



The Role of Entrepreneurial University Empowerment on Students' Perceptions of the Facilities of Hormozgan Technical and Vocational University

Azadeh Aryana¹, Karamollah Daneshfard^{2*}, Parvaneh Gelard³

¹Management, Azad University, Qeshm International, Iran.

²Professor, Faculty of Management and Economics, Azad University, Research Sciences, Tehran, Iran.

³Associate Professor of Public Administration, Faculty of Management, Azad University, South Tehran Branch, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 10.17.2022

Revised: 06.28.2023

Accepted: 07.15.2023

Keyword:

Entrepreneurial University
Empowerment
Student Perception
Attracting Expert Students
Innovative Functions

*Corresponding Author:

Karamollah Daneshfard

Email:

karam.daneshfard@gmail.com

ABSTRACT

In the present era, the role and importance of technical and vocational universities in guiding careers and managing societies and making fundamental changes in line with the scientific and cultural development of the country seems more and more necessary, and therefore, to face the challenges of society, technical and vocational universities need to develop an educational approach based on entrepreneurship and create empowerment to respond to the needs of students and revise the educational processes to prepare students in line with the demands and economic and social changes. This study was conducted with the aim of investigating the role of empowerment of the entrepreneurial university on the perception of technical and vocational university students. The study method was descriptive-correlational based on the structural equation model and its statistical population included the managers and employees of Bandar Abbas Technical and Vocational University; the sample size was 235 participants. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, which was designed according to the statement of the problem and previous studies, whose validity and reliability were confirmed with the help of confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient. Data analysis in this study was carried out using Lisrel software. The findings of this study showed that the empowerment process of the entrepreneurial university was effective in students' perception of the university's facilities. Moreover, in this process, identifying and attracting students and paying attention to the quality of innovative functions had an impact.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Due to the revelation of the importance and role of entrepreneurs in recent decade, organizing special educational programs in various forms for the education and training of entrepreneurs in academic centers of different advanced and developing countries has been expanding. This critical situation has caused major reforms in the organization's strategic vision, business priorities, and revision of traditional models and even relatively contemporary models. In other words, the approaches and solutions of the past have lost their ability to face organizational challenges and the external environment. It is better to replace them with new approaches and perspectives. Therefore, one of the ways to respond to these factors of organizational change and transformation is organizational entrepreneurship. On the other hand, the change in society's expectations has led to the fact that today's customers want more than a simple product; they are interested in buying from companies that have consistent and consistent values with their own values. Universities, as an intermediate link in the supply of expert human resources, have a central role in supporting projects aligned with general social and environmental interests, but this responsibility is not lucid.

Methodology

The current research is considered as part of basic research; this research used mixed research methods for data collection to empower the technical and vocational university to apply the characteristics of entrepreneurial university. First, a qualitative method of content analysis was utilized to build the model using the approach of Corbin and Strauss. The statistical population of this research in the qualitative phase consisted of experts in the field of policy making, management, research and experts active in the field of empowerment and entrepreneurship of the technical and vocational university. In this research, purposeful judgmental sampling methods were used. Participants selected as the statistical sample were experts in the field of the research subject, and sampling continued until reaching theoretical saturation. In this research, 10 experts in the field of academic entrepreneurship were interviewed, who clarified all patterns, concepts, categories, features and dimensions related to the research model. In the qualitative part of this research, the interview tool was used to collect the opinions of experts in the field of empowerment and entrepreneurial characteristics. In the qualitative part of this research, to ensure validity, writing long detailed texts was used to provide the opportunity to review the written text of the interviews by the participants. The opinion of the participants on the final report were used in the final analysis. In the qualitative phase of this research, two methods were used to maintain the reliability of the tool: first, the interviews are recorded to ensure the accuracy of the ideas. Recorded interviews were transcribed and rechecked for accuracy. Second, the use of audio recording did not negate note-taking, and notes were also taken during the interviews.

Result and discussion

The analysis of the conducted interviews demonstrated that many experimental factors influenced the empowerment process of technical and vocational university based on entrepreneurial characteristics. Thus, the role of students and their functional duties were considered a highly effective factor for the empowerment of the technical and professional university. In the interviews, the interviewees repeatedly emphasized the factors of space and equipment provided by the university, responsiveness and companionship and empathy of the university with the students, their availability and patience and sobriety and the university's effort to serve the students. The interviewees believed that the university should welcome students upon admission to the university and attempt to aid them until the moment of graduation and even beyond. A suitable environment and atmosphere for studying and discussion between students and professors, good public relations and also observing discipline will provide a suitable image in the minds of students for studying at the university. The interviews illustrated that students considered human resources as a crucial and influential factor for studying and undertaking entrepreneurial activities.

Conclusion

Examining the interviews and extracting the initial and final codes demonstrated that the factors related to the empowerment approach in the Technical and Vocational University were identified as the background factors of the technical and vocational university empowerment process, implying that these factors are necessary for creating the empowerment of the technical and vocational university based on entrepreneurial characteristics. There should be no doubt that today's centralized universities are no longer the answer to new challenges. Universities need competent and capable students to be successful. The results of the interviews indicated that in to succeed and create a platform of competence, universities need to increase effective internal communication with students, provide them with the necessary training, motivate them and improve the internal structure of the university as their own, and the professors must first create positive thinking in the university and modify the teaching methods within themselves. If they can create capabilities among students, then they should have internal preparation to serve students. Expert and capable students, knowledgeable and motivated to achieve excellence in providing services are among the concepts desired by the researcher in this department. Long-term communication with students and reducing the gap and activating students means a strategy to retain and maintain students and thus empower them. Satisfying student needs, participating, cooperating and creating a profitable relationship with them, focusing on the continuation and continuity of services provided to them, and building trust between the university and students are possible with the existence of communication portals. Therefore, a university based on entrepreneurial characteristics is a necessity and a platform for the empowerment of the technical and vocational university.



نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه فنی و حرفه‌ای هرمزگان

آزاده آریانا^۱ ID، کرم‌اله دانش‌فرد^{۲*} ID، پروانه گلرد^۳ ID

- ۱- مدیریت، دانشگاه آزاد، بین‌الملل قشم، ایران.
- ۲- استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد، علوم تحقیقات، تهران، ایران.
- ۳- دانشیار رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد، واحد تهران جنوب، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۲۴

کلید واژگان:

دانشگاه کارآفرین

توانمندسازی

ادراک دانشجویان

جذب دانشجویان خبره

کارکردهای نوآورانه

***نویسنده مسئول:** کرم‌اله دانش‌فرد

پست الکترونیکی:

karam.daneshfar@gmail.com

در عصر حاضر نقش و اهمیت دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در هدایت شغلی و مدیریت جوامع و ایجاد تغییرات اساسی در راستای توسعه علمی و فرهنگی کشور بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد و از این‌رو به منظور مواجهه با چالش‌های جامعه، دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای نیاز به توسعه رویکرد آموزشی مبتنی بر کارآفرینی و ایجاد توانمندسازی برای پاسخگویی به نیاز دانشجویان و تجدید نظر در فرآیندهای آموزش به منظور آماده‌سازی دانشجویان در راستای تقاضاها و تغییرات اقتصادی و اجتماعی دارند. این مطالعه با هدف بررسی نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان دانشگاه فنی و حرفه‌ای انجام شد. روش مطالعه بصورت توصیفی-همبستگی با تکیه بر مدل معادلات ساختاری و جامعه آماری آن نیز مدیران و کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای بندرعباس بود و حجم نمونه ۲۳۵ نفر بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بوده که با توجه به بیان مسأله و مطالعات پیشین طراحی، که روایی و پایایی آن نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه با نرم‌افزار Lisrel انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که فرآیند توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه موثر بوده است. همچنین در این فرآیند، شناسایی و جذب دانشجویان خبره و توجه به کیفیت کارکردهای نوآورانه نیز تاثیر داشته است.



مقدمه

در عصر حاضر، جهان به سرعت در حال حرکت از اقتصاد صنعتی به اقتصاد دانش محور است و دانشگاه‌ها محور اصلی کلیه فعالیت‌های دانش بنیان از جمله تولید، توزیع، ارتقاء، تبدیل و بهره‌گیری از دانش‌های نوین هستند. ایفای چنین نقشی از سوی دانشگاه‌ها در کشورهای در حال توسعه نیازمند برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی است. در این راستا توانمندسازی دانشگاه^۱ به عنوان یک فرآیند هوشمند و یک برنامه هدفمند برای توسعه و استفاده از ظرفیت‌های دانشگاه در ابعاد و زمینه‌های مختلف فردی، گروهی و سازمانی به عنوان یک راهبرد کلیدی پیشنهاد گردیده است. به بیان (والاس و همکاران، ۲۰۱۱)^۲ توانمندسازی، فرآیند منظم و برنامه‌ریزی هدفمندی است که ظرفیت‌های بالقوه را به بالفعل تبدیل و زمینه رشد فردی، گروهی و توسعه سازمانی را منجر می‌گردد (ترکزاده و همکاران، ۲۰۱۷). در جوامع دانش محور کنونی، دانشگاه‌ها به طور فزاینده‌ای درگیر فعالیت‌های توسعه‌ای هستند که فراتر از آموزش و تحقیق است (آردیتو و همکاران، ۲۰۱۹)^۳. آموزش عالی در هر کشوری، یکی از عوامل موثر در تحقیق توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآزموده، تولید دانش، دانش پژوهی و ارائه خدمات تخصصی نقش مهمی در توسعه کشور دارد (میرجلیلی، ۲۰۱۹). بر این اساس دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شروع به توانمندسازی در فرآیندهای خودکرده‌اند و انواع مختلفی از فعالیت‌های آموزش کارآفرینی، را با حمایت یا عدم حمایت دولت در سطح محلی، منطقه‌ای یا حتی سطح جهانی، انجام می‌دهند (گوئررو و همکاران، ۲۰۱۶)^۴.

امروزه تغییر شرایط محیطی و رقابت بسیار پیچیده و مبهم بقای بلندمدت کشورها و سازمان‌ها را به خطر انداخته است. در بین کشورها در زمینه صنایع تولیدی، صنایع با فناوری در حال ظهور، نرخ بیکاری، کاهش نرخ رشد اقتصادی و... رقابت وجود دارد (آدرتش، ۲۰۱۷)^۵. تنها افراد خلاق و کارآفرین می‌توانند سازمان‌ها و جامعه را برای آینده آماده نمایند. جامعه کارآفرین در واقع جامعه‌ای است که کارآفرینی دانش بنیان در آن ظهور پیدا می‌کند و نقش بسیار مهمی در رشد ایجاد اشتغال و رقابت جهانی دارد (گوئررو و اوربانو، ۲۰۱۰)^۶. سیاست‌گذاران و اقتصاددانان نشان داده‌اند که کارآفرینی نقش مهمی در ارتقای رشد اقتصادی و نوآوری دارد. یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که سطح بالایی از کارآفرینی ممکن است، از طریق آموزش به دست آید. بر این اساس، برنامه‌های آموزش کارآفرینی توسعه سریع و جهانی را در آموزش عالی طی دهه‌های اخیر تجربه کرده‌اند (کوی و همکاران، ۲۰۲۱)^۷. به بیان (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲)^۸ آموزش کارآفرینی نوعی توانمندسازی برای افراد، مؤسسات، سازمان‌ها و جوامع می‌باشد. رابطه بین آموزش کارآفرینی و خلاقیت در بافت دانشگاه توجه گسترده محققان را در زمینه‌های مختلف از جمله حوزه آموزش، مدیریت، روانشناسی، فلسفه و... به خود جلب کرده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲)^۹.

خواست و نیاز جامعه، دولت و صنعت برای مشارکت هرچه بیشتر دانشگاه‌ها به عنوان تولیدکنندگان و ارائه دهندگان دانش در توسعه اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه‌ها را به سوی تغییری اجباری در راستای نوآوری و کارآفرینی سوق داده است. در عصر حاضر، دانشگاه‌ها به محرک‌های اصلی توسعه تبدیل شده‌اند. چالش بزرگی که به تازگی اکثر دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند این است که دیگر نباید برای ارائه آموزش و تولید علم تنها به تحقیقات و پژوهش متکی بوده بلکه باید نقش پیچیده از یک دانشگاه کارآفرین را بخوبی ایفا نمایند (اتزکویتز و همکاران، ۲۰۰۰)^۹. دانشگاه‌ها در تجارب مبتنی

¹ University Empowerment

² Wallace

³ Ardito

⁴ Guerrero

⁵ Audretsch

⁶ Guerrero & Urbano

⁷ Cui

⁸ Wang

⁹ Etzkowitz

بر دانشی که ارائه می‌دهند و همچنین توسعه سیستم اقتصادی منطقه‌ای و ملی نقش دارند، از این رو توانایی تعیین مسیر استراتژیک، تعهد به خدمت گرفتن دانش، به ویژه در منطقه محلی، توسعه قابلیت‌های داخلی برای انتقال فناوری و تجاری‌سازی تحقیقات و ایفای نقش مشترک با دولت و جامعه مدنی در ایجاد و اجرای یک استراتژی برای توسعه منطقه مبنی بر دانش، از چشم اندازهای دانشگاه کارآفرین است (اتزکویتز، ۲۰۰۴).^۱

(بوزوکی و ریچتر، ۲۰۱۶)^۲ معتقد می‌باشند فعالیت کارآفرینی از طریق استفاده و بهره‌برداری موثر از نیروی انسانی، سرمایه و فناوری بر رشد اقتصادی تاثیرگذار بوده است. در این میان نقش دانشگاه‌ها از یک نهاد صرفاً آموزشی به عنوان یکی از اساسی‌ترین و قوی‌ترین نهادهای تولید و انتقال دانش و فناوری دچار تحول شده است. این تغییر زمانی آغاز شد که (اتزکویتز، ۱۹۸۳)^۳ برای اولین بار مفهوم دانشگاه کارآفرین^۴ را معرفی کرد. در نتیجه، تحقیقات در مورد دانشگاه‌های کارآفرین به طور پیوسته در طول سال‌ها افزایش یافته است، به ویژه در زمینه‌های تجاری و مدیریت. این موضوع به موضوعات مرتبط با هم، مانند انتقال فناوری، مدیریت دانش، مدیریت عملکرد و توسعه منطقه‌ای نیز گسترش یافته است (فورلیانو و همکاران، ۲۰۲۱).^۵ بر این اساس موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌های کارآفرین جهت ایجاد توانمندی و تحول سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات علمی خود با فرصت‌ها و تهدیدات زیادی از جمله انتظارات فزاینده دانشجویان از کیفیت برنامه‌های آموزشی و علمی و ادراک آنان از امکانات دانشگاهی، مرتبط ساختن برنامه‌ها با تغییرات اجتماعی و اقتصادی حال حاضر جامعه، تحولات فناورانه، تغییر نیاز در نسل‌های دانشجویی، جذب و پرورش و نگهداری اعضای هیئت علمی و روش‌های تدریس کارآمد و خلاق و ... روبه‌رو می‌باشند، که اینگونه مسایل به چالش‌های اصلی در جوامع دانشگاهی بدل شده است (میرجلیلی، ۲۰۱۹). در این راستا، دانشگاه کارآفرین به نیروی انسانی توانمندی نیازمند است تا با تعامل نظام مند، دو عنصر نظام تولید و اشتراک دانش را در خود تضمین کند. تأکید بر گفتمان توانمندسازی به عنوان راهبردی نهادی سبب می‌شود که به توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده نگریسته شود که منابع انسانی دانشگاهی در پرتوی آن قادر خواهد بود به سمت کارآفرینی و ارزش آفرینی و دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم حرکت کند (رشیدی و همکاران، ۲۰۱۹). بدین ترتیب در برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی، توانمندسازی دانشگاه در اولویت قرار گرفته است، زیرا توانمندسازی به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها و برنامه‌های سازمانی، سهمیم ساختن گروه‌های خودگردان به تعیین سرنوشت حرفه‌ای‌شان، اعطای اختیار تصمیم‌گیری به زیردستان، ایجاد آزادی عمل بیشتر به نیروی انسانی، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها و تخصص در جهت اهداف سازمانی در نظر گرفته شده است (ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعدد نشان دادند که توسعه منابع انسانی منجر به توسعه سازمان‌ها و به تبع آن توسعه جوامع شده است. (منطقی و همکاران، ۲۰۱۶)، نشان دادند که توانمندسازی کارکنان به یکی از مهمترین و بزرگترین دغدغه‌های مدیران و سازمان‌ها تبدیل شده است و از این رو یکی از عوامل مرتبط با اثربخشی سازمانی توانمندسازی کارکنان است. (ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷) نشان دادند که توسعه و اعمال برنامه توانمندسازی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی با رویکرد راهبردی زمینه رشد و توسعه دانشگاه را فراهم می‌سازد. (آکپان و اتور، ۲۰۱۳)^۶ نشان دادند که مسئولان دانشگاه عموماً آگاه هستند که از چه روش‌های آموزشی می‌توان برای توسعه مهارت‌های کارآفرینی استفاده کرد، به طوری که درک مدرسان دانشگاه از آموزش کارآفرینی به عنوان یک استراتژی توانمندسازی برای خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی موثر واقع شده است. (بونکن و همکاران، ۲۰۲۰)^۷ توانمندسازی برای کارآفرینی و نوآوری در

¹ Etzkowitz

² Bozoki & Richter

³ Etzkowitz

⁴ Entrepreneurial university

⁵ Forliano

⁶ Akpan & Etor

⁷ Bouncken

اقتصاد دیجیتال امروزی ضروری دانستند. نتایج مطالعه (استینهارد و همکاران، ۲۰۱۷)^۱ حاکی از این بود که آموزش عالی برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت‌های بیشتر جهت گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباطات موثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرایند آموزش دانشگاهی، نیازمند توانمندسازی دانشگاه، جهت تحقق اهداف آموزشی و مورد نظر می باشد.

دانشجویان و دانش آموختگان همواره از کیفیت تدریس و ارزیابی و امکانات دانشگاهی، همچنین عدم امکان یادگیری مستقل و خلاقانه در دانشجویان و مشارکت نداشتن در فرآیندهای یادگیری و نبود صلاحیت‌های مرتبط با استانداردهای آموزش عالی ناراضی هستند. از آنجا که دانشجویان مستقیماً درگیر فرآیندهای آموزشی دانشگاه هستند، آگاهی از دیدگاه و ادراک آنان نسبت به کیفیت تدریس و اثربخشی آموزش تاثیر به سزایی دارد. بر این اساس یکی از اصولی ترین روش‌هایی که در بیشتر کشورها برای تعیین معیارهای توانمندی فرآیندهای آموزش و امکانات دانشگاهی مورد استفاده قرار می‌گیرند (کیدوری و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به مطالب بیان شده این مطالعه با هدف بررسی نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه فنی و حرفه‌ای بندرعباس انجام شده است.

مبانی نظری

کارآفرینی

کارآفرینی به معنی اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها، از طریق ایجاد کالاها و خدمات نوین است. و کارآفرینی به‌عنوان فرآیندی تعریف شده است که می‌تواند در همه سازمان‌ها، در هر اندازه و هر نوعی، محقق شود (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۱).

سه دلیل مهم توجه به موضوع کارآفرینی عبارتند از تولید ثروت، توسعه تکنولوژی و اشتغال مولد. در موارد زیادی این مفهوم را به اشتباه صرفاً معادل اشتغال زایی تعریف کرده‌اند. از اواخر دهه هفتاد در بسیاری از کشورهای پیشرفته به علت تغییر در ارزش‌ها و گرایش‌های جامعه و تغییرات جمعیت شناختی، موجی از کسب و کارهای کوچک و افراد خود اشتغال به وجود آمدند به گونه‌ای که این موضوع باعث شده است تا مقوله کارآفرینی از جنبه‌های متعدد و بوسيله رشته‌های مختلف علمی نظیر اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی و روانشناسی مورد مطالعه قرار گیرد (هیتون، ۲۰۰۵).^۲ اقتصاددانان نخستین کسانی بودند که در نظریه‌های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین و کارآفرینی پرداختند. (کوراتکو، ۲۰۰۵)^۳ کارآفرینی را فرآیند پویایی از تغییر بینش و بصیرت با ابتکار و نوآوری می‌داند. (هیربج و پیترز، ۲۰۰۲)^۴ کارآفرینی را فرایند خلق هر چیز نو و با ارزش، با صرف وقت و تلاش با فرض همراه داشتن خطرات مالی، روحی و اجتماعی و به دست آوردن پاداش‌های مالی و رضایت فردی و استقلالی که از آن ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند. (دراکر، ۱۹۸۵)^۵ کارآفرینی را به مفهوم جستجوی دائمی برای تغییر، واکنشی در برابر آن و بهره‌برداری از آن به‌عنوان یک فرصت بیان می‌کند؛ از طرف دیگر شومیتز، به عنوان کسی که برای نخستین بار این مقوله را در نظریات خود به صورت علمی بیان کرد، کار آفرینی را فرایند تقویت خلاق می‌داند (هزارجریبی، ۲۰۰۵).

آموزش کارآفرینی نوعی از آموزش است که توانایی تأثیرگذاری بر رشد و توسعه حرفه‌ای افراد، از طریق آموزش فنی و حرفه‌ای دارد. آموزش کارآفرینی جنبه‌ای از آموزش است که فرد را تجهیز می‌کند و ذهنیتی را در فرد ایجاد می‌کند

¹ Steinhardt

² Hayton

³ Kuratko

⁴ Hisrich & Peters

⁵ Drucker

تا با به کارگیری دانش و مهارت‌های کسب‌شده، ریسک جست‌وجو در چیز جدیدی را بپذیرد. این بدان معناست که آموزش کارآفرینی به افراد کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌های را برای تشویق کارآفرینی در محیط‌های مختلف فراهم کنند. آموزش کارآفرینی توانایی را در فرد ایجاد می‌کند که به دنبال فرصت‌های سرمایه‌گذاری در جامعه باشد و بتواند بر اساس فرصت‌های قابل شناسایی، بنگاهی را با موفقیت تأسیس و اداره کند (آکپان و اتور، ۲۰۱۳).

کارآفرینی استراتژیک

کارآفرینی استراتژیک به مفهوم انجام هم‌زمان فعالیت‌های کشف (ایجاد دانش و توانمندی جدید) و بهره‌برداری (بهره‌برداری از منابع و دانش کنونی سازمان) است که به‌طور فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت استراتژیک و کارآفرینی سازمانی مورد استفاده قرار گرفته می‌شود (طالبی و همکاران، ۲۰۱۹). استراتژی کارآفرینی استراتژی‌های هستند که سازمان‌ها را تشویق به ارتقای خلاقیت، نوآوری، تکینگی، ریسک‌پذیری و همچنین کارکنان را به تصمیم‌گیری و مسئولیت تشویق می‌کنند. استراتژی کارآفرینی شامل سیاست‌های زیر است (الوبیدین و الرواشده، ۲۰۲۰):^۱

- **تکینگی:** عبارت است از معرفی روش‌های جدید اعم از فناوریانه و یا روش‌های جدید ارائه خدمات و یا در مدیریت و ساختار سازمان به گونه‌ای متفاوت از سایرین.
- **شروع:** مشارکت در مشکلات، نیازها و تغییرات آتی و میزان ارائه خدمات، فناوری و فنون اداری است.
- **ریسک‌پذیری:** عبارت است از ریسک معرفی محصولات یا خدمات جدید با در نظر گرفتن ابهام و بلاتکلیفی موجود و همچنین جستجوی فرصت‌هایی که سازمان باید از آنها برای افزایش رقابت‌پذیری استفاده کند.

کارآفرینی سازمانی

از سازوکارهای مطلوب سازمان‌ها برای پاسخی سریع و مناسب به تغییر و تحولات روز افزون محیطی، ایجاد سازمان‌های کارآفرین است. سازمان‌های کارآفرین از طریق نهادینه سازی کارآفرینی در درون خود، موجبات اجرایی شدن ابعاد کارآفرینی سازمانی را فراهم می‌آورند (الوانی و همکاران، ۲۰۱۳). (پینچوت، ۱۹۸۵)^۲، اصلاح کارآفرینی سازمانی را بیان کردند و از آن زمان این واژه بطور گسترده‌ای در سازمان‌هایی که به دنبال کسب فرصت‌ها، کارهای جدید و تأکید بر ارائه خدمات و محصولات نوین بودند استفاده شده است. اگر به روند رو به پیشرفت توسعه جهانی توجه کنیم، آشکار است که با افزایش گسترش فناوری‌های نوین و جایگاه کارآفرینان به طور گسترده‌ای زیاد می‌شود، بر این اساس تداوم حیات و بقای سازمان‌های امروزی نیازمند بهره‌گیری بهینه از سرمایه انسانی فعال، بخصوص نحوه و کارآفرین می‌باشد و کارآفرینی به عنوان یکی از مولفه‌های رشد سازمان‌ها مطرح می‌باشد (ملاس و همکاران، ۲۰۱۲)^۳.

مکنزی^۴ و دیکامبو^۵ معتقدند که فعالیت کارآفرینانه سازمانی می‌تواند شامل توسعه محصول تا ایجاد یک فرآیند اثربخش باشد، جنیگ و یانگ^۶ کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرآیند توسعه محصولات جدید تعریف می‌کنند. کوارتکو، منتاگنو و هورنسبای^۷ کارآفرینی سازمانی را به‌عنوان ایجاد کسب و کارهای جدید در درون چهارچوب شرکت‌های مادر توصیف می‌نمایند. آریلا معتقد است که کارآفرینی سازمانی دارای سه بعد است که عبارتند از: نوآوری، توسعه محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید و ریسک‌پذیری (هادی‌زاده مقدم و رحیمی‌فیل‌آبادی، ۲۰۰۵). در این تعاریف برخی از

¹ Alobidyen & Al-Rawashdeh

² Pinchot

³ Melas

⁴ McKensy

⁵ Dicambo

⁶ Jennig & Young

⁷ Kuratko, Montagno & Hornsby

ویژگی‌هایی که برای سازمان کارآفرین در نظر گرفته شده اند، عبارتند از توفیق طلبی، خلاقیت، نوآوری، ریسک پذیری و اعتماد به نفس بالا (تقی‌زاده و همکاران، ۲۰۰۸). شاپیرو نیز کارآفرینی سازمانی را مفهومی چند بعدی می‌داند که فعالیت‌های سازمان را متوجه نوآوری محصول، نوآوری در فناوری، ریسک پذیری و پیشگامی می‌سازد (مدهوشی و بخشی، ۲۰۲۳). کارآفرینی منحصر به سازمان‌هایی با اندازه خاصی نیست و نیز مربوط به دوره خاصی از حیات سازمان نمی‌گردد، بلکه در یک محیط رقابتی، کارآفرینی یک جزء بسیار مهم برای موفقیت سازمان است. تفاوت کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی درون سازمانی در این است که کارآفرینی سازمانی شرایط و بستری را در سازمان فراهم می‌کند که اولاً همواره هر شخص یا گروهی که بخواهد فرآیند کارآفرینی درون سازمانی را طی کند بتواند آن را سریع، راحت و اثربخش به اجرا در آورد و ثانیاً، محرک، مشوق و آموزش دهنده افراد برای اجرای فعالیت‌های کارآفرینانه باشد (مدهوشی و بخشی، ۲۰۲۳). کارآفرینی سازمانی بر توانایی یک سازمان در یادگیری از طریق جست‌وجوی دانش‌های جدید و بهره‌گیری از دانش موجود مبتنی است. این فرآیندهای یادگیری بر سرمایه فکری سازمان وابسته است (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۱).

دانشگاه کارآفرین

در طی سدهٔ اخیر نیز با گسترش فناوری و تحولات شگرفی که در روند زندگی انسان در جوامع مختلف ایجاد شد، دانشگاه‌ها نیز مأموریت‌های نوینی را برای خود به منظور کمک به توسعهٔ جوامع تبیین نمودند که از آن جمله می‌توان به توسعهٔ پژوهش و پاسخ به سؤالات ذهن بشر در حیطه‌های مختلف اشاره کرد. و لیکن تمرکز بر این مأموریت با واقعیت‌های موجود در هزارهٔ سوم چندان منطبق نبوده و این امر مهم، دانشگاه‌ها را بر آن داشت تا از گذار پژوهش نیز عبور کرده و برای حیات خود در هزارهٔ سوم، مأموریت ویژه‌ای را متصور شوند که آن مأموریت، کارآفرینی و خلق ثروت دانش بنیان است. اگرچه چندین محقق در طول سال‌ها به مسائل مربوط به دانشگاه‌های کارآفرین پرداخته‌اند، دیدگاه مشترک در مورد این موضوع هنوز وجود ندارد. با این حال، صرف نظر از ماهیت عمومی یا خصوصی آن، به نظر می‌رسد محققان موافق هستند که اگر دانشگاهی بخواهد به سمت یک مدل کارآفرینی توسعه یابد، باید پنج ویژگی در نظر گرفته شود، اول، وجود ارتباطات متقابل با دولت‌ها، صنایع و جوامع، دوم، وجود جریان‌های درآمدی مختلف، که دانشگاه را تا حدی یا کاملاً از بودجه عمومی مستقل می‌کند. سوم، مشارکت دانشجویان و اساتید در برخی از فعالیت‌های کارآفرینانه، مانند آموزش کارآفرینی یا فعالیت‌های انتقال فناوری؛ چهارم، ایجاد استارت‌آپ‌های دانشگاهی که با اجرای استراتژی‌های موردی و توسعه ساختارهای خاص حمایت می‌شوند. و پنجم، انطباق ساختار سازمانی دانشگاه برای اجرای چنین تغییراتی (سکوندو و همکاران، ۲۰۲۰)^۱. محققان دریافته‌اند که سهم دانشگاه‌ها در پیشرفت اجتماعی و اقتصادی نباید به سرمایه‌گذاری دانش محدود شود (اتزکوویتز، ۲۰۰۴) زیرا دانشگاه‌ها می‌توانند به عنوان عوامل محلی برای تحریک سرمایه کارآفرینی عمل کنند (آدرتش، ۲۰۱۷) با ترویج تفکر، اقدامات و نهادهای کارآفرینانه از این رو، دانشگاه‌های کارآفرین باید به‌عنوان عوامل تحول آفرین در نظر گرفته شوند که توانایی‌های کارآفرینی را تقویت می‌کنند، تغییرات اکوسیستم را هدایت می‌کنند و منابع طبیعی یا مالی را در یک محیط معین تسریع می‌کنند (گوئررو و همکاران، ۲۰۱۶). مهمترین ویژگی‌های دانشگاه نسل سه یا همان دانشگاه‌های کارآفرین عبارتند از: بهره‌برداری از دانش، جذب بهترین دانشجویان، دانشجویان و قراردادهای پژوهشی با بخش صنعت، همکاری شبکه‌ای با صنعت، بخش تحقیق و توسعه بخش خصوصی، سرمایه‌گذاران، ارائه دهنده‌گان خدمات حرفه‌ای و دیگر دانشگاه‌ها. در این دانشگاه‌ها پژوهش به صورت عظیمی فرارشته‌ای یا میان رشته‌ای است. این دانشگاه‌ها، سازمان‌های چند فرهنگی هستند که در یک قالب بین‌المللی عمل می‌کنند.

¹ Secundo

توانمندسازی دانشگاه

توانمندسازی، سازه‌ای چند بعدی، چند سطحی و چند عنصری است که متشکل از رویکردهای عملی و کارکردها و فرآیندهای اقدام اجتماعی است چون با وجود سایر افراد رخ می‌دهد و در قالب پیامدهای فردی و جمعی قابل درک است. توانمندسازی در چارچوب‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و روانشناختی معانی متفاوتی می‌یابد (کاراسکو و همکاران، ۲۰۱۶)^۱. اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. (گوو، ۱۹۷۱)^۲ به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندسازی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ (گاندرز) توانمندسازی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم‌سازی کرد، ادبیات توانمندسازی تا کنون دگرگونی‌های زیادی به خود دیده است تا اینکه بالاخره (لی، ۲۰۰۱)^۳ توانمندسازی را زمینه برای افزایش دیالوگ‌ها، تفکر انتقادی، فعالیت در گردهمایی کوچک می‌داند و اشاره می‌کند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی که جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندسازی هستند. توانمندسازی از سال ۱۹۹۰ رواج یافت. از نظر (والاس و همکاران، ۲۰۱۱) توانمندسازی فرآیند منظم و برنامه‌ریزی هدفمندی می‌باشد که ظرفیت‌های بالقوه را به ظرفیت‌های بالفعل مبدل نموده و امکان رشد فردی، رشد جمعی و توسعه را با ایجاد باور، تقویت دانش و مهارت افراد از طریق اختیار و آزادی عمل، حس مفید بودن و تاثیرگذاری، شایستگی و اعتماد در اختیار سازمان قرار می‌دهد. از دیدگاه (چیانگ و هسیه، ۲۰۱۲)^۴، به طور کل مفهوم توانمندسازی اشاره به آماده سازی نیروی انسانی با میزان بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیمات سازمانی دارد و به تفویض اختیار باز می‌گردد، این مفهوم در مقابل تکنیک‌های مدیریت سنتی قرار داشته که جهت کنترل به سلسله مراتب متکی بوده است (میرجلیلی، ۲۰۱۹). در رابطه با سیر تاریخی توسعه نظریات توانمندسازی (کورتز، ۲۰۲۳)^۵ از دو نوع توانمندسازی به این شرح نام می‌برد. اولین نوع توانمندسازی روان سیاسی است که باعث افزایش عزت نفس و احترام به خود شده و نتایج آن در رفتار با دیگران جلوه پیدا می‌کند، به عبارت دیگر توانمندسازی مستلزم اعتماد به توقعات و مهمتر از آن توقع کارکنان در مورد یک تغییر واقعی در رفتار است. نوع دوم توانمندسازی روان نمادین است که علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان باعث تغییر در مجموعه‌ای از پدیده‌های غیر قابل تغییر می‌شود. در دهه ۹۰ توانمندسازی کارکنان جایگزین واژه دخالت یا درگیر کردن کارکنان در کار شد (بونکن و همکاران، ۲۰۲۰). فرآیند توانمندسازی در سه مرحله انجام می‌شود (ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷):

- **الف) تسهیم اطلاعات:** یعنی اطلاعات لازم به آسانی در اختیار کارکنان قرار گیرد. دسترسی به اطلاعات باعث اعتماد به نفس و آگاهی آنان از وضعیت فعلی سازمان شده و موجب تحکیم فرهنگ اعتماد و همدلی می‌شود. کارکنان اگر اطلاعات کافی نداشته باشند قادر به تصمیم‌گیری صحیح نیستند. دسترسی کارکنان به اطلاعات باعث حس تعلق، بهبود عملکرد و احساس مسئولیت کارکنان می‌شود. اطلاعات، خون حیات توانمندسازی است.
- **ب) استقلال کاری یا خودمختاری:** باید در چارچوب مرزهای مشخص باشد تا از اتلاف انرژی بیهوده جلوگیری کند.

¹ Carrasco

² Gove

³ Lee

⁴ Chiang & Hsieh

⁵ Kortzer

– **ت) جایگزین جایگاه سلسله مراتب سازمانی سنتی با گروه‌های خودگردان:** گروه‌های خودگردان شامل کارکنانی است که مسئولیت کامل اجرای یک کار یا تولید محصولی را از ابتدا تا انتها بر عهده داشته و مسئولیت میان آنان تقسیم می‌شود. این گروه‌ها از طریق گذراندن دوره‌های آموزشی قادرند مهارت‌های لازم را کسب و در حین کار وابستگی کمتری به مدیران و سرپرستان احساس کنند.

دانشگاه به عنوان یکی سیستم اجماعی پویا نیازمند آن است که در سطوح سازمانی آن به توانمندسازی توجه گردد، به این جهت که توانمندسازی سازمانی به عنوان یک فرآیند و نتیجه روابط اجتماعی و جوی ابزاری می‌باشد که اهداف کارکنان، دانشگاه و دانشجویان را در یک راستا قرار می‌دهد.

پیشینه مطالعاتی

(بونکن و همکاران، ۲۰۲۰) به بررسی توانمندسازی برای کارآفرینی و نوآوری در اقتصاد دیجیتال و اشتراکی پرداخته‌اند، نتایج حاکی از این بود که توانمندسازی برای ایجاد کارآفرینی و نوآوری در عصر امروزی بسیار حیاتی می‌باشد. در یک مطالعه ای به بررسی نقش دانشگاه در توسعه پایدار: فعال کردن کارآفرینی در دانشجویان پرداخته شده است. این مطالعه به دانشگاه‌های کارآفرینی کمک می‌کند تا ابتدا با معرفی دانشگاه‌ها به عنوان محرک‌های تغییر پایدار از طریق آموزش و دسترسی، به جای فعالیت‌های تجاری‌سازی سنتی و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، خطرات و ارزش ایجاد فضای جداگانه ای برای مفاهیم جدید جهت توسعه پایدار را قبل از بازگشت این مفاهیم به محل اصلی را درک نمایند. (آکپان و اتور، ۲۰۱۳) نشان دادند آموزش عالی برای برخورداری از کیفیت بهتر، نیازمند توانمندسازی دانشگاه، جهت تحقق اهداف آموزشی و مورد نظر می‌باشد. (آکپان و اتور، ۲۰۱۳) مطالعه‌ای با هدف کشف درک اساتید از ارتباط آموزش کارآفرینی با خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان و انواع مهارت‌های کارآفرینی که دانشجویان باید برای توانمندسازی آنها برای ایجاد شغل و محدودیت‌های تدریس موثر دوره های کارآفرینی در دانشگاه‌های نیجریه انجام دادند. نتایج مطالعه نشان داد که مسئولان و دانشجویان درک مثبتی از ارتباط آموزش کارآفرینی به عنوان یک استراتژی توانمندسازی برای خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان دارند. (رنجبر و زارعی‌متین، ۲۰۱۶) در مطالعه‌ای نشان داد که یکی از مأموریت‌ها و اهداف مهمی که باید در دانشگاه تقویت و نهادینه شود و خود را در ساختار شیوه مدیریت و چگونگی انجام پژوهش‌ها و آموزش‌ها به طور کلی فرهنگ سازمانی در دانشگاه متبلور سازد کارآفرینی است. (ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷) در یک مطالعه موردی کیفی به تدوین چارچوبی برای توانمندسازی دانشگاه با استفاده از روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین پرداختند. براین مبنای شبکه مضامین توانمندسازی دانشگاه بامیان مشتمل بر ۵۶ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان‌دهنده و یک مضمون فراگیر صورت‌بندی گردید. نتیجه این مطالعه نشان داد که توسعه و اعمال برنامه توانمندسازی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی با رویکرد راهبردی زمینه رشد و توسعه دانشگاه بامیان را فراهم می‌سازد.

در این مطالعه فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- فرآیند توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد.
- شناسایی و جذب دانشجویان خیره بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد.
- کیفیت کارکردهای نوآورانه دانشگاه بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد.

روش‌شناسی

با توجه به این که این مطالعه با هدف بررسی نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه فنی و حرفه‌ای بندرعباس انجام شده است، این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش (نوع) توصیفی-

همبستگی بر پایه مدل معادلات ساختاری^۱ می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای است به تعداد ۵۴۰ نفر بوده است که تعداد نمونه آماری مورد نیاز بر مبنای فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود محاسبه گردید. برای تعیین نمونه مورد نظر از فرمول فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شده است. حجم نمونه با استفاده از رابطه زیر تعداد ۲۲۵ نفر محاسبه شد. جهت افزایش اعتبار تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان تعداد ۲۳۵ پرسشنامه برگشت داده شده و مبنای تحلیل آماری واقع گردید.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot d^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2}$$

روش جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه بصورت پیمایشی و ابزار گردآوری آن پرسشنامه بوده است. ساختار پرسشنامه شامل دو بخش (عمومی و تخصصی) بوده است که در بخش عمومی پرسش‌هایی در مورد عوامل جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه از جمله جنسیت، سن، تاهل، میزان تحصیلات و سابقه خدمت کارکنان بیان شده است. بخش تخصصی پرسشنامه شامل ۲۷ گویه است که برای تهیه آن با توجه به این موضوع که پرسشنامه مینا وجود نداشت، ابتدا مبانی نظری مربوط به متغیرهای وابسته و مستقل مطالعه و بررسی گردید و سپس با توجه به بیان مساله و مطالعات پیشین طراحی گردید که در این پرسشنامه، ۲۱ گویه در مورد شرایط علی فرآیند توانمندسازی دانشگاه کارآفرین می‌باشد. همچنین ۶ گویه نیز ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه را مورد سنجش قرار داده است.

برای این پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم-مخالفم-نظری ندارم-موافقم-کاملاً موافقم) استفاده شده است. همچنین برای ارزیابی میزان پایایی پرسشنامه از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد. در این روش پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوال‌ها پرسشنامه و واریانس کل محاسبه گردد. فرمول ذیل روش محاسبه این مقدار را مشخص می‌نماید. این ضریب همیشه بین صفر و یک است. هرچه مقدار این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی پرسشنامه بیشتر خواهد بود. مقدار ضریب کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۷۵ می‌شود که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مطالعه جهت بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی جامعه آماری مورد مطالعه از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و درصد فراوانی با نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. به منظور تحلیل داده‌های این مطالعه از روش‌های تحلیلی گوناگونی استفاده گردیده است. ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در ادامه جهت بررسی فرضیه‌های مطالعه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار LISREL جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: آمار ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه نمونه در جدول (۶) نشان داده شده است:

¹ Structural Equation Modeling (SEM)

جدول ۱. توصیف جمعیت‌شناختی پاسخگویان.

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۲۱
	زن	۱۴
سن	کمتر از ۲۵ سال	۲
	۲۶-۳۵ سال	۱۱۲
	۳۶-۴۵ سال	۸۹
	بیش از ۴۵ سال	۳۲
میزان تحصیلات	لیسانس	۱۶۲
	فوق لیسانس	۵۸
	دکتری	۱۵
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۴
	۵ تا ۱۰ سال	۸۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۸۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۳۴
وضعیت تاهل	مجرد	۵۶
	متاهل	۱۷۹

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های این مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق.

متغیر	آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف z	سطح معناداری
توسعه ذهنی	۱/۰۸۵	۰/۱۸۹
توانمندسازی	۱/۴۹۷	۰/۰۷
قابلیت	۱/۰۵	۰/۰۹۹
ذهن‌گرایی خلاق	۱/۹۵	۲/۵۴
کیفیت خدمات	۰/۹۷	۱/۵۵
ارزش‌های کاری	۱/۰۲	۰/۰۵۹
فرهنگ کارآفرینی	۰/۸۸	۰/۰۸
ارزش‌آفرینی	۱/۱۳	۱/۰۱۲

با توجه به نتایج جدول (۲) همان‌طور که ملاحظه می‌شود برای کلیه متغیرها سطوح معنی‌داری متغیرهای مطالعه از مقدار خطای آزمون یعنی ۰/۰۵ بیشتر است، پس فرض نرمال بودن میانگین نمره متغیرهای مطالعه در سطح خطای ۰/۰۵ تایید می‌شود. بنابراین با اثبات نرمال بودن، جهت آزمون‌های میانگین از آزمون‌های پارامتریک بهره می‌جوییم. همچنین از نرم‌افزار Lisrel برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

ارزیابی مدل ساختاری: برای ارزیابی مدل‌ها در معادلات ساختاری چندین شاخص برازندگی وجود دارد که موارد استفاده شده در این مطالعه عبارتند از: ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب، شاخص نیکویی برازش، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده. نتایج شاخص‌های فوق در جدول (۳) آمده است.

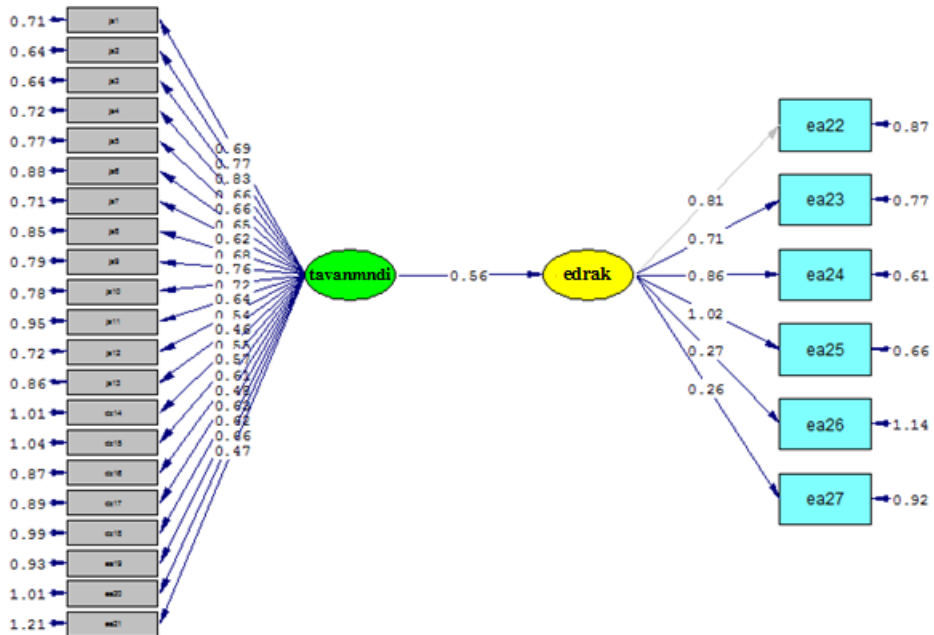
جدول ۳. شاخص‌های نیکوئی برازندگی مدل.

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
χ^2/df	حدود ۳	۰/۰۰۰	برازش مدل مناسب است
P_Value	بیشتر از ۰/۰۵	۱/۰۰۰	برازش مدل مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش مدل مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۰۰	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مدل مناسب است

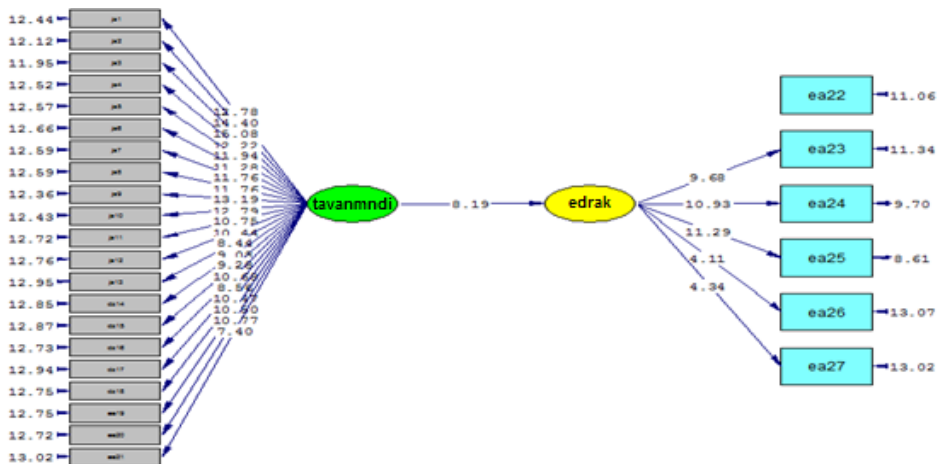
شاخص ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب برای مدل‌های خوب برابر ۰/۰۵ یا کمتر است. مدل‌هایی که این شاخص برای آنها ۰/۱ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. برای این شاخص می‌توان فاصله اعتماد محاسبه نمود. ایده آل آن است که حد پایین فاصله اعتماد خیلی نزدیک به صفر باشد و حد بالایی آن خیلی بزرگ نباشد. همانطور که مشاهده می‌شود RMSEA در این مدل ۰/۰۰۰ است که می‌توان گفت در وضعیت مناسبی قرار دارد. هرچه GFI و AGF به یک نزدیک تر باشند مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. در این مدل دو شاخص به ترتیب برابر ۰/۹۰ و ۰/۹۴ هستند که نشان‌دهنده برازش خوب مدل است.

در اجرای مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های مطالعه، خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است ($\chi^2/df=۰.۰۰۰$; $RMSEA=۰.۰۰۰$). به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی مطالعه است (شکل ۱).

– **فرضیه اصلی این مطالعه عبارت بود از:** فرآیند توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد. نمودار تحلیل مسیر مربوط به این فرضیه در شکل (۱) و شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری مطالعه در حالت تخمین استاندارد در مورد فرضیه اصلی مطالعه.



شکل ۲. اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری در مورد فرضیه اصلی مطالعه.

جدول ۳. تأثیر توانمندی دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر درک و انتظارات دانشجویان از امکانات.

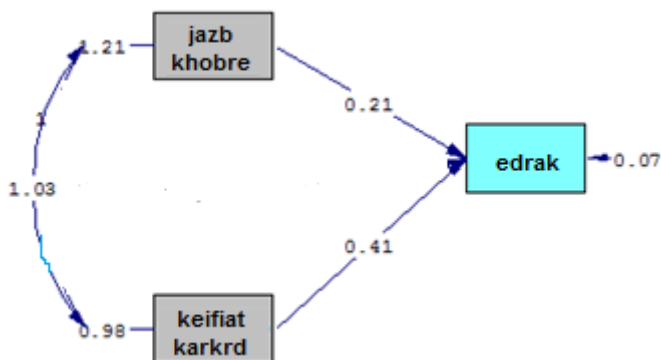
نتیجه	t	β	فرضیه اصلی
تایید فرضیه	۸/۱۹	۰/۵۶	اثر فرآیند توانمندسازی دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر ادراک دانشجویان از امکانات

نتایج به دست آمده از نمودار تحلیل مسیر (شکل (۱) و شکل (۲)) و جدول (۳) نشان داد که مقدار t در سطح معناداری آزمون برای مسیر شرایط علی فرآیند توانمندسازی دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر درک و انتظارات دانشجویان از امکانات دانشگاه معنادار بوده است (یعنی از t جدول ۱/۹۶ بزرگتر است). پس می‌توان اینطور بیان داشت که شرایط علی فرآیند توانمندسازی دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر درک و انتظارات دانشجویان از امکانات دانشگاه تاثیر دارد. در نتیجه با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه اصلی مطالعه تایید می‌گردد.

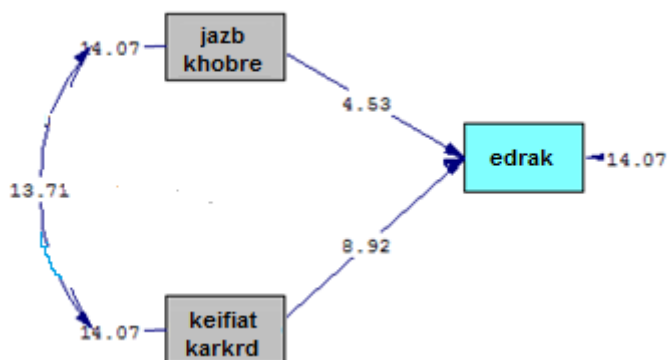
- فرضیه فرعی ۱ این مطالعه عبارت بود از: شناسایی و جذب دانشجویان خبره بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد.

- فرضیه فرعی ۲ این مطالعه عبارت بود از: کیفیت کارکردهای نوآورانه دانشگاه بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه اثر مثبت دارد.

بر این اساس به بررسی نقش شناسایی و جذب دانشجویان خبره و کیفیت کارکردهای نوآورانه دانشگاه بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه بر اساس مدل معادلات ساختاری پرداخته شده است:



شکل ۳. مدل ساختاری مطالعه در حالت تخمین استاندارد در مورد فرضیه‌های فرعی مطالعه.



شکل ۴. اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری در مورد فرضیه‌های فرعی مطالعه.

جدول ۴. تأثیر توانمندی دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر درک و انتظارات دانشجویان از امکانات.

نتیجه	t	β	فرضیه‌های فرعی
اثربخشی و جذب دانشجو خبره بر ادراک دانشجویان از امکانات	۴/۵۳	۰/۲۱	تأیید فرضیه
اثر کیفیت کارکردهای نوآرمرحور دانشگاه بر ادراک دانشجویان از امکانات	۸/۹۲	۰/۴۱	تأیید فرضیه

نتایج به‌دست آمده از نمودار تحلیل مسیر (شکل ۳) و شکل (۴)) و جدول (۴) نشان داد که مقدار t در سطح معناداری آزمون برای مسیر شناسایی و جذب دانشجویان خبره و کیفیت کارکردهای نوآرمرحور دانشگاه بر درک انتظارات دانشجویان از امکانات دانشگاه معنادار بوده یعنی از t جدول ۱/۹۶ بزرگتر است.

نتایج و بحث

دانشگاه‌ها به مثابه یکی از تجلیات روح جمعی و همبازی اجتماعی و یک شیوه اقتصادی هستند که بر مبنای یک نظریه خاص بنا نشده‌اند؛ بلکه مبنای آن مجموعه مفاهیمی است مانند همبازی، عدم استثمار، تشریک دانش، کسب مهارت‌های علمی برخی کوشیده‌اند این مفاهیم و ارزش‌ها را به صورت اصول و نظریه‌هایی در فعالیت‌های اقتصادی به کار گرفته و استفاده کنند. اعمال مدیریت کارآمد بر گسترش کارآفرینی دانشگاهی و تجاری‌سازی نتایج تحقیقات در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی از چالش‌های مهمی است که این عرصه با آن روبه‌رو است. موفقیت در این حوزه نیازمند تدوین سیاست‌ها و طراحی و اجرای برنامه‌های موثری برای ایجاد و ارتقای توانمندی و ظرفیت‌های دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی به منظور مبادرت به کارآفرینی دانشگاهی و تجاری‌سازی نتایج تحقیقات است. در این زمینه لازم است عملکرد دانشگاه‌ها بطور مستمر پایش شود و با تشخیص مشکلات آنها با روندی مستمر در جهت برطرف نمودن این مشکلات اقدام شود. از سوی دیگر کیفیت تحقیقات دانشگاهی از عوامل مهم و تاثیرگذار در امکان‌پذیری تجاری‌سازی نتایج تحقیقات در دانشگاه‌ها می باشد. اگرچه لازم نیست همه تحقیقات دانشگاهی به منظور پاسخ به نیازهای اجتماعی و اقتصادی کشور سمت و سو یابند. اما تدوین و اعمال سیاست‌های کارآمدی که بتواند کیفیت تحقیقات دانشگاهی را ارتقاء دهد و پاسخگویی مناسبی برای نیازهای اجتماعی و اقتصادی کشور فراهم آورد و حفظ توازن در انواع تحقیقات دانشگاهی را حفظ کند، خود چالش مهم دیگری است که نظام دانشگاهی کشور با آن روبروست. از این‌رو، بازنگری و بهبود مستمر سیاست‌های دانشگاه‌ها در ارتباط با امور تحقیقاتی ضروری به نظر می‌رسد. بطور کل سیستم آموزشی در دانشگاه‌ها باید قادر به تربیت دانشجویانی باشد که بخوبی از مفهوم کارآفرینی و نوآوری در عملکرد کاری خود بهره‌مند شده باشند و این مقوله بدون توانمندسازی دانشگاه‌های کشور عملی نخواهد شد. با این همه در کشور ما اجرای توانمندی مبتنی بر ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین در بسیاری از موارد ناموفق بوده است، به نحوی که برخی از خط‌مشی‌های تدوین شده در راستای توانمندی دانشجویان، پس از تصویب، در مرحله اجرا با ناکامی مواجه شده‌اند و یا مجریان، بسیاری از آن‌ها را به طور ناقص اجرا کرده و یا بخشی از آن را اصلاً عملیاتی نکرده‌اند. در برخی موارد نیز، توانمندی دانشجویان مبتنی بر ویژگی‌های کارآفرینی با آنچه تدوین شده بود، تفاوت اساسی و معناداری دارد. این مطالعه با هدف نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه فنی و حرفه‌ای بندرعباس صورت گرفت.

نتایج فرضیه اصلی این مطالعه نشان داد که فرآیند توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین این نتیجه باید اینطور بیان کرد که هنگامی که نیروی انسانی دانشگاه توانمند گردند، امکانات دانشگاه متناسب با نیازهای دانشجویان باشد و به نوعی فرآیند توانمندسازی دانشگاه عملی شود، اثربخشی بیشتری در امور آموزشی دانشگاه و دانشجویان فراهم می‌گردد که می‌تواند باعث افزایش کیفیت فرآیندهای

آموزشی باشد، که در نتیجه توانایی کلی دانشگاه نیز ارتقا یافته و بر این اساس ادراک دانشجویان از امکانات آرایه شده در دانشگاه مثبت و از این رو ارزیابی بهتری از امکانات دانشگاه خواهند داشت.

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی این مطالعه نیز حاکی از این بود که شناسایی و جذب دانشجویان خبره و توجه به کیفیت کارکردهای نوآورانه بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه تاثیر مثبت و معناداری داشته است. به این شکل که دانشگاه‌ها برای موفقیت به جذب دانشجویان خبره و توانمند نیازمندند و برای ایجاد بستر توانمندی نیازمند افزایش ارتباط داخلی موثر با دانشجویان خبره، آموزش‌های لازم به آنها، ایجاد انگیزه در آنها، جذب آنان به عنوان اعضای هیئت علمی و اصلاح ساختار داخلی دانشگاه، می‌باشند. از سوی دیگر دانشجویان خبره می‌توانند به عنوان الگویی برای سایر دانشجویان قرار گرفته و از سوی دیگر دانشگاه می‌تواند از توانمندی این دانشجویان در زمینه امور آموزشی و موارد علمی و تحقیقاتی بهره برده تا به ادراک مثبت از توانمندی دانشگاه نیز کمک نماید. همچنین توجه به خلاقیت و نوآوری از سوی مسئولین دانشگاه در امور آموزشی دانشجویان، می‌تواند این ذهنیت را در دانشجویان تقویت نماید که دانشگاه قصد آرایه بهترین برنامه‌های آموزشی نوآورانه با بالاترین کیفیت را دارد. نتایج حاضر همراستای مطالعات پیشین از جمله (آکپان و اتور، ۲۰۱۳؛ بونکن و همکاران، ۲۰۲۰؛ منطقی و همکاران، ۲۰۱۶؛ استینهارد و همکاران، ۲۰۱۷؛ ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷) بوده است. بر این اساس، انتظار می‌رود که دانشگاه‌ها از کارآفرینی به عنوان مهمترین فاکتور در سیستم آموزشی بهره برده و با شناسایی عوامل موثر بر پذیرش و کاربرد کارآفرینی و تعیین میزان تاثیر آنها بر افزایش توانمندی سیستم آموزشی دانشگاه‌ها و اتخاذ سیاست‌های درست در راستای اهداف دانشگاه توجه بیشتری نمایند، چرا که بکارگیری همه جانبه از نوآوری‌ها موجب تغییرات کمی و کیفی در انجام فعالیت‌ها خواهد شد. این عوامل برای ایجاد توانمندی دانشگاه فنی و حرفه‌ای مبتنی بر ویژگی‌های کارآفرینی ضروری هستند. امروزه هر کدام از دانشجویان، خواسته‌ها و ترجیحات و انتظارات و معیارهای خاص خود را دارند مخصوصاً زمانی که ویژگی‌های کارکردی و ساختاری دانشگاه، بتوانند پاسخگوی نیازهای دانشجویان باشند. شکی نیست که دانشجویان دارای حق انتخاب هستند و باید به آنها احترام گذاشت و اهمیت داد. ایجاد رضایتمندی در دانشجویان در صورتی امکان‌پذیر است که امکانات بهتر و با کیفیت تر به آنها ارائه شود. براساس یافته پیشنهاد می‌گردد دانشگاه‌ها از برنامه‌های آموزشی در حین دوره برای افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های دانشجویان استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد همواره از سازوکارهای ارتباطی مناسبی در دانشگاه‌ها استفاده شود بطوری که دانشجویان توانایی بیان نظرات و ایده‌هایی را در دانشگاه‌ها بدون ترس از منزوی شدن بیان نمایند. دانشگاه‌ها همواره دانشجویان را به بیان ایده‌های نوین در دانشگاه‌ها و یا به عبارتی خلاقیت و نوآوری در دانشگاه‌ها تشویق نمایند.

References

- Akpan, C., & Etor, C. (2013). University lecturers' perception of entrepreneurship education as an empowerment strategy for graduate self-employment in South-South Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 3(5), 1180-1195. <https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/view/2484>
- Alobidyeen, B., & Al-Rawashdeh, E. T. (2020). Strategic intelligence and its impact on achieving entrepreneurship: A field study on Jordanian industrial companies that won the King Abdullah II Award for excellence. *Journal of Administrative and Business Studies*, 6(1), 29-42. <https://doi.org/10.20474/jabs-6.1.4>
- Alvani, S. M., Kohan Hoosh Nejad, R., Safari, S., & Khodamoradi, S. (2013). Identify and Prioritize Organizational Factors affecting Implementation of Corporate Entrepreneurship Dimensions with explain role of institutionalizing entrepreneurship. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(70), 1-24. https://jmsd.atu.ac.ir/article_478.html

- Ardito, L., Ferraris, A., Messeni Petruzzelli, A., Bresciani, S., & Del Giudice, M. (2019). The role of universities in the knowledge management of smart city projects. *Technological Forecasting and Social Change*, 142, 312-321. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.030>
- Audretsch, D. B. (2017). Entrepreneurship and universities. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 31(1), 4-11. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2017.10004584>
- Bouncken, R., Ratzmann, M., Barwinski, R., & Kraus, S. (2020). Coworking spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy. *Journal of Business Research*, 114, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.033>
- Bozoki, E., & Richter, M. (2016). *Entrepreneurship, Institutions and Economic Growth: A quantitative study about the moderating effects of institutional dimensions on the relationship of necessity-and opportunity motivated entrepreneurship and economic growth* [Master, University of Jönköping]. Jönköping, Sweden. https://www.uppsatser.se/om/Eva+B_ozoki/
- Carrasco, R. D. F., Monferrer, M. C., & Tarditi, A. D. M. (2016). Exploring links between empowerment and community-based arts and cultural practices: perspectives from Barcelona practitioners. *International Journal of Inclusive Education*, 20(3), 229-245. <https://doi.org/10.1080/13603116.2015.1047659>
- Chiang, C-F., & Hsieh, T-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Cui, J., Sun, J., & Bell, R. (2021). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial mindset of college students in China: The mediating role of inspiration and the role of educational attributes. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100296. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.04.001>
- Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315747453>
- Etzkowitz, H. (1983). Entrepreneurial scientists and entrepreneurial universities in American academic science. *Minerva*, 21(2), 198-233. <https://doi.org/10.1007/BF01097964>
- Etzkowitz, H. (2004). The evolution of the entrepreneurial university. *International Journal of Technology and Globalisation*, 1(1), 64-77. <https://doi.org/10.1504/ijtg.2004.004551>
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29(2), 313-330. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00069-4)
- Forliano, C., De Bernardi, P., & Yahiaoui, D. (2021). Entrepreneurial universities: A bibliometric analysis within the business and management domains. *Technological Forecasting and Social Change*, 165(1), 120522. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120522>
- Gove, P. B. (1971). *Webster's Third New International Dictionary of the English Language, Unabridged*. Merriam-Webster. <https://www.amazon.com/Websters-Third-New-International-Dictionary/dp/0877790019>
- Guerrero, M., & Urbano, D. (2010). The development of an entrepreneurial university. *Journal of Technology Transfer*, 37(1), 43-74. <https://doi.org/10.1007/s10961-010-9171-x>
- Guerrero, M., Urbano, D., & Fayolle, A. (2016). Entrepreneurial activity and regional competitiveness: evidence from European entrepreneurial universities. *The Journal of Technology Transfer*, 41(1), 105-131. <https://doi.org/10.1007/s10961-014-9377-4>

- Hadizadeh Moghadam, A., & Rahimifilabadi, F. (2005). *Organizational entrepreneurship*. Janan. <https://www.gisoom.com/book/1311503>
- Hayton, J. C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15(1), 21-41. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2005.01.003>
- Hezarjaribi, J. (2005). *Entrepreneurship*. Research Institute of Economic Affairs. <https://www.gisoom.com/book/1347776/>
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship* (5 ed.). McGraw-Hill/Irwin. <https://books.google.com/books?id=PzxEAAAAYAAJ>
- Hoseinpoor, D., Kushkijahromi, A., & Budlaih, H. (2011). Workplace Spirituality as a Mediocre between Psychological Empowerment and Entrepreneurial Behavior. *Organizational Resources Management Researches*, 1(1), 65-92. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-1749-en.html>
- Kayzouri, A. H., Mohammadi Hoseini, S. A., & Soleimani, E. (2019). Students' Perception of Faculty Members' Teaching Competence (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Research in Teaching*, 7(4), 107-131. <https://doi.org/10.34785/J012.2019.654>
- Korter, G. O. (2023). Skills Acquisition as a Panacea to Youth Unemployment in Nigeria. *International Journal of Current Science* 13(2), 117-122. https://www.researchgate.net/publication/372657639_skills_acquisition_as_a_panacea_to_youth_unemployment_in_nigeria
- Kuratko, D. F. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577-597. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00099.x>
- Lee, J. A. B. (2001). *The Empowerment Approach to Social Work Practice: Building the Beloved Community* (2 ed.). Columbia University Press. <https://books.google.com/books?id=YrGZngEACAAJ>
- Madhoshi, M., & Bakhshi, G. (2023). The Survey of Corporate Entrepreneurship Barriers In Mazandaran University. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 9(1-2), 157-213. https://journal.irphe.ac.ir/article_702665.html?lang=en
- Manteghi, M., Skandarpour, B., Dastyari, A., & Nazari, Y. (2016). The Role of Social Capital in Innovative Performance with Emphasis on the Role of Resiliency and Empowerment. *Social Capital Management*, 3(2), 189-207. <https://doi.org/10.22059/jscm.2016.59962>
- Melas, C. D., Zampetakis, L. A., Dimopoulou, A., & Moustakis, V. (2012). Evaluating the properties of the Evidence-Based Practice Attitude Scale (EBPAS) in health care. *Psychological assessment*, 24(4), 867-876. <https://doi.org/10.1037/a0027445>
- Mirjalili, S. M. A. (2019). Investigation the role of professional development and empowerment of Farhangian university's teachers in students' perceived teaching quality: Case study of Farhangian University in Yaszd. *Educational and Scholastic studies*, 7(2), 9-38. https://pma.cfu.ac.ir/article_776.html
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*. Harper & Row. <https://books.google.com/books?id=S6VLAAMAAJ>
- Ranjbar, M., & Zarei Matin, H. (2016). The role of psychological capital in the development of Intrapreneurship(The case: Farabi College of University of Tehran). *Psychological Researches in Management*, 2(1), 9-33. https://jom.hmu.ac.ir/article_243347.html?lang=en
- Rashidi, F., Havasi, F., Barani, H., & Bagheri, A. (2019, March 13). *The impact of creative and entrepreneurial approaches in Iran's education system* [Conference session]. Fourth

- National Conference on Applied Research in Education Sciences and Behavioral Studies of Iran, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/873245/>
- Secundo, G., Rippa, P., & Cerchione, R. (2020). Digital Academic Entrepreneurship: A structured literature review and avenue for a research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 157(4), 120118. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120118>
- Steinhardt, I., Schneijderberg, C., Götze, N., Baumann, J., & Krücken, G. (2017). Mapping the quality assurance of teaching and learning in higher education: the emergence of a specialty? *Higher Education*, 74(2), 221-237. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0045-5>
- Taghizadeh, H., Tari, G., & Mosavi, S. R. (2008). Measuring the Organizational Entrepreneurship. *The Journal of Productivity Management*, 1(3), 155-180. <http://sanad.iau.ir/en/Article/976215>
- Talebi, k., Sakhdari, K., & Tazike, M. (2019). How to Create Strategic Entrepreneurship for Business Growth. *Journal of Innovation and Value Creation*, 7(14), 1-20. <http://rim.ag.ir/en/Article/761>
- Torkzade, J., Mohammadi, M., Salimi, G., & Forough, B. M. (2017). Academic empowerment with a strategic approach: a situational framework for planning the development of Bamiyan University, Afghanistan. *Journal of Educational Planning Studies*, 6(11), 133-157. <https://doi.org/10.22080/eps.2017.1724>
- Wallace, J. C., Johnson, P. D., Mathe, K., & Paul, J. (2011). Structural and psychological empowerment climates, performance, and the moderating role of shared felt accountability: A managerial perspective. *Journal of applied psychology*, 96(4), 840-850. <https://doi.org/10.1037/a0022227>
- Wang, C., Mundorf, N., & Salzarulo-McGuigan, A. (2022). Entrepreneurship education enhances entrepreneurial creativity: The mediating role of entrepreneurial inspiration. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100570. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100570>