



Developing a Model of the Career Calling of Faculty Members of Islamic Azad Universities of Isfahan with an Entrepreneurial Approach: Grounded Theory

Shima Jazini¹, Nasrallah Ghashghaeizadeh ^{2*}, Narges Saeidian Khorasgani³

1- PhD. Student, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

3- Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Corresponding author: Nasrallah Ghashghaeizadeh, Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Email: Na.Ghashghaeizadeh@iau.ac.ir

Received: 28 Oct 2024

Accepted: 25 Feb 2025

Abstract

Introduction: For many faculty members, the emphasis on entrepreneurship may be in conflict with the main mission of the university, which is the production and transfer of knowledge. The current research was conducted with the aim of developing a model of the career calling of faculty members of Islamic Azad Universities of Isfahan with an entrepreneurial approach.

Methods: The current qualitative research was conducted using the Grounded Theory. The research community included faculty members of Islamic Azad Universities of Isfahan in 2023-2024. The number of samples was 15 people using the principle of theoretical saturation, which were selected using the snowball method. The research data was collected by semi-structured interview. To measure the validity of the findings, four criteria of credibility, generalizability, reliability and verifiability were used, and to measure the reliability of the interviews, the Holstein test was used. Data analysis was performed with three open, axial and selective coding methods.

Results: 6 selective codes were identified as components (causal conditions, context, phenomena, intervening conditions, strategies and consequences) and 21 central codes and 128 open codes.

Conclusions: The final model shows that out of 5 selective codes and 21 core codes, it can provide the career calling of the faculty members with an entrepreneurial approach. It is suggested that universities, taking into account the designed model, provide a suitable platform for expanding the entrepreneurship of faculty members in universities

Keywords: Career Calling, Entrepreneurial Approach, Faculty, Grounded Theory.



طراحی الگوی رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان با رویکرد کار آفرینی: مطالعه داده بنیاد

شیمای جزینی^۱، نصرالله قشقایی زاده^{۲*}، نرگس سعیدیان خوراسگانی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

نویسنده مسئول: نصرالله قشقایی زاده، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

ایمیل: Na.Ghashghaeizadeh@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۶

چکیده

مقدمه: برای بسیاری از اعضای هیأت علمی، تاکید بر کارآفرینی ممکن است با رسالت اصلی دانشگاه که تولید دانش و انتقال آن است، در تعارض باشد. پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان با رویکرد کارآفرینی انجام شد.

روش کار: پژوهش کیفی حاضر به روش نظریه داده بنیاد انجام شد. جامعه پژوهش، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند. تعداد نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری ۱۵ تن بودند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی انتخاب شدند. جمع آوری داده های پژوهش با مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت. برای سنجش روایی یافته ها از ۴ معیار اعتبار پذیری، تعمیم پذیری، اطمینان پذیری و تأیید پذیری و برای سنجش پایایی مصاحبه ها از آزمون هولستی استفاده گردید. تحلیل داده ها با روش کدگذاری ۳ گانه باز، محوری و انتخابی انجام شد.

یافته ها: ۶ کد انتخابی تحت عنوان مولفه های (شرایط علی، زمینه، پدیده، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها) و ۲۱ کد محوری و ۱۲۸ کد باز شناسایی شدند.

نتیجه گیری: الگوی نهایی بیانگر این است که از ۶ کد انتخابی و ۲۱ کد محوری می تواند رسالت شغلی اعضای هیأت علمی را با رویکرد کارآفرینی فراهم سازد. پیشنهاد می شود دانشگاه ها با در نظر گرفتن الگوی طراحی شده، بستر مناسب برای گسترش کارآفرینی اعضای هیأت علمی را در دانشگاه ها فراهم سازند.

کلیدواژه ها: رسالت شغلی، رویکرد کارآفرینی، هیأت علمی، داده بنیاد.

مقدمه

(۲). اعضای هیأت علمی وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانشجویان را در چارچوب نظام آموزش عالی به عهده دارند (۳). آن ها، نه تنها وظیفه ی یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت های اشتغال پذیر در چارچوب هدف های دانشگاه نیز نقش مهمی دارند (۴). در هر دانشگاهی، اعضای هیأت علمی، قلب برنامه ی آموزشی

دانشگاه یکی از مهم ترین نهادهایی است که جامعه را برای پیشرفت و توسعه ی همه جانبه هدایت می نماید (۱). یکی از عواملی که در رشد و بسط کیفی دانشگاه ها نقش دارند، اعضای هیأت علمی (faculty members) هستند. اعضای هیأت علمی به عنوان مهمترین رکن در فرآیند ارتقاء و تضمین کننده ی کیفیت دانشگاه ها، محسوب می شوند

آن دانشگاه تلقی شده و می‌تواند دانشگاه را در تحقق اهداف کلان خود که همان توسعه و پرورش افراد کلیدی جامعه هست، یاری رسانند (۵).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، داشتن رسالت شغلی (career calling) است (۶). رسالت شغلی به‌عنوان یک تجربه هدفمند و مستمر تعریف می‌شود که سبب می‌شود تا افراد با شور و اشتیاق مشاغل خود را بدون انتظار پاداش مادی اضافی، انجام دهند (۷). رسالت شغلی باور هر فرد به اینکه مسیرشغلی که انتخاب نموده در راستای اهداف و معنای زندگی او می‌باشد، است (۸). افرادی که مسیرشغلی خود را با رسالت می‌بینند، از کسانی که شغل شان را تنها یک شغل یا یک مسیرشغلی می‌دانند، سلامتی بیشتری دارند زیرا نگران پیشرفت خود نیستند (۹). رسالت شغلی، سبب افزایش سازگاری مسیرشغلی، موفقیت روانشناختی مسیرشغلی، رضایت از شغل، زندگی و پیامدهای مثبت دیگری در افراد می‌شود. عدم رسالت شغلی در محیط‌های کاری می‌تواند مشکلاتی مانند عدم تصمیم‌گیری و کاهش رشد شغلی شود (۱۰). افرادی که رویکرد رسالت شغلی دارند، کار خود را به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی‌شان می‌بینند. فردی با رویکرد رسالت شغلی، نه به‌خاطر منافع مالی یا ارتقاء شغلی، بلکه به‌خاطر معنا و رضایتی که از انجام آن کار به دست می‌آورد، فعالیت می‌کند. برای او، کار احساسی فراتر از کسب منفعت شخصی یا دریافت پاداش به همراه دارد (۱۱).

یکی از عواملی که باعث رشد و توسعه رسالت شغلی می‌شود، کارآفرینی (entrepreneur) است. کارآفرینی عامل رشد اقتصادی، اجتماعی و پیشرفت فناوری می‌باشد (۱۲). کارآفرینی نه تنها کلید تضمین رشد اقتصادی، ایجاد شغل و نوآوری است، بلکه فضایل اجتماعی مانند مراقبت، فراگیری یا برابری را هم در برمی‌گیرد که شکوفایی انسان را از طریق حرکت از گذشته به آینده برتر را تضمین می‌کند (۱۳). اعضای هیأت علمی در شرایطی می‌توانند عملکرد خود را در شرایط مختلف بهبود بخشند که کارآفرین باشند و نوآوری، نوسازی و پیشرو بودن را سرلوحه خود

قرار دهند (۱۴). اعضای هیأت علمی کارآفرین فرصت‌ها را بهتر تشخیص می‌دهند و در عرصه‌های رقابت داخلی و خارجی موفق‌تر عمل می‌کنند (۱۵). اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، دانش آموختگانی را به جامعه تحویل می‌دهند که از طریق تلفیق دانش نظری و عملی، به خلق فرصت‌های کارآفرینانه با رویکردی نوآورانه می‌پردازند. ایجاد نوآوری‌های برتر و ارزشمند، ایجاد شرکت‌های نوپا و اشتغال‌زایی، حل مسائل پیچیده اجتماعی و محیطی، و بهبود سطح آموزش و پژوهش می‌توانند از مزایای مستقیم کارآفرینی توسط اعضای هیأت علمی باشند (۱۶).

زاهدی‌فر و همکاران (۱۷) در نتایج مطالعه خود نشان دادند که توسعه شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور شامل کارآفرینی دانشگاه‌ها، کسب توانمندی‌های کارآفرینی، هم‌راستایی با اهداف کلان، ویژگی‌های محیط رقابتی و بینش کارآفرینی مسئولین می‌باشد. حسینی و همکاران (۱۸) چنین عنوان داشتند که شایستگی‌های کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران شامل شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد، شایستگی رشد و توسعه، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی تخصصی می‌باشد. طبق نتایجی که از پژوهش Daradkeh و همکاران (۱۹) حاصل شد میزان کارآفرینی برای یک عضو هیئت علمی می‌تواند یکی از عوامل قدرت آن‌ها در دانشگاه‌ها باشد. García-Cabrera و همکاران (۲۰) چنین عنوان داشتند که شایستگی‌های اعضای هیأت علمی برای کارآفرینی شامل شایستگی های تعهد (توانایی و روحیه مدیران برای ادامه کار در صورت وجود ناملازمات در کسب و کار)، رابطه (توانایی مدیران برای ایجاد، حفظ و بهبود روابط بین فردی با ذینفعان مختلف) و فرصت (توانایی مدیران برای تشخیص فرصت‌ها و یا پیشرفت‌های تجاری در هر بخش از کسب و کار) می‌باشد.

رسالت شغلی و کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه یکی از مهم‌تری فرایندهای هر دانشگاهی می‌باشد. نظر به این‌که پژوهشی در زمینه رسالت شغلی اعضای

شیما جزینی و همکاران

مشارکت کنندگان که محیطی آرام و بدون مراجعه کننده بود، ضبط شد. سوالات پژوهش یک هفته قبل از شروع مصاحبه برای مصاحبه شوندهگان ارسال گردید تا در روز مصاحبه با آمادگی حضور داشته باشند. سوالات مصاحبه شامل موارد زیر بود:

- چه عواملی بر رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی اثرگذار است (شرایط علی)؟
- در راستای رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی چه عواملی زمینه ساز است (زمینه)؟

- محوریت توسعه رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی چیست (پدیده)؟

- چه شرایط محدودکننده یا تسهیل گری، اجرای راهبردها در الگوی رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی را تحت تأثیر قرار می دهند؟ (شرایط مداخله گر)؟
- راهبردهای عملیاتی کردن رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی کدام اند (راهبردها)؟
- پیامدهای رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی چیست (پیامدها)؟

بعد از تصویب پژوهش، برای جمع آوری داده ها، مجوزهای لازم از معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان گرفته شد. جهت کسب رضایت آگاهانه و موافقت همکاری نمونه مورد مطالعه، با مصاحبه شوندهگان هماهنگی تلفنی به عمل آمد. همچنین در روز مصاحبه در خصوص اهداف پژوهش توضیحاتی ارائه شد و به مصاحبه شوندهگان اطمینان داده شد که اطلاعات کاملاً محرمانه خواهد ماند و مشخصات آن ها ذکر نخواهد شد. میانگین زمان مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود. در این پژوهش از نظریه داده بنیاد برای تحلیل داده ها استفاده شد. لذا از کدگذاری ۳ مرحله ای شامل: کدگذاری باز، محوری و انتخابی به منظور تحلیل

هیأت علمی دانشگاه با رویکرد کارآفرینی انجام نشده است، انجام مطالعه حاضر ضرورت دارد.

همچنین در سال های اخیر، به نظر می رسد که کارآفرینی در دانشگاه ها و میان اعضای هیأت علمی به عنوان یک رویکرد نوآورانه و تحول آفرین کمتر مورد توجه قرار گرفته است، بنابراین ضرورت دارد در پژوهشی ضمن شناسایی رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر رویکرد کارآفرینی، الگوی رسالت شغلی تدوین گردد. لذا پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان با رویکرد کارآفرینی انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع کیفی است که با روش نظریه داده بنیاد مبتنی بر رهیافت Strauss & Corbin (۲۱) انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند. نمونه گیری به شیوه هدفمند از نوع گلوله برفی انجام شد. در این روش تعداد نمونه در حین انجام کار مشخص گردید و نمونه گیری تا زمانی که داده ها به اشباع نظری برسند، ادامه یافت (۲۱). مشارکت کنندگان این پژوهش را ۱۵ تن از اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) را تشکیل دادند.

معیارهای ورود به مطالعه شامل: هیات علمی تمام وقت در گروه علوم انسانی، داشتن بیشتر از ۵ پژوهش مرتبط در زمینه کارآفرینی، داشتن فعالیتهای کارآفرینی در سمت هیات علمی دانشگاه، داشتن حداقل ۳ سابقه کار در حوزه کارآفرینی و تمایل به مشارکت در مطالعه بود. معیار خروج از مطالعه شامل افرادی بود که در حین اجرای مصاحبه از ادامه آن امتناع کرده یا علی رغم پیگیری های مکرر حاضر به تنظیم وقت مجدد برای مصاحبه نبودند.

جهت جمع آوری داده ها از مصاحبه های نیمه ساختاریافته با اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) استفاده شد. مصاحبه در محل کار

داده‌ها استفاده گردید (۲۲). در مرحله کدگذاری باز، داده‌هایی که حول یک محور بودند، گردآوری شدند. در کدگذاری محوری، مفاهیمی که معنای مشترک داشتند در قالب کد محوری که در سطح انتزاعی‌تر نسبت به مفاهیم قرار دارند سازماندهی شدند. در کدگذاری انتخابی، تحت‌عنوان مولفه، مفاهیمی که بار معنایی و محتوایی مشترکی داشتند در طبقات ویژه‌ای قرار داده شدند (۲۲).

در پژوهش حاضر برای اعتبارسنجی یافته‌ها از نسخه سوم، ۴ معیار Lincoln & Guba شامل اعتبارپذیری (credibility)، تعمیم‌پذیری (generalizability)، اطمینان‌پذیری (reliability) و تأییدپذیری (verifiability) استفاده شده است (۲۳). برای ارزیابی اعتبارپذیری از روش بازخورد اعضا استفاده شده است، به این صورت که یافته‌های پژوهش در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آن‌ها صحت یافته‌ها و تفسیرها را تأیید کردند. برای ارزیابی تعمیم‌پذیری، پژوهشگران مقاله حاضر به شرح فرآیند پژوهش از نمونه‌گیری تا تفسیر یافته‌ها پرداخته و نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها را به عنوان مصادیقی ارائه کردند، به صورتی که خواننده بتواند قابلیت انتقال داده‌ها را ارزیابی کند. برای بررسی اطمینان‌پذیری از نتایج، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تحت نظارت ۳ تن از متخصصین حوزه کارآفرینی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان انجام گرفت و در آخر برای ارزیابی تأییدپذیری نتایج، یافته‌های پژوهش در اختیار همان متخصصین ذکر شده در بالا قرار داده شد و به تأیید رسید. برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از آزمون هولستی (Holesti Test) استفاده شد (۲۴). در این روش مصاحبه‌ها در ۲ مرحله کدگذاری می‌شوند. در صورتی که خروجی فرمول بیشتر از ۰/۸۰ باشد، نشان‌دهنده پایایی خوبی است. به این صورت که کدها در مرحله اول پژوهشگر اول مقاله حاضر استخراج شد و سپس در مرحله دوم با نظرخواهی از ۲ تن از متخصصین (تخصص در کارآفرینی و عضو هیات علمی

دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان) مجدد شناسایی و استخراج شدند.

یافته‌ها

از مجموع ۱۵ تن افراد نمونه مورد مطالعه، از نظر جنسیت، تعداد ۱۰ تن (۶۶/۷ درصد) مرد و تعداد ۵ تن (۳۳/۳ درصد) زن بودند. از نظر سابقه کار، تعداد ۱۳ تن (۵۲ درصد) دارای سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال و تعداد ۲ تن (۸ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه داشتند. از نظر سن، تعداد ۱ تن (۶/۶۷ درصد) بین ۲۰ تا ۲۵ سال، تعداد ۱ تن (۶/۶۷ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، تعداد ۶ تن (۴۰ درصد) بین ۳۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۷ تن (۴۶/۷ درصد) بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر میزان تحصیلات تعداد تعداد ۱۵ تن (۱۰۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند.

در فرآیند تحلیل داده‌ها با کدگذاری در ابتدا ۲۰۰ کد باز به دست آمد که ۷۱ مورد تکراری بود. با حذف آن‌ها، ۱۲۸ کد باز باقی ماند. سپس در مرحله کدگذاری محوری بعد از شناسایی برچسب‌های مفهومی در مرحله کدگذاری باز، با ترکیب و تلخیص کدهای اولیه، ۲۱ کد محوری مشخص شد. در انتها در مرحله کدگذاری انتخابی، با یکپارچه‌سازی کدهای محوری، ۶ کد انتخابی مشخص شد که شامل شرایط علی (آموزش، منابع مالی، حمایت سازمانی)، زمینه (فرهنگ، زیرساخت کارآفرینی، جامعه، دانشگاه، پدیده-رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی)، شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های روانشناختی، قوانین و مقررات، ویژگی‌های فردی)، راهبردها (توجه به ایده‌های نوین، شبکه‌سازی با افراد و گروه‌ها، ارتباط دانشگاه با خارج، جذب افراد کارآفرین، دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی) و پیامدها (راه‌اندازی کسب و کار، انگیزه و امید، پرورش دانشجوی کارآفرین، تغییر در آموزش و پژوهش، تغییر سیاست دانشگاه) می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۱: کدهای انتخابی، محوری و باز

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
شرایط علی	- آموزش	- عدم تعریف درست کارآفرینی - آموزش ضمن خدمت در خصوص رسالت شغلی کارآفرینی - پژوهش در زمینه کارآفرینی - نیازسنجی‌های کارآفرینی - دوره های آموزشی در خصوص آموزش کارآفرینی - افزایش مطالعه در زمینه کارآفرینی
	- منابع مالی	- نیاز به سرمایه برای کارآفرینی - فقدان منابع مالی در خصوص اجرای طرح‌های کارآفرینی
	حمایت سازمانی	- دور شدن دانشگاه از کارآفرینی - بی‌توجهی مسئولین به فعالیت‌های کارآفرینی - عدم توجه نظام آموزشی به کارآفرینی - عدم توجه نظام به راه اندازی کسب و کار - عدم حمایت دانشگاه از افراد کارآفرین - فقدان حمایت‌های مدیریتی در خصوص اجرای فعالیت‌های کارآفرینی - حمایت‌های محدود مراکز رشد در خصوص طرح های پژوهشی - عدم توجه به فرایندهای کارآفرینی در دانشگاه - فقدان حمایت دانشگاه از مدرسین کارآفرین
	- فرهنگ	- نیاز به زمینه‌های فرهنگی فعالیت‌های کارآفرینی - اعتمادسازی فعالیت‌های مدرسین در دانشگاه - تاثیر فرهنگ جامعه در کارآفرین شدن افراد - فرهنگ‌سازی کارآفرینی در دانشگاهیان
	- زیرساخت کارآفرینی	- نیاز به هزینه و زمان برای ایجاد بستر کارآفرینی - فراهم ساختن نیازهای مالی مدرسین کارآفرین - نیاز به حمایت - شناخت مسائل مالی - نیاز به امکانات و آزادی عمل در اجرای طرح‌های مختلف
زمینه	- جامعه	- به روز شدن با کارآفرینی - تاثیر عوامل محیطی بر کارآفرینی - کم شدن بهره‌کاری در بین دانشجویان - تغییر مشاغل در جامعه دانشگاهی - برطرف شدن نیازهای شغلی گوناگون
پدیده	- دانشگاه	- اهمیت جایگاه کارآفرینی برای دانشگاه - بی‌توجهی به رسالت کارآفرینی رشته‌های دانشگاهی - نگاه بین‌رشته‌ای داشتن به کارآفرینی - توجه همه‌جانبه به مسائل دانشگاهی - لزوم آموزش کارآفرینی - نیازسنجی دانشگاه به فعالیت های کارآفرینی - تغییر رویکرد آموزش و پژوهش به کارآفرینی - نگاه مثبت دانشگاه به کارآفرینی - همبستگی دانشگاه و کارآفرینی
	- رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی	- همبستگی رسالت شغلی با کارآفرینی - جذب نیروهای کارآفرین - اهمیت کارآفرینی در دانشگاه
شرایط مداخله‌گر	- ویژگی‌های روانشناختی	- خطرپذیری در بین مدرسین - تغییر در ویژگی‌های روانشناختی مدرسین - برخورداری از شایستگی افراد - افزایش مسئولیت‌پذیری در بین مدرسین - افزایش خلاقیت در بین مدرسین

- تضاد قوانین با کارآفرینی در دانشگاه - قوانین و مقررات سخت - قوانین و مقررات دولتی - تغییر قوانین و سیاست‌گذاری‌ها - قوانین سخت دانشگاهی - ساختار و چارچوب دانشگاه	- قوانین و مقررات	
- ویژگی‌های فردی و محیطی - توجه به علایق فردی - اهمیت تلاش و پشتکار - داشتن دید سیستمی به مسائل مختلف - صبور بودن - افزایش رشد فردی - افزایش خودباوری در فرد - داشتن اعتماد به نفس - داشتن پشتکار - داشتن قدرت ابهام - داشتن ویژگی‌های فردی	- ویژگی‌های فردی	
- پرورش ایده - ایده‌یابی متناسب با رشته تحصیلی - طرح ایده - آموزش ایده‌پردازی و شناسایی راه‌های خلاق	- توجه به ایده‌های نوین	
- شناساندن رشته‌ها به دیگران - شبکه‌سازی کردن - تشکیل تیم‌های گروهی - ایجاد شبکه‌سازی گروهی - بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها - پرورش خلاقیت با بحث‌های گروهی - اهمیت کار تیمی - تخصص کار تیمی - اهمیت فعالیت‌های گروهی	- شبکه‌سازی با افراد و گروه‌ها	
- ارتباط با صنعت - جدایی محیط دانشگاه از صنعت - ارتباط صنعت و دانشگاه - استفاده از مراکز رشد و شرکت‌های دانش بنیان - اهمیت مراکز رشد و کارآفرین	- ارتباط دانشگاه با خارج	راهبردها
- جذب نیروهای کارآفرین - پرورش افراد کارآفرین به جای کارمند - ایجاد ابزاری برای پالایش افراد - جلوگیری از مهاجرت دانشجویان و مدرسين - کشف افراد با استعداد در بین دانشجویان - شناسایی افراد دارای ویژگی‌های کارآفرین	- جذب افراد کارآفرین	
- آموزش‌های ضمن خدمت - دوره‌های آموزشی - اهمیت خلاقیت و نوآوری - برگزاری دوره‌ها و مهارت‌های کارآفرینی - اهمیت آموزش - اهمیت آموزش کارآفرینی - آشنایی با مباحث کسب و کار	- دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی	
- راه اندازی کسب و کار - خودکفایی در کسب و کار - اشتغال‌زایی و کسب و کار - حرکت به سمت استارت‌آپ	- راه‌اندازی کسب و کار	پیامدها

شیما جزینی و همکاران

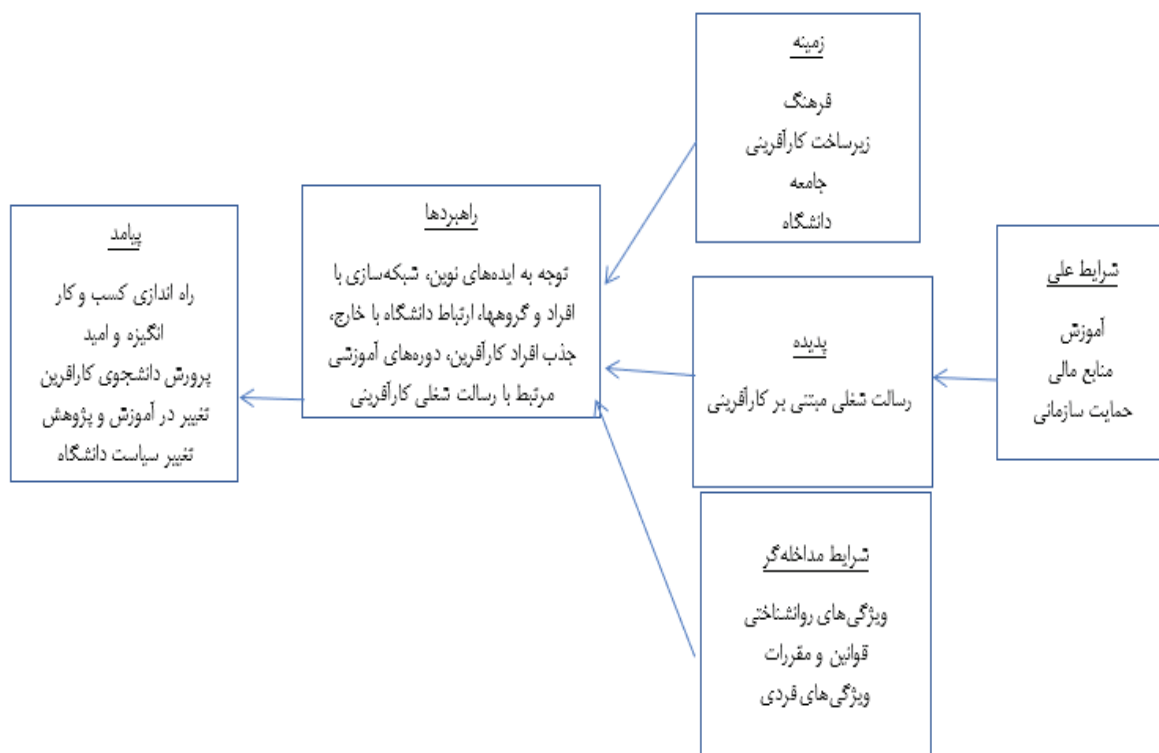
- افزایش امید و انگیزه دانشجویان - افزایش انگیزه - انگیزه بخشی برای ادامه مسیر - افزایش تلاش - داشتن امنیت شغلی	- انگیزه و امید
- کارآموزی برای دانشجویان - توانمندسازی دانشجو - آموزش مهارت و توانمندی - اهمیت کارآموزی و تجربه آموزی - پرورش دانشجوی کارآفرین - تربیت دانشجویان کارآمد - تغییر نگرش از کارمندی به کارآفرینی - تغییر نگرش دانشجویان - قرار دادن آزادی عمل برای دانشجو	- پرورش دانشجوی کارآفرین
- تاثیر در آموزش و پژوهش - تاثیر آموزش بر کیفیت تدریس - تدریس دروس کاربردی - تاکید دانشگاه بر آموزش و پژوهش	- تغییر در آموزش و پژوهش
- تغییر سیاست دانشگاه به سمت کارآفرینی - بستر سازی دانشگاه - تغییر ماموریت دانشگاه - تغییر سیاست ها - نبود ماموریت کارآفرینی - نیاز به همبستگی همه رشته های کارآفرینی - نیاز به تغییر رسالت دانشگاه	- تغییر سیاست دانشگاه

محوری با در نظر گرفتن قالب نظریه داده بنیاد به فرم زیر

الگوی مفهومی

ارائه می گردد.

الگوی مفهومی مطالعه برگرفته شده از کدگذاری انتخابی و



شکل ۱: الگوی مفهومی رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان با رویکرد کارآفرینی

نتایج حاصل از کدگذاری باز و محوری در جدول ۱ نشان داده شده است. در ادامه با ارائه‌ی نمونه‌هایی از جملات گفته شده توسط افراد مصاحبه‌شونده، به بررسی مختصری از آن پرداخته می‌شود.

۱. شرایط علی

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص شرایط علی رسالت شغلی اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این‌گونه بیان نمودند:

آموزش

مصاحبه‌شونده ۱: مرد، دانشیار و مدیر گروه علوم تربیتی با ۱۰ سال سابقه کار در رابطه با آموزش مطرح کردند که: *”یه زمانی را باید به یک هیات‌علمی اختصاص بدن که بتونه پژوهش کنه. زمان کافی براشون گذاشته بشه. من یه سری برنامه‌ها برای آینده‌ی خودم دارم مثلاً در حیطه‌ی آموزش عمیق‌تر بتونم کار کنم و آموزش را اجرایی‌تر و عملیاتی‌تر بکنم“.*

منابع مالی

مصاحبه‌شونده ۷: زن، استادیار گروه علوم تربیتی با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با منابع مالی مطرح کردند که: *”من کارمواز زیر صفر شروع کردم و هیچ منابع مالی نداشتم با وام کارمو شروع کردم“.*

حمایت سازمانی

مصاحبه‌شونده ۴: مرد، استادیار گروه روانشناسی با ۱۰ سال سابقه کار در رابطه با حمایت سازمانی مطرح کردند که: *”از ظرفیت‌های دانشگاه سعی کردم استفاده کنم و برای به‌سری امکانات که دانشگاه بده جنگیدم اما اینکه بخوام روی امکانات همه‌جانبه دانشگاه حساب کنم و تکیه کنم نبوده چون دانشگاه حمایت اون‌چنانی نکرده و نمی‌کنه و بیشتر به خودم اتکا کردم“.*

۲. زمینه

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص زمینه رسالت شغلی اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این‌گونه بیان نمودند:

فرهنگ

مصاحبه‌شونده ۷: زن، استادیار گروه علوم تربیتی با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با فرهنگ مطرح کردند که: *”اینکه کارآفرینی توی دانشگاه باشه، اول باید فرهنگش ایجاد بشه“.*

زیرساخت کارآفرینی

مصاحبه‌شونده ۱۴: مرد، استادیار و مدیر گروه مشاوره با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با زیرساخت کارآفرینی مطرح کردند که:

”یکی دیگش اینه که سرمایه وجود داشته باشه که باعث میشه کارآفرینی توسعه پیدا کنه. بعدیش زیرساخته که باعث میشه رشد پیدا کنه“.

جامعه

مصاحبه‌شونده ۱۱: مرد، دانشیار گروه علوم تربیتی با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با جامعه مطرح کردند که: *”توی این فضا پویایی جامعه زیاد هست و چون پویایی زیاده نیازهای جامعه هم متفاوته و ما الان دیگه مشاغلی که طولانی مدت یکی بره سرکار نداریم دیگه و مشاغل مرتب داره تولید و بازتولید میشه پس توی این فضا باید نوک اون پیکانه ورود پیدا کنه جایی که دانشش را داره باید بیاد تو حیطه کارآفرینی و اینا را شکل بده و بره و بهترین جا براش همینجاس که نیروهای با دانش و توانمند و پرانرژی هستن و قطعاً کارآفرینی که از این فضا شروع بشه خیلی اثربخش‌تره“.*

دانشگاه

مصاحبه‌شونده ۱۳: زن، استادیار گروه کتابداری با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با دانشگاه مطرح کردند که: *”کارآفرینی در دانشگاه مهمه و کارآفرینان فارغ‌التحصیل سهم بزرگی توی اقتصاد دارن“.*

۳. پدیده

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص پدیده رسالت شغلی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این‌گونه بیان نمودند:

رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی

مصاحبه‌شونده ۱: مرد، دانشیار و مدیر گروه علوم تربیتی با ۱۰ سال سابقه کار در رابطه با رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی مطرح کردند که:

”رسالت شغلی با کارآفرینی باید ارتباط داشته باشه البته بستگی به فرد هم داره. بعضی افراد کارها را منظم و مرتب انجام میدن و میرن و اتفاقی هم نمی‌افته و این یه وظیفه‌ی اداری می‌دونن که باید انجام بدن“.

۴. شرایط مداخله‌گر

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص شرایط

ارتباط دانشگاه با خارج

مصاحبه‌شونده ۱۵: زن، استادیار گروه علوم تربیتی با ۳۰ سال سابقه کار در رابطه با ارتباط دانشگاه با خارج، مطرح کردند که:

”برای کارآفرینی شدن باید به دست جوهری باشه و به دست هم روغنی که ۹۹ درصد/عضای هیات علمی به دستشون فقط جوهریه و ارتباط با صنعت ندارن و کار و فعالیت واقعی ندارن“.

جذب افراد کارآفرین

مصاحبه‌شونده ۸: مرد، استادیار گروه علوم تربیتی با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با جذب افراد کارآفرین مطرح کردند که:

”رسالت شغلی من تو دانشگاه اینه که تشخیص بدم افرادی که استعدادهای خاصی دارن و زمینه کار و ارتباطی بدم که رشد قابل ملاحظه‌ای پیدا کنن و سرمایه‌گذاری کنم روی این افراد که رشد فردی پیدا کنن و انگیزه پیدا کنن و کارهای خاصی را انجام بدن و مسیر شغلی و پژوهشی‌شان را برآشون طراحی کنم“.

دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی

مصاحبه‌شونده ۱۴: مرد، استادیار و مدیر گروه جامعه‌شناسی با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی مطرح کردند که:

”برای اجرای کارآفرینی باید آموزش کارآفرینی وجود داشته باشه که برن آموزش ببینن“.

۶. پیامدها

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص پیامدهای رسالت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این گونه بیان نمودند:

راه‌اندازی کسب و کار

مصاحبه‌شونده ۴: مرد، استادیار گروه اقتصاد با ۱۰ سال سابقه کار در رابطه با راه‌اندازی کسب و کار مطرح کردند که:

”دومین حسن اینه که خودکفا بشی و شرطش اینه که کسب و کارهایی رو بتونی راه بندازی و کار کنی و ارتباط داشته باشی با دنیا. ارضای روحی باید وجود داشته باشه و نشاط داشته باشی و اگه نشاط داشته باشی و رضایت داشته باشی خیلی بهتر میتونی کار کنی“.

انگیزه و امید

مصاحبه‌شونده ۲: مرد، استادیار گروه روانشناسی با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با انگیزه و امید مطرح کردند که:

مداخله‌گر رسالت شغلی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این گونه بیان نمودند:

ویژگی‌های روانشناختی

مصاحبه‌شونده ۲: مرد، استادیار گروه اقتصاد با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با ویژگی‌های روانشناختی مطرح کردند که:

”کسی که بخواد کارآفرینی انجام بده باید اعتماد به نفس بالایی داشته باشه“.

قوانین و مقررات

مصاحبه‌شونده ۴: مرد، استادیار گروه جامعه‌شناسی با ۱۰ سال سابقه کار در رابطه با قوانین و مقررات مطرح کردند که:

”دانشگاه یه سیستم دولتی هست که قوانین و مقررات خودشو داره و سخت هم پای این قوانین مونده پس من اگه اصل را بزارم برای اینکه دانشگاه برای من چیکار میکنه هیچوقت موفق نمیشم پس خودم باید ۴۰ تا ۵۰ تا قدم بردارم تا به جایی برسم“.

ویژگی‌های فردی

مصاحبه‌شونده ۱۰: زن، دانشیار گروه علوم تربیتی با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با ویژگی‌های فردی مطرح کردند که:

”باید خودش رو باور داشته باشه و اینکه مشوق داشته باشه. سواد داشته باشه“.

۵. راهبردها

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان نظر خود را در خصوص راهبردهای رسالت شغلی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان این گونه بیان نمودند:

توجه به ایده‌های نوین

مصاحبه‌شونده ۶: زن، استادیار گروه علوم تربیتی با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با توجه به ایده‌های نوین مطرح کردند که :

”برای کارآفرینی حتما باید ایده وجود داشته باشه البته خلاقیت هم مهمه. استفاده از دانش گذشته و تولید یه دانش جدید که نتیجش میشه کارآفرینی“.

شبکه‌سازی با افراد و گروه‌ها

مصاحبه‌شونده ۱۲: مرد، استادیار گروه حقوق با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با شبکه‌سازی افراد و گروه‌ها مطرح کردند که:

”خود من پیشرفت‌هایی که داشتم زمان‌هایی بوده به‌طور تیمی کار کردم و افراد دیگه را درگیر کردم“.

”فعالیت‌های کارآفرینی که من انجام دادم انگیزه‌ی بیشتر کرد و باعث شد کمی هم/اعتبارم زیاد بشه“.

پرورش دانشجوی کارآفرین

مصاحبه‌شونده ۵: مرد، دانشیار گروه کتابداری با ۱۵ سال سابقه کار در رابطه با پرورش دانشجوی کارآفرین مطرح کردند که:

”من خودم به شخصه/اعتبار پژوهشی رو رتبه پایین‌تر میبینم و اینکه یه دانشجو توانمند بشه به نظرم یه رتبه بالاتره تا/اعتبار پژوهشی“.

تغییر در آموزش و پژوهش

مصاحبه‌شونده ۹: مرد، استادیار گروه علوم تربیتی با ۲۰ سال سابقه کار در رابطه با تغییر در آموزش و پرورش مطرح کردند که:

”کار آموزشی و پژوهشی هم/انجام میدم که دانشگاه به عهده ما گذاشته و اجباریه“.

تغییر سیاست دانشگاه

مصاحبه‌شونده ۳: مرد، استادیار گروه علوم تربیتی با ۳۰ سال سابقه کار در رابطه با تغییر سیاست دانشگاه مطرح کردند که:

”ما دانشگاه‌ها را از نسل اول و دوم ببریم به سمت دانشگاه نسل سوم و نیازهای جامعه که بیشترین نرخ بیکاری را در فارغ‌التحصیلان داره برطرف کنیم و بتونن یه کاری برای خودشون جور کنن. فعالیت کارآفرینی روی کیفیت آموزشی تاثیر داشته و شما وقتی بتونی مثال‌های واقعی برای دانشجو بیاری خیلی تاثیر داره ولی تاثیر روی اعتبار پژوهشی خیلی نداره“.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی رسالت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی انجام شد.

یافته‌های پژوهش الگوی رسالت شغلی اعضای هیأت‌علمی با رویکرد کارآفرینی در ۶ کد انتخابی شامل: ۱. شرایط علی (آموزش، منابع مالی، حمایت سازمانی)، ۲. زمینه (فرهنگ، زیرساخت کارآفرینی، جامعه، دانشگاه)، ۳. پدیده (رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی)، ۴. شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های روانشناختی، قوانین و مقررات، ویژگی‌های فردی)، ۵. راهبردها (توجه به ایده‌های نوین، شبکه‌سازی با افراد و گروه‌ها، ارتباط دانشگاه با خارج، جذب افراد

کارآفرین، دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی) و ۶ پیامدها (راه‌اندازی کسب و کار، انگیزه و امید، پرورش دانشجوی کارآفرین، تغییر در آموزش و پژوهش، تغییر سیاست دانشگاه) شناسایی شدند.

براساس یافته‌های مطالعه حاضر، در پژوهش حاضر شرایط علی رسالت شغلی اعضای هیأت‌علمی با رویکرد کارآفرینی شامل آموزش، منابع مالی، حمایت سازمانی است. عدم تعریف درست کارآفرینی، آموزش ضمن خدمت درخصوص رسالت شغلی کارآفرینی، پژوهش در زمینه کارآفرینی، نیازسنجی‌های کارآفرینی، دوره‌های آموزشی درخصوص آموزش کارآفرینی، افزایش مطالعه در زمینه کارآفرینی، نیاز به سرمایه برای کارآفرینی، فقدان منابع مالی درخصوص اجرای طرح‌های کارآفرینی، دور شدن دانشگاه از کارآفرینی، بی‌توجهی مسئولین به فعالیت‌های کارآفرینی، عدم توجه نظام آموزشی به کارآفرینی، عدم توجه نظام به راه‌اندازی کسب و کار، عدم حمایت دانشگاه از افراد کارآفرین، فقدان حمایت‌های مدیریتی در خصوص اجرای فعالیت‌های کارآفرینی، حمایت‌های محدود مراکز رشد درخصوص طرح‌های پژوهشی، عدم توجه به فرایندهای کارآفرینی در دانشگاه، فقدان حمایت دانشگاهی از مدرسین کارآفرین از شرایط علی اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش حسنی و همکاران (۲۵) مبنی بر اینکه عوامل اثرگذار بر کارآفرینی، رهبری تحول‌گرا و هویت سازمانی است، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت نقش عوامل علمی و پژوهشی مهم‌ترین مانع برون‌زای کارآفرینی در دانشگاه است و پس از آن به ترتیب، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی- اجتماعی و در نهایت عوامل اقتصادی و مالی مهم‌ترین موانع برون‌زای کارآفرینی در دانشگاه بوده است که توانسته رسالت شغلی را با مشکل روبرو کند (۲۶). همچنین، عدم سازگاری ارزش‌ها و باورهای مدرسین با مأموریت سازمانی، احتمال شکست نوآوری‌ها را افزایش می‌دهد. اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌هایی که هدف آن‌ها پژوهش است اغلب با هویت حرفه‌ای به عنوان یک پژوهشگر و نه مدرس وارد دانشگاه می‌شوند. زمانی که مدرسین یا کارکنان برای مشارکت در جامعه ارزش قائل هستند و علاقه‌مندی خود را گزارش می‌دهند، عوامل سطح سازمان مانند ساختار، رهبری و پاداش‌ها می‌توانند به‌عنوان بی‌انگیزه‌کننده‌های مشارکت برای خدمات اجتماعی عمل کنند (۲۷).

هیات علمی در درآمدت ایجاد می کند. فرهنگ به عنوان یک عامل زمینه توانسته است سطح قابل توجهی از این امر را به سمت خود هدایت کند و منجر به پیشرفت یا کاهش این رویکرد شود (۲۸).

در پژوهش حاضر پدیده رسالت شغلی اعضای هیات علمی با رویکرد کارآفرینی شامل رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی است. همبستگی رسالت شغلی با کارآفرینی، جذب نیروهای کارآفرینی و اهمیت کارآفرینی در دانشگاه از پدیده اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های Vedhathiri (۲۹) و Fuller & Pickernell (۳۰) همسو است. برای مثال Vedhathiri (۲۹) و Fuller & Pickernell (۳۰) نشان دادند، کارآفرینی از عوامل مهم موفقیت در مسیر شغلی اعضای هیات علمی می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت اعضای هیات علمی به عنوان عامل اصلی در یک موسسه آموزشی و دانشگاه نقش اساسی دارند. همچنین اعضای هیات علمی می توانند دانشگاه را در جهت کارآفرین شدن حرکت دهد. این افراد به عنوان پیشروان نظام آموزش عالی، با ایجاد رسالت شغلی کارآفرین خود می توانند در انگیزه و علاقه دانشجویان و در حد گسترده برای مراکز بسیار اثربخش عمل کنند (۳۱). با این حال بایستی در نظر داشت که مولفه کارآفرینی به تنهایی نمی تواند حائز اهمیت باشد. عاملی که در این راستا کمک کننده و پیشران این رویکرد است عامل انسانی مرتبط با آن و ایجاد همبستگی متقابل درون یک نظام آموزشی است (۳۲).

در پژوهش حاضر شرایط مداخله گر رسالت شغلی اعضای هیات علمی با رویکرد کارآفرینی شامل ویژگی های روانشناختی، قوانین و مقررات، ویژگی های فردی است. ایجاد اعتماد به نفس در بین دانشجویان، امید به زندگی در بین مدرسین، خطرپذیری در بین مدرسین، تغییر در ویژگی های روانشناختی مدرسین، برخورداری از شایستگی افراد، افزایش مسئولیت پذیری در بین مدرسین، افزایش خلاقیت در بین مدرسین، تضاد قوانین با کارآفرینی در دانشگاه، قوانین و مقررات سخت، قوانین و مقررات دولتی، تغییر قوانین و سیاست گذاری ها، قوانین سخت دانشگاهی، ساختار و چارچوب دانشگاه، ویژگی های فردی و محیطی، توجه به علایق فردی، اهمیت تلاش و پشتکار، داشتن دید سیستمی به مسائل مختلف، صبور بودن، افزایش رشد فردی، افزایش خودباوری در فرد، داشتن اعتماد به نفس، داشتن پشتکار،

در پژوهش حاضر، زمینه رسالت شغلی اعضای هیات علمی با رویکرد کارآفرینی شامل فرهنگ، زیرساخت کارآفرینی، جامعه، دانشگاه است. نیاز به زمینه های فرهنگی فعالیت های کارآفرینی، اعتمادسازی فعالیت های مدرسین در دانشگاه، تاثیر فرهنگ جامعه در کارآفرین شدن افراد، فرهنگ سازی کارآفرینی در دانشگاهیان، نیاز به هزینه و زمان برای ایجاد بستر کارآفرینی، فراهم ساختن نیازهای مالی مدرسین کارآفرین، نیاز به حمایت، شناخت مسائل مالی، نیاز به امکانات و آزادی عمل در اجرای طرح های مختلف، اهمیت سرمایه در کارآفرینی، به روز شدن با کارآفرینی، تاثیر عوامل محیطی بر کارآفرینی، کم شدن بزهکاری در بین دانشجویان، تغییر مشاغل در جامعه دانشگاهی، برطرف شدن نیازهای شغلی گوناگون، اهمیت جایگاه کارآفرینی برای دانشگاه، بی توجهی به رسالت کارآفرینی رشته های دانشگاهی، نگاه بین رشته ای داشتن به کارآفرینی، توجه همه جانبه به مسائل دانشگاهی، لزوم آموزش کارآفرینی، نیازسنجی دانشگاه به فعالیت های کارآفرینی، تغییر رویکرد آموزش و پژوهش به کارآفرینی، نگاه مثبت دانشگاه به کارآفرینی، همبستگی دانشگاه و کارآفرینی، اهمیت تحصیلات در کارآفرینی از زمینه اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های زاهدی فر و همکاران (۱۷)، میرزایی و همکاران (۲۶) همسو است. برای مثال زاهدی فر و همکاران (۱۷) نشان دادند، مؤلفه های کارآفرینی دانشگاه ها، کسب توانمندی های کارآفرینی، هم راستایی با اهداف کلان، ویژگی های محیط رقابتی، بینش کارآفرینی مسئولین می باشد. میرزایی و همکاران (۲۶) نشان دادند، نقش عوامل علمی و پژوهشی مهم ترین مانع برونزای کارآفرینی و پس از آن عوامل فرهنگی، سیاسی- اجتماعی و در نهایت عوامل اقتصادی و مالی مهم ترین موانع برونزای کارآفرینی در دانشگاه است. در تبیین این یافته می توان گفت زمینه و بافت اصلی برای اجرای رسالت شغلی با رویکرد کارآفرینی نیازمند توجه به فرهنگ و زیرساخت اجتماعی آن است. از این رو این مولفه در این بخش مورد توجه قرار گرفته است و به آن اشاره های زیادی شده است. لازم به ذکر است زمینه پیاده سازی رسالت شغلی در دانشگاه می تواند منجر به فراهم نمودن عوامل متعددی از جمله شرایط و بستر تحولات باشد. چنانچه فرهنگ کارآفرینی در فراهم سازی این رسالت تاثیر بالقوه ای داشته است (۲۷). چنانچه فرهنگ سازمانی و دانشگاهی تاثیر زیادی بر رسالت شغلی اعضای

داشتن قدرت ابهام، داشتن ویژگی‌های فردی از شرایط مداخله‌گر اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های Deveci & Cepni (۳۳) همسو است. Deveci & Cepni (۳۳) در مطالعه خود نشان دادند، خطرپذیری، فرصت دیدن، نوآور بودن، اعتماد به نفس و هوش هیجانی از عوامل موثر بر کارآفرینی می‌باشند. در تبیین این یافته می‌توان گفت عوامل روانشناختی و ویژگی‌های فردی همچون علاقه و نگرش می‌تواند تاثیر زیادی بر روند رسالت شغلی داشته باشد و مسیر آن را تغییر دهد. علاوه بر آن قوانین مختلفی که در دانشگاه وجود دارد در برخی موارد دست و پاگیر است به شکلی که افراد نمی‌توانند به خوبی فعالیت کارآفرینی خود را انجام دهند (۳۲). سطوح رضایت‌شغلی بین کارکنانی که با رسالت شغلی و چشم‌انداز سازمانی که در آن شاغل هستند، آشنا هستند و افرادی که آشنا نیستند، تفاوت وجود دارد. وجود آگاهی از رسالت و چشم‌انداز سازمانی در بین کارکنان بر رضایت شغلی آن‌ها هم تاثیر مثبت داشته است (۳۴).

در پژوهش حاضر راهبردهای رسالت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر اصفهان با رویکرد کارآفرینی توجه به ایده‌های نوین، شبکه‌سازی با افراد و گروه‌ها، ارتباط دانشگاه با خارج، جذب افراد کارآفرین، دوره‌های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی است. پرورش ایده، ایده‌یابی متناسب با رشته تحصیلی، طرح ایده، آموزش ایده‌پردازی و شناسایی راه‌های خلاق، شناساندن رشته‌ها به دیگران، شبکه‌سازی کردن، تشکیل تیم‌های گروهی، ایجاد شبکه‌سازی گروهی، بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها، پرورش خلاقیت با بحث‌های گروهی، اهمیت کار گروهی، تخصص کار گروهی، اهمیت فعالیت‌های گروهی، ارتباط با صنعت، جدایی محیط دانشگاه از صنعت، ارتباط صنعت و دانشگاه، استفاده از مراکز رشد و شرکت‌های دانش بنیان، اهمیت مراکز رشد و کارآفرین، جذب نیروهای کارآفرین، پرورش افراد کارآفرین به جای کارمند، ایجاد ابزاری برای پالایش افراد، جلوگیری از مهاجرت دانشجویان و مدرسین، کشف افراد با استعداد در بین دانشجویان، شناسایی افراد دارای ویژگی‌های کارآفرین، آموزش‌های ضمن خدمت، دوره‌های آموزشی، اهمیت خلاقیت و نوآوری، برگزاری دوره‌ها و مهارت‌های کارآفرینی، اهمیت آموزش، اهمیت آموزش کارآفرینی، آشنایی با مباحث کسب و کار از راهبردهای اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با

یافته‌های حاصل از پژوهش‌های محمودی خمیری‌پور و همکاران (۳۵) و فروهر و هویدا (۳۶) همسو است. برای مثال محمودی خمیری‌پور و همکاران (۳۵) نشان دادند، ۱۳ مؤلفه شامل تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات سازمانی، ایجاد سازو کارهای تشویقی، بهبود مهارت‌های تدریس مدرسین، ارائه خدمات باکیفیت، تولید دانش جدید، مدیریت و سیاستگذاری پژوهشی، داشتن نگرش خلاقانه و خطر پذیر، مدیریت زمان، رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای، تعهد و مسئولیت اخلاقی، تشکیل اجتماعات یادگیری، مهارت شبکه‌سازی و ارتباطی و ایجاد و تحلیل محسط کسب و کار نوین، برای بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی شناسایی شد. فروهر و هویدا (۳۶) نشان دادند بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش بینی، انعطاف پذیری و خودکارآمدی/اعتماد به نفس) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان توسعه مستمر دانشکده یک فرآیند تغییر طولانی‌مدت است و همه دارندگان باید متقاعد شوند و قدم به قدم اقدام کنند. علاوه بر این، کمیسیون‌ها و شوراهای ملی نیز باید مورد حمایت قرار گیرند. اعضای هیأت‌علمی تازه استخدام شده به هنر برنامه‌ریزی برنامه‌های درسی جدید، توسعه روش‌های آموزشی نوآورانه، توسعه ویژگی‌های فارغ‌التحصیل، و بهبود توانایی‌های شناختی، مهارت‌های حرکتی و نگرش آن‌ها نسبت به حرفه نیاز دارند. اعضای هیأت‌علمی با عملکرد بالا باید در برنامه‌ریزی برنامه‌های تحصیلات تکمیلی بین رشته‌ای نوآور باشند. موسسات باید بر مراکز تعالی و نوآوری ویژه دانشگاه‌ها تمرکز کنند. آن‌ها باید جهانی متنوعی ایجاد کنند. اعضای هیأت‌علمی نیاز به داربست و مدیریت غیرمتمرکز و به دنبال آن تفویض اختیار دارند (۲۹). یک تقاضای اجتماعی رو به رشد برای نظام آموزشی وجود دارد که با اجرای شیوه‌های پایدار در برنامه‌های آموزشی خود، راه را به سوی توسعه پایدارتر هدایت کنند. دانشگاه‌ها به‌عنوان بازیگران مهم در ایجاد تغییر شناخته می‌شوند. به این ترتیب، آن‌ها باید نقش فعالی در تحقق برنامه پایداری سازمان ملل و چالش‌های آن ایفا کنند. آموزش کارآفرینی در حصول اطمینان از توسعه آموزش‌های آکادمیک و حرفه‌ای که تغییری در مدل‌های کسب و کار موجود ایجاد می‌کند، حیاتی است. ادغام برنامه‌های کارآفرینی، توسعه برنامه درسی هماهنگ با چالش‌های فعلی و نوظهور کسب‌وکار،

این پیامدها می تواند انگیزه و علاقه اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان و دانشجویان را نسبت به محیط آموزشی دانشگاه تغییر دهد و به آنها امید شغلی مضاعفی بدهد. از این رو پیامدهای اشاره شده در این بخش، اعضای هیأت علمی و دانشجویان را در مسیری دیگر قرار میدهد که منجر به ترغیب و رشد آنها می شود. چنانچه در همین راستا، قصد کارآفرینی در دانشگاه منجر به رفتارهای کارآفرینی می شود و دانشجویان به سمت عملکرد کارآفرینی حرکت می کنند (۳۹). علاوه بر آن، از طریق آموزش کارآفرینی، توسعه شایستگی های حیاتی، از جمله خودکارآمدی کارآفرینی، تفکر سیستمی، حل مسئله، نوآوری فرارشته ای امکان پذیر خواهد بود. با این حال، برای درگیر شدن در فرآیندهای یادگیری فعال تر و یکپارچه تر، نیاز به رویکردهای متفاوتی نسبت به آموزش، یادگیری و انجام پژوهش وجود دارد (۳۱).

نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که مولفه های شرایط علی شامل آموزش، منابع مالی، حمایت سازمانی؛ مولفه های زمینه شامل فرهنگ، زیرساخت کارآفرینی، جامعه، دانشگاه؛ مولفه های پدیده شامل رسالت شغلی مبتنی بر کارآفرینی؛ مولفه های شرایط مداخله گر شامل ویژگی های روانشناختی، قوانین و مقررات، ویژگی های فردی؛ مولفه های راهبردها شامل توجه به ایده های نوین، شبکه سازی با افراد گروه ها، ارتباط دانشگاه با خارج، جذب افراد کارآفرین، دوره های آموزشی مرتبط با رسالت شغلی کارآفرینی و مولفه های پیامدها شامل راه اندازی کسب و کار، انگیزه و امید، پرورش دانشجوی کارآفرین، تغییر در آموزش و پژوهش، تغییر سیاست دانشگاه می باشند. لذا پیشنهاد می شود با استفاده از مولفه های شناسایی شده موثر بر رسالت شغلی اعضای هیأت علمی، سیاست گذاران دانشگاه ها با تغییر در قوانین و هنجارها، موجب تعدیل نقش اعضای هیأت علمی و مشارکت واقعی شان در فعالیت های کارآفرینی گردند. از جمله محدودیت های این پژوهش، تعداد محدود هیأت علمی زن، عدم مشارکت برخی افراد واجد شرایط در پژوهش به دلایل مختلف و محدودیت دسترسی به تمامی اعضای هیأت علمی بود. همچنین با توجه به این که مطالعه فقط در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان صورت گرفت، لذا در تعمیم یافته ها احتیاط شود.

با پشتیبانی از فناوری ها و نوآوری، نیازمند رویکرد آموزشی متفاوتی است. چالش های پایداری مستلزم ادغام توسعه حرفه ای مادام العمر برای نوآوران کسب و کار است (۳۱). در پژوهش حاضر پیامدهای رسالت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان (گروه علوم انسانی) با رویکرد کارآفرینی راه اندازی کسب و کار، انگیزه و امید، پرورش دانشجوی کارآفرین، تغییر در آموزش و پژوهش، تغییر سیاست دانشگاه است. راه اندازی کسب و کار، خودکفایی در کسب و کار، اشتغال زایی و کسب و کار، حرکت به سمت استارت آپ، افزایش امید و انگیزه دانشجویان، افزایش انگیزه، انگیزه بخشی برای ادامه مسیر، افزایش تلاش، داشتن امنیت شغلی، کارآموزی برای دانشجویان، توانمندسازی دانشجو، آموزش مهارت و توانمندی، اهمیت کارآموزی و تجربه آموزی، پرورش دانشجوی کارآفرین، تربیت دانشجویان کارآمد، تغییر نگرش از کارمندی به کارآفرینی، تغییر نگرش دانشجویان، قرار دادن آزادی عمل برای دانشجو، تاثیر در آموزش و پژوهش، تاثیر آموزش بر کیفیت تدریس، تدریس دروس کاربردی، تاکید دانشگاه بر آموزش و پژوهش، تغییر سیاست دانشگاه به سمت کارآفرینی، بستر سازی دانشگاه، تغییر ماموریت دانشگاه، تغییر سیاست ها، نبود ماموریت کارآفرینی، نیاز به همبستگی همه رشته های کارآفرینی، نیاز به تغییر رسالت دانشگاه از پیامدهای اثرگذار بر رسالت شغلی است. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های کریمی و مختاری (۳۷)، Shen و همکاران (۳۸) و Zheng و همکاران (۳۱) همسو است. برای مثال کریمی و مختاری (۳۶) نشان دادند، بین کارآفرینی خلاق و نوآورانه، سلامت معنوی و خودکارآمدی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر اصفهان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. Shen و همکاران (۳۸) نشان دادند، خودارزیابی اصلی به طور مثبت رسالت شغلی را پیش بینی می کند، در حالی که خودارزیابی اصلی و رسالت شغلی به طور منفی مشکلات تصمیم گیری شغلی را پیش بینی می کنند. همچنین Zheng و همکاران (۳۲) نشان دادند، افرادی رسالت شغلی کمتری دارند همگی انگیزه بیرونی داشتند و افرادی که رسالت شغلی بالایی داشتند، انگیزه شان درونی بود و این افراد سطح رضایت شغلی را داشتند و کمتر به پاداش های خارجی اهمیت می دهند. در تبیین این یافته می توان گفت دانشگاه کارآفرین، پیامدهای بسیار متعددی برای اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارمندان به همراه خواهد داشت.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه دکتری شیما جزینی در رشته مدیریت آموزشی و به راهنمایی آقای دکتر نصرالله قشقایی زاده در دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان می باشد که در سامانه <https://tik.irandoc.ac.ir> با کد 5f410c42-d551-459a-b817-cf9544916cf0 در تاریخ ۱۴۰۲/۰۶/۱۵ و سامانه <https://ris.iau.ir> در تاریخ ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

ثبت شده است. از اعضای هیات علمی به دلیل مساعدت و مشارکت در انجام پژوهش تشکر و قدردانی به عمل می آید.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله حاضر هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

References

1. Van Rooij EC, Jansen EP, van de Grift WJ. First-year university students' academic success: The importance of academic adjustment. *European Journal of Psychology of Education*. 2018;33:749-767. <https://doi.org/10.1007/s10212-017-0347-8>
2. Seyyed Hatami SS, Namvar Y, Soleimani T, Zahed Babolan A. [Faculty members' development model at Farhangian University with Grounded Theory approach]. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2023;16(2):124-134. <http://edcbmj.ir/article-1-2553-en.html>
3. Abdo SS, Edgar D. The role of leadership competencies in supporting the Al Nahda University for becoming a learning organization: A new qualitative framework of the DLOQ. *International Journal of Business Administration*. 2019;10(2):43-62. <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n2p43>
4. Delello JA, McWhorter RR, Marmion SL. Understanding the productivity of faculty members in higher education. *International Journal of Management in Education*. 2018; 12(2):154-178. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2018.090738>
5. Sabokro M, Kaydian A, Hoseini E. [Identifying the risk of retaining faculty members]. *Scientific Quarterly Journal of Marine Science Education*. 2021;2(24):1-19. <file:///C:/Users/Happy/Downloads/4030014002401.pdf>
6. Asadi F, Dashti S, Arašte A. [Relationship between mission and job satisfaction with the quality of teaching faculty members during the virtual education under the coronavirus pandemic conditions]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2022; 22(25):181-189. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-5430-fa.html>
7. Vianello M, Dalla Rosa A, Gerdel S. Career calling and task performance: The moderating role of job demand. *Journal of Career Assessment*. 2022;30(2):238-257. <https://doi.org/10.1177/10690727211039454>
8. Yang C, Chen A. The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work-family conflict and career adaptability. *Asian Nursing Research*. 2020;14(5):338-344. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.005>
9. Peng J, Zhang J, Zheng L, Guo H, Miao D, Fang P. Career calling and job satisfaction in army officers: A multiple mediating model analysis. *Psychological Reports*. 2020;123(6):2459-78. <https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
10. Tahmacbi B, Zare Bahramabadi M, Izadi M, Abdolhoseini H. [The causal relationship of job stressors, job calling and job burnout in non-academic staff of faculties of Hamadan University of Medical Science]. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2020;7(4):72-81. <http://journal.iehfs.ir/article-1-693-fa.html> <https://doi.org/10.30699/jergon.7.4.72>
11. Shen X, Gu X, Chen H, Wen Y. For the future sustainable career development of college students: Exploring the impact of core self-evaluation and career calling on career decision-making difficulty. *Sustainability*. 2021;13(12):6817-6831. <https://doi.org/10.3390/su13126817>
12. Nguyen T. Impact of entrepreneurship environmental support factors to university students' entrepreneurship self-efficacy. *Management Science Letters*. 2020;10(6):1321-8. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.026>
13. Laine L, Kibler E. The social imaginary of emancipation in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2022;46(2):393-420. <https://doi.org/10.1177/1042258720959251>
14. Aina Q, Solikin I. Entrepreneurship and

- intrapreneurship: How supporting corporate performance. Review of Integrative Business and Economics Research. 2020;9:288-297. https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_9-s1_22_b19-123_288-297.pdf
15. Alshebami A, Al-Jubari I, Alyoussef I, Raza M. Entrepreneurial education as a predictor of community college of Abqaiq students' entrepreneurial intention. Management Science Letters. 2020;10(15):3605-12. [https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.033](https://m.growing-science.com/beta/msl/4073-entrepreneurial-education-as-a-predictor-of-community-college-of-abqaiq-students-entrepreneurial-intention.html)
16. Boh WF, De-Haan U, Strom R. University technology transfer through entrepreneurship: Faculty and students in spinoffs. The Journal of Technology Transfer. 2016;41(3):661-669. <https://doi.org/10.1007/s10961-015-9399-6>
17. Zahedifar F, Lebadi Z, Parasteh F. [Explanation and identification of the entrepreneurial competencies of faculty members based on grounded theory approach]. Research in Medical Education. 2021;13(2):58-69. <http://rme.gums.ac.ir/article-1-1045-en.html>
<https://doi.org/10.52547/rme.13.2.58>
18. Hosseini S, Abughasemi M, Yadollahi Farsi J, Rezei Zadeh M. [Identification of entrepreneurial competencies of the faculty members of Iran's state universities (case study: Shahid Beheshti University)] Journal of Educational Sciences. 2017;24(1):151-178.
19. Daradkeh A, Tabieh AA, Magableh AY. Entrepreneurship among Faculty Members in the Jordanian Universities and its relationship to their strength: A graduate students' standpoint. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. 2020;24(5):6499-515. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I5/PR2020636>
20. García-Cabrera AM, Martín-Santana JD, de la Cruz Déniz-Déniz M, Suárez-Ortega SM, García-Soto MG, Melian-Alzola L. The relevance of entrepreneurial competences from a faculty and students' perspective: The role of consensus for the achievement of competences. The International Journal of Management Education. 2023;21(2):1-18. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100774>
21. Corbin J, Strauss A. Basics of Qualitative Research. Sage; 2015. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/basics-of-qualitative-research/book235578>
22. Kennedy TJ, Lingard LA. Making sense of Grounded Theory in medical education. Medical Education. 2006;40(2):101-108. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2005.02378.x>
23. Guenzi P, Pelloni O. The impact of interpersonal relationships on customer satisfaction and loyalty to the service provider. International Journal of Service Industry Management. 2004;15(4):365-384. <https://doi.org/10.1108/09564230410552059>
24. Roshan Chesli S, Mousavi SA, Heidarzadeh Hanzaei K, Abdolvand MA. [Investigating the Factors and Consequences of the Intelligence Sale of Appliances and Sports Equipment in the Metaverse]. Sciences and Techniques of Information Management. 2023;9(3): 161-196. 10.22091/stim.2023.9386.1949
25. Hassani M, Bahadori R, Kazemzadehbeytali M. [Relationship between transformational leadership and organizational identity with organizational entrepreneurship among the faculty members of Tabriz University]. Journal of Entrepreneurship Development. 2016;9(3):433-452. 10.22059/jed.2016.60914
26. Mirzamohammadi MH, Amiri M, Pour Tahmasbi S. [Investigating the resources and constraints on entrepreneurship development in Shahed University: Faculty members' point of view]. Higher Education Letter. 2009;1(4):33-50. https://journal.sanjesh.org/article_29831.html.
27. Borkoski C, Prosser SK. Developing faculty identity as a community engaged scholar: An unexamined barrier to promoting the public mission. Re-envisioning Higher Education's Public Mission: Global Perspectives. 2021;77-95. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55716-4_5
28. Mirzayi D, Amrayi S, Nazari N. [The relationship between organizational culture and entrepreneurship]. Police Cultural Studies. 2021;8(4):13-21. <https://www.sid.ir/paper/951165/fa>.
29. Vedhathiri T. Facilitating outstanding engineering faculty members through training from recruitment to retirement. Engineering Education Review. 2024;2(2):77-91. <https://doi.org/>

- [org/10.54844/eer.2024.0562](https://doi.org/10.54844/eer.2024.0562)
30. Fuller D, Pickernell D. Identifying groups of entrepreneurial activities at universities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2018;24(1):171-190. <https://doi.org/10.1108/IJEER-03-2017-0096>
 31. Zherdeva A, Madi I, Alzankawi A, Pop L, Soler-Domínguez A, Matallín-Sáez JC, Morales L. Meeting the sustainability challenges: an assessment of entrepreneurial education. *International Technology, Education and Development Conference 2024*. pp. 5024-5034. IATED. <https://doi.org/10.21125/inted.2024.1298>
 32. Zheng S, Fan J, Yu F, Feng B, Lou B, Zou Q, Xie G, Lin S, Wang R, Yang X, Chen W. Viral load dynamics and disease severity in patients infected with SARS-CoV-2 in Zhejiang province, China. 2020: Retrospective cohort study. *British Medical Journal*. 2020;369. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1443>
 33. Deveci I, Cepni S. The effect of entrepreneurship education modules integrated with science education on the entrepreneurial characteristics of pre-service science teachers. *Social Inquiry into Well-Being*. 2017;15(2):56-85. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=586770>.
 34. Dobrinić D, Fabac R. Familiarity with mission and vision: Impact on organizational commitment and job satisfaction. *Business Systems Research: International Journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*. 2021;12(1):124-43. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2021-0009>
 35. Mahmudi khamiripor Y, Ghourchian N, Rahmani M. [Providing a model of faculty development based on entrepreneurship]. *Training and Improvement of Human Resources*. 2023; 4(1): 121-141. 10/jtthr.2023.1974224.1142
 36. Forohar M, Hovaida R. Psychological capital and entrepreneur among faculty members. *The Culture of Counseling and Psychotherapy*. 2010;2(8): 83-100. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2012.5946>.
 37. Karimi S, Mokhtaribayekalayi M. [The effect of spiritual health and self-efficacy on creative and innovative entrepreneurship of academic faculty members of Azad universities in Mazandaran province]. *Curriculum and Educational Planning Researches*. 2023;13(1):27-38. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.13.3.1.1>.
 38. Shen X, Tang H, McDanal C, Wagh K, Fischer W, Theiler J, Yoon H, Li D, Haynes BF, Sanders KO, Gnanakaran S. SARS-CoV-2 variant B. 1.1. 7 is susceptible to neutralizing antibodies elicited by ancestral spike vaccines. *Cell Host & Microbe*. 2021;29(4):529-539. <https://doi.org/10.1016/j.chom.2021.03.002>
 39. Murad M, Othman SB, Kamarudin MA. Entrepreneurial university support and entrepreneurial career: the directions for university policy to influence students' entrepreneurial intention and behavior. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*. 2024. <https://doi.org/10.1108/JEPP-08-2023-0082>