤالات	فراوانی سؤالات	شماره سؤالات	وظیفه
۰/۸۶۵	۱۹/۱	۴	Q _۱ -Q _۴	فرهنگی، تربیتی و اجتماعی
۰/۷۶۶	۱۹/۱	۴	Q _۵ -Q _۸	آموزشی
۰/۷۸۶	۲۳/۸	۵	Q _۹ -Q _{۱۳}	پژوهشی
۰/۸۷۵	۲۳/۸	۵	Q _{۱۴} -Q _{۱۸}	اجرایی
۰/۷۹۲	۱۴/۲	۳	Q _{۱۹} -Q _{۲۱}	توسعه فردی
۰/۸۱۷	۱۰۰	۲۱	Q _۱ -Q _{۲۱}	کل

با توجه به جدول ۴، وظایف «پژوهشی» و «اجرایی» هر یک با ۵ سؤال بیشترین سؤالات پرسش‌نامه را به خود اختصاص داده بودند که نشان‌دهنده بیشتر بودن تکالیف شناسایی‌شده برای این دو وظیفه است. با توجه به جدول ۳، وظیفه «توسعه فردی» با ۳ سؤال، کمترین سؤالات پرسش‌نامه را به خود اختصاص داده است که نشان‌دهنده کمتر بودن تکالیف شناسایی‌شده برای این وظیفه است. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر ۰/۸۱۷ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده بزرگ‌تر از ۰/۷۰۰ است که گویای مطلوب بودن پایایی سؤالات پرسش‌نامه می‌باشد (کرونباخ و شاولسون، ۲۰۰۴).^۳

برای بررسی روایی پرسش‌نامه، از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره برده شد. شاخص KMO^۴ شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند و از این طریق مشخص می‌کند که آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهان و اساسی است یا خیر. آزمون بارتلت بررسی می‌کند که چه هنگام ماتریس همبستگی شناخته‌شده برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است. برای این بخش می‌توان به میزان معناداری آزمون (Sig) مراجعه کرد. چنانچه مقدار Sig آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی مدل عاملی مناسب است زیرا فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود. نتایج اجرای دو آزمون KMO و بارتلت برای پرسش‌نامه استفاده‌شده در جدول ۵ آورده شده است.

¹ Executive duties

² Personal development

³ Cronbach & Shavelson

⁴ Kaiser-Meyer-Olkin

جدول ۵. نتایج آزمون KMO و بارتلت پرسش‌نامه استفاده‌شده.

مقادیر آزمون	پارامترهای آزمون
۰/۸۳۴	KMO
۴۴۵/۲۷۱	χ^2
۲۱۰	df
۰/۰۰۰	Sig
۲/۱۲۰	Normalized $\chi^2 = \frac{\chi^2}{df}$

بارتلت

با توجه به جدول ۵ مقدار شاخص KMO محاسبه‌شده برای پرسش‌نامه، بالاتر از ۰/۶ است که نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن داده‌های مد نظر برای تحلیل عاملی است. به عبارتی می‌توان داده‌ها را با استفاده از نرم‌افزار LISREL تحلیل کرد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود میزان Sig در آزمون بارتلت صفر است بنابراین مدل عاملی تأیید می‌شود. مقدار χ^2 به‌هیچ‌وجه به‌دست‌آمده از آزمون بارتلت پرسش‌نامه بین ۳-۱ است که بیانگر مناسب بودن مدل عاملی می‌باشد.

اولویت‌بندی وظایف و تکالیف شناسایی‌شده با آزمون فریدمن در نرم‌افزار SPSS انجام شد. از آن جایی که این پژوهش به بررسی وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان از دیدگاه نمونه آماری پرداخته است و تکالیفی برای هر کدام از آنها تعیین شده است بنابراین رتبه‌بندی تکالیف هریک از وظایف در ابتدا به‌صورت جداگانه و سپس رتبه‌بندی وظایف پنج‌گانه صورت گرفت.

یافته‌ها

برای تعیین وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان، متن مصاحبه‌های انجام‌شده بررسی، تحلیل و طبقه‌بندی گردید. طبقه‌بندی بر اساس وظایف اعضای هیئت علمی که شرکت‌کنندگان در مصاحبه در گفته‌های خود به آنها اشاره کرده بودند، انجام شد. این کار منجر به شناسایی پنج مؤلفه کلیدی شامل وظایف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، وظایف آموزشی، وظایف پژوهشی، وظایف اجرایی و توسعه فردی برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان گردید. جدول ۶ خرده‌مؤلفه‌ها، مؤلفه‌های کلیدی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها به همراه کدهای شناسایی خرده‌مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶. خرده‌مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های کلیدی مربوط به کد انتخابی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها به همراه کد شناسایی خرده‌مؤلفه‌ها.

مؤلفه اصلی (کد انتخابی)	مؤلفه کلیدی (کد محوری)	کد شناسایی	خرده‌مؤلفه (کد باز)
توانمندسازی اعضای هیئت علمی	۱- وظایف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	M4	۱-۱- برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی و ترغیب به کارآفرینی
		M14، M13، M7، M4	۱-۲- برگزاری کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی در حوزه کارآفرینی
		M12، M3	۱-۳- انجام فعالیت‌های فرهنگی در حوزه کارآفرینی

مؤلفه کلیدی (کد محوری)	مقوله اصلی (کد انتخابی)	کد شناسایی	خرده‌مؤلفه (کد باز)
		M10, M1	۴-۱- ایجاد تشکل‌های دانشجویی به‌منظور ترویج فعالیت در حوزه کارآفرینی
		M11, M10, M9, M8, M7, M6, M2	۲-۱- شیوه تدریس
		M15, M14	۲-۲- شیوه ارزشیابی
۲- وظایف آموزشی		M9, M8, M7, M6, M5, M4, M3, M15, M14, M13, M12, M10	۳-۲- آموزش مهارت‌های مؤثر بر کارآفرینی
		M13, M11, M7, M3	۴-۲- راهنمایی و سرپرستی پروژه‌های کارشناسی با موضوع کارآفرینی
		M15, M12, M8, M6, M1	۳-۱- انتشار یافته‌های پژوهشی در حوزه‌های کارآفرینی
		M2	۳-۲- طراحی پروژه‌ها و خدمات کارآفرینانه به‌منظور رفع نیازهای جامعه
۳- وظایف پژوهشی		M15, M11, M6, M2	۳-۳- تولید محتوای آموزشی کارآفرینانه
		M14, M9	۴-۳- ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی در حوزه کارآفرینی
		M5	۳-۵- راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه کارشناسی ارشد با موضوع کارآفرینی
		M12, M10, M4	۴-۱- تأسیس مراکز رشد و شرکت‌های دانش‌بنیان
		M8, M5, M1	۴-۲- ایجاد واحدهای درسی با رویکرد ترویج کارآفرینی
۴- وظایف اجرایی		M13	۴-۳- ترسیم نقشه‌راه کارآفرینی
		M14	۴-۴- ایجاد ظرفیت فعال در جذب دانشجویان به حوزه‌های کارآفرینی
		M9, M2	۴-۵- برگزاری نمایشگاه آثار با موضوع کارآفرینی
		M1	۵-۱- ارتقای دانش حرفه‌ای در زمینه کارآفرینی
۵- توسعه فردی		M15, M13, M3	۵-۲- افزایش انگیزه درونی برای کارآفرینی
		M11	۵-۳- شرکت در جلسات آشنایی با نیازهای جامعه

با توجه به جدول ۶، اولین وظیفه شناسایی شده برای اعضای هیئت علمی، وظیفه «فرهنگی، تربیتی و اجتماعی» است. عضو هیئت علمی به عنوان یک فرد علاقه‌مند و متعهد به ارزش‌های دینی وظیفه دارد از فرصت‌های موجود در زمینه‌های مختلف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در راستای ترویج باورهای اعتقادی- ملی و رشد توانایی‌های خود و دانشجویان بهره‌گیرد. برنامه‌ریزی برای ترویج فرهنگ گفتگو، نقد روش‌مند، مباحثه‌ها و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی از جمله وظایف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی استادان است. به‌منظور اجرایی کردن بند ۳ ماده ۱ آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، استادان می‌توانند با به‌کارگیری ظرفیت‌های موجود در انجمن‌های علمی، کانون‌های فرهنگی- هنری و تشکل‌های اسلامی زمینه مشارکت و ترغیب دانشجویان به حضور فعال در صحنه‌های

مختلف علمی، فرهنگی و اجتماعی و گسترش زمینه ارتباط دانشگاهیان با نخبگان و صاحب‌نظران جامعه را فراهم سازند. دومین وظیفه شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی وظیفه آموزشی است. تدریس، بازنگری برنامه درسی، ارزشیابی، قبول مسئولیت استاد راهنما یا مشاور دانشجویان و شرکت در برنامه‌های آموزشی از جمله فعالیت‌های آموزشی یک عضو هیئت علمی است. سومین وظیفه شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی وظیفه پژوهشی است. فعالیت‌های پژوهشی شامل بررسی اولویت‌های پژوهشی، اجرای طرح‌های پژوهشی، ارائه مقاله در سمینارها و همایش‌های داخلی و خارجی، چاپ مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی، تألیف و ترجمه کتب علمی، اختراع و ابتکار جدید می‌باشد. در این ارتباط همکاری با مراکز و مؤسسات پژوهشی و صنایع داخلی و خارجی، ارائه طرح‌های مشترک و جذب منابع مالی از داخل و خارج دانشگاه باید مدنظر قرار گرفته شود. داوری مقالات، طرح‌ها و پایان‌نامه‌های پژوهشی و ویراستاری مجلات و کتب علمی از مقولات دیگر فعالیت‌های پژوهشی است. وظیفه اجرایی چهارمین وظیفه شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان است. با توجه به ساختار دانشگاه‌های کشور، پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی یکی از وظایف مهم اعضای هیئت علمی که توانایی این امر را دارند، می‌باشد. در این ارتباط قبول مسئولیت‌های مختلف در گروه‌های آموزشی و عضویت در شوراهای و کمیته‌های مختلف از اهم این وظایف می‌باشد. پنجمین وظیفه شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان توسعه فردی است. توسعه انگیزه کارآفرینی در بین دانشجویان بدون توجه به توسعه فردی اعضای هیئت علمی و تبدیل آنها از عناصر مستقل به عناصر مؤثر و ارتقای انگیزه، نشاط و نوآوری آنها امکان‌پذیر خواهد بود.

اعضای هیئت علمی برای هر وظیفه تعیین‌شده، ناگزیر به اجرای مجموعه تکالیفی هستند که حدود توانمندی آنها در قصد کارآفرینانه دانشجویان را معین می‌کند. پس از بررسی مجدد دسته‌بندی و کدگذاری شواهد استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، چهار تکلیف (A1-A4) برای وظیفه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، چهار تکلیف (B1-B4) برای وظیفه آموزشی، پنج تکلیف (C1-C5) برای وظیفه پژوهشی، پنج تکلیف (D1-D5) برای وظیفه اجرایی و سه تکلیف (E1-E3) برای توسعه فردی تعیین شد. به‌منظور بررسی اعتبار تکالیف تعیین‌شده، نتیجه یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به تمام ۱۵ نفر شرکت‌کننده در مصاحبه برگردانده شد و نظر اصلاحی آنان دریافت و اصلاحات لازم به عمل آمد. جدول ۷ تکالیف مشخص‌شده برای اجرای کامل وظایف پنج‌گانه اعضای هیئت علمی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. وظایف و تکالیف شناسایی‌شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان.

وظیفه	تکلیف			
	A4	A3	A2	A1
۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۰	ایجاد انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی و هنری در ارتباط با کارآفرینی	برنامه‌ریزی و انجام فعالیت فرهنگی برای ترویج کارآفرینی	برنامه‌ریزی و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی از طریق گفتگوهای روش‌مند	برپایی کارگاه‌های توانمندسازی به‌منظور ایجاد انگیزه در دانشجویان به حوزه‌های مختلف کارآفرینی
	B4	B3	B2	B1
	ترغیب دانشجویان به انجام پروژه و اقدام‌پژوهی مرتبط با کارآفرینی با هدف سوق دادن دانشگاه‌ها به سمت دانشگاه نسل سوم	ایجاد و ساماندهی زمینه مناسب برای تقویت حس خودباوری، خلاقیت، ریسک‌کردن، رهبری و مدیریت، اعتماد به نفس و نتیجه‌گرایی	انتخاب و اجرای شیوه‌های مناسب ارزشیابی در راستای ارائه پاسخ‌های خلاقانه و بالا بردن قدرت تفکر دانشجویان	به‌کارگیری روش‌های نوین تدریس در راستای ترغیب دانشجویان به ارائه ایده‌های خلاقانه
				۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۰

تکلیف					وظیفه
C5	C4	C3	C2	C1	
سوق دادن موضوعات پایان نامه‌های دانشجویی به کارآفرینی در ارتباط با نیاز جامعه	ایجاد زمینه مناسب برای بهره‌گیری از منابع مالی و تجهیزات پژوهشی	مشارکت در تولید محتوای آموزشی جذاب و خلاقانه با استفاده از فناوری‌های آموزشی و ارتباطی	طراحی و انجام پروژه‌های تحقیقاتی به‌منظور رفع نیازهای جامعه	مستندسازی فعالیت‌های پژوهشی و به اشتراک گذاشتن آنها	۱.۱
D5	D4	D3	D2	D1	
برپایی نمایشگاه‌های اشتغال‌زایی به‌منظور ایجاد انگیزه کارآفرینی در دانشجویان	ارائه ماهیت جذاب برای فعالیت‌های پژوهشی کارآفرینانه در حوزه‌های صنعت و آموزش	طراحی الگوی کسب‌وکار و ترسیم دورنمایی برای کارآفرینی دانشجویان	ایجاد و ساماندهی محتوای کارآفرینی به‌منظور آشنایی دانشجویان با مفاهیم کارآفرینی و بنگاه‌های اقتصادی	مشارکت فعال در فعالیت‌های کارآفرینی حرفه‌ای در جامعه از جمله شرکت‌های دانش‌بنیان و مراکز رشد	۱.۲
		E3	E2	E1	
		آگاهی از نیازهای در حال تغییر جامعه مرتبط با کارآفرینی	ایجاد انگیزه و علاقه درونی به کارآفرینی در حوزه‌های آموزش و صنعت	روزآمد کردن اطلاعات علمی در حوزه کارآفرینی	۱.۳

با شناسایی تکالیف برای هریک از وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان، برای پاسخ به اولین پرسش فرعی فرضیه زیر ارزیابی شد:

– فرضیه: میانگین امتیاز تکالیف شناسایی شده برای هریک از وظایف یکسان نیست.

H_0 = تفاوت معناداری بین میانگین امتیاز تکالیف شناسایی شده برای هریک از وظایف وجود ندارد.

H_1 = تفاوت معناداری بین میانگین امتیاز تکالیف شناسایی شده برای هریک از وظایف وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مطرح شده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. از آن جا که در پرسش‌نامه طراحی شده جواب پاسخ‌دهندگان، به عنوان متغیر وابسته، از نوع کمی و سؤالات مربوط به هر تکلیف، به‌عنوان متغیر مستقل، در سه یا بیشتر تکرار شده است، شرایط استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن فراهم است. برای این کار ابتدا میانگین امتیاز پاسخ‌دهندگان به هر تکلیف محاسبه شد. سپس از آزمون رتبه‌بندی فریدمن در نرم‌افزار SPSS با سطح معناداری ۹۵ درصد برای معنادار بودن اختلاف میانگین امتیازها استفاده شد. جدول ۸ آماره‌های توصیفی آزمون فریدمن برای تکالیف شناسایی شده را نشان می‌دهد.

جدول ۸. آماره‌های توصیفی اولویت‌بندی تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان.

وظیفه	تکلیف	N	df	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	رتبه	p-value
۱.۳ ۱.۲ ۱.۱	A1	۲۶۵	۳	۳/۵۲	۰/۲۱	۳/۲۶	۳/۸۵	۴	۰/۰۰۵
	A2			۳/۷۰	۰/۱۷	۳/۵۸	۴/۱۹	۳	۰/۰۲۳
	A3			۳/۸۱	۰/۲۰	۳/۷۷	۴/۳۲	۲	۰/۰۰۳
	A4			۴/۲۷	۰/۳۴	۴/۰۹	۴/۸۱	۱	۰/۰۰۸

وظیفه	تکلیف	N	df	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	رتبه	p-value
آموزشی	B1	۲۶۵	۳	۴/۶۵	۰/۱۰	۴/۵۰	۴/۷۴	۲	۰/۰۰۲
	B2			۴/۲۳	۰/۲۹	۳/۹۶	۴/۵۹	۳	۰/۰۰۷
	B3			۴/۷۸	۰/۱۳	۴/۵۹	۴/۸۷	۱	۰/۰۱۴
	B4			۴/۱۴	۰/۰۹	۴/۰۸	۴/۳۰	۴	۰/۰۰۵
پژوهشی	C1	۲۶۵	۴	۴/۰۸	۰/۲۲	۳/۸۴	۴/۳۵	۳	۰/۰۰۳
	C2			۴/۴۵	۰/۱۶	۴/۳۰	۴/۶۵	۲	۰/۰۴۷
	C3			۴/۶۶	۰/۰۸	۴/۵۷	۴/۸۱	۱	۰/۰۰۹
	C4			۳/۸۴	۰/۱۸	۳/۶۷	۴/۰۹	۴	۰/۰۰۳
	C5			۳/۶۵	۰/۱۳	۳/۵۹	۳/۸۸	۵	۰/۰۰۲
اجرایی	D1	۲۶۵	۴	۴/۳۴	۰/۰۷	۴/۲۴	۴/۴۶	۲	۰/۰۳۶
	D2			۴/۳۶	۰/۱۴	۴/۳۰	۴/۶۳	۱	۰/۰۰۵
	D3			۳/۸۰	۰/۲۰	۳/۷۲	۴/۱۷	۵	۰/۰۰۸
	D4			۳/۸۷	۰/۱۵	۳/۷۹	۴/۱۵	۴	۰/۰۱۱
	D5			۴/۱۳	۰/۲۱	۴/۰۳	۴/۵۱	۳	۰/۰۱۵
توسعه فردی	E1	۲۶۵	۳	۴/۰۷	۰/۱۴	۳/۸۴	۴/۲۲	۳	۰/۰۰۶
	E2			۴/۸۷	۰/۰۴	۴/۷۴	۴/۹۳	۱	۰/۰۰۴
	E3			۴/۵۵	۰/۱۱	۴/۳۷	۴/۶۴	۲	۰/۰۰۷

با توجه به جدول ۸، مقادیر p-value برای تمام تکالیف کوچک‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است یعنی فرض صفر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین تکالیف مشخص شده برای هر وظیفه، به لحاظ اهمیت، تفاوت معناداری وجود دارد و از دیدگاه پاسخ‌دهندگان این تکالیف از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. با توجه به میانگین امتیازات گزارش شده در جدول ۷، برای وظیفه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، تکلیف A4 بالاترین اولویت و تکلیف A1 پایین‌ترین اولویت را دارد. برای وظیفه آموزشی، تکالیف B3 و B4 به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را دارند. برای وظیفه پژوهشی بیشترین ارزش مربوط به تکلیف C3 و کمترین ارزش مربوط به تکلیف C5 است. برای وظیفه اجرایی تکلیف D2 بیشترین اهمیت و تکلیف D3 کمترین اهمیت را دارد. برای وظیفه توسعه فردی، تکالیف E2 و E1 به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین اولویت را دارند.

پس از اولویت‌بندی تکالیف شناسایی شده برای هر یک از وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان، برای پاسخ به پرسش فرعی دوم پژوهش فرضیه زیر ارزیابی شد:

– فرضیه: میانگین امتیاز هر یک از وظایف شناسایی شده یکسان نیست.

H_0 = تفاوت معناداری بین میانگین امتیاز وظایف شناسایی شده وجود ندارد.

H_1 = تفاوت معناداری بین میانگین امتیاز وظایف شناسایی شده وجود دارد.

برای بررسی فرضیه بالا ابتدا میانگین امتیاز هر وظیفه محاسبه شد. سپس با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اولویت هر یک از وظایف تعیین شد. جدول ۹ آماره‌های توصیفی آزمون فریدمن در نرم‌افزار SPSS برای وظایف شناسایی شده را نشان می‌دهد.

جدول ۹. آماره‌های توصیفی اولویت‌بندی وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کار آفرینانه دانشجویان.

وظیفه	N	df	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	رتبه	p-value
فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	۲۶۵	۴	۳/۸۳	۰/۷۲	۳/۲۶	۴/۸۱	۵	۰/۰۳۸
آموزشی			۴/۴۵	۰/۴۳	۳/۹۶	۴/۸۷	۲	۰/۰۱۳
پژوهشی			۴/۱۴	۰/۵۷	۳/۵۹	۴/۸۱	۳	۰/۰۲۲
علمی و اجرایی			۴/۱۰	۰/۳۹	۳/۷۲	۴/۶۳	۴	۰/۰۰۹
توسعه فردی			۴/۵۰	۰/۴۸	۳/۸۴	۴/۹۳	۱	۰/۰۱۷

با توجه به جدول ۹، مقادیر p-value برای تمام وظایف کوچک‌تر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، یعنی فرض صفر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین وظایف مشخص شده، به لحاظ اهمیت، تفاوت معناداری وجود دارد و از دیدگاه پاسخ‌دهندگان این وظایف از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. با توجه به میانگین امتیازات گزارش شده در جدول ۸، وظیفه توسعه فردی، بالاترین اولویت و وظیفه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، پایین‌ترین اولویت را دارد. به‌منظور تأیید الگو و اعتبارسنجی آن از شاخص‌های برازندگی در نرم‌افزار LISREL استفاده شد. شاخص‌های برازندگی، میزان همخوانی بین داده‌های تجربی و مدل مفهومی را نشان می‌دهند. قدرت ارتباط بین متغیرهای مکنون و قابل مشاهده توسط بار عاملی نشان داده می‌شود. مقدار بزرگ‌تر از ۰/۳ برای بار عاملی بیانگر همبستگی مثبت بین متغیرهای مکنون و قابل مشاهده است. پس از قابل قبول بودن همبستگی، برای معنادار بودن آن آماره T به کار گرفته می‌شود. در این پژوهش از شاخص‌های برازش مطلق شامل: کای دو^۱ (χ^2)، نیکویی برازش^۲ (GFI) و نیکویی برازش تعدیل شده^۳ (AGFI)؛ شاخص‌های برازش تطبیقی شامل: برازش هنجار نشده^۴ (NNFI)، برازش هنجار شده^۵ (NFI) و برازش فزاینده^۶ (IFI)؛ و شاخص‌های برازش مقتصد شامل: ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۷ (RMSEA) و کای دو بهنجار شده^۸ (χ^2/df) استفاده شد. نمودار ۱ بار عاملی بین متغیرهای مکنون و قابل مشاهده برای وظایف شناسایی شده برای اعضای هیئت علمی در دو حالت استاندارد و معناداری را نشان می‌دهد.

¹ Chi-Square

² Goodness of Fit Index

³ Adjusted Goodness of Fit Index

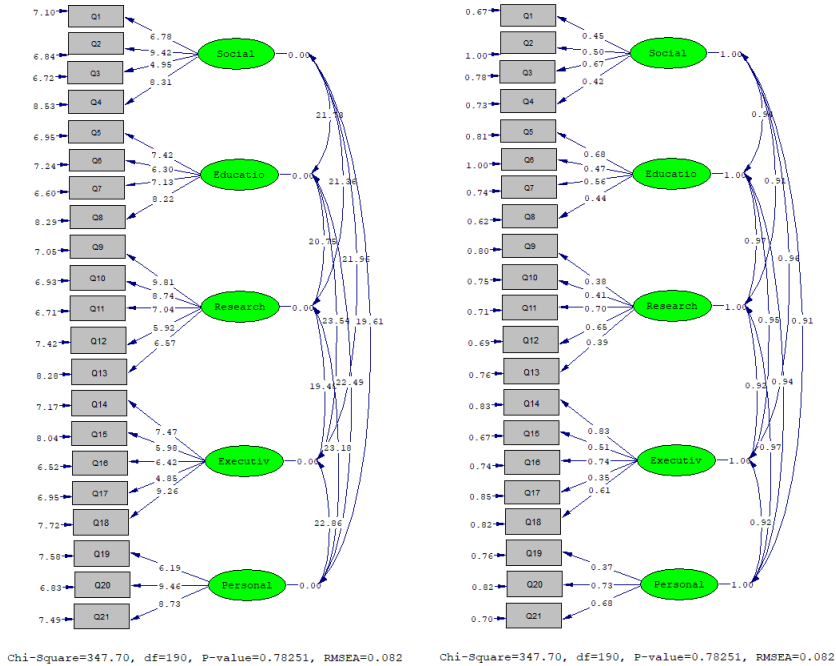
⁴ Non-Normed Fit Index

⁵ Normed Fit Index

⁶ Incremental Fit Index

⁷ Root Mean Square Error of Approximation

⁸ Normed Chi-Square



نمودار ۱. میزان بار عاملی وظایف اعضای هیئت علمی با استفاده از تحلیل عاملی در حالت (الف) استاندارد و (ب) معناداری.

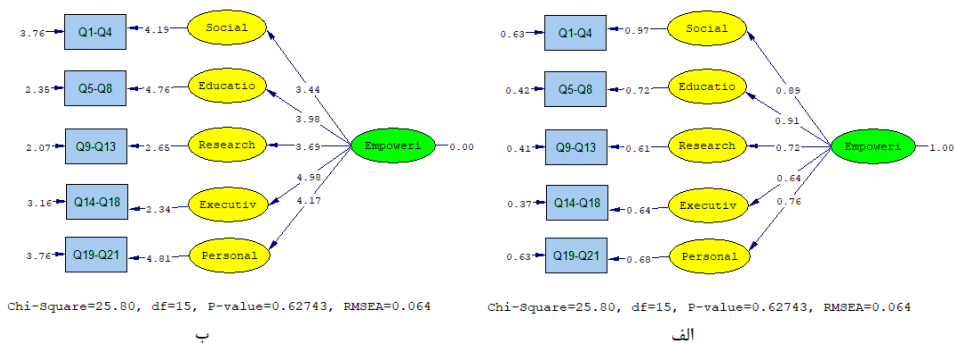
با توجه به نمودار ۱-الف، بار عاملی تمام عامل‌ها در حالت استاندارد بزرگ‌تر از $0/3$ است. پس همبستگی بین متغیرها قابل قبول است. نمودار ۱-ب آزمون معنادار بودن بین متغیرها را با سطح خطای $0/05$ نشان می‌دهد. با توجه به نمودار ۱-ب تمام مقادیر بارهای عاملی بزرگ‌تر از $1/96$ است که معنادار بودن رابطه بین متغیرها را تأیید می‌کند. نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه برای وظایف شناسایی‌شده اعضای هیئت علمی در جدول ۱۰ با ذکر مقادیر شاخص‌های برازندگی ارائه شده است.

جدول ۱۰. شاخص‌های برازندگی پرسش‌نامه برای وظایف شناسایی‌شده.

شاخص‌ها	نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه‌شده
برازش مطلق	χ^2	$>0/05$	$347/70$
	GFI	$>0/9$	$0/94$
	AGFI	$>0/9$	$0/96$
برازش تطبیقی	NNFI	$>0/9$	$0/95$
	NFI	$>0/9$	$0/92$
	IFI	$>0/9$	$0/89$
برازش مقتصد	RMSEA	$<0/1$	$0/082$
	χ^2/df	$1-3$	$1/83$

مقایسه بین مقادیر محاسبه شده با مقادیر قابل قبول، بیانگر تأیید مدل است.

برای بررسی مدل کلی و همبستگی بین متغیرها و معنادار بودن ارتباط آنها، تحلیل عاملی تأییدی در حالت استاندارد و معنادار انجام گرفت. نمودار ۲ مدل ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان به همراه بار عاملی بین متغیرهای مکنون و قابل مشاهده را نشان می‌دهد.



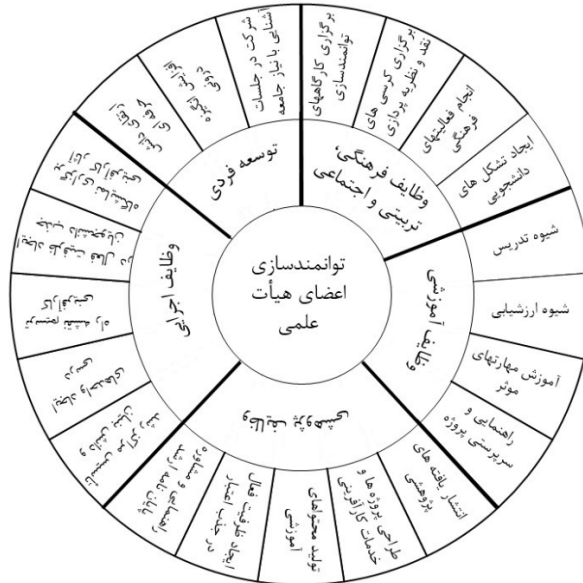
نمودار ۲. میزان بار عاملی ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی با استفاده از تحلیل عاملی در حالت (الف) استاندارد و (ب) معناداری.

با توجه به نمودار ۲-الف، بار عاملی تمام عامل‌ها در حالت استاندارد بزرگ‌تر از $0/3$ است. پس همبستگی بین متغیرها قابل قبول است. نمودار ۲-ب آزمون معنادار بودن بین متغیرها را با سطح خطای $0/05$ نشان می‌دهد. با توجه به نمودار ۲-ب تمام مقادیر بارهای عاملی بزرگ‌تر از $1/96$ است که معنادار بودن رابطه بین متغیرها را تأیید می‌کند. نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه برای ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی در جدول ۱۱ با ذکر مقادیر شاخص‌های برازندگی ارائه شده است.

جدول ۱۱. شاخص‌های برازندگی پرسش‌نامه برای ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی.

شاخص‌ها	نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده
	χ^2	$>0/05$	۲۵/۸
برازش مطلق	GFI	$>0/9$	۰/۹۷
	AGFI	$>0/9$	۰/۹۸
	NNFI	$>0/9$	۰/۹۵
برازش تطبیقی	NFI	$>0/9$	۰/۹۱
	IFI	$>0/9$	۰/۷۳
برازش مقتصد	RMSEA	$<0/1$	۰/۰۶۴
	χ^2/df	۱-۳	۱/۷۲

با توجه به مقادیر شاخص‌های برازندگی، دسته‌بندی وظایف و تکالیف شناسایی شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان مورد تأیید است. وظایف و تکالیف شناسایی شده در نیم‌رخ الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. نیم‌رخ الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان و اولویت‌بندی آنها است که با در نظر گرفتن فرضیه‌هایی که مبتنی بر پرسش‌های اصلی پژوهش بودند، آزمون‌های مرتبط انجام شد. بررسی‌ها منجر به شناسایی پنج وظیفه و بیست‌ویک تکلیف برای اعضای هیئت علمی گردید. وظایف شناسایی شده برای اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان شامل فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی و توسعه فردی بود. برخلاف (بنکدار و همکاران، ۲۰۱۶) که وظایف یک استاد شایسته را به سه دسته شامل شناختی، عاطفی و رفتاری تقسیم کرده‌اند، یافته این بخش از پژوهش با تقسیم‌بندی چهارگانه (مارگیوز و ملرو-آگیلار، ۲۰۲۲) شامل آموزش، توسعه فردی، پژوهش و تحقیق و مدیریت فعالیت‌های اجرایی، نزدیکی بیشتری دارد. در مجموع یافته‌های مربوط به وظایف فرهنگی، تربیتی و اجتماعی نشان داد علاوه بر رؤسا و مدیران دانشگاه، اعضای هیئت علمی نیز در ترویج انگیزه کارآفرینی در بین دانشجویان نقش دارند. از آن‌جا که در بعضی مواقع اعضای هیئت علمی عهده‌دار مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی در دانشگاه می‌شوند؛ این وظیفه به‌طور غیر مستقیم به اعضای هیئت علمی ارتباط پیدا می‌کند. به عقیده استادان شرکت‌کننده در مصاحبه، دانشگاه ملزم است برای ترقی و ترویج آموزش کارآفرینی بیندیشد و در راستای فعالیت‌های جانبی دانشگاه باید به سمت اصلاح برنامه‌های فرهنگی و سوق دادن آنها به سمت کارآفرینی باشد. در پژوهشی همسو (لی و رودز، ۲۰۰۴) از رهبری قوی به‌عنوان یک ویژگی استاد کارآفرین نام می‌برند.

یافته دیگر پژوهش به وظایف آموزشی برمی‌گردد که استادان برای پرورش انگیزه کارآفرینی در کلاس درس به عهده دارند. این وظیفه هم نقش روشی و هم نقش غایی برای استادان دارد. کلاس‌های درس دانشگاه به دلیل داشتن بیشترین زمان تعامل بین استاد و دانشجو، محل مناسبی برای ترغیب دانشجویان به کارآفرینی است. استادان در کلاس درس باید هم به نوعی مربی‌گری کنند و هم آموزش دهند. طبق نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها، سه عامل مرتبط با تدریس انگیزاننده کارآفرینی عبارتند از: استفاده از رویکردهای نوین آموزش، تبدیل مباحث نظری به موضوعات کاربردی و آماده‌سازی کلاس برای تفکر و بحث. یک استاد در کلاس درس باید به این نکته توجه داشته باشد که وجود تفاوت‌های

فردی در بین اشخاص سبب می‌شود انگیزه و توانایی‌های افراد در بروز رفتارهای انسانی از جمله کارآفرینی متفاوت باشد. به همین دلیل توسعه کارآفرینی مستلزم توجه به شیوه‌های مختلف ایجاد انگیزه در افرادی است که تصمیم به کارآفرینی می‌گیرند. در تعاملات آموزشی استادان با دانشجویان، تحریک انگیزه‌هایی از قبیل میل به کسب ثروت، توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی و تمایل به ساختن چیزهای نو سبب می‌شود که فرد در مسیر کارآفرین شدن قرار بگیرد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که از نگاه اعضای هیئت علمی وجود یک استاد آشنا با اصول و روش تدریس به‌تنهایی منجر به ایجاد انگیزه کارآفرینی در دانشجویان نمی‌شود بلکه وجود تعدادی ویژگی‌های شخصیتی در استاد می‌تواند در تمایل کارآفرینی دانشجویان مؤثر باشد. این ویژگی‌ها عبارت بودند از: توانایی پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان با مطرح کردن سؤالات و اگر در ارزشیابی، مهارت‌های رفتاری مانند برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان، رهبری و همکاری، به‌روز بودن دانش کارآفرینی و توانایی ایجاد خودباوری. به عقیده شرکت‌کنندگان در مصاحبه، استادان در کلاس‌های درس برای پرورش روحیه کارآفرینی در دانشجویان باید به تغییر روش‌های تدریس و شیوه‌های ارزشیابی بپردازند و با ارج نهادن به فعالیت دانشجویان انگیزه، مسئولیت‌پذیری و تلاش او برای رسیدن به هدف کارآفرینی را افزایش دهند. یافته دیگر در ارتباط با وظایف آموزشی استادان در قصد کارآفرینانه دانشجویان حکایت از استادی دارد که با مهارت‌های مؤثر بر کارآفرینی آشنا باشد و آنها را در کلاس درس به کار گیرد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده مهارت‌های مؤثر بر کارآفرینی به مهارت‌های قابل آموزش و پرورش برمی‌گردند که در میزان موفقیت شغلی و کارآفرین افراد مفید هستند. به عقیده تعدادی از اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در مصاحبه، استادان باید بتوانند با ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب در بروز مهارت‌هایی مانند خلاقیت، ریسک‌کردن، رهبری و مدیریت، آینده‌نگری، خودباوری و نتیجه‌گرایی در دانشجویان تأثیرگذار باشند و توانایی‌های بالقوه آنان را شناسایی کنند. توجه به پرورش مهارت‌های مؤثر بر کارآفرینی در حین تدریس این انگیزه را در دانشجویان به‌وجود می‌آورد که آنها می‌توانند به‌عنوان نیروی مولد برای خود و دیگران کار ایجاد کنند. مساعد نمودن فضای کلاس از طریق اجازه دادن و تشویق دانشجویان به اظهار نظر، استفاده از شیوه‌های تدریس تعاملی، پرورش اعتمادبه‌نفس، ایجاد خوش‌بینی و جرأت متفاوت بودن در دانشجویان، بررسی نیازهای ساختار آموزشی کشور، یادگیری از طریق عمل و خودراهبری در یادگیری از شیوه‌های آموزش مهارت‌های مؤثر بر کارآفرینی بودند که مصاحبه‌شوندگان به آنها اشاره داشتند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌هایی که فعالیت‌های آموزشی را از عوامل مؤثر در توسعه انگیزه کارآفرینی دانشگاهی می‌دانند همسوست (آقایی و همکاران، ۲۰۱۳؛ فرهادی امجد و همکاران، ۲۰۱۹؛ وانگ، ۲۰۲۱).

بر اساس دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی، رویارویی صحیح و اتخاذ تدابیر خاص مبتنی بر مطالعه و پژوهش برای علاقه‌مند کردن دانشجویان به کارآفرینی ضرورت دارد. به همین دلیل سومین التزام استادان به وظایف پژوهشی آنها بر می‌گردد. استادان شرکت‌کننده در مصاحبه معتقد بودند کارآفرینی چه در صنعت و چه در آموزش، دانشی پژوهش‌مدار است و می‌توان از طریق مطالعه و تحقیق بر روی جامعه به نیازهای آن پاسخ داد. هنگامی که فعالیت‌های پژوهشی استادان در زمینه کارآفرینی از لحاظ کمی و کیفی ارتقا پیدا کند و دانشجویان با دستاوردهای پژوهشی استادان خود آشنا شوند، با توجه به نقش الگودهی استادان برای تصمیم در مورد ایجاد کسب‌وکار جدید، انگیزه دانشجویان برای کارآفرینی افزایش می‌یابد. همسو با نتیجه پژوهش حاضر، (ولتبرگ و همکاران، ۲۰۲۱)^۱ نیز فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی را در قصد کارآفرینانه دانشجویان مؤثر دانسته‌اند.

یکی دیگر از وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان به حیطة اجرایی برمی‌گردد. گنجاندن سرفصل‌های مربوط به کارآفرینی در دروس مختلف، نوعی اجبار استادان برای ترغیب دانشجویان به کارآفرینی محسوب می‌شود و موجب اجماع کلی بر محتوای برنامه‌های آموزشی برای ترویج کارآفرینی می‌گردد. از این رو تدوین سرفصل‌های

¹ Woltenberg

مناسب برای ایجاد انگیزه و دستیابی به اهداف کارآفرینی، تأسیس مراکز رشد و شرکت‌های دانش‌بنیان و ایجاد ظرفیت فعال در جذب دانشجویان به کارآفرینی در حوزه‌های آموزش و صنعت بسیار حیاتی است که مسئولیت آن متوجه مدیران، برنامه‌ریزان آموزشی و همچنین اعضای هیئت علمی می‌باشد. به‌جز پژوهش (مارگیوز و ملرو-آگیلار، ۲۰۲۲) پژوهش دیگری که به وظیفه اجرایی استادان در ترغیب دانشجویان به کارآفرینی اشاره کرده باشد، یافت نشد.

یافته دیگر پژوهش به فعالیت‌هایی که منجر به توسعه فردی استادان می‌شود، بر می‌گردد. استادان آگاه و علاقه‌مند به کارآفرینی، جزو بنیادی‌ترین عامل‌های مؤثر در قصد کارآفرینانه دانشجویان هستند. بر پایه گفتگوهای انجام‌شده با اعضای هیئت علمی، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های دانش‌افزایی برای استادان به‌منظور آگاه کردن آنها با فعالیت‌های کارآفرینانه و شیوه‌های پرورش افراد کارآفرین می‌تواند به استادان در راستای تغییر ساختار فکری دانشجویان کمک کند. به عقیده چند تن از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، حضور استادان و اعضای هیئت علمی اثربخش در دانشگاه و توسعه مهارت‌ها و اندیشه کارآفرینی در آنان به دلیل اثری که در سطح دانش، نوع تفکر، گرایش و تمایل دانشجویان دارند، موجب تقویت انگیزه کارآفرینی دانشجویان می‌شود. بر اساس یافته‌های حاصل از اولویت‌بندی، وظایف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان به‌ترتیب اولویت عبارتند از:

- ۱- توسعه فردی که مهم‌ترین تکلیف در این وظیفه، ایجاد انگیزه و علاقه درونی به کارآفرینی در حوزه‌های آموزش و صنعت و کم‌اهمیت‌ترین تکلیف در این وظیفه، روزآمد کردن اطلاعات علمی در حوزه کارآفرینی است.
 - ۲- آموزشی که مهم‌ترین تکلیف در این وظیفه، به‌کارگیری روش‌های نوین تدریس در راستای ترغیب دانشجویان در ارائه ایده‌های خلاقانه و کم‌اهمیت‌ترین تکلیف در این وظیفه، ترغیب دانشجویان برای انجام پروژه و اقدام‌پژوهی مرتبط با کارآفرینی به‌منظور سوق دادن دانشگاه‌ها به سمت دانشگاه نسل سوم است.
 - ۳- پژوهشی که مهم‌ترین تکلیف در این وظیفه، مشارکت در تولید محتواهای آموزشی جذاب و خلاقانه با استفاده از فناوری‌های آموزشی و ارتباطی و کم‌اهمیت‌ترین تکلیف در این وظیفه، سوق دادن موضوعات پایان‌نامه‌های دانشجویی به کارآفرینی در ارتباط با نیاز جامعه است.
 - ۴- اجرایی که مهم‌ترین تکلیف در این وظیفه، ایجاد و ساماندهی محتوای کارآفرینی به‌منظور آشنایی دانشجویان با مفاهیم کارآفرینی و بنگاه‌های اقتصادی و کم‌اهمیت‌ترین تکلیف در این وظیفه، طراحی الگوی کسب‌وکار و ترسیم دورنمایی برای کارآفرینی دانشجویان است.
 - ۵- فرهنگی، تربیتی و اجتماعی که مهم‌ترین تکلیف در این وظیفه، ایجاد انجمن‌های علمی و کانون‌های فرهنگی و هنری در ارتباط با کارآفرینی و کم‌اهمیت‌ترین تکلیف در این وظیفه، برپایی کارگاه‌های توانمندسازی به‌منظور ایجاد آشنایی و انگیزه در دانشجویان به حوزه‌های مختلف کارآفرینی است.
- به‌جز وظیفه توسعه فردی که در پژوهش حاضر در رتبه اول قرار دارد اولویت‌بندی بقیه وظایف شناسایی‌شده در پژوهش حاضر با یافته (مارگیوز و ملرو-آگیلار، ۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در پژوهش مذکور، توسعه فردی در رتبه دوم و بعد از وظیفه آموزشی قرار گرفته است. با توجه به معنادار بودن رتبه‌بندی وظایف و تکالیف باید برنامه‌ریزی لازم برای توجه یا برگزاری دوره‌های بالندگی به‌ترتیب اهمیت، صورت پذیرد. نتایج شاخص‌های نیکویی برآزش پرسش‌نامه بیانگر تأیید مدل تجربی به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر است. با توجه به تأیید نتایج داده‌های حاصل از نرم‌افزار LISREL، برای وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در قصد کارآفرینانه دانشجویان، الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی استخراج شد. این الگو وظایف و تکالیف موردانتظار برای عملکرد برتر اعضای هیئت علمی برای ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد:
- اعضای هیئت علمی با شناخت وظایف و تکالیف خود در بالندگی حرفه‌ای خود اهتمام بورزند. الگوی توانمندسازی ارائه‌شده در این تحقیق می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای تدوین برنامه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی در مراکز آموزش عالی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

- اعضای هیئت علمی کارآفرین و برگزیده برای به اشتراک گذاری تجربه‌ها و راهکارهای عملی برای ترغیب دانشجویان به کارآفرینی تشویق شوند.
- رؤسا و مدیران دانشگاه‌ها، طراحان و تدوین رویه‌های اجرایی کارآمد و ایجاد سیستم‌های نظارتی قدرتمند برای توفیق در حسن انجام وظایف محول شده به اعضای هیئت علمی را مورد توجه قرار دهند. همچنین فراهم کردن سازوکار مناسب و توجه به مؤلفه‌های مهم محتوایی در وظایف تعریف شده، از الزامات دیگری است که باید به‌طور جدی مد نظر مجریان قرار گیرد.

سیاسگذاری

این مقاله برگرفته از نتایج طرح پژوهشی با شماره قرارداد ۱۴۰۳/۳۰۱/۲۱۰/۵۰۴۰۰/د مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۵ است که با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است.

References

- Agarwal, S., Lenka, U., Singh, K., Agrawal, V., & Agrawal, A. M. (2020). A qualitative approach towards crucial factors for sustainable development of women social entrepreneurship: Indian cases. *Journal of Cleaner Production*, 274, 123135. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123135>
- Aghaei, T., Teymornjad, K., & Akhavanhezaveh, F. (2013). A Study of University Entrepreneurship From the Perspectives of Faculty Members of Shahid Beheshti University. *Social Development & Welfare Planning*, 4(14), 183-208. <https://doi.org/10.22054/qjisd.2013.3306>
- Ahmadi, H., Hosseini, S. J. F., & Omidi Najafabadi, M. (2009). Identifying some factors related to promoting entrepreneurship among postgraduate students of Faculty of Agriculture and Natural Resources Islamic Azad University Science and Research Branch. *Educational Leadership & administration*, 3(3), 9-24. <http://sanad.iau.ir/en/Article/857279>
- Akrami, Z. (2022). The effectiveness of education with the STEM approach in the development of entrepreneurial thinking in chemistry students. *Chemistry Education Research and Practice*, 23(2), 475-485. <https://doi.org/10.1039/D2RP00011C>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Badri, E., Liaghatdar, M. J., Abedi, M. R., & Jafari, E. (2023). A Survey of Entrepreneurship Capabilities of Isfahan University Students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 12(2), 73-90. https://journal.irphe.ac.ir/article_702534.html?lang=en
- Bahri Kemshani, A., Zolfghari Zafrani, R., & Shahrakipor, H. (2019). A Conceptual Pattern for Assessing and Monitoring the Educational Performance of Technical and Professional Colleges with Emphasis on Human Resources. *Iranian Higher Education*, 11(2), 143-167. <http://ihej.ir/article-1-1336-en.html>
- Banerji, U., & Workman, P. (2016). Critical parameters in targeted drug development: the pharmacological audit trail. *Seminars in Oncology*, 43(4), 436-445. <https://doi.org/10.1053/j.seminoncol.2016.06.001>

- Bennett, R. (2006). Business lecturers' perceptions of the nature of entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 12(3), 165-188. <https://doi.org/10.1108/13552550610667440>
- Bonakdari, N., Mehran, G., Mahroozadeh, T., & Hashemi, S. A. (2016). Characteristics of Iranian Competent Professor: A Qualitative Research. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(27), 117-138. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2036.html?lang=en
- Cincera, J., Biberhofer, P., Binka, B., Boman, J., Mindt, L., & Rieckmann, M. (2018). Designing a sustainability-driven entrepreneurship curriculum as a social learning process: A case study from an international knowledge alliance project. *Journal of Cleaner Production*, 172, 4357-4366. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.05.051>
- Crecente-Romero, F., Giménez-Baldazo, M., & Rivera-Galicia, L. F. (2018). Can entrepreneurship channel overqualification in young university graduates in the European Union? *Journal of Business Research*, 89(1), 223-228. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.056>
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391-418. <https://doi.org/10.1177/0013164404266386>
- Dolczewski, M. (2022). Semi-structured interview for self-esteem regulation research. *Acta Psychologica*, 228, 103642. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103642>
- Farhadi Amjad, F., Molaei, R., Farzane, M., & Moradi, K. (2019). Take the role of Knowledge Creation in entrepreneurship among Entrepreneurship students of Tehran University. *Journal of Industry and University*, 8(27), 87-98. <http://rimag.ir/en/Article/105>
- Ghara Daghi, F. (2020, August 23). *What happened to the disorderly situation of Farhangian University's academic faculties / allocation of 400 quotas for academic faculty?* SNN. <https://snn.ir/fa/news/870603>
- Hadi, M. Y. A., Hassan, R., Razzaq, A. R. A., & Mustafa, M. Z. (2015). Application of Thinking Skills in Career: A Survey on Technical and Vocational Education Training (TVET) Qualification Semi-professional Job Duties. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1163-1170. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.155>
- Hamilton, A. B., & Finley, E. P. (2019). Qualitative methods in implementation research: An introduction. *Psychiatry Research*, 280, 112516. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112516>
- Harvey, L. (2015). Beyond member-checking: a dialogic approach to the research interview. *International Journal of Research & Method in Education*, 38(1), 23-38. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2014.914487>
- Holloway, I., & Wheeler, S. (2010). *Qualitative Research in Nursing and Healthcare* (3 ed.). John Wiley & Sons. <https://books.google.com/books?id=8AP3sCg1kdYC>
- Hosseini, S. A., Badizadeh, A., Hosseini, S. R., & Ghahremani, A. A. (2021). Identifying and Explaining the Dimensions of the Entrepreneurial University Affecting Students' Entrepreneurial Behaviour - A Case Study of Alborz Comprehensive University of Applied Sciences. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 17(Special Issue), 129-150. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.128455>
- Ispir, Ö., Elibil, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Education Today*, 79, 41-47. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.05.017>
- Javidaneh, P., Rezaee, B., Jafari, H., & Najafpour, H. (2016). Relationship between Dimension of Effective Lecturer and Entrepreneurial Motivation from the view of Agricultural

- Extension Education Students at Razi University, Iran. *Agricultural Education Administration Research*, 8(37), 63-72. <https://doi.org/10.22092/jaear.2016.106879>
- Judson, E., Ross, L., & Glassmeyer, K. (2019). How Research, Teaching, and Leadership Roles are Recommended to Male and Female Engineering Faculty Differently. *Research in Higher Education*, 60(7), 1025-1047. <https://doi.org/10.1007/s11162-018-09542-8>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lee, J. J., & Rhoads, R. A. (2004). Faculty Entrepreneurialism and the Challenge to Undergraduate Education at Research Universities. *Research in Higher Education*, 45(7), 739-760. <https://doi.org/10.1023/B:RIHE.0000044229.70457.ca>
- Leighton, K., Kardong-Edgren, S., Schneidereith, T., & Foisy-Doll, C. (2021). Using Social Media and Snowball Sampling as an Alternative Recruitment Strategy for Research. *Clinical Simulation in Nursing*, 55(1), 37-42. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.03.006>
- Maleki, M., Ziauddin, M., & Hadavinejad, M. T. (2020). Tudy of Knowledge-based Entrepreneurship within the Con-A SS tance Economy ceptual Framework of Resis. *Iranian Pattern of Progress*, 7(14), 313-339. https://www.ipoba.ir/article_115489.html?lang=en
- Mamat, N. J. Z., & Daniel, J. K. (2007). Statistical analyses on time complexity and rank consistency between singular value decomposition and the duality approach in AHP: A case study of faculty member selection. *Mathematical and Computer Modelling*, 46(7-8), 1099-1106. <https://doi.org/10.1016/j.mcm.2007.03.025>
- Marjaei, S. H., & Pouratashi, M. (2016). Implementation of Academic Entrepreneurship in Iranian Universities as an Issue. *Journal of Social Problems of Iran*, 7(2), 251-286. <https://doi.org/10.22059/ijsp.2016.63798>
- Márquez, C., & Melero-Aguilar, N. (2022). What are their thoughts about inclusion? Beliefs of faculty members about inclusive education. *Higher Education*, 83(4), 829-844. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00706-7>
- Miltiadou, M., & Savenye, W. C. (2003). Applying Social Cognitive Constructs of Motivation to Enhance Student Success in Online Distance Education. *Association for the Advancement of Computing in Education Review*, 11(1), 78-95. <https://www.learntechlib.org/primary/p/17795/>
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *Qualitative report*, 12(2), 281-316. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2007.1638>
- Otache, I., Edopkolor, J. E., & Kadiri, U. (2022). A serial mediation model of the relationship between entrepreneurial education, orientation, motivation and intentions. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100645. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100645>
- Pittaway, L., & Cope, J. (2007). Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal*, 25(5), 479-510. <https://doi.org/10.1177/0266242607080656>
- Samwel Mwasalwiba, E. (2010). Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators. *Education + Training*, 52(1), 20-47. <https://doi.org/10.1108/00400911011017663>

- Scharp, K. M., & Sanders, M. L. (2019). What is a theme? Teaching thematic analysis in qualitative communication research methods. *Communication Teacher*, 33(2), 117-121. <https://doi.org/10.1080/17404622.2018.1536794>
- Soares, G. G., Lélío da Silva Braga, V., Susana da Encarnação Marques, C., & Ratten, V. (2021). Corporate entrepreneurship education's impact on family business sustainability: A case study in Brazil. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100424. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100424>
- Statistical Centre of Iran. (2024). *The results of the labor force census plan - Spring 1403*. <https://amar.org.ir/statistical-information/statid/53993>
- Taghinezhad, P., Naderi, E., & Seif Naraghi, M. (2021). Exploring the Concept of Entrepreneurship in Higher Education: A Systematic Review of Research Articles in Entrepreneurship Education with Thematic Analysis Approach. *Technology of Education Journal* 15(3), 555-566. <https://doi.org/10.22061/tej.2020.6608.2426>
- Tan, M. (2011). Mathematics and science teachers' beliefs and practices regarding the teaching of language in content learning. *Language Teaching Research*, 15(3), 325-342. <https://doi.org/10.1177/1362168811401153>
- To, C. K. M., Castillo, A. C., Berenguer, K. J. U., & Chau, K. P. (2021). Riding on an entrepreneurial intention cycle? Explaining bidirectional spillover between volition and motivation. *Technological Forecasting and Social Change*, 173(1), 121116. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121116>
- Vican, S., Friedman, A., & Andreasen, R. (2020). Metrics, Money, and Managerialism: Faculty Experiences of Competing Logics in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, 91(1), 139-164. <https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1615332>
- Wang, Q. (2021). Higher education institutions and entrepreneurship in underserved communities. *Higher Education*, 81(6), 1273-1291. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00611-5>
- Webb, J. W. (2021). A system-level view of institutions: considerations for entrepreneurship and poverty. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 26(2), 2150010. <https://doi.org/10.1142/s1084946721500102>
- Woltenberg, L. N., Aulisio, M. C., & Taylor, S. A. (2021). Fostering an interprofessional learning community of scholars: A model for contemporary faculty development. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 23(5), 100390. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2020.100390>
- Yarmohammadzadeh, P., Mahdion, R., & Beikzadeh, S. (2021). Identifying the factors affecting the tendency of graduate professors and students to knowledge-based entrepreneurship from the perspective of experts. *Iranian Higher Education*, 12(4), 128-154. <http://ih.ej.ir/article-1-1440-en.html>
- Yen, S. H., Campbell, J. K., Irianto, A., & Fadilah, M. (2014). Social capital and organisational commitment at higher education institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 19(2), 1-21. https://www.researchgate.net/publication/281289015_Social_capital_and_organisational_commitment_at_higher_education_institutions
- Zahedi, M., Mahdavi Mazdeh, M., & Mohebbi Ashtiani, S. (2020). Evaluating the characteristic elements of entrepreneurship in students of Iranian University of Science and Technology (IUST). *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 17(3), 143-159. <https://doi.org/10.48301/kssa.2020.124667>
- Zhou, Y., & Zhou, H. (2022). Research on the Quality Evaluation of Innovation and Entrepreneurship Education of College Students Based on Extenics. *Procedia Computer Science*, 199(16), 605-612. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.074>