www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Designing a Human Resource Development Model for Students with Entrepreneurship Focus

Hamideh Jalili[1], Mohammad Mohammadi[2], Nour Mohammad Yaghoobi[3], Jalil Jarahi Feriz[4]

[1] *Human Resource Management, Islamic Azad University, Birjand, Iran.*

[2] *Department of Management, Islamic Azad University, Birjand, Iran.*

[3] *Department of Public Administration and Information Technology, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran*

[4], *Department of Mathematics, Islamic Azad University, Birjand, Iran.*

**Corresponding author: Mohammad Mohammadi, Department of Management, Islamic Azad University, Birjand, Iran., Email: Mohammadi@iaubir.ac.ir.*

Article Info

Keywords: *Human resource development, Entrepreneurship, Entrepreneurial thinking, Foundation data theory, Modeling.*

Abstract

Introduction: The necessity of entrepreneurship in universities and its participation in the economic development of societies is a topic that has attracted many universities and researchers. Therefore, the purpose of this study was to design a Human Resource Development Model for students with entrepreneurship focus**.**

Methods: The present study is a qualitative and applied research. The statistical population consisted of experts and activists in the field of entrepreneurship and human resources policy at Farhangian University in the first six months of the year2019. The use of semi-structured in-depth interviews reached theoretical saturation. Data were analyzed through three stages of open, axial and selective coding using MAXQDA software version 12.

Results: Findings of the research after linking between categories and axial category finally led to drawing theoretical model. The five main themes and fourteen sub-themes of socio-cultural factors, economic factors, institutional factors, strategies, management, material and non-material resources, development, motivation, academic development, social entrepreneurship ecosystem, university level and education system, and 476 concept codes. After refining, the conceptual codes were extracted.

Conclusion: Based on the findings of the research, entrepreneurship-based human resources development at Farhangian University with the development of entrepreneurial thinking in the education system has implications for educational, psychological and economic growth that require the attention of education managers and stakeholders.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۶، ۱۳۹۹
صفحات: ۶۷۴-۶۶۵

طراحی الگوی توسعه منابع انسانی برای دانشجویان با تمرکز کارآفرینی

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

[۱] مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
[۲] گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
[۳] گروه مدیریت دولتی و فناوری اطلاعات، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
[۴] گروه ریاضی، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

*نویسنده مسوول: محمد محمدی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.. ایمیل: Mohammadi@iaubir.ac.ir

چکیده

مقدمه: ضرورت کارآفرینی در دانشگاه‌ها و مشارکت آن در توسعه اقتصادی جوامع، مقوله‌ای است که دانشگاه‌ها و پژوهشگران زیادی را به خود مشغول کرده است. لذا هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی توسعه منابع انسانی کارآفرین بود.

روش‌ها: تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کیفی و کاربردی می‌باشد و جامعه آماری را خبرگان و فعالان بخش کارآفرینی و سیاست گذران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در سطح کشور در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دادند که پژوهش حاضر با ۱۹ نفر از جامعه به روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته به اشباع نظری رسید. تحلیل داده‌ها از طریق مصاحبه و با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق پس از پیوند بین مقوله‌ها و مقوله محوری درنهایت به ترسیم مدل نظری انجامید. پنج مضمون اصلی و چهارده مقولی 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 و ۴۷۶ کد مفهوم پس از پالایش کدهای مفهومی استخراج گردید.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان با رشد تفکر کارآفرینانه در نظام تعلیم و تربیت پیامدهایی معطوف به بالندگی آموزشی، روان‌شناختی و رشد اقتصادی دارد که توجه مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت را می‌طلبد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، کارآفرینی، تفکر کارآفرینانه، نظریه داده بنیاد، الگوپردازی.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

مقدمه

توسعه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و دارایی یک سازمان محسوب می‌گردد[۱]. از سویی در دنیای پر از تغییر و تحول امروز، رشد و توسعه کشورها درگرو توسعه کارآفرینی از طریق تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص است[۲]، کارآفرینی موضوعی است که از اواخر قرن بیستم موردتوجه محافل آموزشی کشورهای جهان قرارگرفته است[۳]. در این راستا بیشتر دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته آموزش کارآفرینی را در برنامه‌های درسی خود گنجانده‌اند[۴]. امروزه دانشگاه‌ها، به‌خصوص در کشورهای پیشرفته، علاوه بر نقش اولیه خود یعنی آموزش و ترویج علم و گسترش تحقیقات، فعالیت‌های دیگری را در برنامه کار خود و جزو هدف‌های دانشگاه قرار داده‌اند تا ارتباط نزدیک‌تری را با جامعه پیرامون خود برقرار کنند[۵]. باوجود اتفاق‌نظری که در مورد نقش کارآفرینی به‌عنوان عامل حیاتی توسعه اقتصادی- اجتماعی وجود دارد، در مورد چگونگی پیدایش فعالیت‌های کارآفرینی و ارائه مفهومی واحد از آن‌هم رأیی وجود ندارد[۶]. کارآفرینی فرآیندی است که کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید با بسیج منابع، مبادرت به ایجاد کسب‌وکار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید نوآور و رشد یابنده کرده که توأم با پذیرش مخاطره و ریسک بوده و منجر به معرفی، توسعه محصول یا خدمت جدیدی به جامعه می‌شود[۷].

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 شناخته‌شده‌اند[۸]. ادیب و مردان اربط 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[۹]. مطالعه حسینی و همکاران نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی باهدف 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 فرهنگ‌سازمانی، حمایت مدیریت، خطرپذیری، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان[۱۰]. نتایج پژوهش باشکوه اجیر لو و همکاران نشان داد که پنج عامل موردبررسی (ساختار سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، استراتژی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، سیستم پاداش‌ده‌ی و پشتیبانی مدیریتی) تأثیر معناداری بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل دارد[۱۱].

با توجه به اهمیت و نقش کارآفرینی و با توجه به مشکلات کنونی دانش‌آموختگان ترویج و اشاعه کارآفرینی، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و تربیت کارآفرین، برای تمامی جوامع، به‌ویژه جوامع درحال‌توسعه مثل کشورمان ضرورت دارد که این امر، یکی از وظایف و چشم اندازهای آموزش عالی است[۱۲]. درواقع برنامه توسعه کارآفرینی یک برنامه توسعه منابع انسانی است، این برنامه درواقع یک نوع سرمایه گذری برای آینده محسوب می‌گردد و به منابع انسانی کشور کمک می‌کند که در آینده بتوانند تصمیمات مناسب‌تری درباره اشتغال خود اتخاذ کنند[۱۳]. بر این اساس و با توجه به که دانشگاه‌ها به‌عنوان متولیان ایجاد دانش، نقش مهمی در اقتصاد مبتنی بر دانش کارآفرینی دارند[۱۴]، باید الگوهای آموزش‌وپرورش در نظام دانشگاهی متحول شده و مهارت‌ها و توانایی‌های جامعه دانشگاهی (دانشجویان، دانش‌آموختگان، اعضای هیأت علمی، مدیران و کارکنان) در راستای نوآوری و کارآفرینی ارتقاء یابد[۱۵]. این مهم در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان کارگزار تعلیم و تربیت در توسعه منابع انسانی اهمیتی بیش از بیش دارد. چراکه از یک‌سو توسعه امری است که از آموزش، دامنه شمول آن وسیع‌تر بوده [۱۶]و در سناریوهای محتمل آن نیز در افق ۲۰۲۰ نقش یادگیری موردتوجه ویژه قرارگرفته است[۱۷] و از سوی دیگر بهسازی و توسعه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان که پرورش نسل آینده کشور بر عهده آن‌هاست، آینده اجتماع را نیز دگرگون خواهد کرد. زیرا بدون تردید پرورش نیروی کارآفرین با معلم غیر کارآفرین امکان‌پذیر نخواهد بود.

معلمان مهره‌های اصلی توسعه و ترویج کارآفرینی محسوب می‌شوند؛ به‌گونه‌ای که توسعه کارآفرینی در یک کشور مستلزم آموزش و تربیت‌معلمان و استادان مجرب کارآفرینی است. اهمیت معلم در اجرای برنامه درسی بسیار زیاد است، اگر برنامه درسی نتولند معلمان را تغییر دهد و آن‌ها را به حرکت درآورد، قهرا هیچ‌گونه تأثیری بر کسانی که توسط آن‌ها تعلیم داده می‌شوند، نخواهد داشت [۱۸]، بنابراین توجه و پژوهش درباره نقش معلم، در زمینه کارآفرینی، آموزش، رشد و پرورش ویژگی‌های کارآفرینی فراگیران از اهمیت خاصی برخوردار است. ازاین‌رو می‌توان گفت که تحقق آموزش کارآفرینی، بر پایه یادگیری معلم و قدرت انتقال او استوار است؛ زیرا آنان بهترین افراد برای بررسی اهداف، عملکرد و نتیجه آموزش کارآفرینی محسوب می‌شوند. لذا طراحی مدلی جامع برای توسعه منابع انسانی کارآفرین محور، نیازی اساسی است. پس در این پژوهش تلاش می‌شود نظام توسعه منابع انسانی از منظر و رویکرد کارآفرینانه بر اساس نظریه داده بنیاد و در قالب مدلی پارادیمی که از عوامل زمینه‌ای، علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها تشکیل‌شده است برای دانشگاه فرهنگیان طراحی و تبیین گردد. پیش‌بینی می‌شود انجام این پژوهش در حل معضل بیکاری جامعه بسیار اثرگذار باشد. چراکه تفکر کارآفرینانه دانشجو

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

معلمان نسل کارآفرینی را پرورش خواهند داد. از این رو مطالعه حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه منابع انسانی کارآفرین انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان کدام‌اند؟

روش کار

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد است. با توجه به کم بودن تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه ایجاد تفکر کارآفرینانه در معلمان با هدف تربیت نسلی کارآفرین در آموزش‌وپرورش و دانشگاه، لزوم اتخاذ رویکردی اکتشافی در این خصوص برای کشف ابعاد این مسئله نمود یافته بود. به همین دلیل اتخاذ یک روش‌شناسی کیفی که بتواند با اتخاذ رویکردی اکتشافی و توجه به تفاسیر کنشگران، لایه‌های پنهان این مهم را آشکار سازد انتخابی بخردانه به نظر می‌رسید [۱۹]، بنابراین در این پژوهش کیفی بر مبنای طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد ادراک مصاحبه‌شوندگان پیرامون چگونگی، علل، راهبردها، زمینه و پیامدهای رویکرد مدیران دانشگاهی دانشگاه نسبت به مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی کارآفرین کاوش شد. جامعه آماری را خبرگان و فعالان بخش کارآفرینی و سیاست گذران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در سطح کشور در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه گیری انجام شد. جمع آوری داده ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش های کیفی برای تعیین کفایت نمونه گیری مورد استفاده قرار می گیرد [۲۰]، در چهاردهمین مصاحبه اشباع نظری حاصل شد اما برای اطمینان از صحت یافته‌ها ۵ مصاحبه دیگر انجام شد؛ که در مجموع نمونه‌ی پژوهش حاضر شامل ۱۹ نفر از جامعه بودند. خبرگان این مطالعه نیز با توجه به این مسئله و مرور ادبیات پژوهش با ملاک‌های ذیل انتخاب شدند:۱- سابقه فعالیت اجرایی و تدریس در دانشگاه فرهنگیان یا حوزه کارآفرینی، ۲- حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت در حوزه منابع انسانی. مشخصات شرکت‌کنندگان پژوهش مطابق جدول ۱. می باشد.

در پژوهش حاضر، ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته بود، قبل از مصاحبه، طرح پژوهش یا پروپوزال نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق ایمیل ارسال شد؛ و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در خصوص فعالیت‌های انجام‌شده توضیح داده شد سپس نسبت به انجام فرایند مصاحبه اقدام شده، همزمان مصاحبه‌های ضبط‌شده پیاده‌سازی و بررسی می‌شدند. پس از انجام ۱۴ مصاحبه (با مدت‌زمان ۴۵ تا ۱۳۰ دقیقه) تمامی مضمون‌های اصلی و اکثر مضمون‌های فرعی مشخص‌شده و مقوله‌ها تکراری یا به‌عبارت‌دیگر به اشباع نظری رسیدند؛ اما جهت اطمینان بیشتر از صحت یافته‌ها ۵ مصاحبه دیگر به همان روش انجام شد. در این پژوهش به‌منظور کشف نحوه ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر از مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین [۲۱] بهره گرفته‌شده و مقوله‌ها به کمک اجزای اصلی آن یعنی شرایط علی، زمینه‌ای، راهبردها، عوامل مداخله‌گر و پیامدها یکپارچه و پالایش شده اند [۱۹]. همزمان با تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. برای حصول اطمینان از پایایی و روایی یافته‌های پژوهش اقدامات زیر صورت گرفت:

۱. بررسی نوشته‌ها هنگام پیاده کردن داده‌ها؛ این مهم به‌دقت و با استفاده ازنظر خبرگان و متخصصین انجام شد.
۲. برگزاری جلسات مداوم در زمینه مستندکردن و همکاری اعضای تیم پژوهش جهت هماهنگی در تحلیل داده‌ها و رمزگذاری.
۳. کنترل رمزهای تدوین‌شده توسط پژوهشگران از طریق مقایسه با نتایجی که به‌طور مستقل به‌دست‌آمده است.
۴. برای تعیین صحت یافته‌ها از بازبینی توسط اعضا نیز استفاده شد. بدین منظور گزارش نهایی و گاهاً توصیف‌ها و مضامین خاص به شرکت‌کنندگان جهت تأیید درستی نتایج داده می‌شد.
۵. در حین انجام کار جهت افزایش روایی پژوهش منابع مختلف داده‌ها (منابع کتبی، فایل‌های صوتی، دست‌نوشته‌های مصاحبه‌شوندگان) همسوسازی شده و همگرا می‌شدند.
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 صاحب‌نظران 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 نتیجه‌گیری از یافته‌ها فراهم آورد.
۸. بحث درباره اطلاعات متضاد و متفاوت با مضامین نیز در تیم پژوهش به قابل‌قبول بودن نتایج کمک کرد.

برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه برای نمونه انتخاب‌شده و پس از سه هفته دوباره کدگذاری شده‌اند؛ سپس کدهای داده‌شده در هر دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه‌ها باهم قیاس شدند. کدهای مشابه در جدول با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص گردیده‌اند. روش محاسبه در ذیل توضیح داده‌شده است [۲۲]. نتایج در جدول ۲. گزارش‌شده است.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

همان‌طور که در جدول ۲. مشاهده می‌شود 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 محاسبه‌های انجام‌گرفته در این تحقیق ۸۵ درصد به دست آمد. با توجه به اینکه پایایی به‌دست‌آمده بیشتر از ۶۰ درصد است قابلیت اعتمادکدگذاری‌ها به تأیید می‌رسد [۲۳].

جدول ۱. مشخصات شرکت‌کنندگان پژوهش

رشته تحصیلی	پیشینه خدمت	سابقه خدمت	تعداد مصاحبه‌شوندگان
دکترای مدیریت، کارآفرینی بین‌المللی، توسعه کارآفرینی، مدیریت اقتصاد، منابع انسانی، مشاوره، برنامه‌ریزی، توسعه منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی (ارشد زمین‌شناسی)	مدرس، مدیر گروه، پژوهشگر حوزه کارآفرینی، مدیرکل برنامه‌ریزی درسی، کارشناس مسئول پژوهش، فعال حوزه کارآفرینی، مدیر پردیس استانی، مدیرکل حوزه آموزش، عضو هیات علمی دانشگاه، دبیر آموزش‌وپرورش، محقق برتر کشوری، ریاست دانشکده علوم تربیتی، مدیرکل حوزه ارتباط با جامعه، مسئول دفتر کارآفرینی، مدیرکل حوزه نظارت و ارزیابی، مسئول مدارس ایرانی در اروپا، مدیر گروه نیازسنجی، مدیریت حوزه برنامه‌ریزی و طراحی آموزش و بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان	۱۰ تا ۳۳ سال خدمت در آموزش عالی و دانشگاه فرهنگیان	۱۶ نفر
دکترای توسعه کارآفرینی، مدیریت بازرگانی (ارشد فناوری)	مدرس کارآفرینی و دبیر آموزش‌وپرورش، برگزارکننده استارت آپ، معاونت توسعه منابع انسانی دانشگاه، عضو هیات علمی، فعال حوزه کارآفرینی کشوری	۲۰ تا ۲۶ سال خدمت در آموزش عالی و حوزه کارآفرینی	۳ نفر

جدول ۲. مصاحبه پایایی باز آزمون

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

نتایج

پژوهشگر پس‌ازآنکه مصاحبه‌های ضبط‌شده را به قالب متن درمی‌آورد، مفاهیم آن‌ها را استخراج و سازمان‌دهی کرده و حول محور یک مقوله تنظیم می‌نماید. مراحل پژوهش به شکل مبسوط در ذیل توضیح داده می‌شود.

الف- کدگذاری باز: جهت کدگذاری باز بررسی دقیق و نزدیک داده‌ها، تحلیل سطر به سطر و گاه کلمه به کلمه متون انجام گرفت. جهت نیل به اهداف فوق ۶۲۱ کد مفهوم شناسایی و پس از پالایش داده‌ها در ۴۷۶ کدباز دسته‌بندی شدند که در جدول ۳. شرح کدگذاری قسمتی از مصاحبه به‌عنوان نمونه و برای درک بهتر با نقل‌قول‌های مربوط به آن آمده است.

ب- کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی به مقوله‌های فرعی واصلی

در مرحله بعد پس‌ازآنکه کدهای اولیه در قالب طبقات مشابه قرار گرفتند به کدهای ثانویه یا همان مقوله‌ها تبدیل می‌شوند که در نهایت در ۱۴ مقوله محوری فرعی دسته بندی شدند، در جدول ۴. نحوه انجام کار تشریح گردیده است.

جدول ۳. کدگذاری باز

سؤال مصاحبه	مدیریت نمونه پاسخ مصاحبه‌شونده	کدهای اولیه
به نظر شما چه شرایط خاصی نظام توسعه منابع انسانی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند و درواقع بستری برای ایجاد توسعه نظام هستند؟	مصاحبه‌شونده سابقه مدیریت عالی کشوری در وزارت آموزش‌وپرورش: 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 به‌طور کامل بررسی شود.	اسناد بالادستی
به نظر شما مهم‌ترین رویدادها، اتفاقات و عواملی که موجب ایجاد، توسعه و گسترش نظام منابع انسانی کارآفرین محور می‌گردند کدام‌اند؟	مصاحبه‌شونده: مدیر عالی دانشگاه فرهنگیان اگر دانشجویان که مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی ما هستند در همه ابعاد و زمینه‌ها رشد کنند و توسعه و پیشرفت و رشد را باهم مدنظر قرار دهیم تحول در آموزش‌وپرورش اتفاق می‌افتد متأسفانه در رشد بر یک جنبه و یک بعد تأکیدداریم به رشد همه‌جانبه نمی‌اندیشیم	رشد در ساحت‌های شش‌گانه
به نظر شما چه شرایطی بر راهبردها اثرگذارند و به‌عنوان عوامل مداخله‌گر نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ به عبارت بهتر ضعف دانشگاه فرهنگیان و نظام تعلیم و تربیت در این زمینه در چه مواردی است و بیشترین کم‌توجهی را در کدام زمینه می‌دانید؟	مصاحبه شوند: 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 می‌خواهد که اکنون نیست	فقدان آموزش تلفیقی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

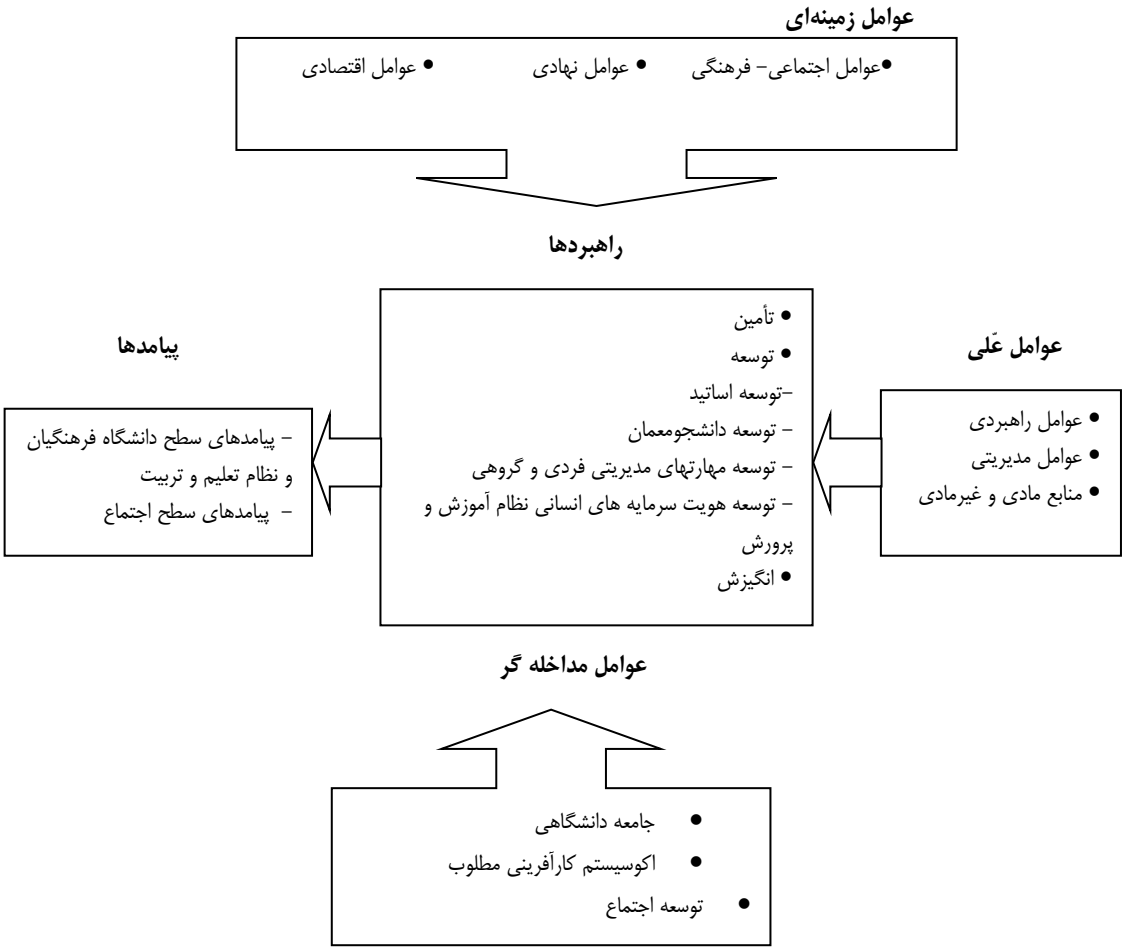
جدول ۴. تبدیل کدهای باز به مقوله‌های فرعی و شکل‌دهی به مقوله‌های اصلی

کدهای باز	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
بهسازی تصویر اجتماعی دانشگاه، فرهنگ دانشگاهی، مقاومت در برابر تغییر و فشارهای اجتماعی، ارزش‌ها و باورهای محیطی، وضعیت فرهنگی خانواده‌ها، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کیفیت زندگی کاری، دین‌باوری	عوامل اجتماعی- فرهنگی (A1)	عوامل زمینه‌ای (B1)
همراهی نهادهای اجتماعی با کارآفرینان، اصلاح و اجرایی شدن اسناد بالادستی، آموزش‌های پایه (آموزش هوش مالی از کودکستان)، تشکیل شبکه‌های اجتماعی کارآفرینان، آموزش و اجرایی کردن تئوری‌های جدید دولت کارآفرین، رویکرد نهادهای حمایتی، بازآفرینی مفهوم کارآفرینی	عوامل نهادی (A2)	عوامل زمینه‌ای (B1)
بی‌عدالتی در تخصیص منابع، وضعیت اقتصادی کشور، افزایش بودجه	عوامل اقتصادی (A3)	عوامل زمینه‌ای (B1)
ساختار تسهیل‌کننده و تسهیلگر، اصلاح ساختار مسابقات در آموزش‌وپرورش، تقویت اتاق فکر، سیستم نظارت و ارزیابی دانشگاه، مطالعات تطبیقی، بهره گرفتن از مدل‌های توسعه (مدل آیزنبرگ)، اشتراک دانش ذهنی و صریح، تغییر سیاست‌ها با رویکرد کارآفرینی (کارراهه شغلی، جانشین پروری)	عوامل راهبردی (A4)	عوامل علّی (B2)
توسعه تفکر مهارت محوری مدیران، توسعه مدیریت کیفیت فراگیر (مکف)، نگرش هدف محور به‌جای توسعه محور، تعیین اهداف و راهبردهای کلان، تأکید بر ارائه دروس چالشی، توجه ویژه به برنامه‌های استراتژیک، توجه به معنویت در رهبری	عوامل مدیریتی (A5)	عوامل علّی (B2)
تکنولوژی مدرن، فناوری‌های جدید، ایجاد بانک اطلاعاتی جامع، توسعه امکانات نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و مغزافزاری، ارائه واحد درس آموزش کارآفرینی، تقویت منابع انسانی در سطح ملی، کتابخانه جامع کارآفرینی	منابع مادی (غیرمادی) (A6)	عوامل علّی (B2)
حضور متخصص کارآفرینی در هیأت جذب، تخصصی کردن سیستم جذب منابع انسانی، توجه به رویکرد کارآفرینانه در طرح‌های ملی (تعالی، کاشف)، تغییر سیستم جذب تخصصی دانشجو معلمان (کنکور سراسری)	تأمین (A7)	راهبردها (B3)
توسعه اساتید: تغییر رویکرد تدریس به روش‌های جدید، دانش نظری و مهارتی اعضای هیأت علمی (برنامه تمرین معلمی با رویکرد جدید) توسعه دانشجو معلمان: تقویت احساس شایستگی و روحیه کاریزماتیک، حرفه‌ای شدن، خودباوری شغلی، تقویت روحیه یادگیری مادام‌العمر توسعه مهارت‌های مدیریتی: مربی‌گری یا کوئچینگ، احصاء شایستگی‌های مدیریتی، رهبری تحول‌گرا، تفکر کارآفرینانه مدیران توسعه سرمایه‌های انسانی آموزش‌وپرورش: آموزش آینده‌پژوهی، آینده‌بینی و آینده سازی، ریسک‌پذیری، فرصت‌یابی و فرصت سازی، بینش راهبردشناسی	توسعه (A8)	راهبردها (B3)
برجسته کردن نقش الگویی معلم در نظام آموزش‌وپرورش، توجه به مباحث اخلاقی با رویکرد کارآفرینانه، توجه به پرورش مؤلفه‌های کارآفرینی در نظام آموزش‌وپرورش، هماهنگی مسئولیت و اختیار معلم، به‌روز کردن نظام تشویق، پاداش و نگهداشت منابع انسانی، توجه به‌ویژه به دوره‌های بالندگی	انگیزش (A9)	راهبردها (B3)
بی‌توجهی به ارزش‌ها، تقویت اخلاق‌مداری، توجه بیشتر به بالندگی منابع انسانی دانشگاه (کارگاه‌های مهارت‌های سبک زندگی ایرانی اسلامی)، منعطف نبودن نظام آموزشی، حجم و محتوای کتب درسی، فقدان پژوهش‌های تخصصی در خصوص نیازسنجی دانشجویان و تحلیل محتوای کتب درسی فعلی، فقدان آموزش‌های تخصصی در خصوص آموزش دین و تقویت ساحت عبادی اخلاقی، تطبیق ناپذیری سیستم موجود منابع انسانی، ضعف مهارت‌های حرفه‌ای، عدم انتخاب آگاهانه شغل	جامعه دانشگاهی (A10)	عوامل مداخله‌گر (B4)
عدم توجه به تفاوت‌های فردی در نظام تعلیم و تربیت، توجه به این رویکرد در طرح‌های ملی اکتشاف و تعالی، فقدان پژوهش‌های لازم در خصوص تحلیل کتب درسی نظام تعلیم و تربیت با این رویکرد، بی‌توجه‌ای به نقل داستان‌های تاریخی در راستای رشد و توسعه کارآفرینی اخلاق مدار، عدم استفاده کامل از اوقات فراغت دانش آموزان نظام تعلیم و تربیت در تعطیلات سالیانه در این راستا، موانع اداری در ارتباط با نظام آموزش‌وپرورش و جامعه، کمبود مدارس ویژه باروی کرد دینی و خلاقانه در شهرهای کوچک، تمایل خانواده‌ها به طی روند معمولی آموزش، شکاف بین نسل‌ها	اکوسیستم مطلوب (A11)	عوامل مداخله‌گر (B4)
ایجاد دفتر ارتباط با جامعه در پردیس‌ها و توجه ویژه به مسائل اخلاقی با رویکرد کارآفرینانه، نبود بانک اطلاعات شغلی با این رویکرد، موانع اداری در ارتباط با تشکل‌های کارآفرینی و نهادهای فعال در این راستا	توسعه اجتماع (A12)	عوامل مداخله‌گر (B4)
دانشگاه آینده‌نگر و آینده نگار، مدیریت سبز منابع دانشگاه، ترسیم تصویر جدید از معلمی، حس افتخار به شغل	پیامدهای سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت (A13)	پیامدها (B5)
اقتصاد دانش‌بنیان مبتنی بر توانایی، اقتصاد درون‌زا	پیامدهای سطح اجتماع (A14)	پیامدها (B5)

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

ج- تبیین مدل پارادایمی کدگذاری محوری

در آغاز فرایند تئوری داده بنیاد، ضمن مطالعه مبسوط ادبیات نظری در خصوص کارآفرینی، توسعه منابع انسانی و توسعه منابع انسانی کارآفرین محور، مقالات، کتب و رساله‌های مرتبط به شکل موشکافانه‌ای مرور گردیدند. این روش موجب ایجاد چهارچوب مفهومی در ذهن پژوهشگر می‌گردد و احتمال تکرار پژوهش‌های دیگر را کم می‌کند. در طی روند اجرا، مفهوم‌سازی از طریق کدگذاری باز و روش مقایسه دائمی صورت پذیرفت. به این شکل که داده‌ها پس از اختصاص کد مفهومی از سطح تجربی به سطح تئوریک انتقال یافتند، به‌تدریج با افزایش سطح تجرید، پس از مقایسه دائمی معیارهای پژوهش مانند مرتبط بودن، قابلیت کاربرد و اشباع داده‌ها، طبقات محوری واصلی یا همان کدهای گزینشی مطابق شکل ۱. مشخص شدند.



شکل ۱. مدل داده بنیاد توسعه منابع انسانی کارآفرین محور

بحث

هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی توسعه منابع انسانی دانشجویان با محوریت کارآفرینی بود و هدف حاضر نیل به نتایج کاربردی از طریق ترکیب و مقایسه اطلاعات مستخرج از رساله‌ها، مقالات و کتب داخل و خارج در زمینه موضوع موردمطالعه با نتایج پژوهش است. اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص توسعه منابع انسانی کارآفرین در حوزه صنعت و تجارت انجام‌گرفته و پژوهش‌های محدودی این مهم را در دانشگاه‌ها بررسی کرده‌اند. در دانشگاه فرهنگیان تاکنون پژوهشی در این خصوص انجام نگرفته است. در مطالعه حاضر در خصوص این مفهوم از منظر شرایط علّی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها بحث شده است. بعضی از یافته‌های این پژوهش را می‌توان با پژوهش‌های پیشین مقایسه کرد.

در مبحث بسترها و زمینه‌های توسعه عوامل متعددی از داده‌ها مستخرج گردید. از تعداد ۱۲۶ مفهوم مستخرج می‌توان به مسئولیت اجتماعی، فرهنگ دانشگاهی و سیاست داخلی کشور اشاره کرد. دستاوردهای پژوهش حاضر نشان می‌دهد سیاست دولت، وضعیت اقتصادی- فرهنگی جامعه از بسترهای مهم رشد، پیشرفت و توسعه دانشگاه‌ها در جوانب مختلف می‌باشد. هم‌راستا با پژوهش فوق یافته‌های پروایز و خان [۲۴] تأثیر ناپایداری سیاسی را بر توسعه کارآفرینی نشان می‌دهد. همچنین استید [۲۵] بر اهمیت دانش فرهنگی، اجتماعی و سیاسی تأکید می نماید.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

سریکانس [۲۶] نیز بر نقش سیاست دولت در ترویج و تقویت کارآفرینی تأکید می‌نماید.

درمبحث شرایط علّی از میان ۶۹ مفهوم مستخرج می‌توان به تأثیر پیشرفت تکنولوژی جهانی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه مانند کارگاه‌های خلاقیت و نوآوری اشاره نمود. در دو پژوهش کازنتوا [۲۷] و تاسین و همکاران [۲۸] نیز بر نقش نوآوری در توسعه منابع انسانی کارآفرین تأکید شده است. افراد این دیدگاه معتقدند که عامل اصلی ترویج کارآفرینی در مدارس و دانشگاه ها، توسعه آموزش‌های کاربردی می‌باشد. میلو[۲۹] ضمن انتقاد از آموزش و پرورش سنتی بر اهمیت تغییر و تحول برنامه‌های سنتی و هدایت آموزش به سمت برنامه‌های خلاق تأکید می‌ورزند. این محققان معتقدند که برای تحقق بخشیدن به این موضوع باید به غنی‌سازی محیط آموزشی و ارائه برنامه خلاق پرداخت، لذا تربیت معلمان خلاق، به منظور تربیت دانش‌آموزانی خلاق اهمیت زیادی دارد.

در مبحث راهبردها و استراتژی‌ها ۲۹۹ کد مفهوم مستخرج از پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت استعداد، پرورش ابعاد شخصیتی (اعتمادبه‌نفس، آینده‌پژوهی، ریسک‌پذیری) تأکید بر ایدئولوژی و جهان‌بینی اسلامی و رهبری در توسعه منابع کارآفرین مؤثر است. در همین راستا پژوهش‌های توماس [۳۰]، فشنکی [۳۱]، یی و همکاران [۳۲]، مهدی [۱۵] و عباسی و همکاران [۳۳] به ترتیب بر تأثیر هوش معنوی و خودکارآمدی و ارتباط آن با ابعاد اشتیاق کارآفرینانه، دینداری در رشد اقتصادی، اعتمادبه‌نفس، توان ریسک و رهبری و آینده‌پژوهی تأکیددارند. مهدی فعالیت‌های کارآفرینان را در سه دسته درک آینده مطلوب، ترسیم مسیر آینده مطلوب و توجه به آینده‌های محتمل تصویر کرده و این توجه را منتج به تولید ثروت و ارتقاء نوآوری می‌داند.

در پژوهش حاضر عوامل مداخله‌گر در سه مقوله جامعه دانشگاهی، اکوسیستم کارآفرینی مطلوب و توسعه اجتماع موردبررسی قرار گرفتند که از میان کد مفهوم‌های مستخرج می‌توان به وضعیت اقتصادی، فقدان انگیزه، ضعف ارزش‌ها در نظام آموزشی هم‌راستا با پژوهش‌های فوق اشاره کرد. همچنین پژوهش هینمان و همکاران [۳۴] بر ارتباط بین‌کارآفرینی و رشد اقتصادی، پژوهش آبرامز [۳۵] بر آموزش جمع‌آوری کمک مالی و تجربه جمع‌آوری سرمایه در آموزش عالی و پژوهش رادران حقیر و طایی [۳۶] بر فقدان انگیزه، نبود برنامه راهبردی و تأکید بیش‌ازحد بر توسعه کمی به‌عنوان موانع تشکیل دانشگاه کارآفرین تأکید دارد.

در بخش پیامدها تحلیل نتایج ۷۶ کد مفهوم که در مقولات فرعی پیامدهای سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت و پیامدهای سطح اجتماع رده‌بندی‌شده بود نشان داد مدیریت سبز منابع دانشگاه، اقتصاد مبتنی بر دانایی، دانشگاه آینده‌نگر و آینده نگار، ترسیم تصویر جدیدی از معلمی، افزایش تولید ناخالص ملی از نتایج نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور است. در همین راستا دیانتی و زارع زیدی [۳۷] بر تأثیر طراحی اقدامات ویژه توسعه منابع انسانی بر رشد رویکرد کارآفرینانه در سازمان و مقدم و همکاران [۳۸] بر ماندگاری در سازمان، رضایتمندی کارکنان، بالندگی سازمانی و رشد تعالی و بهبود جایگاه رقابتی سازمان به‌عنوان نتایج نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور تأکید می‌نماید.

از محدودیت های پژوهش حاضر می توان به عدم بهره‌مندی از نظرات دانش آموزان اشاره کرد؛ از آنجایی که دانش‌آموزان یکی از ذی‌نفعان اصلی مدارس هستند، احتمالاً وجود نظرات آن‌ها دیدگاه‌ها و استنباط های دیگری را می‌توانست ایجاد نماید. همچنین از دیگر محدودیت های پژوهش حاضر به پراکندگی جغرافیایی مصاحبه شونده گان، عدم وجود واحدی درسی تحت عنوان کارآفرینی درسی در دانشگاه فرهنگیان بود. لذا در راستای رسیدن به اهداف فوق و با توجه به نتایج حاصل از داده‌ها پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد.

– در برنامه جدید تمرین معلمی دانشگاه فرهنگیان بر ارائه مباحث ۴ گانه (روایت پژوهی، اقدام پژوهی، درس پژوهی و کنش پژوهی) تأکید گردد اما لازم است معلمان راهنما در این زمینه آگاهی بیشتری کسب کنند چراکه بی‌شک همکاری آنان دررسیدن به اهداف برنامه، ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. همچنین باید این مهم مدنظر قرار گیرد که تجربه تدریس در محیط واقعی به‌عنوان هدف اصلی برنامه تمرین معلمی در اجرائی ساختن دستورالعمل‌های جدید مدنظر قرار گیرد.

– واحد ارتباط با جامعه (کارآفرینی) در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان مانند دانشگاه‌های دیگر تأسیس گردد و با برگزاری کارگاه‌های خلاقیت، نوآوری، دست سازه‌های آموزشی، استارت آپ‌ها و کلاس‌های ویژه آموزشی در این راستا تأثیرگذار باشد.

– توجه به رویکرد کارآفرینانه در طرح‌های ملی وزارت آموزش‌وپرورش (تعالی، کاشف)

– مشخص ساختن مدارس ویژه دانشگاه فرهنگیان در جوار دانشگاه جهت برنامه تمرین معلمی و پیشبرد مؤثرتر برنامه‌های دیگر این طرح

– تحلیل محتوا و بازنگری سرفصل دروس دانشگاه با رویکرد کارآفرینانه

– تحلیل محتوای کتب پیش‌دبستانی با این رویکرد و آموزش‌های ویژه در این خصوص مانند آموزش هوش مالی که هم‌اکنون در بسیاری از کشورهای دنیا از کودکستان در برنامه درسی قرارگرفته است.

– تشکیل یک اکوسیستم کارآفرینی در پردیس‌ها و دانشکده‌های دانشگاه فرهنگیان در هر استان

– پیشنهاد می‌شود بعضی دروس مؤثر بر روش تفکر خلاقانه دانشجویان مانند درس آموزش‌وپرورش تطبیقی به‌صورت

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

حضوری ارائه و با مدنظر قرار دادن مطالعات تطبیقی و بررسی ایده‌های نوآورانه مراکز تربیت‌معلم و نظام تعلیم و تربیت و بررسی برترین نظام‌های آموزشی و جدیدترین روش‌های آموزشی دنیا و تحلیل نقادانه مدارس جهان بر پرورش تفکر کارآفرینانه تأکید دارد.

- کارگاه‌های ویژه بالندگی دانشجویان (توسعه ذهن)

- توجه ویژه به تدریس دروس عملی و کاربردی (روش تدریس و بررسی کتب در دوره‌های مختلف ابتدایی و متوسطه) متأسفانه در برنامه جدید دانشگاه فرهنگیان ساعات بررسی کتب تقلیل یافته که با توجه به دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، تحلیل و بررسی کتب مخصوصاً در دوره ابتدایی زمینه‌ساز ایجاد تفکر ناب و کارآفرینانه است.

- تشکیل هسته‌ها، گروه‌ها و دوایر کیفی در دانشگاه باهدف بهره‌گیری از خرد جمعی و سینرژی تیمی اساتید، کارمندان و دانشجویان جهت تقویت تفکر خلّاقانه.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته های پژوهش توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشگاه فرهنگیان با رشد تفکر کارآفرینانه در نظام تعلیم و تربیت پیامدهایی معطوف به بالندگی آموزشی، روان‌شناختی و رشد اقتصادی دارد که توجه مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت را می‌طلبد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش دارای کد اخلاق IR.BUMS.REC.1398.167 از دانشگاه علوم پزشکی بیرجند می باشد.

سپاسگزاری

نویسنده گان از کلیه کسانی که در این پژوهش ما را یاری رسانده‌اند، تشکر و قدردانی می کنند. پژوهش حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، حمیده جلیلی، از گروه مدیریت و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند بوده است.

سهم هر نویسنده

نویسنده اول و دوم اطلاعات را جمع آوری و تبیین نموده اند. نویسنده سوم در قسمت نگارش و تدوین مقاله فعالیت نموده و نویسنده چهارم کارهای آماری مقاله را انجام داده است.

تضاد منافع

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

منابع

1. Jiang K, Lepak DP, Hu J, Baer JC. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. Academy of management Journal. 2012; 55(6):1264-94.
2. Mokhber Dezfoli A, Jamshidi O, Hajimirahimi SD. Designing an Entrepreneurship Development Model in Agricultural Training Centers and Strategic Analysis of Entrepreneurship Status. Entrepreneurial Research Approaches in Agriculture. 2018; 0:73-90.
3. Pijl-Zieber EM, Barton S, Konkin J, Awosoga O, Caine V. Competence and competency-based nursing education: Finding our way through the issues. Elsevier; 2014.
4. Klofsten M, Fayolle A, Guerrero M, Mian S, Urbano D, Wright M. The entrepreneurial university as driver for economic growth and social change-Key strategic challenges. Technological Forecasting and Social Change. 2019; 141:149-58.
5. Rabie A, Delbaz H. Investigating Factors Affecting Entrepreneurship Formation in Guilan University Students. Work and Society. 2013; 149(1):34-45.
6. Mitchelmore S, Rowley J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. International journal of entrepreneurial Behavior & Research. 2010; 16(2):92-111.
7. Rezvani MR, Najjarzadeh M. Study and Analysis of Villagers, Background Knowledge on Entrepreneurship In the Process of Rural Development Case study: South Baraan District (Isfahan County). Journal of Entrepreneurship Development. 2009; 1(2):161-82.
8. Razavi SM, Fallah Haghighi N, Rezvanfar A, Kalantari K. Analyzing Entrepreneurship Obstacles in Agricultural Faculties of Iran (Students' viewpoints). Journal of Public Administration. 2012; 4(10):59-78.
9. 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.
10. 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).

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]

Human Resource Management in Oil Industry. 2018; 9(36):213-42.
11. 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.
12. Khosravipoor B, Keikhah S. Entrepreneurship education, an efficient approach to employing agricultural students. Work and Society. 2014; 9(163):26-39.
13. Sepahvand R. The role of investment in human resources, with emphasis on the value of the human capital. Management Studies in Development and Evolution. 2015; 23(76):117-40.
14. Audretsch DB. From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. The Journal of Technology Transfer. 2014; 39(3):313-21.
15. Mahdi M. Skill Training Position in the Third Generation Universities. Skill Training. 2016; 4(14):103-17.
16. Fathivajargah K, MohamadHadi F. Fundamentals of Quality Management in Human Resource Training and Improvement, Tehran: Aige; 2013.
17. Khorasani A, Amozad M, Molamohamadi A. Human Resource Education Excellence Model. Tehran: Iran Industrial Training & Research Center. 2014.
18. Roe odegård I. Entreprenørskap i lærerutdanningen i Norge og Namibia. En komparativ analyse av entreprenørielle tilnærminger i lærerkvalifisering. University of Oslo, Oslo. 2012.
19. Bazargan A. Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods: Conventional Approaches in Behavioral Sciences. Tehran: Didar; 2016.
20. Gall MD, Borg WR, Gall JP. Educational research: An introduction: Longman Publishing; 1996.
21. Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory: Sage publications; 2014.
22. Kvale S. InterViews: an introduction to qualitive research interviewing: Sage; 1996.
23. Khastar H. A Method for Calculating Coding Reliability in Qualitative Research Interviews. Methodology of Social Sciences and Humanities. 2009; 15(58):161-74.
24. Pervaiz A, Khan MS. Entrepreneurial relations of Pakistani entrepreneurs: a macroeconomic and cultural perspective. Sage Open. 2015; 5(4):215-282.
25. Stead V. Belonging and women entrepreneurs: Women's navigation of gendered assumptions in entrepreneurial practice. International Small Business Journal. 2017; 35(1):61-77.
26. Srikanth K. Role of Telangana and Andhra Pradesh State Governments in Promotion and Development of Dalit Entrepreneurship. ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research. 2019; 9(3):9-18.
27. Kuznetsova I, Goloshchapova L, Ivashina N, Shichiyakh R, Petrova L, Tkachev B. The paradigm of human capital development capable of adapting innovations in the transition to a digital economy. International Journal of Civil Engineering and Technology. 2019; 10(2):1408-17.
28. Taucean LIM, Strauti AG, Tamasila M, Miclea S, editors. Assessing Expectation and Perception of Service Quality. Case Study of a Romanian University. Management Challenges in a Network Economy: Proceedings of the MakeLearn and TIIM International Conference 2017; 2017: ToKnowPress.
29. Mellou; M. Can creativity the nurtured in young children. Early child development and care, 2002; 119, 119–30.
30. Thomas DS. Awareness of God, Intrinsic Religious Motivation, Calling, and Entrepreneurial Self-Efficacy: A Quantitative Evaluation of Entrepreneurial Intention and Alertness to Entrepreneurial Opportunity: Regent University; 2018.
31. Fesharaki F. Entrepreneurial Passion, Self-efficacy, and Spiritual Intelligence among Iranian SME Owner–Managers. Psychological Studies. 2019; 64(4):429-35.
32. Yi G, Li T, Chen S, editors. A Comparative Study of Entrepreneurial Risk between Chinese and American College Students and Countermeasures. 2018 8th International Conference on Education and Management (ICEM 2018); 2019: Atlantis Press.
33. Abbasi H, Nasiri Gharghani B, Sourani Yancheshmeh R, Mosleh M. Prioritizing effective components of the third generation of Medical Science Universities by the AHP Technique. Journal of Medicine and Cultivation. 2019; 28(1):16-36.
34. Heneman RL, Tansky JW, Camp SM. Human resource management practices in small and medium-sized enterprises: Unanswered questions and future research perspectives. Entrepreneurship theory and practice. 2000; 25(1):11-26.
35. Abrams KP. Higher education fundraising: A correlational examination of entrepreneurial self-efficacy, fundraising experience, and fundraising training: Northcentral University; 2017.
36. Baradaran Haghir M, Taei H. Entrepreneurial University; The Need for Economics Today. Quarterly Journal of Development Strategy. 2016; 45(0):60-86.
37. Diyanati R, ZareZidi A. The Role of the Human Resource Management System on Organizational Entrepreneurship. Journal of Research in Human Resources Management. 2008; 1(1):177-220.
38. Moghadam A, Kamalian A, Oraei_Yazadni BA, Kord B, Roshan SA. Explaining and designing an entrepreneurial human resource management model: Grounded theory approach (A study power Industry, Iran Transfo Corporation). Journal of Management Improvement. 2017; 10(34):123-57.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-17]