

May- June 2020, Volume 9, Issue 2

Validating Pattern of Entrepreneurial Human Resource Development System in Students

Jalili H¹, *Mohammadi M², Yaghoobi NM³, Jarahi Feriz J⁴

1-PhD Student in Human Resource Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

2-Assistant Professor, Department of Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

3- Professor of Management Group of Economy and Management Faculty at Sistan and Baloochestan University, Zahedan, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Mathematics, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

*Corresponding Author: Mohammadi M, Assistant Professor, Department of Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Email: Mohammadi@iaubir.ac.ir

Received: 25 June 2020

Accepted: 15 July 2020

Abstract

Introduction: In today's competitive world, economic development will not be possible without entrepreneurial human resources. Meanwhile, the education system plays an important role in cultivating such forces for the country, because it is impossible to train entrepreneurial human resources with non-entrepreneurial teachers, and Farhangian University is the core of the entrepreneurial human resource development system. Therefore, the present study aimed to provide a model for the development of entrepreneurial human resources and its validation.

Methods: The present study is a methodological study that was conducted with a qualitative-quantitative approach. In the qualitative section, 19 experts and activists in the field of entrepreneurship and policy-making in the field of human resources at Farhangian University in the first six months of 2020 participated in an in-depth semi-structured interview using targeted sampling. To analyze the semi-structured interviews, the foundation data strategy, and the systematic design of Strauss and Corbin (2014) were used to design the model used. Then, with the MAXQDA software version 12, the concepts of the interviews were extracted and the main and sub-variables were obtained. In the quantitative section, to validate the proposed model, a researcher-made questionnaire was prepared and after ensuring formal and content validity among 74 members of the faculty of Farhangian University, the second version was analyzed by simple random sampling of statistical data with PLS software.

Results: In the qualitative section, 14 pivotal categories were identified in five axes: contextual, causal conditions, strategies, intervening factors, and consequences. In the quantitative section, the results of confirmatory factor analysis ($\chi^2/df=2.09$, RMR = 0.1, GFI = 0.9, NFI = 0.9, CFI = 0.9, IFI = 0.9, TLI=0.8) showed that the pattern designed for the entrepreneurial human resource development system in students has a very good.

Conclusions: In the qualitative section, 14 key categories including socio-cultural factors, economic factors, institutional factors, strategies, management, material and immaterial resources, development, motivation, the academic community, social development, desirable entrepreneurial ecosystem, university level and education system in improving the development system. Entrepreneur-oriented human resources were identified in students. Also, considering the positive role of entrepreneurship and the importance of this category, it is suggested that the entrepreneurial human resources course be included in the students' curriculum.

Keywords: Development, Human Resources, Entrepreneurship, Students.

اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان

حمیده جلیلی^۱، *محمد محمدی^۲، نورمحمد یعقوبی^۳، جلیل جراحی^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
 ۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
 ۳- استاد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
 ۴- استادیار، گروه ریاضی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
 * نویسنده مسئول: محمد محمدی، استادیار، گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

ایمیل: Mohammadi@iaubir.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۵

چکیده

مقدمه: در جهان رقابتی امروز توسعه اقتصادی بدون برخورداری از منابع انسانی کارآفرین محقق نخواهد شد. در این میان نظام آموزش و پرورش نقش مهمی در پرورش چنین نیروهایی برای کشور دارد، زیرا تربیت نیروی انسانی کارآفرین با معلم غیر کارآفرین غیرممکن است و دانشگاه فرهنگیان هسته اصلی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور به شمار می آید. از این رو هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی توسعه منابع انسانی کارآفرین محور و اعتبارسنجی آن بود.

روش کار: مطالعه حاضر یک مطالعه روش‌شناسی است که با رویکرد کیفی - کمی اجرا شد. در بخش کیفی ۱۹ نفر از خبرگان و فعالان بخش کارآفرینی و سیاست‌گذاران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در سطح کشور در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ به روش نمونه‌گیری هدفمند در مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته در سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان شرکت نمودند. جهت تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته از استراتژی داده بنیاد و طرح سیستماتیک اشتراوس و کوربین (۲۰۱۴) به منظور طراحی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان استفاده شد. سپس، با نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ مفاهیم از مصاحبه‌ها استخراج و متغیرهای اصلی و فرعی مشخص و الگوی طراحی شده به دست آمد. در بخش کمی به منظور اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی یک پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و پس از حصول اطمینان از روایی صوری و محتوایی در بین ۷۴ نفر از اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده داده‌های آماری با نرم‌افزار PLS نسخه دوم تحلیل شد.

یافته‌ها: در بخش کیفی ۱۴ مقوله محوری شامل عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، راهبردها، مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، تأمین توسعه، انگیزش، جامعه دانشگاهی توسعه اجتماعی اکوسیستم کارآفرینی مطلوب، سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت در ارتقای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان شناسایی شدند. در بخش کمی نتایج تحلیل عاملی تأییدی ($\chi^2/df = 2/0.9$ ، $RMR = 0/1$ ، $GFI = 0/9$ ، $NFI = 0/9$ ، $CFI = 0/9$) نشان داد که الگوی طراحی شده برای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش استفاده از این الگو در راستای فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم جهت توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان پیشنهاد می‌شود، همچنین با در نظر گرفتن نقش مثبت کارآفرینی و اهمیت این مقوله پیشنهاد می‌شود واحد درسی منابع انسانی کارآفرین محور در برنامه درسی دانشجویان گنجانده شود.

کلیدواژه‌ها: توسعه، منابع انسانی، کارآفرینی، دانشجویان.

و روش‌های ارزشیابی، مشاوره و روش‌های تدریس در این راستا بررسی و مورد تجدید نظر قرار گیرد (۹).

محققان عوامل و متغیرهای مختلفی را در شکل‌گیری و توسعه کارآفرینی شناسایی کرده‌اند. در پژوهش رضوی و همکاران نیز عوامل آموزشی، فردی و شخصیتی، حمایتی و قانونی، تسهیلاتی و ارتباطی بر توسعه کارآفرینی مؤثر شناخته شده‌اند (۱۰). ادیب و مردان ارتباط نیز در پژوهشی کیفی با رویکرد پدیدارشناسی در زمینه تجربیات و ادراکات کارآفرینان، پنج مضمون کلی، ویژگی‌های روان‌شناختی، اجتماعی، اقتصادی، زمینه کارآفرینی و تلقی از کارآفرینی را شناسایی کردند (۱۱). مطالعه حسینی و همکاران نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی با هدف بهبود و ارتقاء عملکرد به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: عوامل ساختاری (ساختار سازمان کارآفرین، تصمیم‌گیری و کنترل، سیستم پاداش)، عوامل زمینه‌ای (عوامل سیاسی / دولت، زیرساخت‌ها، ارتباطات، دسترسی به منابع) و سپس عوامل رفتاری فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، خطرپذیری، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان (۱۲). نتایج پژوهش باشکوه اجیر لو و همکاران نشان داد که پنج عامل مورد بررسی (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، سیستم پاداش‌دهی و پشتیبانی مدیریتی) تأثیر معناداری بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل دارد (۱۳). مطالعه پور سعید نشان داد از دیدگاه کارآفرینان، ابتدا سایر عوامل محیطی (عوامل یادگیری مشاهده‌ای) با میانگین ۵۲/۵ و سپس خانواده با میانگین ۳۳/۵ تأثیر بسیار زیادی بر توسعه کارآفرینی دارد. در بخش کیفی، اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، پس از پیاده‌سازی بر اساس نظریه بنیادی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتیجه تحقیق، به صورت مدل علی، زمینه‌ای و واسطه‌ای ارائه گردیده است (۱۴).

با توجه به توسعه کارآفرینی در کشورهای توسعه یافته و نقشی که در تحولات عظیم اقتصادی، فرهنگی و غیره داشته است می‌توان گفت که برای اینکه کارآفرینی در کشور توسعه یابد، باید دانشگاه‌هایی داشته باشیم که به آموزش کارآفرینی اهمیت دهند و افرادی تربیت کنند که به خلاقیت و نوآوری بپردازند. چرا که قشر عظیمی از نیروهای جوان، امروزه وارد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌شوند که بخش عمده آموزش‌های دانشگاهی، در سطح

در هزاره سوم، دانشگاه‌ها و سازمان‌ها توسعه منابع انسانی را که شامل برنامه‌ها، سیستم‌ها و فعالیت‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی شده را از حیاتی‌ترین وظایف خود و اصلی‌ترین راه بهسازی سازمانی می‌دانند (۱). از اهداف توسعه منابع انسانی، توسعه دانش، بینش، نگرش و مهارت کارکنان برای دستیابی به توسعه سازمانی می‌باشد. توسعه سازمان‌ها در گرو توسعه منابع انسانی آن‌ها و توسعه منابع انسانی نیز در گرو افزایش دانش و افزایش توانایی‌ها، توسعه مهارت‌ها، توسعه ویژگی‌های شخصیتی و فلسفی آن‌ها می‌باشد (۲). شاید بتوان یکی از نقش‌های نوین مدیریت منابع انسانی را توسعه نوآوری و کارآفرینی دانست، در همین راستا بسیاری از دولت‌ها در سراسر جهان اعتقاد دارند که کارآفرینی کلید توسعه اقتصادی است، از همین رو دولت‌های زیادی به ارائه برنامه‌های توسعه کارآفرینی روی آورده‌اند (۳). در همین راستا در قرن بیستم و ابتدای قرن ۲۱ نگاه اکثر کشورهای جهان در چند دهه اخیر به موضوع کارآفرینی موجب گردیده تا موجی از سیاست‌های توسعه کارآفرینی در دنیا ایجاد شود و پدیده کارآفرینی راه‌حلی برای فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی اجتماعی شناخته شود، از این رو توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد ثروت، رفاه و اشتغال موضوعی اجتناب ناپذیر است (۴).

کارآفرینی ترکیبی از عناصر اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در یک منطقه است که از توسعه و رشد سرمایه‌گذاری‌های مبتنی بر خلاقیت و نوآوری حمایت می‌کنند (۵). به عبارتی دیگر کارآفرینی فرایند تلفیق دانش، گردآوری اطلاعات، نوآوری، خلاقیت، کشف، توسعه، حرکت، برتری، فعالیت، خطرپذیری، نبود قطعیت و به دست آوردن سود است (۶). کارآفرینان نقش کلیدی در توسعه اقتصادی و تحولات اجتماعی دارند و در بسیاری از مطالعات، قابل آموزش بودن کارآفرینی و اهمیت آن در کارآفرین شدن افراد تأیید شده است (۷). در همین رابطه، پژوهشگران معتقدند که نظام‌های آموزشی کارآفرین محور قادرند با یادگیری فعالیت‌های گوناگون، افرادی را پرورش دهند که از مهارت اکتشاف بالایی برخوردارند (۸). بدیهی است یکی از کنشگران اصلی یک نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور، مربیان و آموزش دهندگان می‌باشند که باید دارای مهارت‌های خلاق و تفکر انتقادی، توانایی فرهنگی-اجتماعی و جهان‌آگاهی باشند و سیاست‌ها، نگرش معلمان، مواد آموزشی

آموزش و پرورش بخواهد به نحو مطلوب به وظیفه اصلی خود یعنی تعلیم و تربیت نسل فعلی و توسعه منابع انسانی کارآفرین بپردازد باید در نقش فعلی خود تجدید نظر نماید (۲۲). لذا در این راستا، می‌بایست نظام توسعه منابع انسانی دانشگاه در راستای معلمین کارآفرین محور متحول گردد. اگرچه مطالعات متعددی در زمینه طراحی الگوهای گوناگون دانشگاه کارآفرین در نقاط مختلف دنیا انجام شده است، اما تاکنون مطالعه‌ای با هدف طراحی و اعتبار یابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان انجام نگرفته است. علاوه بر این کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه معلمان و دانشجو معلمان کارآفرین در جهان و به ویژه در ایران، اهمیت انجام دادن پژوهش را دو چندان می‌کند. از سویی نویسندگان معتقدند انجام این پژوهش در حل معضل بیکاری جامعه بسیار اثرگذار باشد، چرا که تفکر کارآفرینانه دانشجو معلمان نسل کارآفرینی را پرورش خواهند داد. از این رو مطالعه حاضر باهدف اعتبار یابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که نظام توسعه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان می‌بایست دارای چه مشخصاتی باشد تا بتواند معلمین کارآفرین محور برای پرورش نسلی کارآفرین پرورش دهد؟

روش کار

طرح تحقیق پژوهش حاضر اکتشافی است، زیرا پس از آنکه یک بررسی داده بنیاد در مرحله کیفی و استخراج داده‌ها و ترسیم مدل، نتایج به دست آمده در بخش کمی تحلیل گردید. از آنجا که روش‌های کیفی به تنهایی نمی‌توانند پیچیدگی‌های مسائل و عناصر تشکیل الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور را بدون ارزیابی مورد مطالعه قرار دهند، از روش‌های کمی نیز در این مطالعه استفاده شده است. در نتیجه روش‌های تحلیل داده‌ها به دو دسته کیفی و کمی تقسیم شدند.

در بخش کیفی جامعه آماری را خبرگان و فعالان بخش کارآفرینی و سیاست‌گذاران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در سطح کشور در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۹ نفر انتخاب شدند و در سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان مصاحبه‌ها برگزار شد. خبرگان این مطالعه نیز با توجه به این مسئله و مرور ادبیات پژوهش با ملاک‌های ذیل

نظری می‌باشد و بدین ترتیب افراد جویای کار پرورش می‌دهند؛ بنابراین دانشگاه‌ها می‌توانند با نگرشی نو به آموزش، تحقیقات، نوآوری و توسعه کارآفرینی دست به تحول اساسی زده و باتربیت نیروهای محقق، خلاق و توسعه یافته زمینه را برای رشد و توسعه در زمینه‌های مختلف فراهم کنند (۱۵). در همین راستا یکی از مأموریت‌های اصلی دانشگاه در قرن ۲۱، پیش بردن توسعه اجتماعی اقتصادی محیط پیرامونی خود با آموزش راه‌اندازی کسب و کار و توسعه کارآفرینی است (۱۶)، دانشگاه‌ها نقشی مهم در القای دانش و مهارت‌های کارآفرینی به یادگیرندگان و آماده کردن آنان برای راه‌اندازی شغل پرمخاطره دارند و آگاهی بخشی درباره فرصت‌های کارآفرینی، تهییج ایده پردازی کارآفرینانه و غربال کارآفرینان و ایده‌ها، یکی از اصول اساسی آموزش کارآفرینی در مؤسسات آموزش عالی است (۱۷). لذا تمرکز اصلی آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها پرورش دانش، نگرش و مهارت‌های کارآفرینانه‌ای است که دانشجویان را قادر می‌سازد به شیوه کارآفرینانه فکر و عمل کنند و از استعداد درک فرصت‌ها برخوردار شوند، تغییر پارادایم از شغل محوری به ایجاد شغل، هدف آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها است (۱۸)؛ بنابراین صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه آموزش عالی، کارآفرینی را شرط بقا و توسعه دانشگاه‌ها به شمار می‌آورند. از این رو پرورش نسل کارآفرین و آماده سازی آن‌ها برای فعالیت‌های اقتصادی یکی از مأموریت‌های جدید دانشگاه‌هاست (۱۹).

در مجموع امروزه اهمیت کارآفرینی در سیستم اقتصادی منجر به توسعه آن در بخش‌های بنیادین یک کشور از جمله آموزش و پرورش شده است؛ و از آنجا که آموزش کارآفرینی عامل مهمی در رشد و توسعه خصیصه‌های کارآفرینی در دانش‌آموزان به حساب می‌آید (۲۰) و نظر به اینکه معلمان مهره‌های اصلی توسعه و ترویج کارآفرینی محسوب می‌شوند؛ به گونه‌ای که توسعه کارآفرینی در یک کشور مستلزم آموزش و تربیت معلمان و استادان مجرب کارآفرینی است (۲۱). در اینجاست که نقش و اهمیت دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان کارگزار تعلیم و تربیت در پایه‌گذاری توسعه ی انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آشکارتر می‌گردد. دانشگاه فرهنگیان در ایران مسئولیت آماده‌سازی و آموزش معلمان کشور که عهده دار تربیت میلیون‌ها دانش آموز می‌باشند و پایه‌های توسعه انسانی آینده کشور بر نقش آن‌ها استوار است را بر عهده دارد. تردیدی نیست اگر

جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه شوندگان از طریق ایمیل ارسال شد؛ و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در خصوص فعالیت های انجام شده توضیح داده شد سپس نسبت به انجام فرایند مصاحبه اقدام شده، هم زمان مصاحبه های ضبط شده پیاده سازی و بررسی می شدند (سوالات مصاحبه مطابق جدول ۱. بودند).

انتخاب شدند: ۱. سابقه فعالیت اجرایی و تدریس در دانشگاه فرهنگیان یا حوزه کارآفرینی، ۲- حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه منابع انسانی. در بخش کیفی ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته بود، قبل از مصاحبه، طرح پژوهش یا پروپوزال نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف پژوهش

جدول ۱: سوالات مصاحبه

کدهای اولیه	مدیریت نمونه پاسخ مصاحبه شونده	سؤال مصاحبه
اسناد بالادستی	مصاحبه شونده سابقه مدیریت عالی کشوری در وزارت آموزش و پرورش: مهمتر از نگاه مدیران در این قضیه اسناد بالادستی است. اسناد توسعه کشور، برنامه ۵ ساله اسناد ملی و کلان (سند تحول بنیادین، سند برنامه درس ملی و نقشه جامع علمی کشور و... است که باید با تیمهای پژوهشی به طور کامل بررسی شود.	به نظر شما چه شرایط خاصی نظام توسعه منابع انسانی کار را تحت تاثیر قرار میدهند و در واقع بستری برای ایجاد توسعه نظام هستند؟
رشد در ساحت های ششگانه	مصاحبه شونده: مدیر عالی دانشگاه فرهنگیان اگر دانشجویان که مهمترین سرمایه های انسانی ما هستند در همه ابعاد و زمینها رشد کنند و توسعه و پیشرفت و رشد را با هم مدنظر قرار دهیم تحول در آموزش و پرورش اتفاق می افتد متأسفانه در رشد بر یک جنبه و یک بعد تاکید داریم به رشد همه جانبه نمی اندیشیم.	به نظر شما مهمترین رویدادها، اتفاقات و عواملی که موجب ایجاد، توسعه و گسترش نظام منابع انسانی کارآفرین محور میگردند کدامند؟

فقدان آموزش تلفیقی

مصاحبه شونده: استاد دانشگاه فرهنگیان، دانشیار دانشگاه یکی از مهمترین مسائلی که میتواند در ایجاد یک تفکر خلاق نقش داشته باشد آموزش ترکیبی دروس با همدیگر مخصوصاً در دوره ابتدایی است دیگر نه زمان سنتی و نه فیزیک سنتی جواب میدهد این تفکر بستر جدیدتری می خواهد که اکنون نیست.

به نظر شما چه شرایطی بر راهبردها اثرگذارند و به عنوان عوامل مداخلهگر نتایج را تحت تاثیر قرار میدهند؟ به عبارت بهتر ضعف دانشگاه فرهنگیان و نظام تعلیم و تربیت در این زمینه در چه مواردی است و بیشترین کم توجهی را در کدام زمینه میدانید؟

۳. کنترل رمزهای تدوین شده توسط پژوهشگران از طریق مقایسه با نتایجی که به طور مستقل به دست آمده است.
۴. برای تعیین صحت یافته ها از بازبینی توسط اعضا نیز استفاده شد. بدین منظور گزارش نهایی و گاهاً توصیف ها و مضامین خاص به شرکت کنندگان جهت تأیید درستی نتایج داده می شد.
۵. در حین انجام کار جهت افزایش روایی پژوهش منابع مختلف داده ها (منابع کتبی، فایل های صوتی، دست نوشته های مصاحبه شوندگان) همسوسازی شده و همگرا می شدند.
۶. جهت افزایش روایی از مذاکره با همکاران نیز استفاده شد. بدین منظور از همکار پژوهشگری خواسته شد که مطالعه کیفی را بررسی و درباره آن سؤالاتی مطرح کرده و پس از بهره جستن از نظرات صاحب نظران و خبرگان در اختیار تیم پژوهشگر قرار دهد.
۷. از یک ممیز یا ارزیاب بیرونی که با طرح پژوهش آشنایی نداشت خواسته شد یک سنجش عینی یا نتیجه گیری از یافته ها فراهم آورد.

پس از انجام ۱۴ مصاحبه (با مدت زمان ۴۵ تا ۱۳۰ دقیقه) تمامی مضمون های اصلی و اکثر مضمون های فرعی مشخص شده و مقوله ها تکراری یا به عبارت دیگر به اشباع نظری رسیدند؛ اما جهت اطمینان بیشتر از صحت یافته ها ۵ مصاحبه دیگر به همان روش انجام شد. در این پژوهش به منظور کشف نحوه ارتباط مقوله ها با یکدیگر از مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (۲۳) بهره گرفته شده و مقوله ها به کمک اجزای اصلی آن یعنی شرایط علی، زمینه ای، راهبردها، عوامل مداخله گر و پیامدها یکپارچه و پالایش شده اند (۲۴). همزمان با تحلیل داده ها توسط نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۲ انجام شد. برای حصول اطمینان از پایایی و روایی یافته های پژوهش اقدامات زیر صورت گرفت:

۱. بررسی نوشته ها هنگام پیاده کردن داده ها؛ این مهم به دقت و با استفاده از نظر خبرگان و متخصصین انجام شد.
۲. برگزاری جلسات مداوم در زمینه مستند کردن و همکاری اعضای تیم پژوهش جهت هماهنگی در تحلیل داده ها و رمزگذاری.

در هر دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه ها باهم قیاس شدند. کدهای مشابه در جدول با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص گردیده اند. روش محاسبه در ذیل توضیح داده شده است (۲۵). نتایج در (جدول ۲) گزارش شده است.

جدول ۲: مصاحبه پایایی باز آزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقیها	تعداد عدم توافقیها	پایایی باز آزمون
۱	P5	۴۵	۲۰	۱۲	٪۸۸
۲	P14	۷۲	۳۰	۱۴	٪۸۳
	جمع کل	۱۱۷	۵۰	۲۶	٪۸۵

را صاحب نظران تأیید کردند، برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوایی (CVI)، استفاده شد که برای پرسشنامه حاضر مقدار CVI نیز ۰/۸۷ به دست آمد که نشان می دهد CVI آن از وضعیت مطلوبی برخوردار است. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده که تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه ها، از ۰/۵ بیشتر بود لذا مؤید روایی همگرایی مناسب مدل است. جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه و اندازه گیری آن، از سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرون باخ و پایایی ترکیبی استفاده شده. جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرون باخ استفاده شده که مقادیر به دست آمده برای تمام مؤلفه ها بالاتر از (۰/۷) به دست آمد که نشان دهنده مطلوب بودن پایایی است. در نهایت برازش نهایی مدل به روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار PLS نسخه دوم انجام شد.

یافته ها

در بخش کیفی این مطالعه ۵ نفر زن (۲۷ درصد) و ۱۴ نفر مرد (۷۳ درصد) بودند، اما در بخش کمی ۴۵ نفر مرد (۶۱ درصد) و ۲۹ نفر زن (۳۹ درصد) بوده اند. در بخش کیفی ۸ نفر (۴۲ درصد) زیر ۲۰ سال و ۱۱ نفر (۵۸ درصد) بین ۲۰ تا ۳۷ سال سابقه کاری داشتند، اما در بخش کمی ۳۱ نفر کمتر از ۵۰ سال و ۱۴ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. ۲۹ نفر به این سؤال پاسخ نداده اند. در این پژوهش پس از بررسی دقیق ادبیات پژوهش و تحلیل سطر به سطر و گاه کلمه به کل مه متن ۱۹ مصاحبه نیمه ساختاریافته ۶۳۰ کدباز استخراج و پس از بررسی مجدد و پالایش، کدهای

۸. بحث درباره اطلاعات متضاد و متفاوت با مضامین نیز در تیم پژوهش به قابل قبول بودن نتایج کمک کرد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه های انجام گرفته چند مصاحبه برای نمونه انتخاب شده و پس از سه هفته دوباره کدگذاری شده اند؛ سپس کدهای داده شده

همان طور که در (جدول ۲) مشاهده می شود از تعداد کل کدهای به ثبت رسیده (۱۱۷) تعداد کل توافق بین کدها ۵۰ و تعداد کل عدم توافق در این دو زمان ۲۶ بوده است. پایایی باز آزمون برای محاسبه های انجام گرفته در این تحقیق ۸۵ درصد به دست آمد. با توجه به اینکه پایایی به دست آمده بیشتر از ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد کدگذاری ها به تأیید می رسد (۲۶).

در بخش کمی جامعه آماری پژوهش شامل اعضاء هیئت علمی، اساتید با تجربه و قدیمی دانشگاه فرهنگیان (تربیت معلم سابق) که اکثراً سابقه کار اجرایی داشتند، بود (تعداد ۳۴۶ نفر)، لازم به توضیح است اساتید مأمور و همچنین اساتید مدعو چون اکثراً سابقه کاری کمی دارند و آشنایی زیادی با تشکیلات دانشگاه فرهنگیان ندارند به عنوان جامعه هدف انتخاب نشدند. همچنین کارمندان دانشگاه فرهنگیان به دلیل اینکه اکثراً مأمور از وزارت آموزش و پرورش و یا تازه استخدام هستند جزء جامعه هدف قرار نگرفتند. حجم نهایی نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۷۴ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{346 \times (0/0611) \times (1/96)^2}{(0/05)^2 \times 346 + (0/0611) \times (1/96)^2} \approx 74$$

در بخش کمی پژوهش روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود که با توجه به مبانی نظری پژوهش و داده های حاصل از مصاحبه استخراج شد. با این حال شاخص های مورد سنجش در پژوهش، پیش از آنکه در قالب پرسشنامه به نظرسنجی گذاشته شود، در معرض قضاوت صاحب نظران موضوع قرار گرفته و چندین مرتبه مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت و در نهایت روایی محتوایی پرسشنامه

مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، تأمین توسعه، انگیزش، جامعه دانشگاهی توسعه اجتماعی اکوسیستم کارآفرینی مطلوب، سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت را در بر می گیرد (جدول ۳).

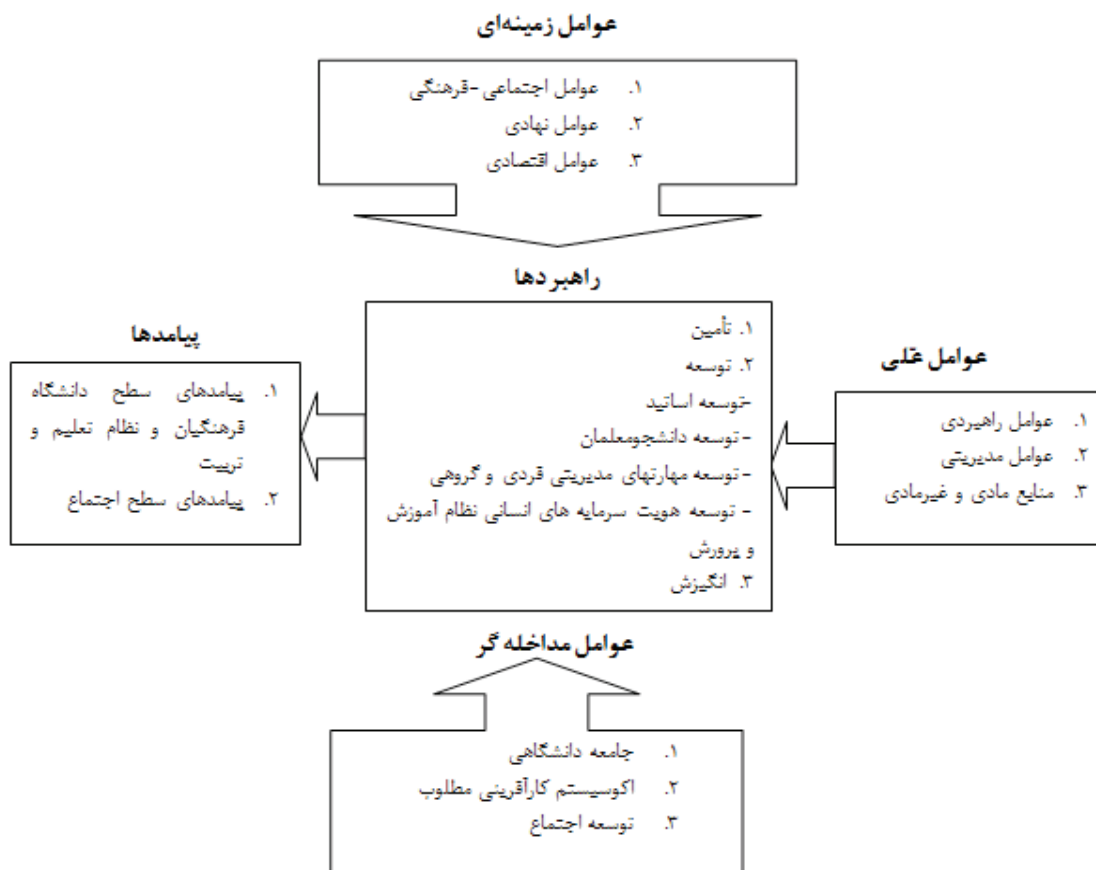
مشابه حذف و نهایتاً ۵۸۴ کد استخراج گردید (جدول ۳). لذا یافته های تحقیق پس از پیوند بین مقوله ها و مقوله محوری در نهایت به ترسیم مدل نظری انجامید (شکل ۱) که پنج مضمون اصلی و چهارده مقوله فرعی عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، راهبردها،

جدول ۳: متغیرهای الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان بر اساس مصاحبه استخراج شده

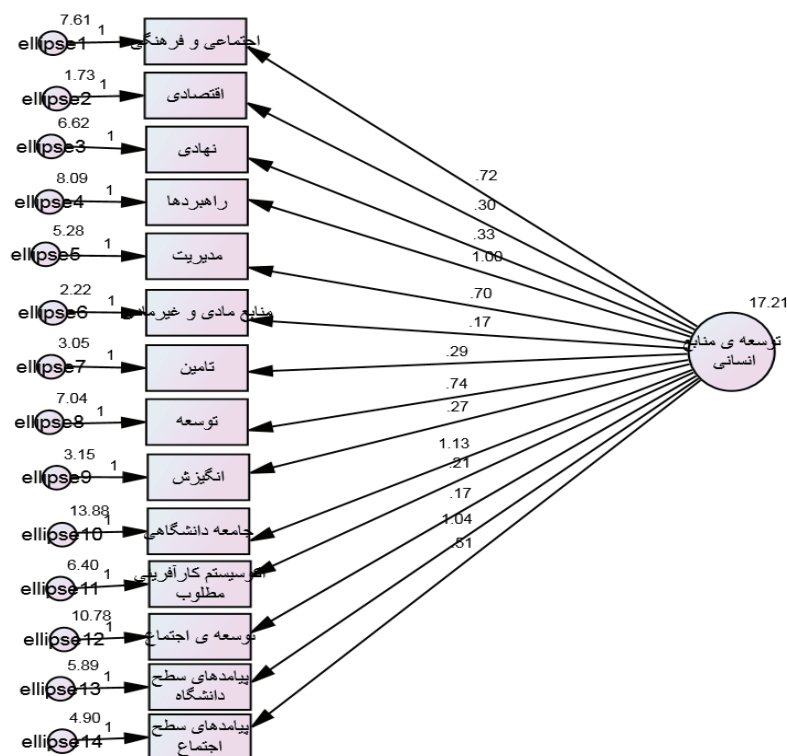
عوامل اجتماعی - فرهنگی	عوامل زمینه‌ای
فرهنگ متداول در خصوص سلامت و ایمنی روانی، حرکت در جهت تعالی مدرسه، تقویت سازمانهای ارزش مدار، پذیرش کارآفرینان در سطح ملی، تأکید بر ایدئولوژی و جهان بینی اسلامی، تقویت و هماهنگی عوامل زمینه‌ای و علی، تقویت باور عمومی به تربیت نسل کارآفرین از مدرسه، نهادینه کردن ارزش های صحیح، توسعه فرهنگ کارآفرینی، برجسته کردن نقش الگویی در تعلیم و تربیت، توجه به پرورش مؤلفه‌های کارآفرینی، اصلاح و انعطاف خرده سیستم ارزیابی عملکرد، عدالت آموزشی، تقویت منابع انسانی ملی، توجه به رویکرد در طرحهای ملی، توجه به آموزش رسمی و غیررسمی، تغییرات بنیادی در نظام تعلیم و تربیت، استقرار جایگاه نظام تعلیم و تربیت، حمایت والدین از اقدام پژوهشی معلمان، ارتقاء جایگاه آموزش و پرورش در اجتماع، دین باوری، آشنایی با مبانی فرهنگ اسلامی در خصوص کار، ارزش ها و باورهای محیط دانشگاه، فرهنگ اجتماعی، توجه به پرورش مسئولیت پذیری اجتماعی، فرهنگ دانشگاهی، پذیرش شکست در فرهنگ کارآفرینی، عوامل فرهنگی، فرهنگ متداول در خصوص نظام نظارت، عوامل اجتماعی، درک مقوله عدم النفع، کیفیت زندگی کاری منابع انسانی، تهیه فهرست چالشهای اجتماعی، عوامل خانوادگی، تأثیرپذیری از فرهنگ بین المللی، بررسی مدل‌های توسعه جامعه، حضور مؤثر در صحنه‌های بین المللی، اصلاح نگاه جامعه به مقوله کارآفرینی، فرهنگ بروکراسی، تقویت مهارتهای ارتباطی، فرهنگ پذیرش تغییر	عوامل اقتصادی
بی عدالتی در تخصیص منابع، وضعیت معیشتی معلمان، شرایط اقتصادی کشور، حمایت فکری، اقتصادی از کارآفرینان، تقویت منابع مالی، افزایش بودجه، وضعیت اقتصادی دانشجویان، تورم، آموزش و هوش مالی از کودکان، توجه به تولید محصولات خانگی	عوامل زمینه‌ای
جذب کمک‌های خیرین، توجه هدفمند به سازمان های غیررسمی، تسهیل نظام بوروکراتیک، حمایت سازمان، اصلاح هرم تحصیلی - شغلی، مأموریت ویژه دانشگاه در اسناد بالادستی، محوریت مهارت آموزی در نظام، رویکرد نهادهای حمایت کننده، باور نهادهای حمایت کننده نظام، برنامه‌های حمایتی دولت، بررسی پژوهشی اسناد کلان، هماهنگی بین دانشگاه و صنعت و آموزش و پرورش، اعتماد بین مردم و حاکمیت، نقش رسانه، همراهی نهادهای اجتماعی، عوامل جغرافیایی و جمعیت شناختی، سیاست داخلی کشور، اصلاح و اجرایی شدن اسناد	عوامل نهادی
راهبردهای کلان دانشگاه، استقرار نظام یکپارچه جامع اطلاعات، استفاده از ایده‌های سنتی، طرح درس شناور، تقویت روحیه کار تیمی، ترسیم نقشه شایستگی، برنامه مبتنی بر پاسخگویی ذینفعان، اصلاح برنامه‌های ارزیابی، تزییق استراتژیها، ارائه چند واحد درسی، شکوفایی در فعالیت‌های تیمی، بهره گرفتن از مدل‌های توسعه (ایزبرگ و...)، بیان داستان‌های تاریخی اسلامی، اصلاح ساختار مسابقات، نگرش هدف محور به جای توسعه محور، مشخص ساختن تفاوت بین رشد، پیشرفت و توسعه، و نگرش و نگرش از استراتژیک، توجه به محدودیت زمان، شبکه‌سازی و فعالیت‌های تیمی، اصلاح سیاستهای کار راهه شغلی و جانشین پروری، سیاست تهاجمی، تصمیم دانش، اشتراک دانش ضمنی، به کار بردن ایده های خلاقانه، تقویت دفتر امور دانش آموختگان، تنظیم برنامه‌های عملیاتی، تعیین اهداف راهبردی، تعیین شاخصهای سنجش اهداف، توجه به آموزشهای مهارت محور، راهکارها و راهبردهای اجرایی، استفاده از مدل‌های نظری بومی شده	عوامل علمی
مدیریت کیفیت فراگیر، گزینش مدیران مبتنی بر شایستگی، بینش راهبردشناس، احصاء شایستگیهای مدیریتی، کوچینگ، رهبری تحول گرا، پژوهش در بحث رهبری، عدم درک نسل جوان توسط مدیران پردیس‌ها، معنویت رهبری، تفکر کارآفرینانه، کشف کارآفرینان	مدیریت
ساختار تسهیل کننده و تسهیلگر، به کار گرفتن نسل پنجم و ششم آموزش مجازی، توسعه امکانات سخت افزاری، نرم افزاری و مغز افزاری، استانداردسازی مستمر فرایند، تقویت اتاق فکر، برنامه جامع کتابخوانی، تحلیل و تغییر کتب دانشگاه، بازنگری سرفصل دروس، حجم کتب درسی، فناوری جهانی، فضای فیزیکی، بانک اطلاعاتی جامع، ترویج کتب پرورش خلاقیت	منابع مادی و غیرمادی
توجه به مؤلفه‌های کارآفرینی، اصلاح خرده سیستم جذب اساتید و کارمندان، حضور متخصص کارآفرینی در هیات جذب، دانش نظری اعضای هیات علمی در برنامه تخصصی تمرین معلمی، سن و سال کنش گران	بنا
توسعه آموزش مشاوره‌ای، مدیریت استعداد، استفاده از مدل‌های توسعه پرورش تفکر استراتژی، تقویت احساس شایستگی و روحیه کاربزماتیک، کرسی های نقد، شیوه‌های تدریس در حد تسلط، پودمانهای مهارتی پیوسته، هستهها و دوایر کیفی، مطالعات تطبیقی، دوره‌های ضمن خدمت، استقلال حرفه‌ای، بومی سازی توسعه، توجه به بهسازی منابع، توانمندسازی، بالندگی، توسعه و بهسازی سرمایه‌های انسانی، بالندگی دانشجویان، اصلاح نگرش سرمایه های انسانی، استقرار نظام سنجش اعتبارسنجی، رشد منطق، کارگاه مهارتهای زندگی، تقویت اعتماد به نفس، پرورش تفکر سیستمی، توسعه ذهن، باور به روز بودن دانش، توجه به ابعاد چهارگانه توسعه منابع انسانی، رشد ویژگی های شخصیتی (صبر، خودکنترلی، ریسک، آینده پژوهی، آینده بینی، آینده سازی، فرصت بینی، فرصت سازی، تفکر تحلیلی یا نقادانه)	توسعه
توجه به مهارت در خرده نظام تشویق، دانشگاه پژوهش محور و آموزش پژوهی، جو رقابتی مثبت، ایجاد نظام بازخورد و اصلاح، تبیین کارآفرینی، تقویت انگیزه‌های کارآفرینی، اصلاح نظام تشویق و پاداش و نگهداشت، نقش الگویی اساتید، باور اساتید به اهمیت تربیت معلم کارآفرین، نیازسنجی مستمر، آموزش های مهارت محور	انگیزش
تفکیک و تقویت انواع کارآفرینی، تشکیل یک اکوسیستم کارآفرینی، تقویت ارتباط با جامعه و حوزه های رشد تفکر، تنوع آموزشهای مبتنی بر کارآفرینی، احصاء مؤلفه های سیستم کارآفرینی، گذراندن پروژهها در شرکت های دانش بنیان، فعالیتهای فوق برنامه مانند المپیادها، نمایش فیلمهای کارآفرینان، توجه به اخلاق کارآفرینی، حمایت‌های فکری - اقتصادی، متناسب سازی روشهای تربیت معلم با این رویکرد، معرفی کارآفرینان برتر، برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی، گسترش مدارس فنی حرفه‌ای، آموزش خانواده با رویکرد کارآفرینانه، آموزش و اجرایی کردن تئوریهای دولت جدید کارآفرین، تشکیل شبکه های اجتماعی کارآفرینان، تجربه ناخوشایند افراد در مورد کارآفرینی، محیط رقابتی، بازآفرینی مفهوم کارآفرینی، توانمندسازی شرکت های دانش بنیان، تعامل سیستماتیک با این شرکتهای برنامه جامع کارآفرینی	اکوسیستم کارآفرینی مطلوب

عوامل مداخله گر	جامعه دانشگاهی	بررسی موفقیت برنامه کارورزی، پویایی سیستم، ضعف مهارت‌های حرفه‌ای، آشنا نبودن دانشجویان با فضای آموزش و پرورش، به روز نبودن معلم راهنما، بی‌توجهی به آموزش تلفیقی، هماهنگی خرد سیستم‌های داخل دانشگاه با این رویکرد، تعامل پردیسه‌ها، اصلاح زمان رسمی (شناور کردن)، تفویض اختیار، اهمیت به توسعه دانشگاه، ساختار ارگانیک، ضعف تفکر کارآفرینانه در مدیریت، ارائه دروس چالشی، تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده، رضایت فارغ التحصیلان در درآمدت، توجه به رشد اخلاق کارآفرینانه، اصلاح خرد سیستم ارزیابی عملکرد، مدیریت دانش، بهسازی تصویر اجتماعی دانشگاه، انسجام برنامه ریزی در آموزش عالی
عوامل مداخله گر	توسعه اجتماعی	همراستایی نظام رسمی و دانشگاه، مطالعات رفتاری و سازمانی، همخوانی برنامه های دانشگاه و جامعه، موانع اداری، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار با سطح استاندارد جهانی، ریشه‌های بودن مشکلات، به روز نبودن سیستم ارزشیابی، امنیت شغلی معلمان، منعطف نبودن نظام آموزشی، اعتلای نقش دانشگاه، بهینه شدن فرهنگ ارتباطات، مشخص نبودن محل خدمت، توجه به مهارت محوری در فرهنگ عامه، تحصیل دانشجویان در مدارس غیرخلاق، علاقه نسل به رسیدن به منافع زود هنگام، باور به بی بدیل بودن سرمایه انسانی، اصلاح خرد فرهنگ‌های منطقه‌ای، تقویت روحیه یادگیری مادام العمر، انتخاب ناآگاهانه معلمان، عوامل جمعیت شناختی، بی توجهی به ارزشها، پژوهش های عمیق و موردی، تفکر مدیران میانی، آموزش مدیریت زمان، ضعف مدیریت اوقات فراغت، تعطیلات سالیانه، بروز کردن نظام، هماهنگی مسئولیت و اختیار معلم، مداخله معاندان، اصلاح شاخصهای ارزیابی ملی، آموزش از کودکان، باور به نقش پرورش معلمی، سیال بودن ساختار، تمایل خانواده‌ها به طی روند معمولی، پژوهش در خصوص نظام سنتی، عدم توجه به تفاوت های فردی
پیامدها	توسعه دانشگاه و نظام تربیت	معلم تسهیل گر، افزایش رضایت شغلی، تحقق چشم انداز، مدیریت سبز منابع دانشگاه، ترسیم چشم انداز جدید، رسیدن به مرجعیت علمی، انتخاب رشته صحیح، اصلاح کارورزی، بهره وری و کارایی و اثربخشی، ترفیع و ارتقاء نیرو براساس شایستگی، تغییر نظام دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت، هماهنگی با تغییرات جامعه، حس افتخار به شغل معلمی، حفظ کارکنان، بین المللی کردن دانشگاه، دانشگاه آینده نگر و آینده نگاه، خروج از نظام حافظه مدار، جذب دانش آموزان مستعد

پیامدها	توسعه اجتماعی	پیشگیری از شیوع آسیبهای فرهنگی، تقویت سازمان های کارآفرین، افزایش تولید ناخالص داخلی، رونق اقتصادی، دوری از اقتصاد تک محصولی، حضور مؤثر در صحنه‌های بین المللی، دانش آموز علاقمند، بهبود جایگاه معلم، سرمایه های کارآفرین، پیش بینی و خلق آینده، تبیین آینده در سطح کلان، اشتغال مولد، نوآوری رادیکالی، ترسیم تصویر جدیدی از معلمی، کاهش علاقه به سیستم کارمندی، کاهش مسئولیت دولت در بحث اشتغال، کاهش نرخ بیکاری، اقتصاد درون زا و دانش بنیان و مبتنی بر دانایی، حاکم شدن روح فناوری، مهارت تصمیم گیری و برنامه ریزی، کاهش معضلات اجتماعی
---------	---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



شکل ۱: الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان



شکل ۲: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول پرسشنامه

جدول ۴: نتایج ضرایب رگرسیونی مدل برای سؤال‌های پرسشنامه

متغیر پنهان	گویه	ضرایب رگرسیونی استاندارد
	راهبردها	۰/۸۲
	مدیریت	۰/۷۸
	تأمین	۰/۵۷
	منابع مادی و غیرمادی	۰/۴۴
	توسعه	۰/۷۶
	انگیزش	۰/۵۳
	جامعه‌ی دانشگاهی	۰/۷۸
توسعه منابع انسانی کارآفرینی محور	اکوسیستم کارآفرینی مطلوب	۰/۳۲
	نهادی	۰/۴۷
	اقتصادی	۰/۶۹
	اجتماعی و فرهنگی	۰/۷۴
	توسعه‌ی اجتماع	۰/۳۰
	پیامدهای سطح دانشگاه	۰/۸۷
	پیامدهای سطح اجتماع	۰/۶۸

اندازه‌گیری بر داده‌ها، برخی شاخص‌های مهم ارزیابی برآزش مدل محاسبه شد. نتایج تحلیل در (جدول ۵). ارائه شده است.

طبق (جدول ۴) بار عاملی تمام سؤالات ۰/۳ یا از ۰/۳ بیشتر است؛ بنابراین تمام سؤالات در تحلیل شرکت داده می‌شوند. در این مرحله برای حصول اطمینان از برآزش کلی مدل

جدول ۵: شاخص‌های برازش پرسشنامه در تحلیل عاملی تابیدی مرتبه‌ی اول

شاخص	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	< ۵	۲/۰۹
RMR	ریشه‌ی میانگین توان دوم باقی‌مانده	< ۰/۱	۰/۱
GFI	شاخص نیکویی برازش	> ۰/۹	۰/۹۰
NFI	شاخص برازش نرم شده	> ۰/۹	۰/۹۰
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> ۰/۹	۰/۹۰
IFI	شاخص برازش افزایشی	> ۰/۹	۰/۹۰
TLI	شاخص تاکر- لویز	> ۰/۵	۰/۸۰

و شخصیتی، حمایتی و قانونی، تسهیلاتی و ارتباطی را در توسعه کارآفرینی مؤثر دانسته‌اند (۱۰). مطالعه حسینی و همکاران نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی شامل عوامل ساختاری (ساختار سازمان کارآفرین، تصمیم‌گیری و کنترل، سیستم پاداش)، عوامل زمینه‌ای (عوامل سیاسی / دولت، زیرساخت‌ها، ارتباطات، دسترسی به منابع) و سپس عوامل رفتاری فرهنگ‌سازمانی، حمایت مدیریت، خطرپذیری، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان است (۱۲). مطالعه مخبر دزفولی و همکاران نشان داد سه متغیر آموزش خلاقیت و کارآفرینی، سیاست‌ها و مأموریت‌های کارآفرینانه و اقدام‌های نوآورانه دارای اثرگذاری‌های مستقیم و غیرمستقیم و دیگر عامل‌ها دارای اثرگذاری‌های غیرمستقیم بر متغیر میزان توسعه کارآفرینی می‌باشند (۲۷). نتایج مطالعه مدرسی سریزدی و همکاران نشان داد که مهم‌ترین مقوله‌های کلیدی شناسایی شده در ارائه الگوی دانشگاه کارآفرین با رویکرد فرا ترکیب شامل؛ استراتژی نوآورانه، رهبری کارآفرینانه، فعالیت‌های اقتصادی کارآفرینانه، فرهنگ کارآفرینانه، ساختار منعطف، سیاست‌های آموزشی- حمایتی، تأمین منابع، سازگاری با محیط نوآورانه و شبکه‌سازی است که در سه رده عوامل اصلی، زمینه‌ای و محیطی دسته‌بندی شدند و در نهایت پس از طی مراحل هفت‌گانه پژوهش الگوی جامع دانشگاه کارآفرین تدوین گردید (۲۸). البته در خصوص توسعه منابع انسانی پژوهش پاکدل و همکاران نشان داد که سیستم توسعه منابع انسانی ملی دارای زیرسیستم‌های اصلی تربیت و عرضه نیروی انسانی و بازار کار می‌باشد. این دو زیرسیستم تحت سیاست‌گذاری‌های زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و رشد و توسعه اقتصادی قرار دارند به عبارت دیگر سیاست‌های بخش منابع انسانی کشور به عنوان درونداد زیرسیستم عرضه و بازار کار نیروی انسانی عمل می‌کند. همچنین

با توجه به خروجی پی ال اس در (جدول ۵). مقدار آماره مجذورخی دو محاسبه شده برابر با ۲/۰۹ و مقدار RMR برابر با ۰/۱، میزان شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI) نیز در مدل حاضر بالاتر از ۰/۹۰ هستند؛ و مقدار تاکر- لویز (TLI) برابر ۰/۸۰ می‌توان نتیجه گرفت که الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

بحث

هدف پژوهش حاضر اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان بود. یافته‌های تحقیق در بخش کیفی پس از پیوند بین مقوله‌ها و مقوله محوری در نهایت به ترسیم مدل نظری انجامید. پنج مضمون اصلی و چهارده مقولگی فرعی عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، راهبردها، مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، تأمین توسعه، انگیزش، جامعه دانشگاهی توسعه اجتماعی اکوسیستم کارآفرینی مطلوب، سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت پالایش و استخراج گردید. در بخش کمی نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگوی طراحی شده برای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. بررسی گسترده پژوهشی نشان می‌دهد اغلب پژوهش‌های انجام شده در خصوص توسعه منابع انسانی کارآفرین در حوزه صنعت و تجارت انجام گرفته و پژوهش‌های محدودی این سهم را در دانشگاه‌ها بررسی کرده‌اند.

هم‌راستا با پژوهش حاضر محققان عوامل و متغیرهای مختلفی را در شکل‌گیری و توسعه کارآفرینی شناسایی کرده‌اند. رضوی و همکاران نیز عوامل آموزشی، فردی

پژوهش حاضر است. همچنین با توجه به این نکته که معلمان دانشگاه فرهنگیان مشکل اشتغال ندارند از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش‌نگاه و بینش کارمندان، اساتید و دانشجویان در دانشگاه و خارج از دانشگاه به مقوله کارآفرینی در دانشگاه فرهنگیان بود. اکثراً بر این باورند که کارآفرینی در دانشگاه فرهنگیان جایگاهی ندارد و حتی در سطح کلان تأسیس دفتر کارآفرینی در سازمان مرکزی با مشکلات و موانعی همراه بوده است. همچنین با توجه به اینکه بسیاری از اساتید دانشگاه بازنشسته شده و اساتید جدید آشنایی کافی با فضای دانشگاه و جو حاکم بر آن نداشته جامعه اساتید محدود بود. ذکر این نکته نیز لازم است که بسیاری از کارمندان با سابقه دانشگاه بازنشسته شده و با توجه به اینکه نیروهای جدیدالاستخدام و نیروهای مأمور آموزش و پرورش اطلاعات کافی در خصوص مسائل حاکم بر دانشگاه و جو فضای دانشگاه ندارند، امکان جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه در جامعه کارمندان فراهم نگردید. البته در مرحله کیفی نیز جمع‌آوری اطلاعات از صاحب‌نظران دانشگاه و مصاحبه با آنان به راحتی امکان‌پذیر نبود که با حضور پژوهشگر در دو مرحله و هر مرحله به مدت یک هفته در تهران انجام شد.

در این مطالعه الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان از دیدگاه خبرگان نظام تعلیم و تربیت دانشگاه فرهنگیان بررسی و به تفصیل تحلیل گردید که در هیچ پژوهشی تاکنون این مسائل بررسی نشده بود. این یکی از نقاط قوت مطالعه حاضر محسوب می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش استفاده از این الگو در راستای فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم جهت توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان پیشنهاد می‌شود. همچنین جهت نگر داشت منابع انسانی کارآفرینانه رفع عوامل مداخله‌گر از مهم‌ترین مسائلی است که باید مدنظر قرار گیرد. دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است که در آن نخبگان آموزش‌گرد هم آمده‌اند. عدم رفع مسائل و مشکلاتی که در حال حاضر به عنوان دغدغه دانشجویان قرار گرفته موجب خواهد شد که این دانشجویان در اولین فرصت مقتضی نظام تعلیم و تربیت رسمی را ترک و در فضای دیگری اشتغال پیدا کنند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل اجتماعی فرهنگی،

حلقه‌های علی معلولی به دست آمده از زیرسیستم‌های شش‌گانه این الگو، متغیرهای اثرگذار و نحوه تعاملات آن‌ها بر روی یکدیگر را ترسیم و به عنوان مبنایی جهت ارائه راهکار ارائه گردید (۲۹). نتایج پژوهش خراسانی و همکاران بیانگر شاخص‌های اعتبار مطلوب مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران بوده است. بخش‌بندی مدل به سه قسمت، توانمند سازها، فرایندها و نتایج نیز مورد حمایت یافته‌ها قرار گرفته است (۳۰). در همین راستا پژوهش تاج پور همکاران در دانشگاه تهران نیز نشان داد که اگر توجه بیشتری به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی صورت گیرد قطعاً کارآفرینی در دانشگاه بهبود می‌یابد (۳۱). این پژوهش با رویکرد داده بنیان پس از مصاحبه با ۱۹ نفر از صاحب‌نظران برجسته مشخص نمود که نظام توسعه منابع انسانی کارآفرینانه، علیرغم شباهتی که با نظام توسعه منابع انسانی رایج دارد دارای تفاوت‌های بنیادین با آن است. در بررسی ما علاوه بر شناسایی ابعاد کلی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرینانه ۵۸۴ کد مفهوم که به تفصیل ابعاد فرعی را تا ابتدایی‌ترین سطح تبیین نموده است. شناسایی و مشخص شده است. در بحث کدهای اصلی در مطالعه حاضر به گزینی منابع انسانی بر اساس چشم‌انداز آینده یک دانشگاه آینده‌نگر، آینده‌نگار و آینده‌پژوه و همچنین بر اساس ویژگی‌های منابع انسانی در یک نظام کارآفرینانه مدنظر قرار گرفته است. ویژگی‌های مورد انتظار از منابع انسانی ویژگی‌هایی هستند که دانشگاه را در دستیابی به اهداف بلند آن یاری خواهند کرد. همچنین در بحث بهسازی منابع انسانی کد واژه‌های مستخرج از این پژوهش علاوه بر نقش آموزش در این مهم بر فعالیت‌های لازم در یک نظام توسعه منابع انسانی کارآفرینانه خاص دانشگاه فرهنگیان با شرایط ویژه مانند آموزش از طریق سینرژی تیمی و حلقه‌های دوایر کیفی و با متدهای جدید آموزش مانند مربی‌گری، ایده‌یابی یا نوآوری و به روش تلفیقی و بهره‌گرفتن از متدهای تطبیقی تأکید دارد. همچنین در این مطالعه بهداشت روحی، فکری و جسمی جهت نگر داشت منابع انسانی به عنوان سازه با اهمیت شناسایی گردید. اگرچه مطالعات متعددی در زمینه طراحی الگوهای گوناگون دانشگاه کارآفرین در نقاط مختلف دنیا انجام شده است، اما تاکنون مطالعه‌ای باهدف طراحی و اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان انجام نگرفته است و این خود از جنبه‌های نوآورانه

سایر ذینفعان (دانشجویان، سایر عوامل اجرایی) جهت اعتبار سنجی و امکان‌سنجی مدل مذکور در کلیه پدیس‌های دانشگاه فرهنگیان، اجرا گردد. همچنین در مطالعات آینده جهت تعمیم‌پذیری نتایج اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در جامعه معلمان و نظام آموزش و پرورش پرداخته شود.

سیاسگزاری

نویسنده گان از کلیه کسانی که در این پژوهش ما را یاری رسانده‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنند. پژوهش حاضر دارای کد اخلاق IR.BUMS.REC.1398.167 است و برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، حمیده جلیلی، از گروه مدیریت و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند بوده است.

تضاد منافع

این پژوهش، با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است و نویسندگان اعلام می‌کنند که این مقاله تعارض منافع ندارد.

عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، راهبردها، مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، تأمین توسعه، انگیزش، جامعه دانشگاهی توسعه اجتماعی اکوسیستم کارآفرینی مطلوب، سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت در ارتقای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان کشور نقش دارند. همچنین شاخص‌های برآزش مدل الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان همگی مطلوب و تأییدکننده مدل پژوهش هستند.

در دنیای امروز منابع انسانی تنها منبعی است که مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند؛ لذا لازم است امر توسعه منابع انسانی همواره مورد توجه قرار گیرد. از طرفی اگر توجه بیشتری به شیوه‌های توسعه منابع انسانی صورت گیرد، کارآفرینی در دانشگاه بهبود می‌یابد. از این رو به کارگیری و پیاده‌سازی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان در راستای فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم جهت توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان پیشنهاد می‌شود. بنابراین با در نظر گرفتن نقش مثبت کارآفرینی و اهمیت این مقوله پیشنهاد می‌شود واحد درسی منابع انسانی کارآفرین محور در برنامه درسی دانشجویان گنجانده شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد بر مبنای نظرات

Reference

1. Tseng CC, McLean GN. Strategic HRD practices as key factors in organizational learning. *Journal of European Industrial Training*. 2008, 32(6):418-432. doi.org/10.1108/03090590810886544. <https://doi.org/10.1108/03090590810886544>
2. Hall RD, Rowland CA. Leadership development for managers in turbulent times. *Journal of Management Development*. 2016, 35(8), 942-955. doi. 10.1108/JMD-09-2015-0121. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0121>
3. Hébert RF, Link AN. A history of entrepreneurship: Routledge; 2009. doi.org/10.1007/BF00389915.
4. González-Pernía JL, Jung A, Peña I. Innovation-driven entrepreneurship in developing economies. *Entrepreneurship & Regional Development*. 2015; 27(9-10):555-73. doi. .org/10.1080/08985626.2015.1075602. <https://doi.org/10.1080/08985626.2015.1075602>
5. Cunningham JA, Menter M, Wirsching K. Entrepreneurial ecosystem governance: A principal investigator-centered governance framework. *Small Business Economics*. 2019; 52(2):545-62. doi.org/10.1007/s11187-017-9959-2. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9959-2>
6. Arasti A, Kanani A, Sadat Seyedghasemi N. Women and men entrepreneur's motivations in industry sector: similarities and differences. *Wom Dev Pol*. 2013; 11(1):83-100. [Persian].
7. Turker D, Selcuk SS. Which factors affect entrepreneurial intention of university students? *Journal of European industrial training*. 2009. doi.org. 10.1007/s11187-017-9959-2. <https://doi.org/10.1108/03090590910939049>
8. Toghrāyi M, Mirvāhedī SS, Hashemi S. Designing the entrepreneurial education model. *Educational Innovations*. 2019; 18(3):59-82. [Persian].
9. Sadeghi A, Najafi H. The implementation of teacher education multicultural curriculum strategies in Iran; based on, the experiences of Australia, Canada, Malaysia and India. *Research in Teacher Education (RTE)*. 2017; 1(1):127-46. [Persian].
10. Razavi SM, Fallah Haghghi N, Rezvanfar

- A, Kalantari K. Analyzing entrepreneurship obstacles in agricultural faculties of Iran (Students' viewpoints). *Journal of Public Administration*. 2012; 4(10):59-78. [Persian]. doi: 10.22059/JIPA.2012.29131.
11. Adib Y, Mardan Arbat F. Phenomenology of experiences and entrepreneurs' perceptions of entrepreneurship phenomenon; a qualitative study. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2014; 7(3):447-65. [Persian]. doi: 10.22059/JED.2014.52502.
12. Hosseini MH, Keshavarz -E. Identifying and ranking of factors affecting organizational entrepreneurship with the aim of corporate performance improvement using Fuzzy AHP technique (Case: Coil manufacturing industry). *Human Resource Management in Oil Industry*. 2018; 9(36):213-42. [Persian].
13. Bashokoh Ajirlo M, Moradi M, Heidari Onari A. Organizational factors influencing the idea of entrepreneurship in secondary school teachers in the city of Ardabil. *Journal of School Psychology*. 2015; 4(1):38-51. [Persian].
14. Poursaeid SM. Designing a model for developing entrepreneurial human resource based on social learning theory. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2010; 1(3):81-100. [Persian].
15. Veisi R, Karim-zadeh P. Entrepreneurship culture development factors and solutions: mazandaran provincial payam nour university case study. *The Journal of Planning and Budgeting*. 2011; 15(2):159-82. [Persian].
16. Barba-Sánchez V, Atienza-Sahuquillo C. Entrepreneurial intention among engineering students: The role of entrepreneurship education. *European Research on Management and Business Economics*. 2018; 24(1):53-61. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.04.001>
17. Srivastava K, Thomas P. Promoting entrepreneurship in higher educational institutions: the role of entrepreneurial methodologies. *Entrepreneurship Education: Springer*; 2017:247-65. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00394-0>
18. Volkman CK, Audretsch DB. Introduction: The mandate for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Education at Universities: Springer*; 2017. 1-10. doi: 10.1007/978-3-319-55547-8_1. https://doi.org/10.1007/978-3-319-55547-8_1
19. Taghipoor Zahir A, Hasanmoradi N. Developing entrepreneurial university model. *Scientific Journal Management System*. 2006; 18(2):31-40. [Persian].
20. Zangeneh H. Teachers' attitudes toward teaching-learning methods of entrepreneurship education in elementary education. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*. 2020; 12(6):1-7. [Persian].
21. Seraji F. Promotion and development of entrepreneurship competencies in university students. *Iranian Journal of Engineering Education*. 2018; 20(78):37-56. doi: 10.22047/IJEE.2018.117793.1511.
22. Najafi Hezarjaribi, H. Ashrafi S. Identifying teachers' entrepreneurial indicators and evaluating the current status of entrepreneurship among teachers. *Quarterly Journal Of Family and Research*. 2018; 14(4):7-28. [Persian].
23. Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory: Sage publications; 2014. doi: [.org/10.1177/1094428108324514](https://doi.org/10.1177/1094428108324514).
24. Bazargan A. Introduction to qualitative and mixed research methods: conventional approaches in behavioral sciences. Tehran: Didar; 2016. [Persian]. doi: doi.org/10.4135/9781483385648.n8.
25. Kvale S. InterViews: an introduction to qualitative research interviewing: Sage; 1996. doi: [org/10.4135/9781849208963](https://doi.org/10.4135/9781849208963).
26. Khastar H. A method for calculating coding reliability in qualitative research interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities*. 2009; 15(58):161-74. [Persian]. doi: 10.22089/res.2017.3566.1242.
27. Mokhber A, Notash M. Effective components on the development of entrepreneurship in applied scientific higher education centers of jihad-e-agriculture case study: imam khomeini higher education center. *Journal of Agricultural Education Administration Research*. 2017; 9(42):88-104. [Persian]. doi: 10.22092/JAEAR.2017.114517.1407.
28. Madarresi Saryazdi SJ, Abbas pour A, Ghiasi S, Sakhdari K. Presenting a Model for the Entrepreneurial University: A Meta- Synthesis Research. *Iranian Higher Education*. 2019; 11(1):67-98. [Persian].
29. Pakdel R, Gholipour A, Hosseini SH. Designing

- a National Human Resource Development Model Using System-Dynamic Approach. Iranian Society for Training and Development. 2018; 5(16):51-77. [Persian].
30. Khorasani A, Amouzad M, Molamohamadi A. Validation of Human Resource Training and Development of Excellence Model in Iran. Iranian Society for Training and Development. 2016; 3(8):1-27. [Persian].
<https://doi.org/10.4103/2395-2296.174790>
31. Tajpour M, Salamzadeh A. The effect of spiritual intelligence on organisational entrepreneurship: case study of educational departments in University of Tehran. International Journal of Management and Enterprise Development. 2019; 18(3):205-18. doi:10.1504/IJMED.2019.100673.
<https://doi.org/10.1504/IJMED.2019.100673>

پیوست: صاحب نظر محترم:

به استحضار می‌رساند پرسشنامه زیر بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه عمیق با خبرگان و صاحب نظران مرتبط با پرورش منابع انسانی کارآفرین در حوزه دانشگاه فرهنگیان به شرح جدول ذیل تنظیم شده است. مزید امتنان خواهد بود نظر خود را در مورد اعتبار مؤلفه‌ها و شاخص‌ها اعلام

فرمائید.

با سپاس فراوان - حمیده جلیلی یلی

مدرک تحصیلی: نوع استخدام:

مرتبه علمی: هیئت علمی غیرهیأت علمی

مسئولیت: مدیرعالی مدیرمیان مدیرصرف

عوامل	ردیف	مؤلفه	کاملاً مرتبط	مرتبط	نظری ندارم	غیرمرتبط	کاملاً غیرمرتبط
زمینه ای	۱	عوامل اجتماعی فرهنگی					
	۲	عوامل اقتصادی					
	۳	عوامل نهادی					
علی	۴	راهبردها					
	۵	مدیریت					
	۶	منابع مادی، غیرمادی					
راهبردها	۷	تأمین					
	۸	توسعه					
	۹	انگیزش					
مداخله‌ای	۱۰	جامعه دانشگاهی					
	۱۱	توسعه اجتماعی					
	۱۲	اکوسیستم کارآفرینی مطلوب					
پیامدها	۱۳	سطح اجتماع					
	۱۴	سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت					

عوامل	ردیف	مؤلفه	کاملاً مرتبط	مرتبط	نظری ندارم	غیرمرتبط	کاملاً غیرمرتبط
اجتماعی فرهنگی	۱	دین‌باوری					
	۲	تقویت تعهد اجتماعی					
	۳	معرفی مبانی فرهنگ اسلامی در خصوص کار					
اقتصادی	۴	عدالت در تخصیص منابع					
	۵	تخصیص بودجه آموزشی کافی					
	۶	نرخ تورم					
نهادی	۷	اعتماد بین مردم و حاکمیت					
	۸	تغییر و اصلاح نظام بوروکراتیک					
	۹	ارتباط با سازمان مای ارزشمدار					
	۱۰	تعامل با نظام تعلیم و تربیت رسمی					

اولویت دادن به آموزش مهارت محور	۱۱	
رشد دانش جویان در ساحت مای شش گانه	۱۲	
توسعه دانشگاه در راستای کسب شاخص مای یک سازمان گیرنده	۱۳	
تأسیس دفتر امور دانش آموختگان	۱۴	راهبردها
تأسیس دفتر ارتباط با جامعه یا توسعه کارآفرینی	۱۵	
مطالعات تطبیقی	۱۶	
اجرائی کردن سند تحول بنیادین	۱۷	
تفکر کارآفرینانه مدیران	۱۸	
تأکید بر اعتماد محوری به جای کنترل محوری	۱۹	
رهبری تحول گرا	۲۰	مدیریت
تقویت مدیریت کیفیت فراگیر (مکف)	۲۱	
احصاء شایستگیهای مدیریتی	۲۲	
توجه به مربیگری یا کوچینگ	۲۳	
توسعه منابع سخت افزاری	۲۴	
توسعه منابع نرم افزاری	۲۵	منابع مادی یا غیرمادی
توسعه منابع مغز افزاری	۲۶	
تقویت اتاق مای فکر	۲۷	
به کار گرفتن نسل پنجم و ششم آموزش مجازی	۲۸	
طراحی مناسب نظام جذب هیئت علمی	۲۹	
طراحی مناسب نظام جذب دانشجویان	۳۰	تأمین
طراحی مناسب نظام جذب کارمندان	۳۱	
پرورش مدیریت استعداد	۳۲	
تقویت تفکر سیستمی	۳۳	
تأکید بر روش مای جدید تدریس	۳۴	
تغییر محتوای کتب درسی با این رویکرد	۳۵	
توجه به نیازهای منابع انسانی در طراحی برنامه مای توسعه	۳۶	توسعه
توسعه دوره مای بالندگی منابع انسانی	۳۷	
پرورش تفکر تحلیلی و نقادانه	۳۸	
پرورش روحیه ریسک	۳۹	
اصلاح سیستم ارزیابی دانشجو معلمان	۴۰	
اصلاح سیستم ارزیابی کارمندان	۴۱	
اصلاح سیستم ارزیابی اساتید	۴۲	انگیزش
استفاده از روش های مشارکت گروهی (تیمی)	۴۳	
آموزش مهارت مای ارتباطی	۴۴	
تقویت بیش راهبردشناسی	۴۵	

آگاهی کامل به دانشجویان قبل از انتخاب رشته در خصوص شرایط تحصیلی	۴۶	جامعه دانشگاهی
مشخص نبودن محل خدمت	۴۷	
اصلاح و توسعه برنامه تمرین معلمی	۴۸	
علاقه‌مند کردن دانشجویان به شغل معلمی به‌عنوان یکی از اهداف مهم دانشگاه	۴۹	
بازنگری محتوای کتب درسی	۵۰	
آموزش و اجرایی کردن تئوری مای جدید دولت کارآفرین	۵۱	اکوسیستم کارآفرینی مطلوب
تجهیز کارگاه مای فنی	۵۲	
برنامه جامع کتاب‌خوانی در راستای تقویت مؤلفه مای کارآفرینی	۵۳	
برنامه درسی مبتنی بر پرورش خلاقیت و تفکر کارآفرینانه	۵۴	
زیرساخت‌های مالی	۵۵	
تقویت ارتباط با پارک علم و فناوری و مراکز رشد	۵۶	
برگزاری المپیادهای کارآفرینی	۵۷	
تأکید بر آموزش مهارت محور	۵۸	
اصلاح سیستم جذب دانشجویان به دانشگاه (کنکور سراسر)	۵۹	
توجه به مهارت محوری در فرهنگ‌عامه	۶۰	
اصلاح و تقویت سیستم مدیریت اوقات فراغت دانش‌آموزان	۶۱	توسعه اجتماع
بازآفرینی مفهوم کارآفرینی	۶۲	پیامدهای سطح اجتماع
اصلاح شاخص مای ارزیابی ملی	۶۳	
تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر	۶۴	
ترسیم تصویر جدیدی از جایگاه معلمی	۶۵	
حس افتخار به شغل	۶۶	
توسعه اقتصاد دانش‌بنیان	۶۷	پیامدهای سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت
پیشگیری از شیوع آسیب مای اجتماعی	۶۸	
مدیریت سبز منابع دانشگاه	۶۹	
حاکم شدن روح فناوری	۷۰	
دانشگاه آینده‌نگر و آینده نگار	۷۱	
افزایش بهره‌وری منابع انسانی	۷۲	