




Explaining relationships of the components of entrepreneurial human resources competences in the Islamic Azad Universities of Tehran province

Bahador. Khorshidi¹, Mahbubeh. Abdollahi^{1*}, Soghra. Afkaneh²

³ PhD student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

* Corresponding author email address: Mahbubeh.Abdollahi@iau.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Khorshidi, B., Abdollahi, M., & Afkaneh, S. (2025). Explaining relationships of the components of entrepreneurial human resources competences in the Islamic Azad Universities of Tehran province. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 31(4), 121-135.



© 2025 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

Competence is essential for the growth of any business. Among other factors, it relies on the creativity and innovation of employees. This study aims to investigate the relationships between the indicators and components influencing the competencies of entrepreneurial human resources in the Azad Universities of Tehran province. In terms of purpose, the study is applied and exploratory. Data collection method followed a mixed method (quantitative and qualitative). The qualitative data was gathered through expert interviews using the Delphi method, while the quantitative data was obtained through a researcher-designed questionnaire. In the qualitative phase, 12 specialists and experts in the field of entrepreneurial human resources competencies were selected, whereas in the quantitative phase, 370 individuals participated by completing the questionnaire. For qualitative analysis, the grounded theory method was applied using MAXQDA software. In the quantitative phase, both descriptive and inferential methods were employed. SPSS and Smart PLS software was used for conducting factor analysis and a single-sample t-test. The findings indicate a significant difference between the current and the desired states of entrepreneurial human resource competencies. The study identifies thirteen key components for explaining these competencies categorized into five domains: Technical domain (general knowledge, professional knowledge); Managerial domain (human resource management, operational management, leadership style, and company management); Personal domain (personality traits, interpersonal skills, entrepreneurial spirit); Environmental domain (environmental and equipment recognition, recruitment process); Consulting and training domain (entrepreneurial education, entrepreneurial education methods, and development of entrepreneurial skills). Considering the growing challenges of education and training that universities face and the competitiveness among universities in attracting students, it is crucial to reassess the competencies of entrepreneurial human resources to support the comprehensive growth and development of universities. As the higher education system in Islamic Azad Universities continue to evolve, addressing these competencies remains vital.

Keywords: current situation, optimal situation, human resource competencies, entrepreneurial, human resource.



تاریخچه مقاله

دریافت شده در تاریخ ۱۳ مهر ۱۴۰۳

پذیرفته شده در تاریخ ۲۲ اردیبهشت ۱۴۰۴

منتشر شده در تاریخ ۱ دی ۱۴۰۴

فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی

دوره ۳۱، شماره ۴، صفحه ۱۳۵-۱۲۱



شاپای الکترونیکی: ۲۲۰۱-۲۷۱۷

تبیین روابط مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

بهادر خورشیدی^۱، محبوبه عبداللهی^۲، صغری افکنانه^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: mahbubehabdollahi@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

خورشیدی، بهادر، عبداللهی، محبوبه، و افکنانه، صغری. (۱۴۰۴). تبیین روابط مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳۱(۴)، ۱۳۵-۱۲۱.



© ۱۴۰۴ 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.

شایستگی برای رشد هر کسب و کار بسیار حیاتی است و به خلاقیت و نوآوری کارکنان نیاز دارد. هدف این مطالعه تبیین روابط شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش اکتشافی بود. نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کمی و کیفی) صورت گرفت و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه با خبرگان به روش دلفی و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. در بخش کیفی تعداد ۱۲ خبره و افراد آگاه در زمینه شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین و در بخش کمی تعداد ۳۷۰ نفر انتخاب شدند. پژوهش در بخش کیفی با روش گراند تئوری و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی با دو روش توصیفی و استنباطی و تحلیل عاملی و آزمون t تک نمونه‌ای و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد. بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اختلاف معنادار وجود دارد و سیزده مؤلفه در تبیین شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین عبارت‌اند از: حوزه فنی شامل مؤلفه‌های دانش عمومی و دانش حرفه‌ای؛ حوزه مدیریتی شامل مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت شرکت؛ حوزه فردی شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، میان‌فردی و روحیه کارآفرینی؛ حوزه محیطی شامل مؤلفه‌های شناخت محیط و تجهیزات و جذب؛ حوزه مشاوره و آموزش شامل مؤلفه‌های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌های کارآفرینی. با توجه به چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها و روند رو به رشد آن در طی مسیر جریان تعلیم و تربیت و رقابتی شدن دانشگاه‌ها برای جذب دانشجوی و همچنین با توجه به آنکه نظام آموزش عالی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی در حال توسعه به‌شمار می‌روند، بررسی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین به‌منظور رشد و توسعه همه‌جانبه دانشگاه‌ها ضروری، قابل تأمل و تحقیق است.

کلیدواژگان: وضعیت موجود، وضعیت مطلوب، شایستگی، منابع انسانی، کارآفرین.

مقدمه

نظام آموزش عالی از بزرگ‌ترین نظام‌های جامعه است که سرنوشت جامعه را در بلندمدت مشخص می‌کند. مجموعه پژوهش‌های محققان نشان می‌دهد که دانشگاه مبدأ تغییر و تحول است و توسعه جوامع ارتباط بسیار زیادی با نظام آموزش عالی آن‌ها دارد. نگاهی به روند تحولات جاری در نظام آموزش عالی ایران حاکی از آن است که آموزش عالی باید ضمن توجه به بحران افزایش کمی و تنگناهای مالی، به حفظ و ارتقای کیفیت نیز بپردازد. چالش‌های آموزش عالی سبب دگرگونی‌های سازمانی نظیر استقلال و خودتنظیمی مراکز آموزش عالی شده و تقاضا برای بهبود کیفیت و پاسخگو بودن این مراکز را افزایش داده است. به همان میزانی که تقاضا برای آموزش عالی بیشتر می‌شود، حساسیت در خصوص کیفیت فرایندها و بروندهای دانشگاهی نیز افزایش می‌یابد. یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین این فرایندها که بر بروندهای آموزش عالی تأثیر مستقیم می‌گذارد، شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌هاست (Mirahmadi et al., 2022).

در سال‌های اخیر، یکی از موضوع‌های در حال ظهور این است که شایستگی‌ها و نقش‌های آن، عامل کمک‌کننده به سازمان در رویارویی با محیط در حال تغییر است. از اواسط دهه هشتاد، توسعه و ارزیابی شایستگی‌های مدیریتی مد نظر سازمان‌ها قرار گرفت. دلیل عمده چنین توجهی این باور بود که توسعه شایستگی‌های مدیریتی منافع بی‌شماری را برای سازمان‌ها به همراه دارد و این باور هنوز هم پابرجاست (Pourkarimi et al., 2015). امروزه، گسترش سریع دانشگاه‌ها ماهیت آموزش عالی را به‌طور اساسی تغییر داده (Bagherimajd et al., 2019) و کارآفرینی دانشگاهی موضوعی است که در چند سال اخیر مد نظر دانشگاهیان قرار گرفته است و در سطح دانشگاه نیاز به دانش‌آموختگان و دانشجویان کارآفرین افزایش یافته و هدف بسیاری از دانشگاه‌های معتبر جهان پرورش دانشجویان و در نتیجه، دانش‌آموختگان کارآفرین است. کارآفرین باید به ایجاد موقعیت مناسب در میان دانشگاهیان و همچنین بازار آموزشی و علمی علاقه‌مند باشد. علاوه بر این، دانشگاه فراتر از دستیابی به مأموریت اجتماعی باید قدرت اقتصادی خود را با استفاده از منابع و ملاحظات بیرونی تقویت کند (Rahimzadeh Yinge Qala et al., 2017).

اغلب دانشگاه‌ها زیرساخت‌های کارآفرینی دارند و بنابراین، اهمیت توسعه کارآفرینی از آن نظر است که دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزشی باید با شیوه‌های مناسب، دانشجویان را در محیط‌هایی قرار دهند که موجب رشد و پرورش ذهنیت کارآفرینانه در آن‌ها شود، زیرا کارایی برنامه‌های کارآفرینی عامل اساسی در پرورش هرچه بیشتر کارآفرینان جوان در آینده است (Rahimzadeh Yinge Qala et al., 2017). دستیابی به چشم‌انداز جدید آموزش عالی با محور توسعه کارآفرینی نیازمند توجه آموزش عالی به کشف و جست‌وجوی ایده‌ها و نوآوری‌هاست (Karimian et al., 2022). در پژوهشی با عنوان "آسیب‌شناسی نظام آموزش منابع انسانی در آموزش عالی"، تدوین و اعتباریابی یک الگو بررسی شد که متغیرهای ارزشیابی و پایش، طراحی و برنامه‌ریزی و انتقال آموزش با ضریب تعیین (۰/۷۴، ۰/۷۳، ۰/۷۱) بیشترین تبیین و متغیرهای مدیریت دانش و تجارب، قوانین و اسناد بالادستی و مالی و بودجه با ضریب تعیین (۰/۵۰، ۰/۴۰، ۰/۳۱) کمترین تبیین را از الگوی تدوین شده نشان دادند (Mirahmadi et al., 2022). نتایج حاصل از یافته‌های شیرعلیپور و همکاران (Shiralipour et al., 2023) نشان داد که عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده در مدل ارائه شده کارآفرینی آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران اعتبار و ارتباط‌های معنادار دارند. این مؤلفان اذعان دارند که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند در هدایت نوآوری، خلاقیت و تفکر کارآفرینی آموزشی نقش محوری داشته باشند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین بود. سؤال‌های پژوهش عبارت بودند از: روابط علت و معلولی شایستگی‌های منابع انسانی

کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران چگونه است؟ وضعیت موجود مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه

در مرور ادبیات و پیشینه، مدل‌هایی درباره ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مراکز آموزشی، شرکت‌های مبتنی بر تمرکزآفرینی و استراتژی-های اساسی برای بهبود مهارت‌های کارآفرینی در الگوهای شباهت‌ها و اشتراکاتی به‌دست آمد. برای نمونه، می‌توان مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی را نام برد که شامل ارزش، انگیزش، فناوری، مدیریتی، دانش، تصمیم‌گیری، ارتباطات و رهبری، مهارت‌های میان‌فردی و ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت سرمایه‌گذاری‌های جدید است (Amani et al., 2020; Pourkarimi et al., 2015). در زمینه ارائه یک مدل مفهومی مبتنی بر رویکرد کارآفرینانه نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای عملکرد بلندمدت، تأکید بر اثربخشی، شفاف و روشن بودن معیارهای ارزیابی، آموزش مستمر و مداوم با کاربردهای وسیع، انتقال دانش تخصصی و فنون تفکر خلاق و افشا نشدن اسرار محرمانه کارکنان، جست‌وجوی مشاغل ناموجود در بخش رسمی، یادگیری مبتنی بر مسئله، کلاس‌هایی برای رشد استعدادهای فکری و یادگیری مبتنی بر فعالیت و آموزش، بر توسعه و موفقیت کارآفرین و درنهایت، شکوفایی اقتصاد، محیط کسب و کار، مؤسسات مالی-اقتصادی و پولی، مؤسسات مالی و مؤسسات مالی-فرهنگی تأثیر عمده‌ای دارد (Moghadam & Kamalian, 2018; Najji, 2019). در مطالعه چم‌آسمانی و همکاران (Cham Asemani et al., 2023) با واکاوای مفهوم نوآوری در مقابل کارآفرینی و استخراج ویژگی‌های دانشگاه نوآور در ادبیات موجود و نیز با بررسی مقاله‌های مختلف بین‌المللی و داخلی و با تحلیل‌های مضامین تلاش شد تا بازتعریف واژگان دانشگاه نوآور صورت گیرد و درنهایت، بر اساس مدل، یکی از کلیدی‌ترین مشخصه‌های دانشگاه نوآور در مقابل دانشگاه کارآفرین، تأکید بر تعامل‌های چندگانه به‌ویژه تعامل با مردم و مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به‌منظور تأمین نیازهای اجتماعی و نه صرفاً کسب منافع مالی باشد.

آزمون مدلی ساختاری از روابط بین شایستگی‌های عمومی و خاص و شایستگی‌های کارآفرینی به‌منظور سنجش یادگیری دانش‌آموزان بر روی نمونه‌ای از ۳۳۷ دانشجوی ثبت نام شده در تخصص کارآفرینی دوره پروژه نهایی در مقطع کارشناسی در رشته مدیریت و مدیریت بازرگانی در دانشگاه اوبرتاد کاتالونیا انجام شد. پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات درباره درک دانش‌آموزان از سطح اکتساب خود از گروه‌های مختلف شایستگی‌ها طراحی و برای تحلیل مدل از روش چندمتغیره حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین گروه‌های مختلف شایستگی‌ها رابطه معنادار وجود دارد. به‌طور خاص، نشان داده شد که شایستگی‌های عمومی بر شایستگی‌های خاص تأثیر می‌گذارند و رابطه قوی بین شایستگی‌های سیستمی و حرفه‌ای و شایستگی‌های کارآفرینی وجود دارد. همچنین متغیر تجربه به‌طور مثبت به گروه‌های شایستگی مختلف کمک می‌کند، در حالی که متغیرهای جنسیت و سن تأثیری بر توسعه شایستگی‌های کارآفرینی ندارند (Ferreras-Garcia et al., 2021).

با توجه به نتایج متناقض در ادبیات موجود درباره اثربخشی آموزش و آموزش کارآفرینی، این مطالعه با هدف بررسی تأثیر آموزش کارآفرینی بر سرمایه انسانی ادراک شده و قصد کارآفرینی دانشجویان انجام شد. درک عمیق‌تر از اثربخشی برنامه‌های کارآفرینی، با توجه به حمایت سیاسی و هزینه‌های بودجه‌ای چشمگیر در آموزش کارآفرینی در سراسر جهان به‌ویژه در اقتصادهای نوظهور مانند هند، اهمیت دارد. علاوه بر این، تلاش شد تا بررسی شود که آیا سرمایه انسانی رابطه بین آموزش کارآفرینی و قصد کارآفرینی را واسطه می‌کند یا خیر. در مجموع، ۳۳۰ دانشجوی سال آخر تحصیلی که دوره اجباری «کارآفرینی و برنامه‌ریزی مخاطره‌آمیز جدید» را در رشته‌های مختلف علوم، فناوری و مدیریت گذرانده بودند، به‌طور تصادفی به‌عنوان پاسخ‌دهندگان نمونه انتخاب شدند. یک پرسشنامه خودایفا و ساختاریافته که شاخص‌های نگرش به



اثر بخشی درک‌شده آموزش و آموزش کارآفرینی، سرمایه انسانی درک‌شده و قصد کارآفرینی را اندازه‌گیری می‌کند، برای استخراج پاسخ‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش و آموزش کارآفرینی در برانگیختن پیامد مهم قصد کارآفرینی در سطح دانش‌آموزان مؤثر است (Karam & Abubakar & Mahmoud., 2020).

تلاش‌های جهانی برای پیشگیری از جمله کاهش تأثیر کووید-۱۹، نیازمند مکانیسم جدی‌تر مانند حفظ امنیت توسعه پایدار منطقه‌ای است. این تحقیق نقش همکاری کارآفرینی اجتماعی با نهادها را در حفظ امنیت توسعه پایدار منطقه‌ای با استفاده از داده‌های تجربی و تحلیل مسیر نشان می‌دهد. برای اندازه‌گیری پایداری، فرصت‌های تجاری کارآفرینی پایدار به‌عنوان جنبه‌ای از توسعه پایدار منطقه‌ای استفاده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که مدل جدید نوآوری همکاری کارآفرینی اجتماعی و کیفیت نهادی، مکانیزم مهمی است که قادر به بهینه‌سازی استفاده از منابع، غلبه بر مشکلات اجتماعی-اقتصادی و فقر و افزایش بهره‌وری است. علاوه بر این، این یک زنجیره ارزش در ترویج اجرای سیاست‌های عمومی و کاهش امنیت توسعه پایدار منطقه‌ای است. از آنجا که مدل جدید نوآوری ارزش‌های عدالت اجتماعی و اقتصادی بهتری را ایجاد می‌کند، مهم‌ترین عنصر نوآوری در چارچوب اساسی نظریه پایداری نوآوری اجتماعی است (Méndez-Picazo et al., 2021).

در مطالعه‌ای (Dullayaphut & Untachai, 2013) یک معیار کمی از شایستگی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط در منطقه شمال شرقی تایلند طراحی شد. هدف از این مطالعه بررسی اعتبار و پایایی معیار مدل چهار عاملی شایستگی منابع انسانی در بخش شمال شرقی تایلند بود. این تحقیق شامل یک طرح پیمایشی و یک آزمون آزمایشی با استفاده از دانشجویان کارشناسی رشته بازرگانی برای پیش آزمون گزینه‌های پرسشنامه بود. علاوه بر این، این تحقیق که درباره ویژگی‌های شایستگی مهارت‌ها، تخصص، حل مسئله و سازگاری بود، نیاز به کشف متغیرهای مورد علاقه داشت که شامل مطالعه میدانی در مقیاس بزرگ بود. داده‌ها از طریق پرسشنامه شخصی از ۳۲۹ نمونه جمع‌آوری شد که شامل مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط در ۳ استان بودند. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت موافقت یا مخالفت خود را در خصوص ویژگی‌های شایستگی منابع انسانی رتبه‌بندی کنند. مدل پیشنهادی یک سیستم معادلات همزمان با ساختارهای پنهان و شاخص‌های متعدد بود. داده‌های کمی با روش‌های آماری؛ یعنی تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی تجزیه و تحلیل شدند. این مطالعه نشان داد که شایستگی منابع انسانی چهار عاملی، که شامل مهارت‌ها، تخصص، حل مسئله و شایستگی‌های انطباق‌پذیری شرکت‌های کوچک و متوسط در شمال شرق تایلند است، از نظر تجربی با داده‌ها مطابقت دارد و درباره مفاهیم مدیریتی بحث می‌شود.

ابتکار مستلزم کنشگری به معنای جست‌وجوی دانشجویانی است که تمایل به ایجاد کسب و کار دارند و در صورت نیافتن هیچ‌کدام از آنها، باید از طریق برگزاری سمینارها برای افزایش آگاهی و تحریک روحیه کارآفرینی در آنان بسیج شد. مشاوره در اینجا شامل انتظار برای مشاوره نیست، بلکه شامل بسیج کارآفرینان احتمالی در مراحل اولیه است و این به معنای اختصاص زمان به مطالعه مشخصات دانشجویان، تماس با آنها و ارائه مشاوره فعالانه به آنها درباره فعالیت‌های کارآفرینی برای خوداشتغالی یا ایجاد کسب و کار است. یافته‌های اخیر نشان داد که با توجه به شواهد در سایر کشورها در خصوص موضوع دانشگاه نوآور با وجود تنوع در روش‌ها و راهبردهای شکل‌گیری و توسعه دانشگاه‌های نوآور، می‌توان به برخی از ویژگی‌های کلیدی دست یافت. در نتیجه، در این مدل دانشگاه‌ها عمدتاً سرمایه انسانی نوآور، رهبری و حکمرانی در توسعه مؤسسات آموزش عالی را مزیت بالاتری در نظر می‌گیرند و به دولت و صنعت وابستگی ندارند، ولی با آن دو تعاملاتی شایسته دارند (González Moreno et al., 2019).

در تحقیقی دیگر (Azizpourian et al., 2019) با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های نظام آموزش کارآفرینی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای"، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و اصلاح نتایج بخش کیفی، ۹ مؤلفه نظام آموزش کارآفرینی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شناسایی شدند که به ترتیب درصد واریانس و ارزش ویژه عبارت‌اند از: آموزش کارآفرینی، ویژگی‌های روانشناختی هنرجویان، مشاوره



تحصیلی و شغلی، سبک رهبری، مدیریت و سازماندهی هنرستان‌ها، ارتباط با صنعت و مهارت‌های تجاری و مدیریتی، محتوا، توسعه مهارت‌های کارآفرینی در فراگیران، فضا و تجهیزات آموزشی و شیوه آموزش. در نتایج دیگر نشان داده شد که اولویت‌بندی مؤلفه‌ها تفاوت معناداری دارد. فرهادفر و همکاران (Farhadfar et al., 2022) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی توسعه مدیران مدارس بر اساس رویکرد شایستگی محور"، مؤلفه‌های میان‌فردی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت عملیاتی، شناخت محیط، جذب اولیا، دانش حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی و درنهایت، دانش عمومی را به‌دست آوردند. هر ۸ مؤلفه، با شاخص‌های آنها، با عنوان ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه مدیران مدارس بر اساس رویکرد شایستگی‌محور در مدارس دوره دوم مقطع متوسطه شهر تهران پذیرفته شد.

در پژوهشی دیگر با ارائه مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین‌محور در سازمان‌های دولتی ایران، بعد از بررسی موانع کارآفرینی نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی در وزارتخانه‌های کشور بر اساس نظر خبرگان، مدل مناسبی ارائه شد که در آن ابعاد جبران خدمت، مدیریت امور استخدامی و طراحی مشاغل باید طوری طراحی شوند که بتوانند نوآوری، پیش‌کنشی و انعطاف‌پذیری را به‌عنوان ابعاد شناسایی شده کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران تقویت کنند (Hasanzade et al., 2020).

نتایج یافته‌های مطالعه دیگری در بخش دولتی، عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، نشان داد که وضعیت موجود کارآفرینی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران مناسب نیست. بعد از رتبه‌بندی اقدامات مدیریت منابع انسانی کارآفرین‌محور، چارچوب مناسبی برای نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرین‌محور در سازمان‌های دولتی ارائه شد. پیامدهای عملی استفاده درست و بهینه از منابع انسانی و همچنین محیط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در ایجاد و توسعه کارآفرینی موجبات بهبود بهره‌وری فردی، سازمانی و اجتماعی، اشتغال‌زایی و همچنین توسعه فردی، سازمانی و اجتماعی را فراهم می‌سازد (Hasanzade et al., 2019). در مطالعه اکرمی (Akrami, 2024) با توجه به اهمیت اعضای هیئت علمی به‌عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها شامل آموزش، تحقیق و ارائه خدمات، توانمندسازی آن‌ها به‌منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی و در جهت محقق شدن رسالت‌های دانشگاه‌هاست. در ارائه الگوی این مطالعه شرایط علی شامل مؤلفه‌های عوامل سازمانی، خطر کردن، شخصیت و ارتباطات اثربخش است. شرایط زمینه‌ای شامل مؤلفه‌های نظام‌های آموزشی، پژوهشی و اجتماعی است. شرایط مداخله‌گر شامل مؤلفه‌های عوامل فراسازمانی و محیطی است. الگوی راهبردها شامل دو مؤلفه عملگرایی و کارکردگرایی است. آخرین الگوها پیامدها هستند که نتایج حاصل از توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه را نشان می‌دهد.

امروزه، دانشگاه‌ها به کارآفرینی دانشگاهی و شایستگی‌های منابع انسانی توجه و علاقه فراوانی نشان می‌دهند و لذا، آن‌ها باید عوامل مؤثر بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در نظام آموزش عالی را شناسایی و تقویت کنند. از آنجا که اهمیت عوامل مرتبط با توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها به‌قدری افزایش یافته است که برخی از نهادها، دانشگاه‌ها را صرفاً بر اساس عوامل و معیارهای مؤثر کارآفرینی رتبه‌بندی می‌کنند، دانشگاهی می‌تواند دانشجویان کارآفرین پرورش و کارآفرینی را ترویج دهد که منابع انسانی کارآفرین یا علاقه‌مند به کارآفرینی با شایستگی‌های لازم را داشته باشد و وضعیت موجود را از طریق نیروهای شایسته کارآفرین به وضعیت مطلوب تبدیل کند.

روش پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و تبیین روابط علت و معلولی شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران بود. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی بود و به روش اکتشافی انجام شد. نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کمی و کیفی) و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه با خبرگان به روش دلفی و در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش خبرگان، متخصصان و افراد آگاه در زمینه شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین بودند که تعداد ۱۲ نفر از

آن‌ها با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان تهران بود که در سال ۱۳۹۹ در آنجا اشتغال داشتند و تعداد آنان ۱۰۰۰۰ نفر گزارش شده بود. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۳۷۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات و مبانی نظری، تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی اولیه از روش‌های کتابخانه‌ای (مطالعه کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی (اینترنتی) و روش میدانی برای انجام دادن مصاحبه و توزیع پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شد. از آنجا که محتوای پرسشنامه مؤلفه‌هایی را نشان می‌دهد که بالاترین ضریب اهمیت را دارند و با توجه به تأیید سؤالات توسط خبرگان، روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شد. برای تأیید قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۹ و ابزار استفاده شده از پایایی مطلوبی برخوردار است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی از طریق نرم‌افزار SPSS 16 و Smart PLS انجام شد. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تحلیل استنباطی با روش تحلیل عاملی و با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

سؤال ۱. مدل معادله ساختاری شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران چگونه است؟

برای پاسخگویی به این سؤال ابتدا مؤلفه‌های به دست آمده از مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته و مطالعه تحقیقات و اسناد مدون علمی پیشین همراستا با موضوع تحقیق حاضر شناسایی شد و مدل پیشنهادی اولیه به دست آمد. با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته کیفی بر روی اسناد و تحقیقات و مطالعات پیشین در خصوص شناخت مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران و همچنین تجزیه و تحلیل کیفی مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته با خبرگان و نخبگان دانشگاهی و حوزه مدیریت منابع انسانی کارآفرین و مدیریت نیروی انسانی کارآفرین فعال در سازمان‌ها، کدگذاری انتخابی، محوری و باز انجام شد. در نهایت، پس از کدگذاری و تحلیل آن‌ها مؤلفه‌های مستخرج از مصاحبه منتج و در تدوین پرسشنامه نهایی در بخش کمی استفاده شد که بدین شرح است: حوزه فنی (مؤلفه‌های دانش عمومی و دانش حرفه‌ای)؛ حوزه مدیریتی (مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه)، حوزه فردی (مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، میان فردی، روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)، حوزه محیطی (مؤلفه‌های شناخت محیط و تجهیزات، جذب)، حوزه مشاوره و آموزش (مؤلفه‌های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌های کارآفرینی).

با جمع‌بندی مطالعات و پژوهش‌های پیشین عوامل، ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران به دست آمد. این عوامل عبارت‌اند از: حوزه فنی (مؤلفه‌های دانش عمومی و دانش حرفه‌ای)؛ حوزه مدیریتی (مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه)؛ حوزه فردی (مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، میان فردی، روحیه کارآفرینی و ویژگی‌های روانشناختی)؛ حوزه محیطی (مؤلفه‌های شناخت محیط و تجهیزات و جذب)؛ حوزه مشاوره و آموزش (مؤلفه‌های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی، توسعه مهارت‌های کارآفرینی). سپس محققان در پرسشنامه این عوامل، ابعاد و مؤلفه‌ها را ارزیابی و برای بررسی و تعیین مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران از روش تحلیل عاملی استفاده کردند. در ادامه مدل تحلیل عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در



دانشگاه‌های آزاد استان تهران نشان داده شده است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته و از آن صرف نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است.

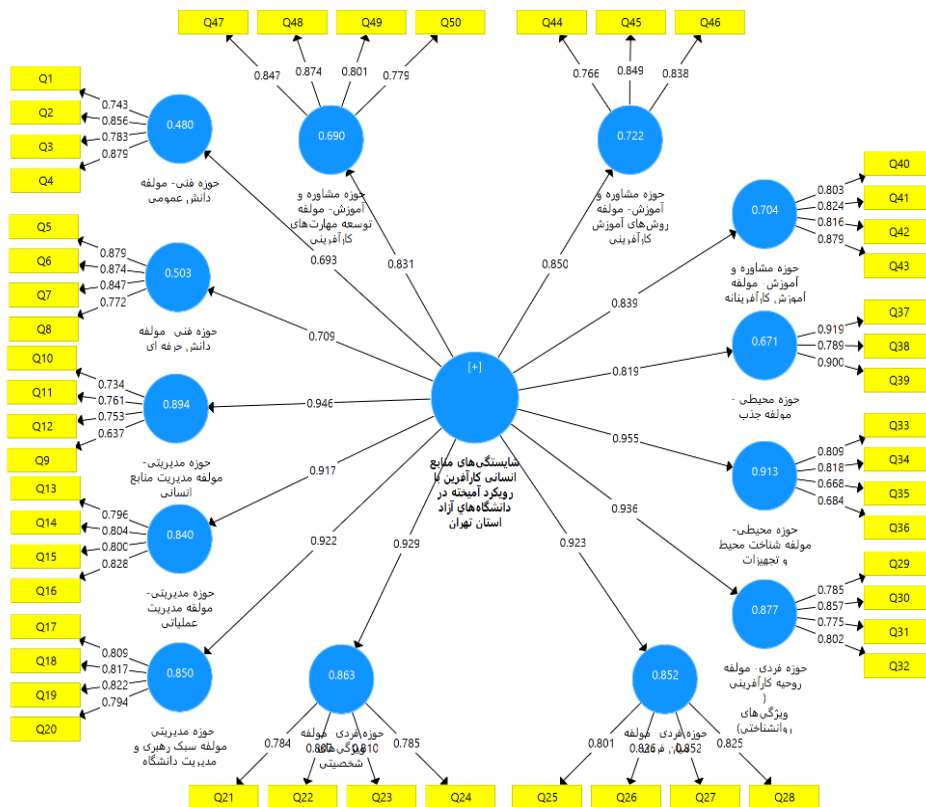
جدول ۱

معناداری بارهای عاملی و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

ردیف	مؤلفه	بارعاملی	ضریب مسیر	معناداری
۱	حوزه فنی - مؤلفه دانش عمومی	۰/۴۸۰	۰/۶۹۳	
۲	حوزه فنی - مؤلفه دانش حرفه‌ای	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹	
۳	حوزه مدیریتی - مؤلفه مدیریت منابع انسانی	۰/۸۹۴	۰/۹۴۶	
۴	حوزه مدیریتی - مؤلفه مدیریت عملیاتی	۰/۸۴۰	۰/۹۱۷	
۵	حوزه مدیریتی - مؤلفه سبک رهبری و مدیریت دانشگاه	۰/۸۵۰	۰/۹۲۲	
۶	حوزه فردی - مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۶۳	۰/۹۲۹	
۷	حوزه فردی - مؤلفه میان فردی	۰/۸۵۲	۰/۹۲۳	معنادار
۸	حوزه فردی - مؤلفه روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)	۰/۸۷۷	۰/۹۳۶	
۹	حوزه محیطی - مؤلفه شناخت محیط و تجهیزات	۰/۹۱۳	۰/۹۵۵	
۱۰	حوزه محیطی - مؤلفه جذب	۰/۶۷۱	۰/۸۱۹	
۱۱	حوزه مشاوره و آموزش - مؤلفه آموزش کارآفرینانه	۰/۷۰۴	۰/۸۳۹	
۱۲	حوزه مشاوره و آموزش - مؤلفه روش‌های آموزش کارآفرینی	۰/۷۲۲	۰/۸۵۰	
۱۳	حوزه مشاوره و آموزش - مؤلفه توسعه مهارت‌های کارآفرینی	۰/۶۹۰	۰/۸۳۱	

شکل ۱

مدل تحلیل عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران





در حال حاضر، کلیه مؤلفه‌ها با بار عاملی بالای ۰/۶ نشان‌دهنده آن است که مدل «خیلی مطلوب» است. بار عاملی مدل به تفکیک مؤلفه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. جدول و شکل ۱ گویای آن است که هر ۱۳ مؤلفه تایید شده است.

سؤال ۲. وضعیت موجود مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران چگونه است؟

در تحلیل پرسشنامه توسط محققان در خصوص عوامل، ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، دو وضعیت موجود و مطلوب از دیدگاه پاسخ‌دهندگان بررسی شد.

در این مرحله وضعیت موجود و فاصله تا وضعیت مطلوب به تفکیک عوامل، ابعاد و مؤلفه‌های ۱۳ گانه (حوزه فنی: مؤلفه‌های دانش عمومی و دانش حرفه‌ای؛ حوزه مدیریتی: مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه؛ حوزه فردی: مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصی، میان فردی، روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)؛ حوزه محیطی: مؤلفه‌های شناخت محیط و تجهیزات، جذب؛ حوزه مشاوره و آموزش: مؤلفه‌های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌های کارآفرینی. شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران بررسی شد.

جدول ۲

میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین

مؤلفه	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	وضعیت
دانش عمومی حوزه فنی	۰/۰۹۵۱۱	۱/۸۸۰۷۶	۵/۷۴۰۴	۳۷۰	موجود
	۰/۰۶۷۹۸	۱/۳۴۲۴۱	۸/۵۴۵۵	۳۶۹	مطلوب
دانش حرفه ای حوزه فنی	۰/۱۰۹۳۷	۲/۱۶۲۵۷	۶/۰۲۳۰	۳۷۰	موجود
	۰/۱۰۸۷۷	۲/۱۵۰۷۴	۸/۵۶۹۱	۳۶۹	مطلوب
مدیریت منابع انسانی حوزه مدیریتی	۰/۰۹۳۹۵	۱/۸۵۷۶۸	۵/۹۷۱۲	۳۷۰	موجود
	۰/۰۷۵۵۱	۱/۴۹۳۰۶	۸/۲۷۷۲	۳۶۹	مطلوب
مدیریت عملیاتی حوزه مدیریتی	۰/۱۰۲۲۷	۲/۰۲۲۲۹	۵/۶۷۴۶	۳۷۰	موجود
	۰/۰۹۵۵۹	۱/۸۹۰۱۲	۸/۱۴۲۶	۳۶۹	مطلوب
سبک رهبری حوزه مدیریتی	۰/۱۰۳۶۷	۲/۰۴۹۸۸	۶/۲۰۰۲	۳۷۰	موجود
	۰/۵۱۳۳۰	۱۰/۱۴۹۸۵	۹/۱۰۰۸	۳۶۹	مطلوب
ویژگی شخصی حوزه فردی	۰/۰۹۹۸۱	۱/۹۷۳۷۰	۵/۹۱۰۵	۳۷۰	موجود
	۰/۰۶۵۵۸	۱/۲۹۶۷۴	۸/۴۴۷۶	۳۶۹	مطلوب
میان فردی حوزه فردی	۰/۱۰۰۸۹	۱/۹۹۴۹۰	۵/۷۳۸۲	۳۷۰	موجود
	۰/۱۵۰۹۳	۲/۹۸۴۴۱	۸/۵۷۴۴	۳۶۹	مطلوب
روحیه کارآفرینی حوزه فردی	۰/۱۰۴۷۶	۲/۰۷۱۵۷	۵/۷۷۷۳	۳۷۰	موجود
	۰/۱۴۹۳۲	۲/۹۵۲۷۰	۸/۵۱۴۳	۳۶۹	مطلوب
شناخت محیط و تجهیزات حوزه محیطی	۰/۱۱۶۷۰	۲/۳۰۷۵۴	۶/۲۴۰۴	۳۷۰	موجود
	۰/۱۲۱۰۰	۲/۳۹۲۷۱	۸/۵۷۰۳	۳۶۹	مطلوب
جذب حوزه محیطی	۰/۱۴۱۷۶	۲/۸۰۳۱۰	۶/۶۴۸۷	۳۷۰	موجود
	۰/۰۶۴۴۷	۱/۲۷۴۸۳	۸/۵۷۹۲	۳۶۹	مطلوب
آموزش کارآفرینانه حوزه مشاوره	۰/۱۰۲۳۹	۲/۰۲۴۵۶	۶/۵۴۱۳	۳۷۰	موجود
	۰/۰۹۲۹۰	۱/۸۳۷۰۴	۸/۷۱۶۲	۳۶۹	مطلوب
روش‌های آموزش کارآفرینی حوزه مشاوره	۰/۱۰۲۸۲	۲/۰۳۳۱۹	۶/۳۴۱۹	۳۷۰	موجود
	۰/۰۶۷۱۹	۱/۳۲۸۶۴	۸/۴۷۲۱	۳۶۹	مطلوب
توسعه مهارت‌های کارآفرینی حوزه مشاوره	۰/۱۱۹۲۸	۲/۳۵۸۶۱	۵/۹۸۲۸	۳۷۰	موجود
	۰/۰۹۰۱۸	۱/۷۸۳۲۵	۸/۴۵۸۷	۳۶۹	مطلوب





جدول ۳

آزمون T تک نمونه‌ای وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی

مؤلفه	فاصله اطمینان ٪ ۹۵	اختلاف میانگین		Si g	Df	T	وضعیت
		بازه بالایی	بازه پایینی				
حوزه فنی	۵/۹۲۷۴	۵/۵۵۳۴	۵/۷۴۰۴۱	۰/۰۰۱	۳۷۰	۶۰/۳۵۳	موجود
دانش عمومی	۸/۶۷۹۲	۸/۴۱۱۹	۸/۵۴۵۵۱	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۲۵/۷۱۴	مطلوب
حوزه فنی	۶/۲۳۸۰	۵/۸۰۸۰	۶/۰۲۳۰۲	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۵/۰۷۲	موجود
دانش حرفه‌ای	۸/۷۸۲۹	۸/۳۵۵۲	۸/۵۶۹۰۵	۰/۰۰۱	۳۶۹	۷۸/۷۸۳	مطلوب
حوزه مدیریتی	۶/۱۵۵۹	۵/۷۸۶۵	۵/۹۷۱۲۳	۰/۰۰۱	۳۷۰	۶۳/۵۶۰	موجود
منابع انسانی	۸/۴۲۵۶	۸/۱۲۸۷	۸/۲۷۷۱۹	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۰۹/۶۲۱	مطلوب
حوزه مدیریتی مدیریت	۵/۸۷۵۶	۵/۴۷۳۵	۵/۶۷۴۵۵	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۵/۴۸۵	موجود
عملیاتی	۸/۳۳۰۵	۷/۹۵۴۶	۸/۱۴۲۵۶	۰/۰۰۱	۳۶۹	۸۵/۱۸۴	مطلوب
حوزه مدیریتی سبک رهبری	۶/۴۰۴۰	۵/۹۹۶۴	۶/۲۰۰۲۳	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۹/۸۰۹	موجود
	۱۰/۱۰۹۹	۸/۰۹۱۶	۹/۱۰۰۷۷	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۷/۷۳۰	مطلوب
حوزه فردی ویژگی شخصی	۶/۱۰۶۷	۵/۷۱۴۲	۵/۹۱۰۴۹	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۹/۲۱۵	موجود
	۸/۵۷۶۵	۸/۳۱۸۶	۸/۴۴۷۵۷	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۲۸/۸۱۵	مطلوب
حوزه فردی	۵/۹۳۶۶	۵/۵۳۹۹	۵/۷۳۸۲۴	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۶/۸۷۸	موجود
میان فردی	۸/۸۷۱۲	۸/۲۷۷۷	۸/۵۷۴۴۲	۰/۰۰۱	۳۶۹	۵۶/۸۱۱	مطلوب
حوزه فردی روحیه کارآفرینی	۵/۹۸۳۳	۵/۵۷۱۳	۵/۷۷۷۲۹	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۵/۱۴۶	موجود
	۸/۸۰۷۹	۸/۲۲۰۷	۸/۵۱۴۳۲	۰/۰۰۱	۳۶۹	۵۷/۰۱۹	مطلوب
حوزه محیطی شناخت محیط و تجهیزات	۶/۴۶۹۸	۶/۰۱۱۰	۶/۲۴۰۴۱	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۳/۴۷۵	موجود
	۸/۸۰۸۲	۸/۳۳۲۴	۸/۵۷۰۳۳	۰/۰۰۱	۳۶۹	۷۰/۸۲۷	مطلوب
حوزه محیطی جذب	۶/۹۲۷۴	۶/۳۷۰۰	۶/۶۴۸۷۲	۰/۰۰۱	۳۷۰	۴۶/۹۰۲	موجود
	۸/۷۰۶۰	۸/۴۵۲۵	۸/۵۷۹۲۱	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۳۳/۰۷۱	مطلوب
حوزه مشاوره آموزش	۶/۷۴۲۶	۶/۳۴۰۰	۶/۵۴۱۳۰	۰/۰۰۱	۳۷۰	۶۳/۸۸۸	موجود
کارآفرینانه	۸/۸۹۸۹	۸/۵۳۶۹	۸/۷۱۶۲۱	۰/۰۰۱	۳۶۹	۹۳/۸۲۱	مطلوب
حوزه مشاوره روش‌های آموزش	۶/۵۴۴۱	۶/۱۳۹۸	۶/۳۴۱۹۲	۰/۰۰۱	۳۷۰	۶۱/۶۷۸	موجود
	۸/۶۰۴۲	۸/۳۴۰۰	۸/۴۷۲۰۷	۰/۰۰۱	۳۶۹	۱۲۶/۰۸۷	مطلوب
حوزه مشاوره، مهارت‌های کارآفرینی	۶/۲۱۷۴	۵/۷۴۸۳	۵/۹۸۲۸۴	۰/۰۰۱	۳۷۰	۵۰/۱۵۸	موجود
	۸/۶۳۶۰	۸/۲۸۱۴	۸/۴۵۸۷۲	۰/۰۰۱	۳۶۹	۹۳/۷۹۵	مطلوب

با توجه به جداول، مقدار Sig با احتساب داده‌های گمشده برای هر دو گروه (وضعیت موجود و وضعیت مطلوب) کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در یک سطح نیستند و اختلاف دارند. مشخص است که باید فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب کاهش یابد. از طرفی، با نگاه به فاصله اطمینان مشخص می‌شود که احتمال مشاهده مقدار t در دو حالت، کمتر از بازه بالایی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب و بیشتر از بازه پایینی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب برابر با صفر است. در واقع، می‌توان نتیجه گرفت که نمی‌توان فرض یک (برابری وضعیت موجود و وضعیت مطلوب) را قبول کرد و این یعنی بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اختلاف معنادار وجود دارد. در بخش بالا حد بالا و پایین هر دو مثبت هستند. بنابراین، میانگین گروه دوم؛ یعنی وضعیت مطلوب بزرگ‌تر از میانگین گروه اول؛ یعنی وضعیت موجود است و تأیید شد که این اختلاف از نظر آماری معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به این سؤال که مدل معادله ساختاری شایستگی های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه های آزاد استان تهران چگونه است، مشخص شد که مؤلفه ها و شاخص ها عبارتند از: حوزه فنی (مؤلفه های دانش عمومی و دانش حرفه ای)، حوزه مدیریتی (مؤلفه های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت شرکت)، حوزه فردی (مؤلفه های ویژگی های شخصیتی، میان فردی و روحیه کارآفرینی (ویژگی های روانشناختی)، حوزه محیطی (مؤلفه های شناخت محیط و تجهیزات و جذب)، حوزه مشاوره و آموزش (مؤلفه های آموزش کارآفرینانه، روش های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت های کارآفرینی). این یافته با بخشی از یافته های (Azizpourian et al., 2019; Farhadfar et al., 2022; Hasanzade et al., 2020; Moghadam & Kamalian, 2018; Naji, 2019) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که با توجه به چالش های پیش روی دانشگاه ها و روند رو به رشد آن در طی مسیر جریان تعلیم و تربیت و رقابتی شدن دانشگاه ها برای جذب دانشجوی، بررسی شایستگی های منابع انسانی کارآفرین به منظور رشد و توسعه همه جانبه دانشگاه ها ضروری، قابل تأمل و تحقیق است. ارزیابی شایستگی های مدیریتی مد نظر سازمان ها دلیل عمده این باور بود که توسعه شایستگی های مدیریتی منافع بی شماری را برای سازمان ها به همراه دارد و این باور هنوز هم پابرجاست. برخی از آن ها نیز در مدل ارائه شده کارآفرینی آموزشی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ایران اعتبار و ارتباط های معنا دار دارند. این مؤلفان اذعان می دارند که دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی می توانند در هدایت نوآوری، خلاقیت و تفکر کارآفرینی آموزشی نقش محوری داشته باشند و دستیابی به چشم انداز جدید آموزش عالی با محور توسعه کارآفرینی نیازمند توجه آموزش عالی به کشف و جست و جوی ایده ها و نوآوری است (Karimian et al., 2022; Pourkarimi et al., 2015; Shiralipour et al., 2023).

در زمینه حوزه فنی شامل مؤلفه های دانش عمومی و دانش حرفه ای، می توان چنین استنباط کرد که توسعه شایستگی های منابع انسانی کلیه تلاش هایی است که برای ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و به آن ها در ادای وظایف و مسئولیت های شغلی یاری می رساند. کارکنان سازمان ها باید بر دانش و مهارت های مربوط به نیازهای کنونی مسلط باشند. ناتوانی منابع انسانی و مدیران در انتقال دانش عمومی و حرفه ای موجب خواهد شد که سایر کارکنان نتوانند در عرصه کاری و شغلی فعالیت کنند و اهداف سازمان مربوط تحقق نمی یابد. می توان مؤلفه ها و شاخص های ارتقای صلاحیت های حرفه ای مدیران آموزشی شامل ارزش، انگیزش، فناوری، مدیریتی، دانش، تصمیم گیری، ارتباطات و رهبری، مهارت های میان فردی و ویژگی های شخصیتی و موفقیت سرمایه گذاری های جدید را ارزیابی کرد (Amani & Nasiri Qrmani, 2020; Pourkarimi et al., 2015) و با تحلیل این عوامل در مدل های خود و شواهد در سایر کشورها نیز در موضوع دانشگاه نوآور با وجود تنوع در روش ها و راهبردهای شکل گیری و توسعه دانشگاه های نوآور می توان به برخی از ویژگی های کلیدی دست یافت. در نتیجه، در این مدل دانشگاه ها عمدتاً سرمایه انسانی نوآور، رهبری و حکمرانی در توسعه مؤسسات آموزش عالی را مزیت بالاتری در نظر می گیرند و به دولت و صنعت وابستگی ندارند، ولی در عین حال، با آن دو تعاملاتی شایسته دارند (Dullayaphut & Untachai, 2013; González Moreno et al., 2019).

در بخش حوزه فردی شامل مؤلفه های ویژگی های شخصیتی، میان فردی و روحیه کارآفرینی (ویژگی های روانشناختی)، می توان چنین تفسیر کرد که بهره مندی از ویژگی های شخصیتی مثبت همانند خودانگیزی، صداقت، قابلیت اعتماد و اعتماد به نفس، موجب موفقیت در کار می شود. از سوی دیگر، ویژگی میان فردی و روابط میان فردی نیز بسیار مهم است و همه و به ویژه افرادی که دارای مشاغل مرتبط با روابط اجتماعی هستند، به آن نیاز دارند. داشتن این مهارت ها و ویژگی ها برای کسانی که در حرفه خود با افراد گوناگون تعامل فراوانی دارند، ضروری



است. از جمله مشاغلی که نیاز فراوان به این نوع ویژگی‌ها دارند، می‌توان به کارکنان و اعضای هیئت علمی اشاره کرد. در خصوص روحیه کارآفرینی هم پرواضح است که چنین افرادی با ارائه ایده‌ها و افکار نو و جدید و خلاقانه می‌توانند زمینه‌ساز پیشرفت سازمان باشند. در حوزه محیطی شامل مؤلفه‌های شناخت محیط و تجهیزات و جذب، می‌توان گفت که یکی از مسائل بسیار مهم در هر سازمان و به‌ویژه دانشگاه، بررسی محیط بیرونی سازمان و پارامترهای بیرونی است که خواه ناخواه بر دانشگاه تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها و دانشگاه‌ها در خلأ زندگی نمی‌کنند و ارتباط آن‌ها با دنیای بیرون است که به آنان موجودیت و هویت می‌دهد. دنیای بیرون را می‌توان کشور، جامعه و فرهنگ آن، دولت و قوانین آن، مشتریان و خواسته‌هایشان، نیازها و سلیقه‌های آنها، تأمین‌کنندگان، رقبا، کشورهای دیگر، شرکت‌های بین‌المللی، چندملیتی و غیره دانست. هرکدام از عوامل اثرگذار بیرونی، تأثیری مثبت و سازنده یا اثری مخرب و بازدارنده بر سازمان دارند. در نظر گرفتن همین نکته کافی است که دانشگاه‌ها و مدیران ارشد آنها، ضرورتاً محیط بیرونی خود را با شیوه‌هایی صحیح، علمی و کاربردی بررسی و عوامل مؤثر خارجی را ارزیابی کنند. درنهایت، فرصت‌ها و تهدیدهایی را که در بیرون سازمان وجود دارد، مشخص و با توجه به شرایط بیرونی و درون‌سازمانی در زمینه خرید تجهیزات و امکانات، جذب نیروی انسانی و ... اقدام کنند. فقط در این صورت و در کنار تحلیل مناسب محیط بیرونی و محیط درونی سازمان است که می‌توان راهبردها و رویکردهایی ثمربخش و کارا را به کار گرفت تا در محیط متغیر امروز، دانشگاه‌ها بتوانند گلیم خود را از آب بیرون بکشند و پس از کسب اطمینان از بقا و ادامه حیات خود در پی گسترش و توسعه دانشگاه برآیند. همچنین کارکنانی که به محیط کاری خود و تجهیزات آن اشراف دارند، می‌توانند از تجهیزات و امکانات موجود استفاده کارا و اثربخش داشته باشند و زمینه مساعدی برای موفقیت سازمان فراهم کنند.

علاوه بر شناخت محیط، جذب کارکنان نیز یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در حوزه محیطی است. در فرایند کارمندیابی و جذب چند عامل دخالت دارند که می‌توان آن‌ها را به دو دسته کلی عوامل محیطی و عوامل درون‌سازمانی تقسیم کرد. عوامل محیطی ناظر بر عوامل اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک و قوانین و مقررات هستند. عوامل اقتصادی تحت تأثیر اوضاع اقتصادی جامعه قرار دارند. عوامل اجتماعی به جنبه اجتماعی کار برای افراد می‌پردازند. در بخش عوامل تکنولوژیک موضوع اصلی تغییر شرایط است که در نتیجه آن بسیاری از مشاغل کارایی خود را از دست می‌دهند و مشاغلی جدید شکل می‌گیرند که نیروی متخصص خود را می‌طلبند. دانشگاه برای جلوگیری از تبعیض در فرایند جذب کارکنان و هیئت علمی قوانینی وضع کرده است تا تأثیر عوامل محیطی را تا حد ممکن کم و شانس افراد را برای استخدام بیشتر کند و دانشگاه‌ها موظف به رعایت این قوانین هستند. عوامل درون‌سازمانی مانند ملاک‌های مدیریت، اعتبار دانشگاه، شغل مربوط و ... نیز در فرایند استخدام و جذب تأثیر مهمی دارند. دانشگاه‌ها هم سیاست‌ها و خط‌مشی‌های خاصی دارند؛ در مجموع، می‌توان گفت که نیرویابی عبارت از فرایند تحقیق و شناخت نیروهای مستعد و تشویق آنان برای استخدام در سازمان است و جذب انجام دادن سلسله عملیاتی است که پس از یافتن نیروهای انسانی مورد نیاز سازمان، نظر آنان را به سازمان و استخدام در آن جلب می‌کند. بنابراین، اگر دانشگاه بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید نیروی انسانی متخصص جذب کند.

در خصوص حوزه مشاوره و آموزش شامل مؤلفه‌های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌های کارآفرینی می‌توان چنین گفت که آموزش بر تعالی تمرکز دارد و با دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که افراد بدان نیاز دارند تا شغل فعلی خود را به شیوه معمول و با سطح مسئولیت‌های موجود انجام دهند، ارتباط دارد؛ بنابراین، به گفته برناردین، آموزش هرگونه کوششی برای بهبود عملکرد فرد در شغل فعلی اوست و این به معنای تغییر دانش و مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای خاص فرد است. آموزش بر ارائه مهارت‌های خاص به کارکنان متمرکز می‌شود و به آنان کمک می‌کند تا در شغل خویش کمبودهای عملکردی خود را اصلاح کنند. مشاوره شخصی برای ارائه اطلاعات مربوط به وضعیت ذینفعان بالقوه طرح وجود دارد و تشخیص فردی هر یک از کاربران خدمات راهنمایی را ایجاد می‌کند. این تشخیص در صورت لزوم

به پیشنهاد اقدامات آموزشی منجر می‌شود یا به‌طورمستقیم به مرحله کمک به دانش‌آموزان در مراحل که باید برای شروع کار تجاری انجام شود، می‌رود (González Moreno et al., 2019). آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در دانش و مهارت‌های ویژه کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث ارتقای سطح نگرش کارکنان و همچنین ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان و شرکت‌ها می‌شود و سازمان بهتر می‌تواند خود را برای رویارویی با تغییرات آماده سازد. کسب اطلاعات و مهارت‌های مناسب از طریق مشاوره و آموزش، تعقیب فرصت‌های کارآفرینی و قضاوت را بهبود می‌بخشد. بنابراین، افرادی که آموزش دیده‌اند، نسبت به افرادی که فرصت گذراندن دوره‌های آموزشی را نداشته‌اند، احتمال بیشتری دارد که از فرصت‌ها استفاده و شایستگی‌های لازم را برای کارآفرینی کسب کنند و میزان موفقیت آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود.

علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که سرمایه انسانی به‌طور چشمگیر رابطه یادشده را واسطه‌گری می‌کند. بر اساس این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود تمرکز برنامه‌های آموزشی کارآفرینی که در دانشگاه‌ها انجام می‌شود، بیشتر شود و در نتیجه، کارآفرینی در میان دانشجویان تقویت شود. این مطالعه با بررسی اینکه آیا آموزش و آموزش کارآفرینی ارائه‌شده توسط دانشگاه‌ها واقعاً از نظر قصد بالاتر برای مشارکت در فعالیت‌های کارآفرینانه با تأکید بر اقتصاد بزرگ در حال توسعه مانند کشور هند نتایج مثبتی را به همراه دارد، به مجموعه دانش اضافه می‌کند. توسعه کارآفرینی به‌طور گسترده به‌عنوان ابزاری مؤثر برای توسعه اجتماعی-اقتصادی جوامع در کشورهای در حال توسعه شناخته شده است. این مطالعه با تعیین اثربخشی آموزش کارآفرینی در ایجاد قصد کارآفرینی در میان دانش‌آموزان جوان، تمرکز سیاستگذاری و هزینه منابع در آموزش و آموزش کارآفرینی را تأیید می‌کند. همچنین این پژوهش در بررسی نقش میانجی سرمایه انسانی در رابطه مذکور پیشگام است.

در پاسخ به این سؤال که وضعیت موجود شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران چگونه است، نتایج نشان داد که بررسی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب به تفکیک مؤلفه‌ها، مؤید آن است که وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در یک سطح نیستند و بین آن‌ها اختلاف معنادار وجود دارد. در فرضیه‌های در نظر گرفته شده برای کلیه مؤلفه‌های ۱۳ گانه، حد بالا و پایین هر دو مثبت هستند. بنابراین، میانگین گروه دوم؛ یعنی وضعیت مطلوب بزرگ‌تر از میانگین گروه اول؛ یعنی وضعیت موجود است و تأیید شد که این اختلاف مؤلفه‌ها و همچنین کل مدل، از نظر آماری معنادار است و میانگین وضعیت مطلوب بیشتر از میانگین وضعیت موجود است. در بررسی پیشینه‌ها، یافته پژوهش با بخشی از یافته‌ها (Moghadam & Kamalian, 2018; Pourkarimi et al., 2015) همسو است، اما با یافته عزیزپوریان و همکاران (Azizpourian et al., 2019) همسویی ندارد. حسن‌زاده و همکاران نشان دادند که وضعیت موجود کارآفرینی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران مناسب نیست. در تفسیر ناهم‌سویی یافته‌ها می‌توان گفت که احتمال دارد این ناهم‌سویی‌ها بدین دلایل باشد که جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری، ابزار، روش و زمان اجرای پژوهش‌ها با یکدیگر متفاوت هستند. در بخش همسویی این یافته با سایر نتایج هم می‌توان گفت که کارآفرینی یکی از اصلی‌ترین جنبه‌های موجود در هر سازمان محسوب می‌شود و انتظار می‌رود که تحت تأثیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی قرار بگیرد. نیروی انسانی خلاق و کارآفرین در پیشرفت سازمان‌ها تأثیر بسزایی دارند. تشخیص نیروی انسانی متناسب با نیازهای سازمان برای پیش بردن هدف بر عهده نظام مدیریت منابع انسانی است. نظام مدیریت در پرورش دادن منابع انسانی کارآفرین نقش مهمی دارد و می‌تواند در بهبود وضعیت موجود و تبدیل آن به وضعیت مطلوب تأثیر بسزایی داشته باشد و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم کند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر به مسئولان دانشگاه و سایر دست‌اندرکاران ارائه می‌شود:

- برای افزایش دانش عمومی افراد زمینه مساعدی به‌منظور آشنایی با مهارت‌های کامپیوتر برای انجام دادن امور اداری، آموزشی و آگاهی از علوم روانشناسی رفتاری و علوم تربیتی و کارآفرینی فراهم شود.
- به‌منظور بهره‌گیری هرچه بهتر از ویژگی‌های شخصیتی مناسب کارکنان و مدیران دانشگاه، امکانات لازم برای برخورداری از سلامت جسمی، روانی و داشتن تعادل عاطفی، تحمل عقاید مخالف، پذیرش اشتباهات خود و پذیرش انتقادات و نظرهای منطقی دیگران فراهم شود.
- برای توسعه مهارت‌های کارآفرینی اطلاعات و امکانات لازم در اختیار کارکنان و مدیران قرار داده شود تا آن‌ها با مهارت‌های تحلیل محیط، برای تشخیص فرصت‌های کارآفرینی آشنا شوند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Akrami, Z. (2024). Design and validation of a model for empowering faculty members in encouraging students to engage in entrepreneurial activities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 30(1), 77-55. (In Persian)
- Amani, Z. M., Nasiri Qorqani, Sorani Yancheshmeh, & Mosleh. (2020). Presenting a model to improve the professional competence of university educational managers. *Medicine and Purification*, 28(4), 52-68. (In Persian)
- Amani, Z. M., & Nasiri Qorqani, S. (2020). Presenting a model to improve the professional competence of university educational managers. *Medicine and Purification*, 28(4), 52-68. (In Persian)
- Azizpourian, A., Hassan, I. P., Karam Afroz, M., & Kaviani. (2019). . 9(36), -. (2019). Construction and validation of a questionnaire on the entrepreneurship education system in technical and vocational schools. *Quarterly Journal of Educational Measurement*, 9(36). (In Persian)
- Bagherimajd, R., Mehdipour, Y., & Bagherimajd, A. (2019). entrepreneurship leadership on the process of drivers and innovative behavior in higher education. *Journal of Entrepreneurship Development*, 11(4), 739-758. (In Persian)
- Cham Asemani, M., Farastkhah, M., & Mir Kamali, S. M. (2023). Recognizing the concept of innovation and the characteristics of an innovative university in distinguishing it from an entrepreneurial university based on the meta-synthesis method. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(3), 37-52. (In Persian)
- Dullayaphut, P., & Untachai, S. (2013). Development the measurement of human resource competency in SMEs in upper northeastern region of Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 88, 61-72.
- Farhadfar, M., Delkosh Kasmai, A., & Safari, M. (2022). Designing the development model of school principals based on the competency-based approach (case study: secondary schools in Tehran). *Education and Human Resource Development Quarterly*, 8(30), 73-108. <http://istd.saminattech.ir/en/Article/31103/istd.saminattech.ir> (In Persian)
- Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J., & Serradell-López, E. (2021). Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach. *Education+ Training*, 63(5), 720-743.
- González Moreno, Á., López Muñoz, L., & Pérez Morote, R. (2019). The role of higher education in development of entrepreneurial competencies: Some insights from Castilla-La Mancha University in Spain. *Administrative Sciences*, 9(1), 16. (In Persian)
- Hasanzade, H., Mir, S. N., Faghihi, A., Najaf, B. R., & Afshar, K. M. A. (2020). Presenting an Entrepreneurship-oriented Model for Human Resource Absorption, . *Supply and Adjustment in Iranian Public Sectors*. (In Persian)
- Hasanzade, H., Mirsepassi, N., Faghihi, A., & Najafbagy, R. (2019). Designing a framework for entrepreneur-oriented human resource management in the public sector. *Public Administration Perspective*, 10(2), 159-185. (In Persian)
- Karam Abubakar, N., & Mahmoud, H. (2020). The effectiveness of a guidance program for developing positive attention towards the future, contributing to improving academic flexibility in my sample of Al-Qassim University students. *General Journal of Literature. Alexandria University*, 70(99), 1-36.
- Karimian, Z., Farrokhi, M. R., Moghadami, M., Zarifsanaiey, N., Mehrabi, M., Khojasteh, L., & Salehi, N. (2022). Medical education and COVID-19 pandemic: a crisis management model towards an evolutionary pathway. *Education and Information Technologies*, 27(3), 3299-3320. (In Persian)
- Méndez-Picazo, M.-T., Galindo-Martín, M.-A., & Castaño-Martínez, M.-S. (2021). Effects of sociocultural and economic factors on social entrepreneurship and sustainable development. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(2), 69-77.
- Mirahmadi, K., Khorasani, A., Nazarpour, M., & Shams, G. (2022). Athology of human resources training system in higher education: Formulation and validation of a model. *Journal of Human Resources Education and Development*, 8(28), 1-25. <http://ihej.ir/article-1-1851-en.html> (In Persian)
- Moghadam, A., & Kamalian, A. R. (2018). A conceptual model based on an entrepreneurial approach to improve the efficiency of HRM. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 559-578. (In Persian)
- Naji, A. (2019). Factors influencing entrepreneurship development. *Yemen, Sana'a Lebanese International University*.



- Pourkarimi, J., Farzaneh, M., Azizi, M., & Kurdi, E. (2015). Presenting a model of professional competencies of department heads of the University of Tehran. *Higher Education Lette*, 9(34), 149-170.
- Rahimzadeh Yinge Qala, A., Niaz-Azeri, K., & Jabari, N. (2017). Strategic analysis of the future research of virtual education in the development of entrepreneurship with a combined SWOT approach. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 14(3), 23-42. <https://iau.ir/fa> (In Persian)
- Shiralipour, T., Mohseni Sohi, Hoda Sadat, & Ghahremani, J. (2023). Validation of the educational entrepreneurship model in Iranian universities and higher education institutions. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(3), 117-132. (In Persian)

