

## Designing and Validating the Model of Empowering Faculty Members to Encourage Students to Engage in Entrepreneurial Activities

Zakyyeh. Akrami<sup>1\*</sup> 

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Chemistry Education, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

\* Corresponding author email address: z.akrami@cfu.ac.ir

### Article Info

#### Article type:

Original Research

#### How to cite this article:

Akrami, Z. (2024). Designing and Validating the Model of Empowering Faculty Members to Encourage Students to Engage in Entrepreneurial Activities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 30(1), 58-77.



© 2024 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

### ABSTRACT

The present research adopts an exploratory and foundational approach to provide a conceptual framework for explaining the empowerment of faculty members in encouraging students' entrepreneurial activities. The statistical population of the qualitative and quantitative sections of the study consists of all faculty members of Farhangian University, totaling 820 individuals. The qualitative sample was selected using snowball and purposive sampling methods, consisting of 15 participants, while the quantitative sample was determined using the Morgan table and random sampling, totaling 265 participants. The data collection instruments for the qualitative section were semi-structured interviews, and for the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used. The content validity of the interview questions and questionnaire was confirmed by 5 faculty members of Farhangian University. The reliability of the interview results was calculated and confirmed using the Holsti test with a coefficient of 0.81, and the questionnaire reliability was assessed and confirmed using Cronbach's alpha coefficient, which was equivalent to 0.837. The data analyzed using MAXQDA 20.4.2, IBM SPSS Statistics 26, and SmartPLS 3 software. The data analysis conducted using a data-driven theoretical framework, which included open, axial, and selective coding to achieve the extracted pattern from the research. The qualitative findings indicate that 6 dimensions, 14 factors, and 62 components of empowering faculty members are effective in encouraging students' entrepreneurial activities. The quantitative findings confirm the extracted pattern. Absolute and parsimonious fit indices support the desired fit of the empowerment model of faculty members in encouraging students' entrepreneurial activities.

**Keywords:** Faculty Members, Model, Empowerment, Entrepreneurship of Students.



## طراحی و اعتبارسنجی الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه

زکیه اکرمی<sup>۱\*</sup>

۱. استادیار، گروه آموزش شیمی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران

\* ایمیل نویسنده مسئول: z.akrami@cfu.ac.ir

### اطلاعات مقاله

### چکیده

### نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

### نحوه استناد به این مقاله:

اکرمی، زکیه. (۱۴۰۳). طراحی و اعتبارسنجی الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۳۰(۱)، ۷۷-۵۸.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته اکتشافی و بنیادی به ارائه الگویی مفهومی برای تبیین توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه می‌پردازد. جامعه آماری بخش‌های کیفی و کمی تحقیق را تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۲۰ نفر تشکیل می‌دهند. نمونه آماری بخش کیفی با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و هدفمند ۱۵ نفر و بخش کمی طبق جدول مورگان ۲۶۵ نفر با روش تصادفی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. روایی محتوایی سؤالات مصاحبه و پرسشنامه توسط ۶ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تأیید شد. میزان پایایی نتایج مصاحبه با آزمون هولستی برابر ۰/۸۱ و پرسشنامه با آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۳۷ محاسبه و تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای IBM SPSS Statistics 26، MAXQDA 20.4.2، و SmartPLS 3 انجام گرفت. از راهبرد نظریه داده بنیاد مشتعل بر کدگذاری باز، محوری و انتخابی جهت دستیابی به الگوی مستخرج از پژوهش استفاده گردید. یافته‌های بخش کیفی، بیانگر آن است ۶ بعد، ۱۴ مؤلفه و ۶۲ مقوله توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه مؤثر است. یافته‌های بخش کمی الگوی استخراج‌شده را تأیید می‌کنند. شاخص‌های برازش مطلق و مقتصد در یک ساختار برازش مطلوب، الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه را حمایت می‌کنند.

کلیدواژگان: اعضای هیئت علمی، الگو، توانمندسازی، کارآفرینی دانشجویان.



مقدمه

کارآفرینی از عوامل اصلی ایجاد ارزش اقتصادی و بهره‌گیری از فرصت‌های موجود با تکیه بر دانش است. یکی از مهم‌ترین اقدام‌ها در اکثر کشورهای پیشرفته و در حال توسعه برای ایجاد کارآفرینی، توجه به نظام آموزشی است (Akrami, 2022). امروزه با توجه به پایه‌گذاری توسعه پایدار بر مبنای گسترش نوآوری و کارآفرینی، کشورهایی قادر خواهند بود در اقتصاد خود تحول ایجاد نموده و جایگاه جهانی برای خود پیدا نمایند که نهادهای علمی آن‌ها بتوانند در بالندگی سرمایه‌های انسانی خود در حوزه کارآفرینی موفق عمل کنند. در بین نهادهای علمی کشور، جایگاه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به دلیل داشتن رسالت ارزنده در بهسازی نیروی انسانی در نظام تعلیم و تربیت کشور بسیار حائز اهمیت است.

توانمندسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارند، از اهمیت زیادی برخوردار است. اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها با برخورداری از توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم نقش قابل توجهی در توسعه کارآفرینی در بین دانشجویان دارند (Zhu et al., 2023). بنابراین، لازم است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی را شناسایی و اجرا کنند (Fotohi et al., 2020). اعضای هیئت علمی بر اساس کارکردهای چندگانه شامل آموزش، پژوهش، فعالیت‌های اجرایی و فرهنگی در نقش پیشرو و تسهیل‌گر باید بتوانند با ارائه برنامه‌های نظام‌مند سبب ایجاد عملکردهای کارآفرینانه در دانشجویان شوند. شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی به منظور حفظ و ارتقای عملکرد آنان موضوع پژوهش محققان مختلفی بوده است. جدول ۱ مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی که در پژوهش‌های پیشین شناسایی شده است را ارائه می‌کند.

جدول ۱

مؤلفه‌های توانمندسازی شناسایی شده برای اعضای هیئت علمی در پژوهش‌های پیشین

ردیف	پژوهشگر(ان)	سال	مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی
۱	(Hajimiri et al., 2023)	۲۰۲۲	ارتباطات سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد درست در دانشگاه
۲	(Darabi, 2022)	۲۰۲۲	بستر و زمینه، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی و بهبود
۳	(Fotohi et al., 2020)	۲۰۲۰	مشارکت، آموزش، انگیزش، توسعه شناختی، خودکارآمدی، قدردانی، ساختاری، مدیریت ساختار سازمانی، شفاف‌سازی و تجهیزات
۴	(Soltani et al., 2020)	۲۰۲۰	آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری و بهسازی آموزشی
۵	(Hejazi, 2020)	۲۰۲۰	آموزشی، پژوهشی، خدماتی و فردی
۶	(Seyyed Hatami et al., 2023)	۲۰۱۹	فردی (درونی و مداخله‌گر)، بیرونی (سازمانی و زمینه‌ای) و محیطی
۷	(Moradi & Didehban, 2017)	۲۰۱۷	توسعه فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی
۸	(Fazel et al., 2017)	۲۰۱۷	ابعاد حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی
۹	(Bilal et al., 2019)	۲۰۱۷	ابعاد حرفه‌ای، سازمانی و فردی
۱۰	(Asadi et al., 2016)	۲۰۱۶	آموزش، فرصت مطالعاتی و تجربه‌گردانی
۱۱	(Khajehpour et al., 2016)	۲۰۱۶	خودکارآمدی، الگوسازی و برانگیختگی هیجانی
۱۲	(Mahmoudzadeh, 2016)	۲۰۱۶	تعلق سازمانی، مسئولیت‌پذیری و داشتن استقلال کاری



آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی	۲۰۱۶	(Ghorooneh et al., 2023)	۱۳
سازمانی، آموزشی، فردی و حرفه‌ای	۲۰۱۶	(Homayeni Damirchi et al., 2016)	۱۴
عوامل فردی، فرآیندی، مدیریت سازمان، ارتباطات و مدیریت منابع انسانی استراتژیک	۲۰۱۵	(Rezaeian et al., 2015)	۱۵
توسعه فردی، حرفه‌ای و آموزشی	۲۰۱۴	(Mohebzadegan et al., 2023)	۱۶
ارتقای آموزش، پژوهش و مهارت	۲۰۱۳	(Rezaie et al., 2012)	۱۷
بهبود پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی و اخلاقی	۲۰۱۲	(Edjtehadi et al., 2023)	۱۸

مطالعه پژوهش‌های پیشین که با هدف شناسایی حوزه‌های اصلی فعالیت اعضای هیئت علمی انجام شده است ما را به این واقعیت هدایت می‌کند کیفیت فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در گرو بالندگی آن‌ها در ابعاد فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی تعریف شده است. مطالعه ادبیات موضوع نشان می‌دهد از فعالیت‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تنها جنبه‌های تدریس و تحقیق مد نظر قرار گرفته است و توسعه توانمندی‌های دیگر مانند تصمیم‌گیری، کار گروهی و کارآفرینی مورد غفلت واقع است. علی‌رغم نگرش نوین به کارآفرینی در دانشگاه‌ها، بررسی یافته‌های پژوهش‌های پیشین همچنان نشان می‌دهد به توانمندسازی اعضای هیئت علمی در موضوع ایجاد انگیزه کارآفرینی در بین دانشجویان توجه نشده است. در واقع شرایط حاکم بر آموزش عالی کشور به گونه‌ای است که بخش زیادی از توانمندی‌های تعیین شده برای اعضای هیئت علمی شامل آموزش یا پژوهش‌های غیر کاربردی می‌شود (Rezaie et al., 2012). با اینکه امروزه ایجاد انگیزه کارآفرینی در دانشجویان یکی از نیازهای اساسی مراکز آموزش عالی است، اما متأسفانه مشخص نبودن ابعاد و مؤلفه‌های ضروری توانمندسازی اعضای هیئت علمی موجب شده است عمده آنان توانمندی لازم برای علاقه‌مند نمودن دانشجویان به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه را نداشته باشند. بی‌میلی جوانان تحصیل کرده به کارآفرینی و سهم ناچیز جمعیت کارآفرین از کل شاغلان را می‌توان مهم‌ترین مسأله بیکاری جامعه عنوان کرد. با عنایت به مشکلات گفته شده و عدم وجود الگویی جامع برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه، انجام این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش با هدف دریافت دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی صاحب‌نظر در زمینه کارآفرینی، الگویی را برای ابعاد و مؤلفه‌های ضروری برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه طراحی و اعتبارسنجی می‌کند. پرسش‌های تحقیق عبارت است از:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه کدامند و از چه الگویی پیروی می‌کنند؟

۲. الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه تا چه اندازه اعتبار دارد؟

## مبانی نظری

کارآفرینی یک پدیده چندوجهی است و شخص کارآفرین را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «فردی که کسب و کاری را با هدف سود و رشد اقتصادی تأسیس کرده و آن را مدیریت می‌کند» (Adeel et al., 2023). در حقیقت، کارآفرینی فعالیتی فراتر از صرفاً خلق یک کسب و کار است. برای ترغیب دانشجویان به کارآفرینی، از طریق آموزش صحیح، به زمان زیادی نیاز است. در قرن بیست و یکم، ترغیب به کارآفرینی یکی از تعیین‌کننده‌های ضروری و اساسی است که می‌تواند روی آینده و تصمیم‌گیری‌های شغلی و حرفه‌ای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تأثیر بگذارد. افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه منجر به افزایش تولید ناخالص ملی و در نتیجه افزایش درآمد ملی، رفاه و آسایش در جامعه می‌شود و از طریق توسعه فضای رقابتی و ارتقای مولفه‌های سرمایه انسانی، فناوری و نهادها به ارتقای بهره‌وری کمک شایانی می‌کند.



در کنار چالش‌های اولیه از قبیل ذاتی، موروثی و مادرزادی بودن ویژگی کارآفرینی یا قابلیت توسعه آن، نکته بسیار مهم دیگری که از یافته‌های پژوهش استنباط می‌شود این است که هنوز توافق عمومی و کلی روی این موضوع که ترغیب به کارآفرینی در عمل «چگونه باید انجام شود؟» وجود ندارد. چرا که تعاریف عملیاتی ارائه شده از کارآفرینی در تحقیقات آموزش عالی بسیار متنوع است و همین نگاه و تفاوت می‌تواند روند ترویج کارآفرینی را نیز به‌طور کامل تغییر دهد. از این روست که توسعه کارآفرینی نیازمند یک روش اجرایی در قالب مأموریت‌های مشخص شده برای نهادهای مرتبط با آموزش نیروی انسانی است.

ترغیب به معنای تشویق، تحریک و متقاعدسازی آگاهانه برنامه‌ریزی شده است که اقدامات لازم برای راه‌اندازی یک تجارت را تحریک می‌کند. افراد قبل از این که وارد عرصه کارآفرینی شوند باید میل به کارآفرینی در آن‌ها شکل بگیرد؛ چرا که میل به کارآفرینی یک پیش‌نیاز ضروری برای فعالیت‌های کارآفرینانه است. به‌طور کلی، میل به کارآفرینی مربوط به تلاش‌ها، اشتیاق و سخت‌کوشی فردی از عوامل انگیزشی و وضعیت روحی خاص است که منجر به فعالیت کارآفرینانه می‌شود.

پیوند اجتناب‌ناپذیر نظام آموزشی با نظام اقتصادی رسالت کارآفرینی را بر دانشگاه‌ها تحمیل کرده و پرورش تفکر کارآفرینی در دانشجویان را به امری مهم تبدیل کرده است. دانشگاه‌ها ملزم هستند برای ترقی و ترویج کارآفرینی در بین دانشجویان برنامه‌ریزی کنند، چون نسل جوان نیاز دارد که بداند چطور در برابر محیط‌های ناامن و پیچیده در بازار کار به‌طور انعطاف‌پذیر عمل کند (Barari Paein Lemoki et al., 2023). بنابراین، دغدغه اصلی شکل‌گیری و اثربخشی کارآفرینی را می‌توان چنین مطرح کرد که بدون توسعه نظام‌مند توانمندسازی استادان و تقویت ویژگی‌های کارآفرینی سرمایه انسانی، تجربه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران بر اساس بازار اشتغال امکان‌پذیر نیست. از این رو یکی از وجوه کلیدی دانشگاه نسل سوم، توسعه شایستگی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی است.

محققان زیادی همچون هنسی و سایرین (Hennessy et al., 2022) و آیتکین و سایرین (Aytekin et al., 2022) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که اثربخشی پایدار دانشگاه‌ها منوط به توانمندسازی هیئت علمی است. ایوستاد و آلتن (Maden-Eyiusta & Alten, 2023) در بررسی فعالیت‌های دانشگاه‌ها در دهه اول قرن بیست و یکم به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی اعضای هیئت علمی چالش آینده مراکز آموزش عالی است. مارتینز و سایرین (Martínez-Gregorio et al., 2021) در مطالعات خود دریافتند گرچه امروزه کارآفرینی از رشد قابل توجهی برخوردار است اما نقش اساتید در پرورش ویژگی‌های کارآفرینانه انکارناپذیر است. زو و زو (Zhou & Zhou, 2022) بیان می‌کنند در ترویج کارآفرینی بین دانشجویان، اعضای هیئت علمی وظایفی فراتر از رهبران و مدیران را به عهده دارند. به عقیده سوآرز و سایرین (Soares et al., 2021) مشوقان کارآفرینی خود باید تجربیات لازم در زمینه مالکیت یا مدیریت کسب و کار را داشته باشند. همچنین، در آیین‌نامه‌های اسناد بالادستی مرتبط با جذب اعضای هیئت علمی بر شایستگی خلاق و کارآفرین بودن آنان تأکید زیادی شده است (Alipoor et al., 2023). آدیل و سایرین (Adeel et al., 2023) معتقدند یک استاد موفق در ترویج کارآفرینی بین دانشجویان باید بینش، انگیزه، درک و عمل را با هم تلفیق کند و با بازخورد فعال، کارآفرینی را توسعه دهد. اعضای هیئت علمی با شناسایی توانایی بالقوه دانشجویان و همچنین تشویق و هدایت آنان به فعالیت‌های کارآفرینانه سبب می‌شوند دانشجویان به عنوان سرمایه‌های انسانی و نقش‌آفرینان تحول اقتصادی آینده، جامعه درخشانی را برای کشور رقم بزنند. رضایی و سایرین (Rezaie et al., 2012) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان کارشناسی ارشد در زمینه کارآفرینی» به این نتیجه رسیدند که دانشجویان در چهار زمینه شامل دانش و مهارت، برنامه‌ریزی، ارزیابی وضعیت موجود و انگیزه برای شروع و توسعه کسب و کار احتیاج به راهنمایی و همراهی اساتید خود دارند.

## روش پژوهش

پژوهش کاربردی حاضر بر اساس تعامل میان مطالعات نظری و تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از نظریه داده بنیاد (Babchuk & Boswell, 2023) تدوین یافته و سپس با به‌کارگیری روش‌های کمی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری هر دو مرحله کیفی و کمی، تمام ۸۲۰ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌باشند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ مشغول به تدریس بوده‌اند.

ابزار جمع‌آوری داده‌های کیفی پژوهش، مصاحبه نیمه ساختار یافته (Dolczewski, 2022) با اساتید دارای علم و تجربه در زمینه کارآفرینی ساخته است. روایی محتوایی سؤالات مصاحبه را ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان که تجربه کارآفرینی داشتند، تأیید کردند. تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 20.4.2، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. برای بررسی پایایی نتایج استخراج شده، از توافق در همسانی کدگذاری بین دو مشارکت‌کننده استفاده شد و ضریب توافق با استفاده از آزمون هولستی برابر ۸۱ درصد محاسبه شد. درصد پایایی به‌دست آمده بزرگتر از ۶۰ است که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول شواهد استخراج شده است. روش نمونه‌گیری به‌کار گرفته شده در مصاحبه، به‌صورت هدفمند (Lai et al., 2023) و از نوع گلوله‌برفی (Silva et al., 2022) است. در انتخاب هدفمند آن دسته از اعضای هیئت علمی که حداقل در یکی از موارد تجربه، پژوهش و یا مطالعه در زمینه کارآفرینی صاحب نظر باشند، مورد توجه قرار گرفتند. از آنجایی که دسترسی به تمام اعضای هیئت علمی که دارای ویژگی‌های مورد نظر باشند، مشکل بود از روش گلوله‌برفی استفاده شد. حجم نمونه آماری مرحله کیفی پژوهش با توجه به اشباع نظری و تکرار اطلاعات برابر با ۱۵ نفر تعیین گردید. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در جدول ۲ آورده شده است.

## جدول ۲

مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در مرحله کیفی پژوهش

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

داده‌های مرحله کمی پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. در این مرحله با بررسی مجدد دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان و تحلیل یافته‌های حاصل از آن‌ها پرسشنامه طراحی شد. این پرسشنامه که با هدف ارزیابی الگوی مفهومی استخراج‌شده از نظریه داده بنیاد است، دارای ۶۲ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱ امتیاز) تا کاملاً موافق (۵ امتیاز) بود. سؤالات ۱ تا ۲۳ مؤلفه شرایط علی (شامل: عوامل سازمانی، ریسک کردن، شخصیت و ارتباطات اثربخش)؛ سؤالات ۲۴ تا ۴۶ مؤلفه شرایط زمینه‌ای (شامل: نظام آموزشی، نظام پژوهشی و نظام اجتماعی)؛ سؤالات ۴۷ تا ۵۲ مؤلفه شرایط مداخله‌گر (شامل: عوامل فراسازمانی و عوامل محیطی)؛ سؤالات ۵۳ تا ۵۵ مؤلفه راهبردها (شامل: عملگرایی و کارکردگرایی) و سؤالات ۵۶ تا ۶۲ مؤلفه پیامدها (شامل: انگیزه کارآفرینی، توسعه سازمانی و کارآفرینی اجتماعی) را مورد سنجش قرار می‌دهند. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه با استفاده از نظرات ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه که در زمینه کارآفرینی تخصص داشتند، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. داده‌های مرحله کمی در نرم افزارهای IBM SPSS Statistics 26 و SmartPLS 3 تجزیه و تحلیل شدند. پایایی پرسشنامه محقق ساخته پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ( $\alpha$ ) محاسبه شد. **جدول ۳** مقادیر  $\alpha$  محاسبه شده برای سؤالات پرسشنامه را نشان می‌دهد.

### جدول ۳

شماره، فراوانی، درصد فراوانی و ضریب آلفای سؤالات پرسشنامه

مؤلفه	شماره سؤالات	فراوانی سؤالات	درصد فراوانی سؤالات	مقدار $\alpha$
شرایط علی	Q <sub>۱</sub> -Q <sub>۲۳</sub>	۲۳	۳۷/۱	۰/۸۶۲
شرایط زمینه‌ای	Q <sub>۲۴</sub> -Q <sub>۴۶</sub>	۲۳	۳۷/۱	۰/۸۱۹
شرایط مداخله‌گر	Q <sub>۴۷</sub> -Q <sub>۵۲</sub>	۶	۹/۷	۰/۸۴۷
راهبردها	Q <sub>۵۳</sub> -Q <sub>۵۵</sub>	۳	۴/۸	۰/۸۳۵
پیامدها	Q <sub>۵۶</sub> -Q <sub>۶۲</sub>	۷	۱۱/۳	۰/۸۲۱
مجموع	Q <sub>۱</sub> -Q <sub>۶۲</sub>	۶۲	۱۰۰	۰/۸۳۷

با توجه به **جدول ۳**، شرایط علی و زمینه‌ای هر یک با ۲۳ سؤال بیشترین و مؤلفه راهبردها با ۳ سؤال کمترین سؤالات پرسشنامه را به خود اختصاص داده بودند که به ترتیب نشان دهنده بیشتر و کمتر بودن مقوله‌های شناسایی شده برای این مؤلفه‌ها است. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر ۰/۸۳۷ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده بزرگتر از ۰/۷۰۰ است که گویای مطلوب بودن پایایی سؤالات پرسشنامه است (Cronbach & Shavelson, 2004).

روش مرحله کمی پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و راهبرد نمونه‌گیری به صورت تصادفی (Darabi, 2022) است. تعداد نمونه مورد مطالعه در این مرحله با استفاده از جدول کریسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) تعیین گردید. برای این منظور ۲۷۵ پرسشنامه بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان توزیع شد که از این مجموعه 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 جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان مدنظر بوده است. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری در این مرحله پژوهش در **جدول ۴** ارائه شده است.





جدول ۴

توزیع جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه در مرحله کمی

ابعاد جمعیت شناختی	متغیر جمعیت شناختی	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
	۴۵ 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 ۴** نشان داده شده، اکثریت 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 ۴۵ تا ۵۵ سال (۱۰۲ نفر) هستند.

یافته‌ها

پس از انجام مصاحبه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات از نمونه مورد مطالعه، محتوای کامل هر مصاحبه به صورت مکتوب در آمد و سپس بررسی و تحلیل تک تک کلمات، عبارات، جمله‌ها و پاراگراف‌های آن‌ها آغاز گردید. بررسی اولیه گفتگو با ۱۵ عضو هیئت علمی منجر به استخراج ۱۰۳ گزاره مفهومی شد. **جدول ۵** کلیه گزاره‌های مفهومی استخراج شده از مصاحبه‌ها را به تفکیک افراد شرکت‌کننده نشان می‌دهد.

جدول ۵

گزاره های مفهومی استخراج شده از مصاحبه ها

کد شناسایی	گزاره‌های مفهومی استخراج شده
M1	تربیت دانشجویان با هدف کارآفرینی در آینده، اساتید کارآفرین، ارائه واحد درسی با هدف کارآفرینی، افزایش کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی در حوزه نیازهای کارآفرینی جامعه، الگو بودن برای تصمیم در مورد ایجاد کسب و کار جدید، ایجاد تشکلهای دانشجویی در زمینه کارآفرینی، ارتقای انگیزه کارآفرینی در دانشجویان، اشتراک‌گذاری دستاوردهای پژوهشی، فعالیت‌های اجتماعی در زمینه کارآفرینی
M2	کارآفرینی در حوزه آموزش، گنجاندن کارآفرینی در محتوای دروس، انجام پژوهش‌های کاربردی، پژوهش و نیازهای جامعه، برپایی نمایشگاه آثار کارآفرینی
M3	ارائه برنامه منسجم برای کارآفرینی در دانشگاه، تبدیل محیط کلاس به فضایی برای پرورش خلاقیت، عدم احساس نیاز از سوی مدیران دانشگاه، القای تفکر آموزش پویا، دانشگاه جامعه محور، استفاده کاربردی از دانش
M4	توجه به پرورش ویژگی‌های شکست‌ناپذیری و خودباوری کارآفرینی در دانشجویان، ایجاد اعتماد به نفس، آشنایی با مراکز حامی طرح‌های پژوهشی مرتبط با کارآفرینی و معرفی آن‌ها به دانشجویان، عدم وجود تصمیم مناسب برای کارآفرینی در دانشگاه
M5	تألیف کتاب با موضوع کارآفرینی، تقویت مهارت برقراری ارتباط مؤثر، آموزش مهارت مدیریت زمان، تشویق به خودباوری، انتشار یافته‌های کارآفرینی در حوزه آموزش، تقویت عنصر اطمینان کارآفرینی، ایجاد نشاط کارآفرینی، ایجاد فرهنگ کارآفرینی با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، لزوم تغییر دیدگاه مدیریتی در دانشگاه، ارزشیابی به شیوه نوین، عدم وجود منابع مالی کافی، تقویت روحیه کار تیمی







M6	کارآفرینی در حوزه‌های صنعت و آموزش، بیان تجربیات و ایده‌های کارآفرینی در کلاس، آموزش ریسک‌کردن با تدریس به شیوه تعاملی، شناسایی توانایی‌های بالقوه و واقع‌بینانه‌ی دانشجویان، انتشار مقالات، کتب و طرح‌های پژوهشی کاربردی، انجام پروژه‌های درسی، ایجاد فضای بحث و گفتگو، ترغیب دانشجویان به تفکر خلاق، کارآفرینی با انجام پژوهش‌های کاربردی، تبدیل کلاس به اتاق فکر کارآفرینی
M7	آموزش به شیوه فراگیرمحور، آموزش مفاهیم کارآفرینی در کلاس، آموزش خودراهبری در یادگیری، ایجاد فضای مثبت و گفتگوی سازنده، تولید و بهره‌گیری از دانش، هدایت پروژه‌ها به سمت مسائل آسیب‌های اجتماعی
M8	تدریس به شیوه بارش مغزی و تعاملی، دادن جرأت متفاوت بودن، آموزش چگونگی مدیریت کسب و کارهای کوچک، ارائه درس با محتوای کارآفرینی، اشتراک‌گذاری نتایج پژوهشی مرتبط با کارآفرینی، ترغیب دانشجویان به داشتن اهداف غایی، آموزش تمایل به تغییر در اشیا، ارتباط اساتید با مراکز پژوهشی و پارک‌های علم و فناوری
M9	عدم توجه جدی به کارآفرینی از سوی اساتید متصدی سمت‌های مدیریتی، ارائه درس به شیوه کاربردی، برگزاری نمایشگاه اشتغال‌آفرینی، هدایت دانشجویان به سمت دانش تجاری، روش‌های تولید علم در آینده
M10	تبیین جایگاه کارآفرینی در دانشگاه، آموزش عملی و کاربردی به شیوه نوین، آموزش مهارت ریسک‌کردن و شکست‌ناپذیری، بازدید از مراکز کارآفرینی و دانش‌بنیان، مشارکت دادن دانشجویان در تولید دانش
M11	کارآفرینی با تولید محتواهای آموزشی، شناخت نیاز جامعه، اتخاذ رویکرد غایت‌گرایی، تشخیص فرصت‌های کسب و کار آینده
M12	عدم ترویج کارآفرینی از سوی مدیران دانشگاه، تأسیس شرکت دانش‌بنیان، ایجاد امنیت و آزادی بیان، آشنا نمودن دانشجویان با حوزه‌های قایل پژوهش در کارآفرینی، کاربردی کردن پژوهش‌ها و تحقیقات علمی در حوزه‌های علوم انسانی و تجربی
M13	توسعه ظرفیت‌های کارآفرینی در دانشگاه، سوق دادن آموزش‌های دانشگاه به سمت دانشگاه نسل سوم، استاد کارآفرین، ترسیم نقشه راه کارآفرینی، آموزش ارزش محور، انجام پروژه‌های مرتبط با کارآفرینی، ایجاد نگرش مثبت در دانشجویان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، قوانین تصمیم‌گیری ثابت و غیر منعطف
M14	جلب حمایت مالی دانشگاه از اعمال کارآفرینانه، انتخاب شیوه مناسب برای ارزشیابی، تقویت نگرش مثبت به آینده، آماده‌سازی برای پذیرش مهارت عملگرایی در کارآفرینی، قرار دادن امکانات پژوهشی در اختیار دانشجویان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، تقویت روحیه اعتماد به نفس، تأثیر نیازهای جامعه بر موضوع کارآفرینی
M15	استقبال از سؤال و جواب خلاقانه دانشجویان، آموزش کارآفرینی درون سازمانی، چاپ مقالات کاربردی در حوزه کارآفرینی، بهبود مهارت‌های ارتباطی در دانشجویان، مسئولیت‌پذیری، آموزش مهارت محور، عدم کاربردی بودن اکثر مقالات اساتید دانشگاه، استفاده از سرمایه‌های اجتماعی در کارآفرینی، عدم نگرانی نسبت به نتیجه کار

سؤال اول: ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه کدامند و از چه الگویی پیروی می‌کنند؟

پس از بازخوانی مکرر گفتگوهای انجام شده، مفاهیم در سه مرحله متوالی به شرح ذیل کدگذاری شدند.

**کدگذاری باز:** در این مرحله پس از چندین بار بررسی گزاره‌های مفهومی استخراج شده، ابتدا موارد مشابه در گزاره‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها در یک دسته قرار گرفتند و مفاهیم اصلی از آن‌ها شناسایی شدند. با انجام این کدگذاری در مجموع ۶۲ کد باز به عنوان مفاهیم اصلی تشخیص داده شدند.

**کدگذاری محوری:** در این مرحله از کدگذاری، مفاهیمی که در مرحله کدهای باز تشکیل شده بودند با یکدیگر مقایسه شدند و مواردی که دارای محورهای مشترک بودند در یک دسته قرار گرفتند. با کدگذاری محوری ۱۱ دسته شامل عوامل سازمانی، ریسک‌کردن، شخصیت، ارتباطات اثربخش، نظام آموزشی، نظام پژوهشی، نظام اجتماعی، عوامل فراسازمانی، عوامل محیطی، الگوسازی رفتاری و کارآفرینی استخراج شد.

**کدگذاری انتخابی:** در این مرحله یافته‌های حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری مورد توجه قرار گرفتند. از آنجا که موضوع اصلی تحقیق تعیین ارائه الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه جهت ایجاد انگیزه در بین دانشجویان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه است، «توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه» به عنوان کد انتخابی در نظر گرفته شد. جدول ۶ نتایج حاصل از کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی را به همراه نوع کد محوری نشان می‌دهد.

جدول ۶

کدگذاری باز، محوری و انتخابی

ردیف	کدگذاری باز	منبع کد	کدگذاری محوری	نوع کد محوری	کدگذاری انتخابی
۱	فقدان باور سازمانی	M۳, M۵	عوامل سازمانی	شرایط علی	توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه
۲	ساختار سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری ناکارآمد	M۴, M۱۳			
۳	ضعف زیرساخت‌های حمایتی از سوی دانشگاه	M۵, M۹, M۱۴			
۴	عدم وجود ساختار اطلاع‌رسانی کارآمد در دانشگاه	M۱۰, M۱۲			
۵	تصور ذهنی منفی مسئولان	M۱۲			
۶	عدم وجود امکانات مورد نیاز برای آموزش کارآفرینی	M۱۴			
۷	فقدان برنامه منسجم در دانشگاه برای کارآفرینی	M۳, M۱۵			
۸	عدم نگرانی نسبت به نتیجه کار	M۱۵	ریسک‌کردن		
۹	اطمینان	M۵			
۱۰	مقاومت در برابر شکست‌ها	M۴, M۱۰			
۱۱	داشتن نگرش مثبت به آینده	M۷			
۱۲	مسئولیت‌پذیر	M۱۵	شخصیت		
۱۳	واقع‌بین	M۶			
۱۴	عملگرا و پیشرو بودن	M۱۴			
۱۵	خودباوری	M۴, M۵			
۱۶	اعتماد به نفس	M۴, M۱۴			
۱۷	خلاقیت	M۳, M۶, M۸			
		M۱۵			
۱۸	غایت‌گرایی	M۸, M۱۱			
۱۹	روابط اثربخش	M۵	ارتباطات اثربخش		
۲۰	مهارت مذاکره	M۶			
۲۱	مدیریت ارتباط	M۵, M۱۵			
۲۲	تعامل‌گرایی	M۵			
۲۳	آزادی بیان	M۱۲			
۲۴	استفاده از روش‌های نوین آموزش	M۶, M۸	نظام آموزشی	شرایط زمینه‌ای	
۲۵	انتخاب روش مناسب برای ارزیابی	M۵, M۱۴			
۲۶	آموزش آینده‌نگر	M۹, M۱۱			
۲۷	خودراهبری در یادگیری	M۷			
۲۸	بهره‌برداری دانش	M۶, M۷			
۲۹	آموزش آگاهانه	M۸			
۳۰	آموزش ارزش محور	M۱۳			
۳۱	کاربردی کردن آموزش	M۳, M۹, M۱۰			
۳۲	آموزش مهارت محور	M۱۵			
۳۳	آموزش فراگیر محور	M۶, M۷, M۱۰			
۳۴	آموزش پویا	M۳			
۳۵	دانش تجاری	M۹			
۳۶	آموزش کارآفرینی	M۱ M۲, M۷			
		M۸			
۳۷	پژوهش کارآفرین	M۵, M۱۳	نظام پژوهشی		
۳۸	کاربردی کردن پژوهش	M۲, M۶, M۱۲			
		M۱۵			

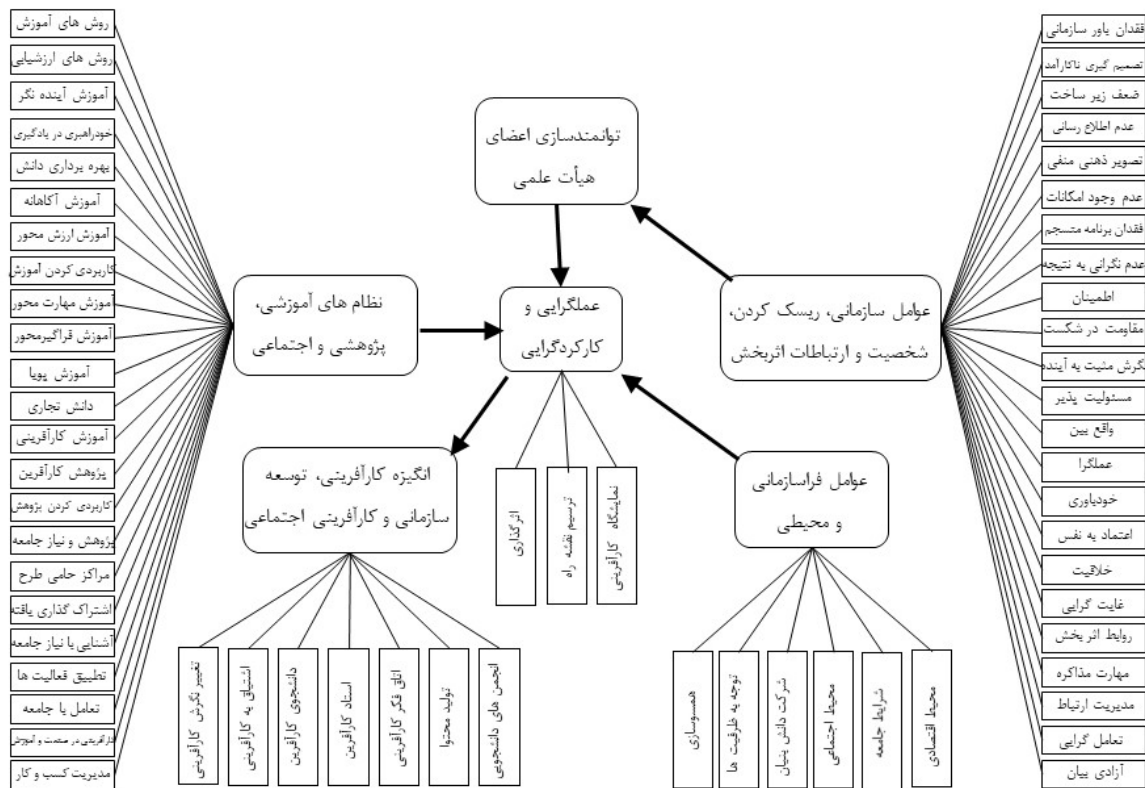
	M1	پژوهش و نیاز جامعه	۳۹
	M4	مراکز حامی طرح‌های پژوهشی کارآفرینانه	۴۰
	M1, M5, M6	اشتراک‌گذاری یافته‌های پژوهشی مرتبط با کارآفرینی	۴۱
	M8		
نظام اجتماعی	M11	آشنایی با نیاز جامعه	۴۲
	M2	تطبيق فعالیت‌ها با نیازهای جامعه	۴۳
	M1, M8	تعامل با جامعه	۴۴
	M1, M6	کارآفرینی در صنعت و آموزش	۴۵
	M8	مدیریت کسب و کار	۴۶
عوامل فراسازمانی	M13	همسوسازی آموزش‌های دانشگاهی با راهبردهای کسب و کار	۴۷
شرایط مداخله‌گر	M13, M15	توجه به توسعه ظرفیت‌ها	۴۸
	M10, M12	گسترش شرکت‌های دانش‌بنیان	۴۹
عوامل محیطی	M7, M15	محیط اجتماعی	۵۰
	M3, M14	شرایط موجود در جامعه	۵۱
	M5	محیط اقتصادی	۵۲
راهبردها	M1	اثرگذاری	۵۳
عملگرایی	M13	ترسیم نقشه راه کارآفرینی	۵۴
کارکردگرایی	M2, M9	نمایشگاه کارآفرینی	۵۵
پیامدها	M1, M13	تغییر نگرش کارآفرینی	۵۶
	M14		
	M5	اشتیاق به کارآفرینی	۵۷
توسعه سازمانی	M1	دانشجومعلم کارآفرین	۵۸
	M1, M13	استاد کارآفرین	۵۹
	M6	شکل‌گیری اتاق فکر کارآفرینی	۶۰
کارآفرینی اجتماعی	M11	تولید محتوا	۶۱
	M1	شکل‌گیری انجمن‌های دانشجویی حامی کارآفرینی	۶۲

بر اساس یافته‌های **جدول ۶**، مهم‌ترین ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها است. بعد شرایط علی شامل عوامل سازمانی، ریسک‌کردن، شخصیت و ارتباطات اثربخش، بعد شرایط زمینه‌ای شامل نظام آموزشی، نظام پژوهشی و نظام اجتماعی، بعد شرایط مداخله‌گر شامل عوامل فراسازمانی و عوامل محیطی، بعد راهبردها شامل عملگرایی و کارکردگرایی و بعد پیامدها شامل انگیزه کارآفرینی، توسعه سازمانی و کارآفرینی اجتماعی است.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از راهبرد نظریه داده بنیاد، تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه و بررسی ارتباط معنایی و مفهومی میان کدها، مفاهیم و مقوله‌ها، کلیه ابعاد به‌طور کامل مورد تبیین قرار گرفت. الگوی پیشنهادی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه در **شکل ۱** ارائه شده است.

شکل ۱

الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه

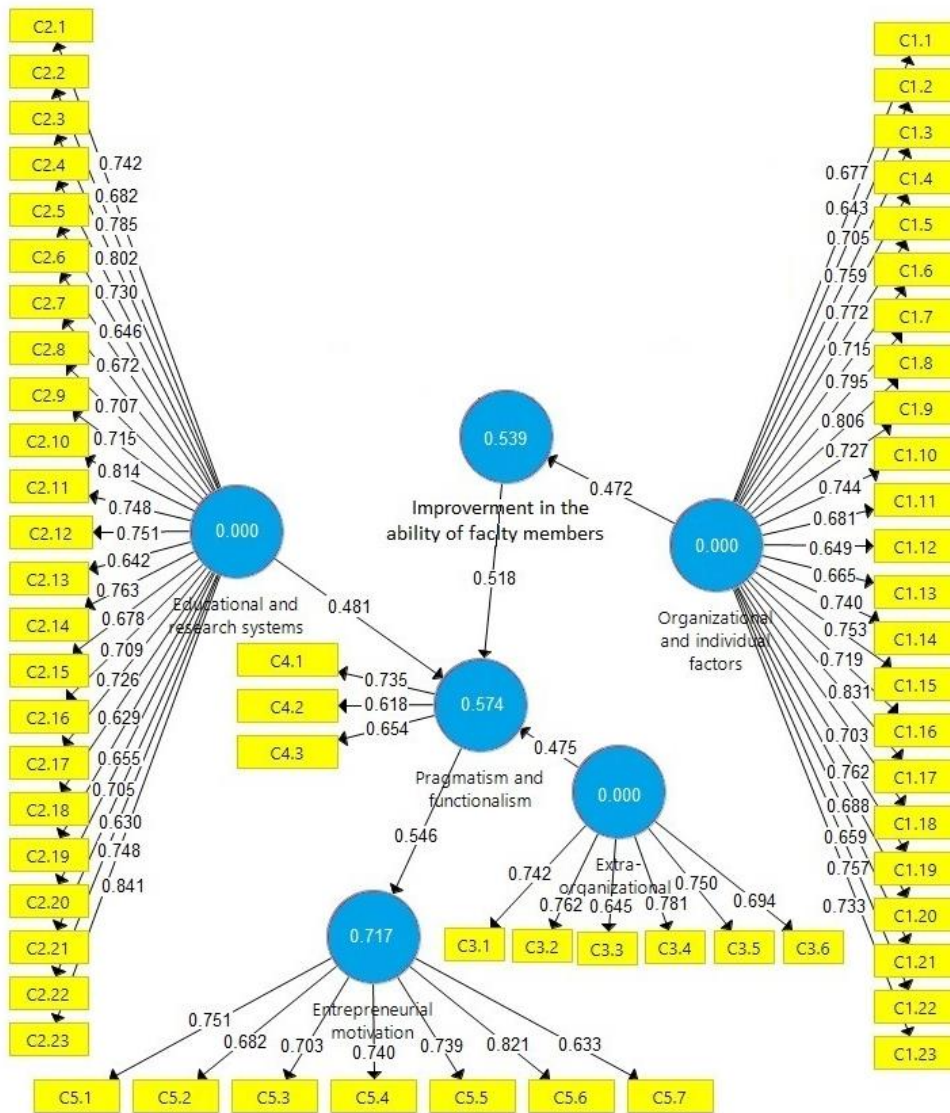


سؤال دوم: الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه تا چه اندازه اعتبار دارد؟

به منظور تأیید الگو و اعتبارسنجی آن از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با توجه به داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه، ارتباط بین مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی با مقوله‌های آن به‌وسیله بار عاملی و ضرایب معناداری تعیین گردید. برای تحلیل کلیه روابط موجود در الگو، از خروجی‌های اجرای الگوریتم PLS و BT در نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است. شکل ۲ نتایج تحلیل را بر اساس بار عاملی نشان می‌دهد.

شکل ۲

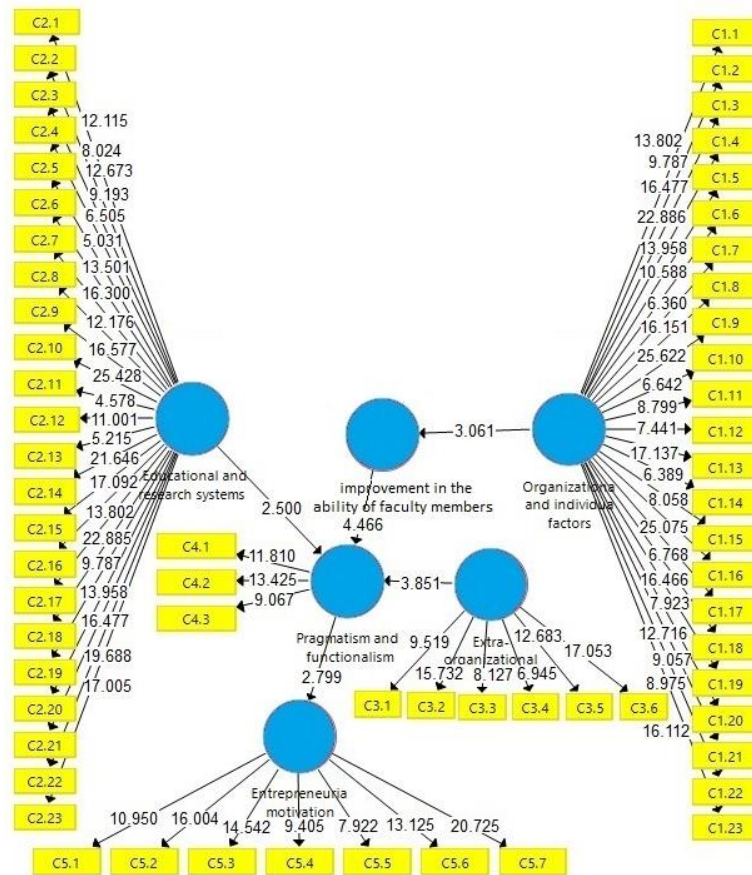
نتیجه اجرای سنجش الگوی پژوهش بر اساس بار عاملی



نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین مقوله‌ها و ابعاد اصلی الگوی ساختاری، روابط قابل قبولی وجود دارد و تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر با توجه به مسیرهای تعریف شده، شایان توجه است. به علاوه بین مؤلفه‌ها و تمام مقوله‌های آن‌ها ارتباط قوی مشاهده می‌شود. به منظور بررسی معناداری ارتباط هر یک از روابط میان مؤلفه‌ها و مقوله‌های آن‌ها، از خروجی آزمون بر اساس میزان معناداری آماره‌ی T استفاده شد. شکل ۳ نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس میزان معناداری هر یک از روابط را نشان می‌دهد.

شکل ۳

نتیجه اجرای سنجش الگوی پژوهش بر اساس ضرایب معناداری



مقادیر بار عاملی و آماره T به دست آمده از شکل‌های فوق برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی (متغیر مشاهده‌پذیر) و مقوله‌های آن (متغیر مکنون) مورد استفاده قرار گرفت. در جدول ۷ مقادیر بار عاملی و آماره T برای مقوله‌های هر مؤلفه گزارش شده است.

جدول ۷

مقادیر بارهای عاملی و آماره T هر یک از مؤلفه‌ها و مقوله‌های آن‌ها

مؤلفه	مقوله	بار عاملی	آماره T	وضعیت
عوامل سازمانی، ریسک کردن، شخصیت و ارتباطات مؤثر	فقدان باور سازمانی	۰/۶۷۷	۱۳/۸۰۲	تأیید
	ساختار سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری ناکارآمد	۰/۶۴۳	۹/۷۸۷	تأیید
تصور ذهنی منفی مسئولان	ضعف زیرساخت‌های حمایتی از سوی دانشگاه	۰/۷۰۵	۱۶/۴۷۷	تأیید
	عدم وجود ساختار اطلاع‌رسانی کارآمد در دانشگاه	۰/۷۵۹	۲۲/۸۸۶	تأیید
عدم وجود امکانات مورد نیاز برای آموزش کارآفرینی	تصور ذهنی منفی مسئولان	۰/۷۷۲	۱۳/۹۵۸	تأیید
	عدم وجود امکانات مورد نیاز برای آموزش کارآفرینی	۰/۷۱۵	۱۰/۵۸۸	تأیید
فقدان برنامه منسجم در دانشگاه برای کارآفرینی		۰/۷۹۵	۶/۳۶۰	تأیید





تأیید	۱۶/۱۵۱	۰/۸۰۶	عدم نگرانی نسبت به نتیجه کار	
تأیید	۲۵/۶۲۲	۰/۷۲۷	اطمینان	
تأیید	۶/۶۴۲	۰/۷۴۴	مقاومت در برابر شکست‌ها	
تأیید	۸/۷۹۹	۰/۶۸۱	داشتن نگرش مثبت به آینده	
تأیید	۷/۴۴۱	۰/۶۴۹	مسئولیت‌پذیر	
تأیید	۱۷/۱۳۷	۰/۶۶۵	واقع‌بین	
تأیید	۶/۳۸۹	۰/۷۴۰	عملگرا و پیشرو بودن	
تأیید	۸/۰۵۸	۰/۷۵۳	خودباوری	
تأیید	۲۵/۰۷۵	۰/۷۱۹	اعتماد به نفس	
تأیید	۶/۷۶۸	۰/۸۳۱	خلاقیت	
تأیید	۱۶/۴۶۶	۰/۷۰۳	غایت‌گرایی	
تأیید	۷/۹۲۳	۰/۷۶۲	روابط اثربخش	
تأیید	۱۲/۷۱۶	۰/۶۸۸	مهارت مذاکره	
تأیید	۹/۰۵۷	۰/۶۵۹	مدیریت ارتباط	
تأیید	۸/۹۷۵	۰/۷۵۷	تعامل‌گرایی	
تأیید	۱۶/۱۱۲	۰/۷۳۳	آزادی بیان	
تأیید	۱۲/۱۱۵	۰/۷۴۲	استفاده از روش‌های نوین آموزش	نظام‌های آموزشی، پژوهشی و اجتماعی
تأیید	۸/۰۲۴	۰/۶۸۲	انتخاب روش مناسب برای ارزیابی	
تأیید	۱۲/۶۷۳	۰/۷۸۵	آموزش آینده‌نگر	
تأیید	۹/۱۹۳	۰/۸۰۲	خودراهبری در یادگیری	
تأیید	۶/۵۰۵	۰/۷۳۰	بهره‌برداری دانش	
تأیید	۵/۰۳۱	۰/۶۴۶	آموزش آگاهانه	
تأیید	۱۳/۵۰۱	۰/۶۷۲	آموزش ارزش محور	
تأیید	۱۶/۳۰۰	۰/۷۰۷	کاربردی کردن آموزش	
تأیید	۱۲/۱۷۶	۰/۷۱۵	آموزش مهارت محور	
تأیید	۱۶/۵۷۷	۰/۸۱۴	آموزش فراگیر محور	
تأیید	۲۵/۴۲۸	۰/۷۴۸	آموزش پویا	
تأیید	۴/۵۷۸	۰/۷۵۱	دانش تجاری	
تأیید	۱۱/۰۰۱	۰/۶۴۲	آموزش کارآفرینی	
تأیید	۵/۲۱۵	۰/۷۶۳	پژوهش کارآفرین	
تأیید	۲۱/۶۴۶	۰/۶۷۸	کاربردی کردن پژوهش	
تأیید	۱۷/۰۹۲	۰/۷۰۹	پژوهش و نیاز جامعه	
تأیید	۱۳/۸۰۲	۰/۷۲۶	مراکز حامی طرح‌های پژوهشی کارآفرینانه	
تأیید	۲۲/۸۸۵	۰/۶۲۹	اشتراک‌گذاری یافته‌های پژوهشی مرتبط با کارآفرینی	
تأیید	۹/۷۸۷	۰/۶۵۵	آشنایی با نیاز جامعه	
تأیید	۱۳/۹۵۸	۰/۷۰۵	تطبيق فعالیت‌ها با نیازهای جامعه	
تأیید	۱۶/۴۷۷	۰/۶۳۰	تعامل با جامعه	
تأیید	۱۹/۶۸۸	۰/۷۴۸	کارآفرینی در صنعت و آموزش	
تأیید	۱۷/۰۰۵	۰/۸۴۱	مدیریت کسب و کار	
تأیید	۹/۵۱۹	۰/۷۴۲	همسوسازی آموزش‌های دانشگاهی با راهبرهای کسب و کار	عوامل فراسازمانی و محیطی
تأیید	۱۵/۷۳۲	۰/۷۶۲	توجه به توسعه ظرفیت‌ها	
تأیید	۸/۱۲۷	۰/۶۴۵	گسترش شرکت‌های دانش‌بنیان	
تأیید	۶/۹۴۵	۰/۷۸۱	محیط اجتماعی	
تأیید	۱۲/۶۸۳	۰/۷۵۰	شرایط موجود در جامعه	





تأیید	۱۷/۰۵۳	۰/۶۹۴	محیط اقتصادی	
تأیید	۱۱/۸۱۰	۰/۷۳۵	اثرگذاری	عملگرایی و کارکردگرایی
تأیید	۱۳/۴۲۵	۰/۶۱۸	ترسیم نقشه راه کارآفرینی	
تأیید	۹/۰۶۷	۰/۶۵۴	نمایشگاه کارآفرینی	
تأیید	۱۰/۹۵۰	۰/۷۵۱	تغییر نگرش کارآفرینی	انگیزه کارآفرینی، توسعه
تأیید	۱۶/۰۰۴	۰/۶۸۲	اشتیاق به کارآفرینی	سازمانی و کارآفرینی
تأیید	۱۴/۵۴۲	۰/۷۰۳	دانشجو معلم کارآفرین	اجتماعی
تأیید	۹/۴۰۵	۰/۷۴۰	استاد کارآفرین	
تأیید	۷/۹۲۲	۰/۷۳۹	شکل گیری اتاق فکر کارآفرینی	
تأیید	۱۳/۱۲۵	۰/۸۲۱	تولید محتوا	
تأیید	۲۰/۷۲۵	۰/۶۳۳	شکل گیری انجمن های دانشجویی حامی کارآفرینی	

با توجه به **جدول ۷**، مقادیر تمام ضرایب مسیر بین متغیر مشاهده پذیر و متغیر مکنون مثبت است که نشان می دهد با افزایش هر یک از مقوله ها شاهد افزایش در مؤلفه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی خواهیم بود. همچنین با توجه به این جدول، مقادیر تمام بارهای عاملی بزرگ تر از ۰/۶ است که نشان دهنده رابطه خیلی مطلوب بین هر یک از مؤلفه ها و مقوله های آن است. مقادیر آماره های T به دست آمده بیشتر از ۲/۵۸ است که نتیجه می گیریم ارتباط بین هر یک از مؤلفه ها و مقوله ها در سطح ۹۹ درصد تأیید می شود (Romani, 2020). برای ارزیابی ارتباط مؤلفه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه از شاخص های برازش مطلق و مقتصد استفاده شد (جدول ۸).

## جدول ۸

شاخص های برازش مدل ساختاری مؤلفه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه

شاخص ها	نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده	تفسیر
برازش مطلق	کای دو ( $\chi^2$ )	$> 0.05$	۳۱۲/۴۲	برازش مطلوب
	نیکویی برازش (GFI)	$> 0.9$	۰/۹۶	برازش مطلوب
	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	$> 0.9$	۰/۹۳	برازش مطلوب
برازش تطبیقی	برازش هنجار نشده (NNFI)	$> 0.9$	۰/۹۳	برازش مطلوب
	برازش هنجار شده (NFI)	$> 0.9$	۰/۹۴	برازش مطلوب
	برازش فزاینده (IFI)	$> 0.9$	۰/۸۲	برازش مطلوب
برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	$< 0.1$	۰/۰۶	برازش مطلوب
	کای دو بهنجار شده ( $\chi^2/df$ )	۱-۳	۱/۷۵	برازش مطلوب

با توجه به **جدول ۸** و مقایسه بین مقادیر محاسبه شده با مقادیر قابل قبول، الگوی ساختاری توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه تأیید می شود.





## بحث و نتیجه گیری

اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی دانشگاه ها و بازوی اجرایی رسالت سه گانه دانشگاه ها شامل آموزش، تحقیق و ارائه خدمات محسوب می شوند. توجه به توانمندسازی اعضای هیئت علمی به منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی و در راستای محقق شدن رسالت های دانشگاه ها است. آنچه در این پژوهش به آن پرداخته شد، دستیابی به الگوی مورد تأیید جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه است که منجر به ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه می شود. داده های کیفی با انجام مصاحبه با ۱۵ نفر و داده های کمی با تکمیل پرسشنامه محقق ساخته توسط ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه جمع آوری و تحلیل شد. در بخش کیفی، ابعاد توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه شامل پدیده محوری، شرایط علی (با ۴ مؤلفه)، شرایط زمینه ای (با ۳ مؤلفه)، شرایط مداخله گر (با ۲ مؤلفه)، راهبردها (با ۲ مؤلفه) و پیامدهای آن (با ۳ مؤلفه) همراه با ۶۲ مقوله متناسب هر یک از آنها تعیین شد. در بخش کمی، الگوی ارائه شده برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت های کارآفرینانه با استفاده از تحلیل عاملی و محاسبه شاخص های برازندگی در یک ساختار برازش مطلوب تأیید گردید.

اولین بُعد از الگوی یکپارچه ارائه شده به پدیده محوری «توانمندسازی اعضای هیئت علمی» می پردازد. نتیجه به دست آمده با یافته های حجازی (Hejazi, 2020) و سیدحاتمی و سایرین (Seyyed Hatami et al., 2023) همسو می باشد. بر اساس دستاوردهای حاصل از مصاحبه با اساتید دارای علم و تجربه در زمینه آموزش و کارآفرینی، اجرایی شدن پدیده محوری مستلزم اجرایی شدن پنج بعد مرتبط با آن شامل شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها است.

دومین بُعد از الگوی مفهومی ارائه شده، به شرایط علی می پردازد که شامل مؤلفه های عوامل سازمانی، ریسک کردن، شخصیت و ارتباطات اثربخش است. نتیجه این بخش از پژوهش حاضر، با یافته های زهو و سایرین (Zhu et al., 2023) و الخلف و سایرین (Alkhalaf et al., 2022) همخوانی دارد. عوامل سازمانی بیانگر اهمیت رؤسای دانشگاه ها و تصمیم های آنان در رابطه با توانمندسازی اعضای هیئت علمی در حوزه کسب و کار است. ریسک کردن یک مهارت قابل پرورش است که با توجه به یافته های پژوهش حاضر اعضای هیئت علمی می توانند از این مهارت در کارآفرینی دانشجویان بهره بگیرند. بررسی های تحقیق حاضر نشان داد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی و ارتباطات مؤثر از عواملی هستند که کارایی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار می دهد. نتیجه به دست آمده از این بخش پژوهش حاضر مبنی بر عدم حمایت و توجه مسئولان دانشگاه ها به عنوان یک مانع اصلی در برنامه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی با نتایج تحقیقات فیاض و سایرین (Fayyaz et al., 2020) و شعبانی بهار و سایرین (Shabani Bahar et al., 2020) همخوانی دارد. شرما و همکاران (Sharma et al., 2024) در مطالعه ای درباره دلایل اثربخش نبودن برنامه های تشویق به کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که بودجه های کم، امتیازات تشویقی پایین و علاقه مند نبودن اعضای هیئت علمی به دلیل نبود حمایت قوی مدیران ارشد دانشگاه ها است. اتکا به یافته های بالا می تواند راهگشای برخی موانع و چالش های موجود باشد.

بُعد سوم از الگوی مستخرج از تحقیق حاضر شرایط زمینه ای است که شامل مؤلفه های نظام های آموزشی، پژوهشی و اجتماعی می شود. مؤلفه های به دست آمد، بیان کننده عواملی است که در بستر رسالت سه گانه دانشگاه ها وجود دارد و به عنوان شرایط تأثیرگذار می تواند توانمندسازی اعضای هیئت علمی را تسهیل کند. نتیجه به دست آمده با یافته های گالات (Gullatt & Weaver, 1997)، کیمیت و سایرین (Kimmitt et al., 2020) و گووا و سایرین (Gouvea et al., 2022) همسو است.

بُعد چهارم از الگوی مستخرج از تحقیق حاضر به شرایط مداخله گر پرداخته است که شامل مؤلفه های عوامل فراسازمانی و محیطی می شود. یافته های پژوهش حاضر، نشان می دهد که سیاست گذاری ها با تکیه بر رویکرد عملگرایی و کارکردگرایی باید انسجام و یکپارچگی لازم میان

اجزای تأثیرگذار را فراهم کنند. علاوه بر این، پذیرش سازوکارهای اختصاصی کارآفرینی دانشجویان از سوی مراکز آموزش عالی و نهادهای اقتصادی فعال، توانمندسازی اعضای هیئت علمی را تسریع می‌کند. نتیجه به دست آمده با یافته‌های زاهدی و کمئی (Zahedi & Javadi, 2018) همسو می‌باشد.

بعد پنجم از الگوی تأیید شده پژوهش، راهبردهاست که دو مؤلفه عملگرایی و کارکردگرایی برای آن شناسایی گردید. نتیجه به دست آمده از این بخش پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیق ویوو و ساپتونو (Wibowo & Saptano, 2018) همسو است. ششمین و آخرین بعد از الگوی مستخرج از پژوهش با عنوان پیامدها، به نتایج حاصل از توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پرداخته است. سه مؤلفه شامل انگیزه کارآفرینی، توسعه سازمانی و کارآفرینی اجتماعی برای پیامد توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه شناسایی شد. این بعد بیان می‌کند که اعضای هیئت علمی دانشگاه با توجه به معطوف بودن به بخش اصلی آموزش و پژوهش، نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری در دستیابی به انگیزه کارآفرینی در بین دانشجویان و نیز شکوفایی اقتصادی دارند. هم‌راستا با یافته تحقیق حاضر، در پژوهش وب (WEBB, 2021) نیز بر ارتباط انگیزه و کارآفرینی اجتماعی تأکید شده است. همچنین، آیتکین و سایرین (Aytekin et al., 2022) در پژوهشی همسو دریافتند که یکی از موضوعات بسیار مهم و تأثیرگذار در موفقیت فعالیت‌های ایجاد کسب و کار، در نظر گرفتن ساز و کارهای انگیزشی است.

یافته‌های بخش کمی ارتباط بین هر یک از مؤلفه‌ها و مقوله‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در ترغیب دانشجویان به فعالیت‌های کارآفرینانه را در سطح ۹۹ درصد تأیید می‌کند. شاخص‌های برازش مطلق و مقتصد پرسشنامه در یک ساختار برازش مطلوب، الگوی استخراج شده از پژوهش را حمایت می‌کنند.

به طور کلی با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، دانشجویان برای ورود به برنامه‌های کارآفرین به محرک‌هایی نیاز دارند و این محرک‌ها با توجه به تحولات روزافزون جامعه و شرایط متغیر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور بسیار متنوع است. برای برنامه‌ریزی مناسب و پرثمر جهت ایجاد و با افزایش انگیزه کارآفرینی در دانشجویان شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی بسیار کمک‌کننده است. چنانچه دانشجویان احساس نمایند اساتیدشان دارای علاقه، علم و تجربه کافی در زمینه کارآفرینی هستند و مسئولیت‌هایشان با توجه به نیازهای کارآفرینی دانشجویان برنامه‌ریزی شده است، میل و رغبت بیشتری برای کارآفرینی نشان می‌دهند.

## محدودیت‌ها و پیشنهادها

تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی همراه بوده است از جمله این که پژوهش به دلیل شرایط زمانی و مکانی و صدور مجوزهای لازم، فقط در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. به طور حتم افزایش جامعه آماری منجر به نتایج دقیق‌تری خواهد شد و به تعمیم‌پذیری یافته‌های به دست آمده کمک خواهد کرد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر توصیه‌های کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱. برنامه‌ریزی روسای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای تدوین برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی در زمینه کارآفرینی.
۲. برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزش کارآفرینی به اعضای هیئت علمی و دانشجویان متناسب با رشته تحصیلی آنان.
۳. ایجاد دفاتر و مراکز توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها به منظور پشتیبانی از برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در فعالیت‌های کارآفرینانه.



## قدردانی

این مقاله برگرفته از نتایج طرح پژوهشی با شماره قرارداد ۱۴۰۰/۳۰۱/۲۱۰/۵۰۴۰/د مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۵ است که با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## References

- Adeel, S., Daniel, A. D., & Botelho, A. (2023). The effect of entrepreneurship education on the determinants of entrepreneurial behaviour among higher education students: A multi-group analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100324. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100324>
- 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>
- Alipoor, F., Romiani, Y., & yarahmadi, M. (2023). Developing and validation of recruitment model of faculty members in University of Farhangian with emphasis on upstream documents: A mixed study. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 123-139. <https://doi.org/10.61838/kman.irphe.29.4.7>
- Alkhalaf, T., Durrah, O., Almohammad, D., & Ahmed, F. (2022). Can entrepreneurial knowledge boost the entrepreneurial intent of French students? The mediation role of behavioral antecedents. *Management Research Review*, 45(12), 1545-1571. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2021-0432>
- Asadi, A., Taheri, M., & Salari, A. (2016). The survey of educational needs to empower faculties in GUMS. <https://doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.2.37>
- Aytekin, A., Ecer, F., Korucuk, S., & Karamaşa, Ç. (2022). Global innovation efficiency assessment of EU member and candidate countries via DEA-EATWIOS multi-criteria methodology. *Technology in Society*, 68, 101896. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101896>
- Babchuk, W. A., & Boswell, E. (2023). Grounded theory. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)* (pp. 107-122). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.11013-9>
- Barari Paein Lemoki, S., Tabari, M., & Matani, M. (2023). Explain the role of university green entrepreneurial orientation in shaping the green creativity of entrepreneurial students. *Journal of Entrepreneurship Development*, 16(1), 47-59. <https://doi.org/10.22059/jed.2022.335889.653878>
- Bilal, Guraya, S. Y., & Chen, S. (2019). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 26(4), 688-697. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.024>
- 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>
- Darabi, M. (2022). Designing and validating the quality management model of teaching activities for university faculty members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(3), 55-83. <https://doi.org/10.52547/irphe.28.3.55>
- Dolczewski, M. (2022). Semi-structured interview for self-esteem regulation research. *Acta Psychologica*, 228, 103642. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103642>
- Edjtehadi, M., Ghorchian, N., Jaafari, P., & Shafizadeh, H. (2023). Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 17(4), 21-26. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_702767\\_ff56e7156b52ea5061ca216608bb327b.pdf](https://journal.irphe.ac.ir/article_702767_ff56e7156b52ea5061ca216608bb327b.pdf)
- Fayyaz, R., Shah Talebi, B., & Ebrahimzadeh, R. (2020). Developing a model for empowerment of faculty members in Islamic Azad University: a qualitative study. *Strides in Development of Medical Education*, 17(1), 1-8. [https://sdme.kmu.ac.ir/article\\_91549\\_2c63b83f610929f234054c5e0754c193.pdf](https://sdme.kmu.ac.ir/article_91549_2c63b83f610929f234054c5e0754c193.pdf)
- Fazel, A., Kamalian, A., & Rowshan, A. (2017). Identification of Effective Dimensions and Components on Academic Human Resources Empowerment, Emphasizing the Third and Fourth Generation of Universities With Fuzzy Delphi Approach: Presenting a Conceptual Model [Original Research]. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*, 10(6), 455-468. <http://edcbmj.ir/article-1-1199-en.html>
- Fotohi, M., Akbari, A., Cherabin, M., & Maghool, A. (2020). Presentation of Faculty Member's Empowerment Model of Farhangian University. *Educational Development of Judishapur*, 11(2), 219-232. <https://doi.org/10.22118/edc.2019.206487.1177>
- Ghorooneh, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., & Kharazi, S. K. (2023). A model for faculty development at the University of Tehran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(3), 1-17. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_702901\\_7b7e6e12ca095c68930880329d46757e.pdf](https://journal.irphe.ac.ir/article_702901_7b7e6e12ca095c68930880329d46757e.pdf)
- Gouvea, R., Lehneman, L., & Terra, B. (2022). Tribal economic development & entrepreneurship: A latin american perspective. *World Development Perspectives*, 26, 100403. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2022.100403>
- Gullatt, D. E., & Weaver, S. W. (1997). Use of Faculty Development Activities To Improve the Effectiveness of US Institutions of Higher Education. <https://eric.ed.gov/?id=ED414796>

- Hajimiri, K., Moradi, M., Hosseini, E., Jafari, M., & Nasehi, L. (2023). A conceptual model for empowering faculty members of third-generation universities of medical sciences. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(2), 371-382. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.10.002>
- Hejazi, A. (2020). Determining the components of professional development of faculty members of Farhangian University. *Research in Teacher Education (RTE)*, 3(1), 41-61. [https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_1187\\_1b7ced0735e01c384c704ffcebb9616d.pdf](https://te-research.cfu.ac.ir/article_1187_1b7ced0735e01c384c704ffcebb9616d.pdf)
- Hennessy, S., D'Angelo, S., McIntyre, N., Koomar, S., Kreimeia, A., Cao, L., Brugh, M., & Zubairi, A. (2022). Technology Use for Teacher Professional Development in Low- and Middle-Income Countries: A systematic review. *Computers and Education Open*, 3, 100080. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100080>
- Homayeni Damirchi, A., Mahjob Eshratbadi, H., Mehri, D., & Vosoghi-Niri, A. (2016). The Evaluation of the Academic Development of Faculty Members of University and Proposing Suitable Strategies for Its Enhancement (Case Study; A Military University). *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 16(61), 29-59. [https://jmm.iranjournals.ir/article\\_22373\\_7c322de4c89cb38c5039a868ca59e34d.pdf](https://jmm.iranjournals.ir/article_22373_7c322de4c89cb38c5039a868ca59e34d.pdf)
- Khajehpour, N., Baharlou, M., Beshlideh, K., & Yeganeh, M. M. (2016). The effect of servant leadership on organizational commitment: The mediating role of psychological empowerment and organizational justice. *International journal of psychology*, 10(2), 55-81. <https://www.sid.ir/FileServer/JE/5062520160204.pdf>
- Kimmit, J., Muñoz, P., & Newbery, R. (2020). Poverty and the varieties of entrepreneurship in the pursuit of prosperity. *Journal of Business Venturing*, 35(4), 105939. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.05.003>
- 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>
- Lai, Y., Lischka, A. E., Strayer, J. F., & Adamoah, K. (2023). Characterizing prospective secondary teachers' foundation and contingency knowledge for definitions of transformations. *The Journal of Mathematical Behavior*, 70, 101030. <https://doi.org/10.1016/j.jmathb.2022.101030>
- Maden-Eyiusta, C., & Alten, O. (2023). Expansion-oriented job crafting and employee performance: A self-empowerment perspective. *European Management Journal*, 41(1), 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.012>
- Mahmoudzadeh, S. M. (2016). *Human resources empowerment model of najah human resources (Commanders and Managers)* Allameh Tabatabai University School of Management and Accounting
- Martínez-Gregorio, S., Badenes-Ribera, L., & Oliver, A. (2021). Effect of entrepreneurship education on entrepreneurship intention and related outcomes in educational contexts: a meta-analysis. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100545. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100545>
- Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M. H., Ghahramani, M., & Farasatkah, M. (2023). Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4), 1-25. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_702824\\_2a0f223223b542a0bd996f6d9b0362af.pdf](https://journal.irphe.ac.ir/article_702824_2a0f223223b542a0bd996f6d9b0362af.pdf)
- Moradi, E., & Didehban, H. (2017). FACULTY MEMBERS DEVELOPMENT IN MEDICAL EDUCATION: PROGRAMS, INTERVENTIONS AND OUTCOMES [Review article]. *Nursing and Midwifery Journal*, 15(1), 10-18. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-3068-en.html>
- Rezaeian, A., Khandan, A. A., Ganj Ali, A., & Moridian, H. (2015). The progress of scientific members at universities (Case study: Scientific members of Imam Sadegh University). [https://irisweb.ir/rdsj\\_article\\_list.php?slc\\_lang=fa&sid=1&mod=jarticle\\_profile&jart\\_id=202728&rds\\_id=](https://irisweb.ir/rdsj_article_list.php?slc_lang=fa&sid=1&mod=jarticle_profile&jart_id=202728&rds_id=)
- Rezaie, R., Karimi, A., Mirikaram, F., & Safa, L. (2012). Examining the educational needs of master's degree students in agriculture in the field of entrepreneurship (Case Study: Zanjan University). *Journal of Entrepreneurship Development*, 5(3), 65-84. <https://doi.org/10.22059/jed.2012.29471>
- Seyyed Hatami, S. S., Namvar, Y., Soleimani, T., & Zahed Babolan, A. (2023). A meta-analysis of factors influencing the development of university faculty members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24(4), 99-121. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_702965\\_92b2138e24b9f689ca9dc8dfd0c086ef.pdf](https://journal.irphe.ac.ir/article_702965_92b2138e24b9f689ca9dc8dfd0c086ef.pdf)
- Shabani Bahar, G. R., Ghareh, M. A., & Siavashi, M. (2020). "Designing Structural Model of Development Professional, Organizational and Persona Faculty members of Physical Education and Sports Science". *Applied Research in Sport Management*, 8(4), 99-112. <https://doi.org/10.30473/arsm.2020.6811>
- Sharma, G. D., Kraus, S., Liguori, E., Bamel, U. K., & Chopra, R. (2024). Entrepreneurial challenges of COVID-19: Re-thinking entrepreneurship after the crisis. *Journal of Small Business Management*, 62(2), 824-846. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2089676>
- Silva, I. M. d., Nogueira, T. Q. d. S., Couto, D. N., Lima, P. C. T. M., Bonfim, N. S. C., Sousa, I. G. V. d., Telles, A. C. T., Hecht, F., Alkmim, N. R., Penna, G. C. e., Ferraz, C., Tomimori, E., & Ramos, H. E. (2022). Feasibility of a snowball sampling survey to study active surveillance for thyroid microcarcinoma treatment among endocrinologists and surgeons of Brazil. *Brazilian Journal of Otorhinolaryngology*, 88, S163-S169. <https://doi.org/10.1016/j.bjorl.2022.01.005>
- 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>
- Soltani, A., Boostani, D., & Golestani, S. (2020). Exploring the strategies of faculty-student interactions: A grounded theory study in Iranian academic context. *Learning, Culture and Social Interaction*, 26, 100408. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100408>
- WEBB, J. W. (2021). A SYSTEM-LEVEL VIEW OF INSTITUTIONS: CONSIDERATIONS FOR ENTREPRENEURSHIP AND POVERTY. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 26(02), 2150010. <https://doi.org/10.1142/s1084946721500102>
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2018). Does TEACHERS' CREATIVITY impact on vocational STUDENTS' ENTREPRENEURIAL intention? *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-12. <https://search.proquest.com/openview/5ceb574cc0ba5250075107b9d820789/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28224>
- Zahedi, M. R., & Javadi Kamni, S. (2018). Knowledge flow approach and its role in enterprise entrepreneurship. *Science and Technology Policy Letters*, 08(3), 63-75. [https://stpl.ristip.sharif.ir/article\\_21361\\_0fe8a9c5c5a840cf5d9bf4b73d8b9e21.pdf](https://stpl.ristip.sharif.ir/article_21361_0fe8a9c5c5a840cf5d9bf4b73d8b9e21.pdf)



- 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, 605-612. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.074>
- Zhu, R., Liu, Z., Zhao, G., Huang, Z., & Yu, Q. (2023). The impact of institutional management on teacher entrepreneurship competency: The mediating role of entrepreneurial behaviour. *The International Journal of Management Education*, 21(2), 100794. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100794>