



## ارائه الگوی کوچینگ فراغت سازمانی مبتنی بر تفکر کارآفرینانه

علی افراز

دانشجوی دکتری کارآفرینی، گروه کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حمیده رشادت جو (مسئول مکاتبات)

دانشیار گروه آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

reshadatjooahamideh@gmail.com

حسین وظیفه دوست

استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳

### چکیده

هدف این پژوهش، طراحی الگوی کوچینگ فراغت سازمانی مبتنی بر تفکر کارآفرینانه دانشگاه های آزاد اسلامی با رویکرد کیفی می باشد. روش تحقیق کیفی و بر پایه تحلیل مضمون و از حیث هدف از نوع تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل نخبگان دانشگاهی در حوزه مدیریت، کارآفرینی و مهندسی بوده و نمونه گیری به روش نمونه گیری هدفمند صورت گرفته است. داده های پژوهش از طریق مرور ادبیات و مطالعه نظری پژوهش و مصاحبه با خبرگان جمع آوری شدند. در مجموع با ۱۵ نفر از خبرگان مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شد و پژوهشگر در داده ها به اشباع نظری رسید. برای تحلیل داده های به دست آمده از روش تحلیل کلاسیک براون استفاده شد که الگوی مذکور پس از مرحله کدگذاری مضمون در ۵ بعد تفکر فردی، تفکر اجتماعی فنی، ابعاد سازمانی و ساختاری، زمینه ای و راهبردی و مشتمل بر ۲۰ مولفه شکل گرفت. در بخش تفکر فردی، توانمند سازی فردی، مهارت های ارتباطی خودآگاهی فناورانه و اعتماد بخشی به آینده و در بخش تفکر اجتماعی ادراک فرهنگ شکست ها و موفقیت ها و تقویت هوش موفق اجتماعی بیشترین امتیاز را کسب نمودند. در بخش سازمانی و ساختاری، برنامه ریزی پویا و هوشمندانه و توانمندی تحلیل بازار و در بخش ساختاری و زمینه ای، افزایش توانمندی و توجه به انضباط کارآفرینانه شغلی و تفکر ارتقای دانش فنی و تخصصی بیشترین امتیاز را کسب نمودند.

**واژگان کلیدی:** کوچینگ فراغت سازمانی، تفکر کارآفرینانه، تحلیل مضمون

## مقدمه

امروزه سازمانها به جای استفاده از روشهای معمول آموزش، به طور فزاینده ای کوچینگ را به عنوان وسیله ای برای بهبود نتایج کارکنان بهره وری در سیستم و مقابله با تقاضاهای در حال رشد محل های کاری جدید به کار گرفته اند (سونش و همکاران، ۲۰۱۵). بطوریکه کوچینگ یکی از روشهای آموزش و بهسازی منابع انسانی شناخته شده می باشد که در سازمانها جهت ارتقای بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان خود مورد استفاده قرار می گیرد (چناری و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این، کوچینگ به عنوان نوعی رویکرد مدیریتی برای کمک به زیردستان در بهبود شایستگی های موجود و به حداکثر رساندن پتانسیل شخصی کارکنان است (واگستف و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی دیگر، مونتهگومری و همکاران (۲۰۰۶) استدلال کردند که یک رابط کاری-غیرکاری می تواند به عنوان سوئیچ داخلی یک فرد در نظر گرفته شود بنابراین، کوچینگ فراغت سازمانی ممکن است به عنوان فرایندهای تبدیل، عمل کنند. بر اساس نظریه پژوهشی، یک فرد می تواند منابع یا مزایایی را از طریق ایجاد شغل یا ساخت اوقات فراغت به دست آورد، که به احساسات مثبت، شایستگی ها و اثرات جبرانی فرد اجازه می دهد بحران های درون سازمانی را کاهش داده و عملکرد را افزایش دهد (هان و هوانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

علاوه بر این، طبق نظریه سرریز (ویلیامز و آلیگر، ۱۹۹۴)، با داشتن مربیگری در فراغت سازمانی، سرمایه درون سازمانی بعنوان عملکرد انسانی را تحلیل می کند. (تزار وین، ۲۰۱۸) و باعث اثرات مثبت در بهبود عملکرد می شود. محققان استدلال کرده اند که تعادل کار و فراغت پیش بینی کننده قدرتمندی برای سلامت جسمی و روانی و عملکرد کاری کارکنان است (به عنوان مثال، چنگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ گائو و همکاران، ۲۰۱۹؛ مایر و همکاران، ۲۰۲۱).

در این راستا، چنگ و همکاران (۲۰۲۱) بیان نمودند که سازمان ها نقش کلیدی در تعادل کار و اوقات فراغت کارکنان خود دارند و در این خصوص اوقات فراغت می تواند به کارکنان در کاهش استرس، برگرداندن انرژی و افزایش عملکرد در محل کار کمک نماید و این موضوع از موضوعات مهم تحقیقات در سازمان ها می باشد. با توجه به اینکه سازمان های کارآفرین می توانند محیط های پراسترس باشند و کارکنان ممکن است از حمایت در مدیریت استرس و افزایش رفاه خود بهره ببرند یک مدل کوچینگ اوقات فراغت ممکن است یک راه موثر برای ارائه این حمایت باشد (هالمان و همکاران، ۲۰۲۲؛ چنگ و همکاران، ۲۰۲۱)

یکی از عوامل اهمیت و شناخت کوچینگ فراغت سازمانی که توجه کمتری در پژوهش ها شده است این است که اعضای سازمان یا شخصیت های فعال تمایل دارند احساسات مثبت و عوامل اهرمی مانند ارزش های شخصی، دانش و مهارت ها را برای ایجاد انگیزه خود در دوران فراغت جلب توجه کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۰). کسانی که تمایل به شخصیت فعال دارند، بعید است که از محدودیت ها احساس راحتی کنند و اغلب قادر به تغییر شرایط محدود کننده هستند. چنین افرادی همچنین بحران ها یا خواسته های درک شده را فرصتی برای رشد شخصی و مقابله با استرس در نظر می گیرند. علاوه بر این، کوچینگ فراغت سازمانی تلاش می کند پیوست های سازمانی و وابستگی های متقابل را توسعه دهد، که منابع و فضایی که برای دستیابی به نتایج کار بهتر به آنها نیاز دارند، در اختیار آنها قرار می دهد. ویژگی های شخصیتی پیشرو بر عملکرد اعضای سازمان در سطوح مختلف OCB، مانند هویت سازمانی و پشتیبانی همکار فعال تأثیر می گذارد (سیرت و همکاران، ۲۰۰۱)

از طرفی، تحقیقات نشان داده اند که فعالیت های اوقات فراغت می تواند بر کاوش و توسعه شغلی به ویژه در حوزه کارآفرینی موثر باشد بنابراین با گنجاندن مدل های کوچینگ

<sup>1</sup> Han & Hwang

دهد که تأمل و ادراک توسعه قابلیت و توانمندی کارآفرینی در دانشجویان مهندسی با ویژگی های مهارت محوری با افزایش کنترل رفتاری درک شده آنها در مشکلات شغلی حمایت می کند (لندمارک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

برای حمایت از کارآفرینی و اشتغال‌زایی، آموزش کارآفرینی باید دانشجویان را برای نقش‌های شغلی که در حال حاضر وجود ندارد، از طریق درگیر کردن آنها در فناوری‌های نوین و نوآورانه و آماده‌سازی آنها برای آینده آماده کند (QAA، ۲۰۱۸). انقلاب صنعتی چهارم (صنعت ۴.۰) منجر به انتقال مشاغل موجود و جدید می شود و کارآفرینان آینده به مهارت هایی برای پذیرش فناوری پیشرفته نیاز دارند (تاتپوژ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). از طریق ادغام فناوری جدید و تجارت الکترونیک، انقلاب صنعتی چهارم پتانسیل بازسازی بازارها و ایجاد فرصت های جدید برای کارآفرینان را دارد (حسن و همکاران، ۲۰۲۰). مجمع جهانی اقتصاد پیش‌بینی می‌کند که ۷۰ درصد از کسب‌وکارهای جدید شامل پلتفرم‌های دیجیتال و مازول‌های کسب‌وکار خواهند بود (WEF، ۲۰۲۱) و بنابراین بسیاری از فرصت‌های تجاری، کارآفرینان آینده را ملزم به داشتن مهارت‌های دیجیتال و درک فناوری جدید با تفکر کارآفرینانه آینده نگر خواهند کرد. با این حال، تاتپوژ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۲)

دریافتند که دانشجویان اغلب با مهارت های لازم برای کارآفرینی دیجیتالی آماده نیستند. این مورد توسط وال و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۲) تأکید شده است که پیشنهاد کردند که اکثر برنامه های کارآفرینی به جای ارائه مهارت های دیجیتالی و تکنولوژیکی مورد نیاز برای استفاده از فرصت های فراوان در صنعت ۴.۰، بر اصول کلی کارآفرینی یعنی مدل کوچینگ فراغت سازمانی تمرکز کنند برای آماده‌سازی مؤثر دانشجویان برای تلاش‌های کارآفرینی آینده، آموزش کارآفرینی باید دانشجویان را برای بهره‌گیری

اوقات فراغت در سازمان های کارآفرین، کارکنان ممکن است بیشتر فرصت کارآفرینی را کشف کنند و مهارت های مورد نیاز برای پیگیری آنها را توسعه دهند (ویرلیا، ۲۰۱۹؛ سیاهتاش و چاکیر، ۲۰۲۱). اهمیت اوقات فراغت در توسعه شغلی بحدی است که فعالیتهای اوقات فراغت می تواند افراد را برای کشف علایق و شفاف سازی ارزش ها توانمند نموده و می تواند به توسعه شغلی کمک کند. گنجاندن مدل های مربیگری اوقات فراغت در سازمان های کارآفرین می تواند به کارکنان کمک کند مهارت ها و علایق جدیدی را توسعه دهند که ممکن است به پیشرفت شغلی آنها کمک کند (میلر، ۲۰۱۵). ضمن اینکه ساخت اوقات فراغت به عنوان یک مکانیسم مقابله ای ضد شهودی شناخته شده است که ممکن است نقش کلیدی در فرایند استرس کارآفرینی داشته باشد و با ترکیب ساخت اوقات فراغت در یک مدل کوچینگ اوقات فراغت سازمانی، کارکنان ممکن است برای مقابله با استرس و افزایش رفاه خود مجهزتر شوند (همریک، ۲۰۲۲).

در حالی که آموزش کارآفرینی مدت‌هاست بر تجربه به‌عنوان مولفه دست اول با کارآفرینی تأکید کرده است، همچنین نیاز است که یادگیرنده با کمک نظریه‌ها یا ابزارهای مناسب در مورد آن تجربه تأمل کند (هاگ و کارچوسکا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). درگیر شدن انعکاسی با اعمال، فرآیندهای فکری و عواطف خود - از طریق مشکلات عملیاتی کارآفرینی با فرآیند آموزشی کوچینگ فراغت سازمانی (محصول، ایده، توانمندی فنی و تکنولوژی، مراکز کارآفرینی) قادر می‌سازد تا یادگیری خود را شخصی‌سازی و خود هدایت کند (ویلیامز میدلتون و دانلون، ۲۰۱۴). بر این اساس، تحقیقات آموزش کارآفرینی بر توسعه فعالیت‌های یادگیری متمرکز شده است که با هدف توسعه توانایی کارآفرینان برای انعکاس اهداف رفتاری، مانند یادداشت‌های روزانه مکتوب و فیلم‌های بازتابی است (رای و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). شواهد نشان می

<sup>4</sup> Tatpuje et al

<sup>5</sup> Tatpuje

<sup>6</sup> Wahl et al

<sup>1</sup> Hägg & Kurczewska

<sup>2</sup> Wraae et al

<sup>3</sup> Lundmark et al

که این فناوری ارائه می دهد سنجیده شود (شورت و شورت، ۲۰۲۳). در حالی که یک ابزار نوظهور مهم برای کارآفرینان است و فرصت هایی را در کلاس ارائه می دهد، به عنوان پیامدهایی برای آموزش و ارزیابی دانشجویان برجسته شده است (پرز و همکاران، ۲۰۲۳). به دلیل عدم شناسایی سرعت ادبی، نگرانی هایی در مورد اینکه چگونه می توان کار اصلی توسعه یافته توسط دانشجویان و کارهای تولید شده مصنوعی را تشخیص داد، مطرح شده است (گائو و همکاران، ۲۰۲۲). این امر منجر به پرسش هایی شده است که چگونه مربیان می توانند با دانش و توانایی به کارگیری آخرین فن آوری، با آموزش مناسب برای کوچینگ فراغت سازمانی مبتنی بر تفکر کارآفرینانه، دانشجویان را برای مشاغل آینده آموزش دهند و آماده کنند (پرس و همکاران، ۲۰۲۳). در حالی که بحث در مورد هوش مصنوعی مولد هنوز در مراحل اولیه آموزش است (کوپر، ۲۰۲۳)، درخواست هایی برای مربیان وجود دارد که کاربرد مؤثر و پیامدهای آن را بررسی کنند (پاولیک، ۲۰۲۳).

همچنین اخیراً افزایشی در آموزش کارآفرینی با استفاده از رویکردهای آموزشی مانند یادگیری مبتنی بر استودیو وجود داشته است که به خوبی برای طراحی آموزش شناخته شده است (بری و میزیک، ۲۰۱۵؛ کریستنسن، آرنه، و هیورث، ۲۰۲۳). لاکتوس (۲۰۱۵) آموزش کارآفرینی تجربی را از نظر آموزشی شبیه به آموزش طراحی سنتی توصیف کرده است: این آموزش مبتنی بر مشکل و فرصت است. ویژگی های پروژه های بلند مدت؛ ارائه ارزش به ذینفعان خارجی؛ شامل آزمایش تکراری است. و نیازمند تعاملات مبتنی بر تیم و دنیای واقعی با سهامداران و کاربران است.

آموزش کارآفرینی به طور فزاینده ای در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه در سراسر جهان تثبیت و برجسته می شود. این گسترش آموزش کارآفرینی توسط دولت ها و سیاست گذاران حمایت شده است و معتقدند که می تواند به

از فرصت های جدید از طریق پذیرش فناوری آماده کند (بل، ۲۰۲۳).

آموزش بر پایه چهار عنصر کارآفرینی یعنی کوچینگ فراغت سازمانی (محصول، ایده، توانمندی فنی و تکنولوژی، مراکز کارآفرینی) می تواند کارآفرینان آینده یا کارآفرینان داخلی را با ارائه دانش و مهارت های مورد نیاز برای شروع، توسعه و رشد یک کسب و کار موفق آماده کند (هایمز-سکاسی و کالدوئل، ۲۰۱۸). پتانسیل آموزش کارآفرینی برای آماده سازی مؤثر دانشجویان هم برای اشتغال و هم برای کارآفرینی ارتباط آموزش کارآفرینی را به همه دانشجویان پویا گسترش می دهد تا فقط آنهایی که در حال حاضر ایده های کارآفرینی دارند (بل و بل، ۲۰۱۶؛ او برین و همکاران، ۲۰۱۹). این امر منجر به ترویج و ارائه آموزش کارآفرینی به طور گسترده در سراسر جهان شده است (کراموند، ۲۰۲۰).

یکی از ابزارها و فناوری های نوظهور که دارای بیشترین پتانسیل برای کمک به کارآفرینان است، هوش مصنوعی مولد است، پتانسیل افزایش و جایگزینی وظایف مرتبط با تولید ایده، فروش، مقیاس بندی، ایجاد محتوا و ارتباطات را دارد (چالمرز و همکاران، ۲۰۲۱). استفاده از چنین ابزارهایی پتانسیل تقویت خلاقیت و تخیل کارآفرینان و باز کردن فرصت های جدید را دارد (تاونسند و هانت، ۲۰۱۹) و می تواند به کارآفرینان در تصمیم گیری بهتر در نتیجه داده های بیشتر و استدلال آگاهانه کمک کند (کورچینسکی و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، تبدیل هوش مصنوعی مولد به ابزاری ارزشمند برای کارآفرینان آینده در آموزش کارآفرینی مبتنی بر تفکر کارآفرینانه آینده نگر یک ضرورت است. ظهور و توسعه هوش مصنوعی مولد همچنین با باز کردن فرصت برای نوآوری آموزشی، پتانسیل تحول آفرین در زمینه آموزش را ارائه می دهد (کوپر، ۲۰۲۳). با این حال، پیشرفت هوش مصنوعی مولد باید با چالش ها و پیامدهایی

<sup>3</sup> Gao et al

<sup>4</sup> Peres et al

<sup>1</sup> Hyams-Ssekasi & Caldwell

<sup>2</sup> Korczynski et al

یادگیری، توسعه و سایر دانش ها تأثیر مثبتی بر بهره وری سازمانها داشته است (آگوستینا و پرنیگابوتا، ۲۰۱۷). کوچینگ سازمانی به ویژه به منزله راه حلی برای پوشش شکاف های عملکرد فردی و سازمانی به شدت پرتعداد و در حال رشد است. اهمیت نقش کوچینگ در موفق شدن سازمانی است شواهد حاکی از آن است که با وجود شناخت کوچینگ ابزاری توسعه محور بسیاری از مدیران و بهره مندی از ظرفیت های چند لایه سازمانی در کارکنان می باشد. (لاکینگر، ۲۰۰۵)

دلایل متفاوتی وجود دارد که نشان دهنده اهمیت موضوع کوچینگ فراغت سازمانی در سازمانهای کارآفرین است که از آن جمله اند:

تحقیقات نشان داده اند که فعالیتهای اوقات فراغت به کارکنان کمک می کند تا استرس کاهش یافته و انرژی خود را بازیابی کنند و عملکرد در محل کار افزایش یابد (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰). با ارائه مدل های کوچینگ اوقات فراغت در سازمان های کارآفرین، کارکنان ممکن است رفاه و عملکرد بهتری را تجربه کنند که می تواند منجر به افزایش بهره وری و رضایت شغلی شود. ضمن اینکه فعالیت های اوقات فراغت می تواند افراد را برای کشف علایق و شفاف سازی ارزش ها توانمند سازد که می تواند به توسعه شغلی کمک نماید (میلر، ۲۰۱۵).

از آنجاییکه موفقیت کارآفرینانه ارتباط تنگاتنگی با رفه و عملکرد کارکنان دارد با ارائه یک مدل کوچینگ اوقات فراغت در سازمانهای کارآفرین، کارکنان ممکن است برای مدیریت استرس و افزایش رفاه خود مجهز شوند که می تواند منجر به افزایش موفقیت کارآفرینی شود (چنگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

انجام پژوهش و ارزیابی در سازمانهای بازآفرینی و اوقات فراغت اهمیت دارد تا اطمینان حاصل شود که برنامه ها و

عنوان یک کاتالیزور برای رشد و توسعه اقتصادی باشد. کارآفرینی و نوآوری به عنوان عوامل اساسی در رشد و توسعه اقتصادی پایدار بلندمدت مورد حمایت قرار گرفته اند (سینگر و همکاران، ۲۰۱۵) و بنابراین مولد شکوفایی و رقابت هستند (کمیسون اروپایی [EC]، ۲۰۱۲؛ مارتینز و همکاران، ۲۰۱۰). کارآفرینی همچنین در به ارمغان آوردن طیف وسیعی از منافع برای جامعه از جمله ایجاد اشتغال، حمایت از اشتغال پذیری و نوآوری مطرح شده است (بل، ۲۰۱۶؛ گرینه و ساریداکیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). تحقیقات قبلی نشان داده است که آموزش کارآفرینی می تواند از کارآفرینی و نوآوری از طریق توسعه مهارت ها و شایستگی های کارآفرینی (بل، ۲۰۱۵) و نگرش ها، رفتارها و ذهنیت های کارآفرینانه حمایت کند (کویی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). لذا این مسئله پژوهشگر را بر آن داشت تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد چه الگویی را می توان بعنوان آموزش کارآفرینی در چهار سطح مدل کوچینگ فراغت سازمانی در دانشگاه مبتنی بر تفکر کارآفرینانه با روش تحلیل مضمون ارائه نمود؟

## ادبیات نظری پژوهش

مرزهای دانش نقش اساسی در زندگی برای هدایت مرکزی فعالیت های کارآفرینی دارد، دانش تکنولوژی محصولات کارآفرینان را به سرمایه گذار خطرپذیر، ترجمه می کند. در حال حاضر، محیط رقابتی، کسب و کارها را مجبور به نوآوری کرده است. (دونگ، ۲۰۱۹). بدون شک محور همه عوامل و معیارهای تاثیرگذار بر یک سازمان، منابع انسانی است. بر همین اساس، عامل اصلی در توسعه و پیشبرد برنامه های کارآفرینی هر سازمان، فاکتور انسانی و سرمایه های فکری آن است.

افراد در سازمان تنها دارایی هستند که نیاز به هزینه مداوم دارند و سهم مثبتی را برای شرکت به ارمغان می آورند، در سرمایه انسانی این نظریه پیشنهاد میشود که آموزش،

<sup>3</sup> Cheng et al.

<sup>1</sup> Greene & Saridakis

<sup>2</sup> Cui et al

تحول دیجیتال همه را تحت تأثیر قرار داده است و دانشجویان و اساتید در آموزش کوچینگ فراغت سازمانی در کارآفرینی به ویژه تحت تأثیر قرار گرفته اند (السالم و همکاران، ۲۰۲۰). در حالی که آنها ممکن است با فناوری آشنا باشند، تغییر نگرانی به یادگیری آنلاین هنوز به طور قابل توجهی بر زندگی آنها تأثیر گذاشته است. این بیماری همه گیر نیاز مربیان و موسسات عالی را به داشتن قابلیت ها و منابع لازم برای هدایت و انطباق با فناوری های دیجیتال برجسته کرده است (فادهل و همکاران، ۲۰۲۲).

از سوی دیگر، همه گیری کرونا فرصت هایی را برای نوآوری و بهبود در بخش خدمات، از جمله آموزش ارائه کرده است (آگوستینو و همکاران، ۲۰۲۰). فناوری های دیجیتال، راه حل های پلت فرم و کاربرد آنها در آموزش عالی، به ویژه در فرآیند ایده پردازی و نهفتگی، تولید محصول با تفکر کارآفرینانه در دوران آموزش آنلاین راه حل های مشهود، در دسترس و دست یافتنی بودند. در این مقاله، چارچوب مفهومی مدل آموزشی پلت فرم کوچینگ فراغت سازمانی ضمن ارزیابی نگرش اعضای آن نسبت به فعالیت های کارآفرینانه معرفی می شود. مصاحبه ها بیان می کند که تفاوت های قابل توجهی در نگرش نخبگان با توجه به نقش تکنولوژی در فرآیند آموزش کارآفرینی تفکر محور وجود دارد. در این راستا، چهار نگرش کارآفرینانه سنجیده می شود که منعکس کننده طرز فکر اعضا در مورد کارآفرینی است. یک روش نظرسنجی ارزیابی نگرش کارآفرینانه استفاده شد که شامل سؤالاتی در مورد نگرش اعضا نسبت به نوآوری، کنترل شخصی، موفقیت و عزت نفس (ابعاد فردی در یادگیری و یاددهی) بود. چهار سازه با آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی توضیحی از این سؤالات ایجاد و اعتبار سنجی شد. در نهایت، یک معیار جمع آوری شده از نگرش های کارآفرینانه از چهار سازه به نام شاخص جهت گیری تکنولوژی محور در کارآفرینی

خدمات به اهداف و نتایج خود می رسد (بلنکنشپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). بنابراین پژوهش در خصوص مدل کوچینگ اوقات فراغت سازمانی در سازمان های کارآفرین می تواند به اطلاع رسانی سیاست ها و شیوه هایی که از رفاه و موفقیت کارکنان حمایت می کند، کمک کند.

در تحقیقات نشان داده شده است که کوچینگ یک مداخله توسعه ای موثر در محیط های سازمانی است (گروور و فرنهام<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین پژوهش در مورد اثر بخشی مدل کوچینگ اوقات فراغت سازمانی می تواند به تعیین اینکه آیا کوچینگ در افزایش رفاه کارکنان، توسعه شغلی و موفقیت کارآفرینی موثر است یا خیر، کمک نماید.

در خصوص فعالیت های کارآفرینانه دانشگاه ها، مداخلات آموزشی برون درسی و برنامه ریزی، محرک های اصلی نقش سوم شدند. آتمونو و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که فعالیت های برنامه درسی و فوق برنامه به طور مثبت بر خود کارآمدی و اهداف کارآفرینی تأثیر می گذارد. نگوین و نگوین (۲۰۲۳) استدلال می کنند که آموزش کارآفرینی ظرفیت کارآفرینی دانشجویان را افزایش می دهد و به شکل گیری و توسعه نیات کارآفرینی کمک می کند. مداخلات آموزشی دانشگاه ها به گسترش تفکر کارآفرینی کمک می کند. بنابراین، آنها به ظرفیت سازی کارآفرینی در اقتصاد کمک می کنند.

در نتیجه شیوع COVID-19 دیجیتالی شدن تفکر کارآفرینی تسریع شده است. بسیاری از دانشگاه ها و کالج ها مجبور شده اند تمرکز خود را به تعامل دیجیتالی تغییر دهند و پلت فرم های یادگیری آنلاین به حالت اولیه آموزش تبدیل شوند (کرافورد و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، همچنین بر اهمیت آمادگی دانشگاه های عالی برای رویارویی با بحران ها و سازگاری با چالش های جدیدی که ممکن است در آینده ایجاد شود، تأکید کرده است (فادهل و همکاران، ۲۰۲۲).

<sup>3</sup> Fadhel et al.

<sup>1</sup> Blankenship

<sup>2</sup> Grover & Furnham

بل و بل (۲۰۲۳) مقاله‌ای با عنوان «آموزش کارآفرینی در عصر مولد هوش مصنوعی» انجام دادند. در این مطالعه، دانش آموزان در مورد شرکت آنها در دو کلاس تجدید نظر جداگانه مورد بررسی قرار گرفتند. کلاس تجدیدنظر اول از قالب کلامی «پرسش و پاسخ» سنتی استفاده کرد، هوش مصنوعی مولد پیشرفت‌های سریعی داشته است و در زمینه‌های متعددی از جمله کارآفرینی و آموزش مورد استفاده قرار گرفته است. این امر منجر به فراخوان هایی برای ادغام هوش مصنوعی مولد در آموزش کارآفرینی شده است تا به دانش آموزان برای استفاده از فرصت‌های کارآفرینی آینده کمک کند. این فناوری همچنین پتانسیل تأثیرگذاری بر آموزش، تمرین تدریس و ارزیابی را دارد و نگرانی‌ها و سؤالاتی را در آموزش ایجاد کرده است که چگونه مربیان می‌توانند دانش آموزان را برای استفاده از جدیدترین فناوری برای آماده‌سازی آنها برای آینده آموزش دهند و در عین حال تغییرات بالقوه در عمل تدریس را مدیریت کنند. با این حال، با توجه به ظهور سریع فناوری، بحث در مورد پیامدهای آموزش و به ویژه آموزش کارآفرینی محدود است و درخواست‌هایی برای کاوش و بحث بیشتر وجود دارد. این مقاله با بحث در مورد برخی از پیامدهای بالقوه‌ای که هوش مصنوعی مولد برای آموزش کارآفرینی و کلاس کارآفرینی در هر دو سطح کلان و درسی به ارمغان می‌آورد، به این درخواست‌ها می‌پردازد. پیشرفت هوش مصنوعی مولد نیاز مربیان کارآفرینی را برای پذیرش فناوری به روشی مدیریت شده، توسعه تفکر انتقادی و تأملی دانش‌آموزان، و تقویت توسعه و ارزیابی مهارت‌های کارآفرینی عملی و فنی، برای حمایت از استفاده مؤثر دانش آموزان از هوش مصنوعی مولد افزایش می‌دهد. مربیان همچنین باید از اثرات بالقوه‌ای که هوش مصنوعی مولد بر آموزش و ارزیابی می‌گذارد آگاه باشند.

دیموف و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «سبک‌های تفکر جنبشی: ابزاری برای توسعه تفکر کارآفرینی» به نتیجه رسیدند که حاصل از ابزار بازتاب خود برای ظرفیت دیجیتالی

ایجاد شد و این شاخص با اهداف کارآفرینانه در آموزش کوچینگ فراغت سازمانی ارزیابی شد.

### پیشینه پژوهش

داودی و همکاران (۲۰۲۲) به دلیل اهمیت اوقات فراغت در حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی به ارائه الگوی اوقات فراغت جوانان در شهرک‌های سازمانی وزارت دفاع پرداختند. پژوهش از نوع کاربردی و از گروه تحقیقات توصیفی و پیمایشی بوده و مشارکت کنندگان در پژوهش براساس روش سرشماری ۱۶ نفر از فعالان حوزه اوقات فراغت تعیین شدند با روش دلفی فازی و با استفاده از پرسشنامه به شناسایی مولفه‌های اوقات فراغت پرداختند.

رافتی و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی مدل مربیگری سازمانی در سازمانهای دولتی با رویکرد بهره‌وری نرم سازمانی پرداختند. از آنجاکه کاوش در دنیای ذهنی و تجارب افراد و استخراج نگرش آنها مستلزم بهره‌گیری از روش‌های کیفی پژوهش می‌باشد، در این مطالعه با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا با ۱۲ نفر خبرگان که در زمینه مربیگری تألیفاتی داشته‌اند، مصاحبه نیمه ساختار یافته عمیق صورت گرفت. محقق برای دستیابی به لایه‌ها و ابعاد موضوع از شیوه تحلیل محتوای کیفی و به شیوه استقرایی استفاده کرد.

جهانگیری و همکاران (۱۳۹۸) مدلسازی ایفای نقش مربیگری مدیریتی مدیران را بررسی کردند. از این‌رو مدلسازی ایفای نقش مربیگری مدیریتی مدیران در صنعت نفت ایران، هدف اصلی از انجام این پژوهش کیفی در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته بود. به‌منظور گردآوری اطلاعات با به‌کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری گلوله برفی، با ۱۶ نفر از نخبگان دانشگاهی و خبرگان صنعت نفت مصاحبه صورت پذیرفت. یافته‌های تحقیق حاضر نشان‌دهنده ۱۱ مقوله اصلی، ۲۷ مقوله فرعی و ۷۱ مفهوم در ایفای نقش مربیگری مدیریتی برای مدیران بود.

شناخت مضامین است. در تشریح و تفسیر متن به ترسیم شبکه مضامین پرداخته می‌شود. در نهایت نیز در مرحله ترکیب و ادغام باید تحلیل شبکه مضامین و تدوین گزارش پرداخته شود. جهت ترسیم شبکه مضامین ابتدا باید مضامین را مرتب کرد. مهم ترین اقدام در این مرحله شناخت مقوله‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و مضامین پایه است. اترید استرلینگ کدگذاری در تحلیل مضمون را براساس این سه رکن تشریح کرده است. برای تحلیل شبکه مضامین باید به تعریف و نام‌گذاری مضامین پرداخته شود. در نهایت نیز باید توصیف و توضیح شبکه مضامین ارائه گردد.

اولین قدم برای پاسخ به این سوال که مراحل تحلیل مضمون چیست این است که اطلاعات شناخته شود. مهم است که قبل از شروع به تجزیه و تحلیل جداگانه واحدهای تحلیل مثل مصاحبه‌ها، یک نمای کلی از تمام داده‌هایی که جمع‌آوری شده، مشخص باشد. این ممکن است شامل پیاده کردن صدا، خواندن متن و یادداشت برداری اولیه و به طور کلی بررسی داده‌ها برای آشنایی با آن باشد. در گام دوم کدگذاری انجام می‌شود. کدگذاری به معنای برجسته کردن بخش‌هایی از متن - معمولاً عبارات یا جملات - و ارائه برچسب‌های مختصر یا "کد" برای توصیف محتوای آن‌ها است. در گام سوم بررسی و مرور مضامین یا تم‌ها انجام می‌شود. در این مرحله مضامین بازنمایی مفید و دقیق داده‌ها انجام می‌شود. در اینجا، به مجموعه داده برگشته و مضامین با آن مقایسه می‌شود. اکنون که فهرست نهایی مضامین یا تم‌ها انجام می‌شود، تعریف مضامین مستلزم فرمول‌بندی دقیق است، منظور از هر مضمون چیست و درک اینکه چگونه به ما در درک داده‌ها کمک می‌کند. نامگذاری مضامین شامل ارائه یک نام مختصر و قابل درک برای هر مضمون یا تم است. جامعه آماری تحقیق شامل نخبگان رشته‌های مدیریت اجرایی و کارآفرینی است که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس انتخاب شده‌اند در این مطالعه با ۱۵ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد؛ که از مصاحبه چهاردهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده گردید و به اشباع رسیده بود؛ اما

دانشگاه‌ها به صورت عملی برای ادغام بهتر فن‌آوری‌های دیجیتال مجموعه‌ای از ابزارهای آموزشی (چارچوب سبک‌های تفکر جنبشی) را می‌توان معرفی کرد که بر توسعه تفکر کارآفرینی از طریق تحریک آگاهی فراشناختی و پرورش محیط‌های یادگیری مساعد برای فراشناخت متمرکز باشد. شرحی از توسعه چارچوب، از جمله زیربنای مفهومی آن، ترکیب نقشه‌ای از سبک‌های تفکر ارائه می‌شود که می‌تواند به کارآفرینان در درک چگونگی عملکرد تفکر در موقعیت‌های کارآفرینی و فرآیند طراحی برای ایجاد یک ابزار ارزیابی (آینه) کمک کند.

## روش پژوهش

در این پژوهش، استراتژی تحلیل مضمون است. در روش تحلیل مضمون، پژوهشگران به صورت دقیق و اصطلاح‌عامیانه، زیر ذره بین به کنکاش در محتوای دیتای کیفی پرداخته تا از این طریق تم‌ها یا مضامین (common themes)، موضوعات یا مقولات (topics) ایده‌ها (ideas) و الگوهای معنی‌داری که بارها در محتوای متنی مصاحبه‌ها تکرار شده استخراج کنند. این روش تلاشی سامانمند برای استخراج «نظریه» از «داده» است. براون و کلارک (۲۰۰۶) روشی را برای کدگذاری در تحلیل مضمون ارائه کرده‌اند که با استقبال بسیاری مواجه بوده است. این الگوی پیشنهادی از سه قسمت مرحله، گام و اقدام تشکیل شده است. مراحل سه‌گانه این الگو عبارتند از: ۱- تجزیه و توصیف متن ۲- تشریح و تفسیر متن ۳- ترکیب و ادغام. روش پیشنهادی اترید-استرلینگ (۲۰۰۱) یکی از روش‌های مرسوم کدگذاری در تحلیل مضمون است. این روش مبتنی بر تشکیل شبکه مضامین است و در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. شبکه مضامین شامل سه دسته از کدها و مفاهیم است: دسته ۱- مضامین پایه Basic Themes دسته ۲- مضامین سازمان‌دهنده Organizing Themes دسته ۳- مضامین فراگیر Global Themes. تجزیه و توصیف متن خود شامل آشنایی با متن، کدگذاری ایجاد کدهای اولیه و در نهایت جستجو و

| ردیف<br>شناسه<br>مصاحبه<br>شونده | گویه ها                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۳                               | مربیان آموزشی با یادگیری مستمر فن آوری دیجیتال آموزشی می توانند به یک خودکارآمدی مهارتی در حوزه آموزش کارآفرینی باشند.                                                   |
| ۱۷                               | در آموزش چهار سطحی با تفکر دیجیتالی نیاز است هوشمندی در ایده ها و شناخت نوآوری سریع در محصولات همیشه در سرلوحه برنامه های آموزشی قرار گیرد.                              |
| ۳۲                               | لازمه آموزش کارآفرینی تکنولوژی محور، تقویت تعهد و مسئولیت پذیری در یادگیری و اجرایی کردن آموزش عملی در دانشگاه ها است.                                                   |
| ۳۵                               | برای اینکه بتوان در آموزش چهار سطحی کارآفرینی یعنی در مدل کوچینگ فراغت سازمانی با تفکر کارآفرینانه پیش رفت نیاز به رفتار نوآورانه در این حوزه است.                       |
| ۴۲                               | در دانشگاه ها نیاز است برنامه درسی کارآفرینی در حوزه مهندسی با توجه به بهنگام شدن سریع تکنولوژی بعنوان ابزار کسب و کار تغییراتی داشته باشد.                              |
| ۴۵                               | حکمرانی فناوری اطلاعات در تمام حوزه ها به طور خاص در آموزش کارآفرینی وجود دارد لذا باید تمام توان و تلاش خود را برای آموزش دیجیتال محور در حوزه آموزش کارآفرینی داشت     |
| ۵۱                               | از ویژگی های افراد موفق در حوزه کارآفرینی فناورانه، تلاش و پشتکار در یادگیری فناورانه است. این مهم، جزء ویژگی های اصلی آموزش چهار سطحی مدل کوچینگ فراغت سازمانی می باشد. |
| ۵۶                               | کسب مهارت های حرفه ای در آموزش الکترونیکی در کارآفرینی می تواند نقطه عطف تغییر در پذیرش آموزش فناورانه در آموزش کارآفرینی باشد.                                          |
| ۶۱                               | توانایی پرورش شفافیت در کار و تحلیل بازار کسب و کار به منظور موفقیت و توسعه شغلی زمینه ساز انرژی مثبت رفتاری در آموزش کارآفرینی با تفکر کارآفرینانه خواهد شد.            |
| ۶۴                               | نظم و پذیرش مقررات و انطباق پذیری همزمان یادگیری و عملیاتی کردن محتوای درسی می تواند توانمندی کارآفرینان در زمان تغییر از بعد رفتاری به آنها کمک کند.                    |

برای اطمینان، تا مصاحبه شانزدهم ادامه یافت. مصاحبه به صورت نیمه ساختار یافته؛ با طرح سوالاتی در مورد سطوح و مولفه های مدل مفهومی انجام شد.

## یافته های پژوهش

در فاز اول، ابتدا ویژگی های مصاحبه شوندگان توصیف و به شرح جداول زیر ارائه می گردد.

جدول ۱- توصیف، سابقه پژوهشی یا اجرایی

| تعداد مصاحبه<br>شدگان | سابقه پژوهشی و اجرایی |              |               |
|-----------------------|-----------------------|--------------|---------------|
| ۱۶                    | ۵ تا ۱۰ سال           | ۱۱ تا ۱۵ سال | بیش از ۱۶ سال |
| فراوانی               | ۲                     | ۵            | ۹             |
| درصد فراوانی          | ۳۰٪                   | ۳۰٪          | ۲۰٪           |
| تعداد مصاحبه<br>شدگان | تحصیلات               |              | حوزه فعالیت   |
| ۱۶                    | دانشجوی دکتری         | دکتری        | دانشگاهی      |
| فراوانی               | ۲                     | ۱۴           | ۱۰            |
| درصد فراوانی          | ۱۰٪                   | ۹۰٪          | ۶۰٪           |

جدول ۲- مصاحبه ها برای مضمون ها

| ردیف<br>شناسه<br>مصاحبه<br>شونده | گویه ها                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱                                | دغدغه مربیان آموزشی در کوچینگ فراغت سازمانی به کیفیت یادگیری عملیاتی با چاشنی تکنولوژی برمی گردد. در بینش مربیان آموزشی چگونگی انطباق پذیری سازمان با محیط دیجیتالیزه شده و توانمندی در تفکر کارآفرینانه برای ایده پردازی برنامه ریزی و فرایند تجارت در کسب و کار می تواند بسیار مهم باشد. |
| ۶                                | وجود یک پایگاه اطلاع رسانی در کوچینگ فراغت سازمانی می تواند زمینه برای تغییر و نوآوری در رفتار ادراکی ایجاد نماید.                                                                                                                                                                         |
| ۸                                | با تقویت تعهد پذیری بهنگام و درک فضای تغییر سریع در حوزه تکنولوژی در محیط آموزشی در دانشگاه ها می تواند زمینه ساز نوآوری در اهداف رفتاری و از همه مهمتر پذیرش این تغییر باشد.                                                                                                              |

ها به کدگذاری، مرحله دوم تحلیل مضمون است. هدف از این مرحله، برقراری رابطه بین طبقه های تولیدشده در مرحله کدگذاری مقدماتی و شکل گیری مضمون مفیداست.

## کد گذاری مضامین پایه

درحالی که کدگذاری مضامین پایه، داده ها را به مقوله های مختلف تفکیک می کند، کدگذاری محوری مقوله ها را با توجه به ویژگی ها و ابعاد آنها به یکدیگر مرتبط می سازد. به عبارت دیگر، در این مرحله از کدگذاری، بیشتر به اجماع و مکمل بودن کدها توجه می شود.

در این مرحله، با توجه به ۱- نوع سوالی که مصاحبه کننده از مصاحبه شونده می پرسد، (سوالات با محوریت مضامین ها) و ۲- تحلیل و کدگذاری محقق از پاسخ سوالات، مفاهیم و مقولات شناسایی شده و تفکیک می گردد و در جداول ذیل قرار می گیرد:

## (الف) مضامین پایه

جدول ۳- کدگذاری مضامین پایه

| گویه ها                                      | نشان گرها           |
|----------------------------------------------|---------------------|
| شفافیت در پاسخگویی                           | A3- F2- E22         |
| توانمندسازی فردی در فناوری                   | G4-E16              |
| اعتمادبخشی به آینده                          | F1                  |
| یادگیری عملیاتی اثربخش                       | H15                 |
| خودآگاهی فناورانه                            | D2 J4 H16<br>C17L11 |
| خودکترلی فناورانه                            | F32- F25-K16        |
| نظم و دیسیپلین در آموزش کارآفرینی            | B20-F14             |
| مهارت ارتباطی فناورانه                       | P7                  |
| توجه به ایده های فناورانه                    | D1                  |
| انعطاف پذیری                                 | A5- D3              |
| مدیریت تاب آوری در کارآفرینی                 | F28-F26             |
| وجه اجتماعی کسب و کار                        | E31                 |
| شناخت شبکه های یادگیری برخط                  | D6-B12              |
| مشارکت پذیری در یادگیری فناورانه             | F4-G5               |
| تقویت روحیه کار تیمی                         | E32- E29            |
| چشم انداز آینده نگر در مسئولیت پذیری اجتماعی | B5- B7- A8          |

| ردیف | شناسه | مصاحبه شونده                                                                                                                                                                                                                                                 | گویه ها |
|------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ۶۵   |       | یکی از حیاتی ترین ارکان یک آموزش کارآفرینی کارآمد، وجود یک نظام کامل و دقیق برنامه ریزی در حوزه آموزش کارآفرینی است.                                                                                                                                         |         |
| ۶۹   |       | مربیان آموزشی باید کارها براساس استانداردهای آموزش فناورانه در حوزه کارآفرینی از آن آگاهی دارند می بایست انجام گردد.                                                                                                                                         |         |
| ۷۹   |       | پذیرش فن آوری و سیستمی مربیان در آموزش کارآفرینی با نگاه به هوش مصنوعی نقش مهمی در ایجاد توسعه یادگیری و یاددهی در کارآفرینی در عصر جدید دارد.                                                                                                               |         |
| ۸۰   |       | ادراک آرمان مشترک در به اشتراک گذاری دانش کارآفرینی از پیامدهای تغییر در آموزش به طور خاص در آموزش کارآفرینی قابل پذیرش می باشد. توجه به برنامه ریزی منظم و انضباط آموزشی در آموزش کارآفرینی با پیگیری مستمر می تواند زمینه ساز رشد شغلی کارآفرینان می باشد. |         |
| ۸۱   |       | رفتاری خلاق برپایه امیدبخشی صادقانه به آینده و مثبت اندیشی مربیان آموزشی در کنار آموزش صحیح و مناسب و بهنگام و انتقال انرژی مثبت به کارآفرینان شکل می گیرد.                                                                                                  |         |
| ۸۲   |       | توانمندی آموزشی فن آور محور بر کیفیت فراگیر یاددهی و یادگیری کارآفرینان در آموزش کارآفرینی مؤثر است.                                                                                                                                                         |         |
| ۸۴   |       | اگر بتوان سرمایه فکری مربیان آموزشی در حوزه تجارت و کسب و کار فناورانه در مسیر افزایش سواد اطلاعات الکترونیکی قرار داد می توان به آموزش چهار سطحی مدل کوچینگ فراغت سازمانی مطلوب امیدوار بود.                                                                |         |
| ۸۶   |       | رفتار همراه با روش های سنتی و مدرن فن آوری محور می تواند در مدیریت کیفیت آموزش کارآفرینی نقش آفرینی کند.                                                                                                                                                     |         |
| ۹۰   |       | زمانی آموزش کارآفرینی در یادگیری مؤثر خواهد بود شد که ادراک فرهنگ تغییرپذیری در فراگیری دانش فناورانه و تفکر نوآورانه در قالب توجه به ارتباطات اثربخش و مؤثر تقویت یابد.                                                                                     |         |

در جداول ۲ مصاحبه ها بعد از ویرایش، ارائه شده است. این کدها اقتباسی از نوشته ها و در برخی موارد عین خود نوشته می باشد. در مجموع ۹۴ کد مضامین مقدماتی از تجزیه و تحلیل ۱۶ مصاحبه به دست آمد. که به دلیل حجم انبوه داده

|         |                                                  |
|---------|--------------------------------------------------|
| D20     | تقویت هوش موفق در حوزه کارآفرینی                 |
| F8- G7  | ادراک فرهنگ پذیرش موفقیت ها و شکستها             |
| D11     | ادراک تحلیل بازار و انتخاب مناسب کسب و کار تخصصی |
| F9      | هوش تحلیل پیشرفت آموزش کارآفرینانه               |
| B26     | داشتن رفتار نوآورانه در آموزش کارآفرینی          |
| G8-F10  | تقویت روحیه مثبت اندیشی در یادگیری فناوریانه     |
| F11     | نظم و برنامه محوری                               |
| G12-A22 | صداقت و روشنگری در یادگیری                       |
| F14     | اخلاق حرفه‌ای در آموزش کارآفرینی                 |
| H27-J6  | ادراک فرهنگ خودکنترلی                            |
| F26     | تفکر نوآورانه                                    |

جدول ۶- کدگذاری مضامین نهایی (شرایط زمینه ای و ساختاری)

| کد نشانه                                               | گویه                                                            |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| A18                                                    | ثبات در برنامه‌های آموزشی                                       |
| A32                                                    | توجه به مدیریت زمان در آموزش کارآفرینی                          |
| A33                                                    | پذیرش فن آوری                                                   |
| D35                                                    | تلاش مستمر                                                      |
| N10                                                    | منابع و مراجع آموزشی و پژوهشی بهنگام                            |
| A35 P20 B27 L20L9                                      | توجه به کار تیمی و مشارکت پذیری                                 |
| E29 C27 N9                                             | توجه به انتقادات و پیشنهادات در حوزه آموزش برخط                 |
| E28 P11 P19 D28 E30                                    | توجه به مکانیسم عادلانه آموزشی و یادگیری با معیار ارزشیابی صحیح |
| D27                                                    | سازگاری آموزش تئوری و عمل                                       |
| L16                                                    | جامعه-پذیری آموزش کارآفرینی                                     |
| جدول ۷- کدگذاری مضامین پایه (شرایط زمینه ای و ساختاری) |                                                                 |
| کد نشانه                                               | گویه                                                            |
| L18                                                    | تفکر کارآفرینانه بهنگام در تصمیم گیری                           |
| H18                                                    | تقویت خودکارآمدی                                                |
| J33                                                    | تربیت کارشناس و متخصص روانشناختی بازار در آموزش کارآفرینی       |
| M20-F32                                                | تقویت خود نظارتی حرفه‌ای در آموزش کارآفرینی                     |
| N23                                                    | تقویت نظم و دیسپلین شغلی                                        |

|             |                                                                |
|-------------|----------------------------------------------------------------|
| A1- F10- H2 | انطباق پذیری اجتماعی با کسب و کار فناوریانه                    |
| E7-B28      | ادراک مفید واقع بودن آموزش چهار سطحی مدل کوچینگ فراغت سازمانی  |
| F8          | فرصت بخشی و فرصت اندوژی در آموزش کارآفرینی                     |
| G3          | آمادگی فنی دانشگاه ها برای ایده سازی در عصر جدید تکنولوژی محور |
| A4          | حمایت شفاف مدیران دانشگاهی به حوزه کسب و کار دیجیتال محور      |
| D15         | مکانیسم پاداش و ترفیع به مریان موفق در حوزه کارآفرینی          |
| A33-A11     | تقویت سیستم آموزش برخط در حوزه کارآفرینی                       |

گویه کد نشانه

|              |                                                               |
|--------------|---------------------------------------------------------------|
| C11          | برنامه ریزی پویا و هوشمند در کارآفرینی تکنولوژی محور          |
| C19- B21-A30 | تحقق اهداف حیطه شناختی و فراشناختی                            |
| P4           | در حوزه تفکر کارآفرینی                                        |
| C27          | توانمندی تحلیل و ارزیابی بازار برای آموزش رشته های تخصصی موفق |
| D8           | همس کردن آموزش و یادگیری با تحلیل بازار                       |
| B22-D22      | خودکارآمدی و خود تنظیمی فناوریانه در یادگیری                  |
| B12          | شناخت شبکه های اجتماعی                                        |
| A26 D7       | فرصت شناسی در افزایش توانمندی در ایده پردازی                  |

جدول ۵- کدگذاری مضامین سازنده

| کد نشانه   | گویه                                                     |
|------------|----------------------------------------------------------|
| A16        | فرصت شناسی آموزش کارآفرینی                               |
| G16        | شفافیت در کسب مهارت حرفه‌ای در ایده پردازی و تولید محصول |
| G5-F6      | شناخت امکانات و تکنولوژی آموزش کارآفرینی                 |
| G6- G24-F7 | انطباق پذیری فنی آموزش با عمل                            |
| J7         | توانمندی در رفتار نوآورانه در حوزه کسب و کار             |
| L21-G9     | شناخت قوانین حرفه‌ای در کسب و کار                        |
| A31        | علاقه مندی و نگرش مناسب در حوزه تخصصی کارآفرینی          |

در آموزش دانشگاهی در حوزه کارآفرینی دیجیتال محور در چهار سطح ایده پردازی، محصول با کیفیت، بنگاه فروش و تجارت و استفاده مناسب از تکنولوژی در مدل کوچینگ فراغت سازمانی پلتفرم‌های آنلاین برای سخنرانی‌ها، تکالیف و امتحانات می‌بایست بهنگام گردند و در این راستا، ابزارهای دیجیتالی مانند کنفرانس ویدیویی، نرم‌افزار مشارکتی و سیستم‌های مدیریت یادگیری ضروری هستند. دانشگاه‌های عالی به سرمایه‌گذاری در فناوری و آموزش کارآفرینی و مهارتی فناورانه برای حمایت بهتر از دانشجویان و اساتید خود واداشته است. با ظهور اقتصاد دیجیتال، برای آموزش کارآفرینی ضروری است که دانشجویان خود را برای تقاضاهای کارآفرینی در این زمینه آماده کنند. این می‌تواند شامل ارائه دانشجویان با یک پایه سواد دیجیتال و فناوری قوی و ارائه دوره‌ها و برنامه‌هایی با تمرکز بر نوآوری، خلاقیت و هوش تجاری باشد. علاوه بر این، در آموزش کارآفرینی در مدل کوچینگ فراغت سازمانی می‌تواند با ایجاد مشارکت با کسب‌وکارها و استارت‌آپ‌ها، ارائه برنامه‌های انکوباسیون و مربیگری، و تشویق دانشجویان به شرکت در مسابقات کارآفرینی و هکاتون‌ها، کارآفرینی را تقویت کند. فعالیت‌های فوق برنامه می‌تواند راهی قدرتمند برای آموزش کارآفرینی دیجیتال محور برای تقویت تفکر تجاری باشد و فرصت‌هایی را برای دانشجویان فراهم کند تا مهارت‌ها و علایق خود را در خارج از کلاس توسعه دهند. فعالیت‌هایی مانند باشگاه‌های کارآفرینی، مسابقات زمینی، و رویدادهای شبکه‌ای می‌توانند به دانشجویان کمک کنند تا با هم‌فکران خود ارتباط و مشارکت برقرار کنند و در معرض کارآفرینی قرار بگیرند. این فعالیت‌ها همچنین می‌توانند مهارت‌های ارزشمندی مانند رهبری، ارتباطات و کار گروهی را برای دانشجویان فراهم کنند که برای موفقیت در کارآفرینی ضروری هستند.

|                                         |                  |
|-----------------------------------------|------------------|
| افزایش توانمندی در حوزه آموزش کارآفرینی | J22              |
| برنامه محوری                            | J10-A6 - H34 H13 |
| تقویت دانش فنی در حوزه آموزش برخط       | P3-E3            |
| مقبولیت شغلی                            | E8               |
| پاسخگویی مسئولیت محور                   | B29-B29          |
| تقویت تفکر نوآورانه                     | N16              |
| استفاده از فن آوری در حوزه آموزش برخط   | C2               |
| شناخت کامل اکوسیستم آموزش برخط          | N2               |
| کاربردی کردن دانش در آموزش برخط         | N20              |

## نتیجه‌گیری و پیشنهادات

روش‌های آموزشی دیجیتال محور و تجربی در آموزش کارآفرینی در مدل کوچینگ فراغت سازمانی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده‌اند و به دانشجویان در حوزه‌های فنی-مهندسی و مدیریت صنعتی و مدیریت کارآفرینی تجربه عملی و مهارت‌های عملی برای استفاده در موقعیت‌های دنیای واقعی ارائه می‌دهند. در این مقاله در راستای کشف مولفه‌های آموزش تکنولوژی محور در مدل کوچینگ فراغت سازمان مبتنی بر تفکر کارآفرینانه از روش‌های کیفی و تحلیل مضمون استفاده شده است. یافته‌ها نشان داده که روش‌های آموزش کارآفرینی دیجیتال محور اغلب شامل یادگیری پروژه محور، کارآموزی و سایر اشکال یادگیری تجربی بصورت فناورانه است که می‌تواند مشارکت و انگیزه دانشجویان را افزایش دهد.



شکل ۱- شبکه مضامین کوچینگ فراغت سازمانی

## منابع:

Bell, R., & Bell, H. (2020). Applying educational theory to develop a framework to support the delivery of experiential entrepreneurship education. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(6), 987-1004.

Bell, R., & Cui, J. (2023). Addressing progressive educational reforms: Fusing acquisition approaches and participation in Chinese entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 21(1), 100748.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Chalmers, D., MacKenzie, N. G., & Carter, S. (2021). Artificial intelligence and entrepreneurship: Implications for venture creation in the fourth industrial revolution. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 1028-1053.

Cooper, G. (2023). Examining science education in ChatGPT: An exploratory study of generative artificial intelligence. *Journal of Science Education and Technology*, 32(3), 444-452.

Crammond, R. J. (2020). *Advancing entrepreneurship education in universities: Concepts and practices for teaching and support*. Springer.

Crawford, J., Butler-Henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P., & Lam, S. (2020). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1), 1-20.

Cheng, T. M., Chang, S. Y., & Lien, W. H. (2021). Work-leisure balance: Perceived organizational leisure support. *Journal of Leisure Research*, 52(2), 202-226.

Dimov, D., & Pistrui, J. (2022). Entrepreneurship Education as a First-Person Transformation. *Journal of Management Inquiry*, 31(1), 49-53.

داودی، ابراهیم‌پور، & قیومی. (۲۰۲۲). ارائه الگوی اوقات فراغت جوانان مطالعه موردی (شهرک های سازمانی وزارت دفاع). *مدیریت فرهنگی*, ۵۷(۱۶), ۷۲-۵۵.

رأفتی، محمد، موسی خانی، مرتضی، ذبیحی، محمد رضا، قربانی، محمود. (۱۴۰۰). طراحی مدل مربیگری سازمانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بهره‌وری نرم سازمانی. *مدیریت بهره‌وری*, ۱۵(۵۶۱) (بهار)، ۷۷-۱۰۶.

جهانگیری، علی، ذوقی، مهدی، رنگریز، حسن، و شمس، عبدالحمید. (۱۳۹۸). مدل سازی ایفای نقش مربی گری مدیریتی مدیران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)*, ۱۱(۴۲), ۳۳-۶۰.

Adrien Jean-Guy Passant. (2023) From bookkeepers to entrepreneurs: a historical perspective on the entrepreneurial diversification of a French business school over 200 years. *Management & Organizational History* 0:0, pages 1-33.

Agostino, D., Arnaboldi, M., & Lampis, A. (2020). Italian state museums during the COVID-19 crisis: from onsite closure to online openness. *Museum Management and Curatorship*, 35(4), 362-372.

Aldridge, T. T., & Audretsch, D. The Bayh-Dole Act and scientist entrepreneurship. (2011). *Research Policy*, 40(8), 1058-1067. ISSN 0048-7333.

Atmono, D., Rahmattullah, M., Setiawan, A., Mustofa, R. H., Pramudita, D. A., Ulfatun, T., Reza, R., & Mustofa, A. (2023). The effect of entrepreneurial education on university student's entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(1), 495.

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.

one feather. *Technovation*, 64–65(2017), 50–57.

Hyams-Ssekasi, D., & Caldwell, E.F. (2018). An exploration of experiential education as a catalyst for future entrepreneurs. In D. Hyams-Ssekasi & E. F. Caldwell (Eds.), *Experiential learning for entrepreneurship: theoretical and practical perspectives on enterprise education*, (pp. 71–83). Springer International Publishing, Cham.

Korzynski, P., Mazurek, G., Altmann, A., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Paliszkievicz, J., Wach, K., & Ziemba, E. (2023). Generative artificial intelligence as a new context for management theories: Analysis of ChatGPT. *Central European Management Journal*, 31(1), 3–13

Nguyen, Q. D., & Nguyen, H. T. (2023). Entrepreneurship education and entrepreneurial intention: The mediating role of entrepreneurial capacity. *The International Journal of Management Education*, 21(1), 100730.

O'Brien, E., Cooney, T. M., & Blenker, P. (2019). Expanding university entrepreneurial ecosystems to under-represented communities. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 8(3), 384–407.

Pavlik, J. V. (2023). Collaborating with ChatGPT: Considering the implications of generative artificial intelligence for journalism and media education. *Journalism & Mass Communication Educator*, 78(1), 84–93.

Peres, R., Schreier, M., Schweidel, D., & Sorescu, A. (2023). On ChatGPT and beyond: How generative artificial intelligence may affect research, teaching, and practice. *International Journal of Research in Marketing*.

Quality Assurance Agency for Higher Education (2018). *Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers*. Gloucester.

Short, C. E., & Short, J. C. (2023). The artificially intelligent entrepreneur: ChatGPT, prompt engineering, and entrepreneurial rhetoric creation. *Journal of Business Venturing Insights*, 19, 00388.

Elsalem, L., Al-Azzam, N., Jum'ah, A. A., Obeidat, N., Sindiani, A. M., & Kheirallah, K. A. (2020). Stress and behavioral changes with remote E-exams during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study among undergraduates of medical sciences. *Annals of Medicine & Surgery*, 60, 271–279.

Fadhel, H. A., Aljalalma, A., Almuhanadi, M., Asad, M., & Sheikh, U. (2022). Management of higher education institutions in the GCC countries during the emergence of COVID-19: A review of opportunities, challenges, and a way forward. *The International Journal of Learning in Higher Education*, 29(1), 83–97.

Gao, C. A., Howard, F. M., Markov, N. S., Dyer, E. C., Ramesh, S., Luo, Y., & Pearson, A. T. (2022). Comparing scientific abstracts generated by ChatGPT to original abstracts using an artificial intelligence output detector, plagiarism detector, and blinded human reviewers. *bioRxiv*. 2022.12.23.521610

Grover, S., & Furnham, A. (2016). Coaching as a developmental intervention in organisations: A systematic review of its effectiveness and the mechanisms underlying it. *PloS one*, 11(7), e0159137.

Hägg, G., & Kurczewska, A. (2021). Toward a Learning Philosophy Based on Experience in Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 4(1), 4–29.

Hamrick, A. B. (2022). Stress [ed] out, leisure in: The role of leisure crafting in facilitating entrepreneurs' work stressor—creativity relationship. *Journal of Business Venturing Insights*, 18, e00329.

Han, M. C., & Hwang, P. C. (2021). Crafting job and leisure activities when you are overqualified. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 146–154.

Hassan, H., Sade, A. B., & Rahman, M. S. (2020). Shaping entrepreneurial intention among youngsters in Malaysia. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 2(3), 235–251.

Holley, A. C., & Watson, J. (2017). *Academic Entrepreneurial Behavior: Birds of more than*

Siyahtas, A., & Çakir, V. O. (2021). The Effect of Benefits Gained from Leisure Activities on Entrepreneurship and Academic Hopelessness. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 87-108.

Tatpuje, D. U., Kakade, A., Jadhav, V., & Ganbote, A. (2022). A comparative study on advanced skills of technology and entrepreneurial skills with the awareness and preparedness among the rural youths. *Entrepreneurship Education*, 5(1), 21-35.

Townsend, D. M., & Hunt, R. A. (2019). Entrepreneurial action, creativity, & judgment in the age of artificial intelligence. *Journal of Business Venturing Insights*, 11, 00126.

Virilia, S. (2019). Adolescents' entrepreneurial orientation based on leisure time. In *Adolescents' entrepreneurial orientation based on leisure time: Virilia, Stefani*.

Wraae, B., Tigerstedt, C., & Walmsley, A. (2021). Using Reflective Videos to Enhance Entrepreneurial Learning. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 4(4), 740-761.

Wahl, D., & Münch, J. (2022). Turning Students into Industry 4.0 Entrepreneurs: Design and Evaluation of a Tailored Study Program. *Entrepreneurship Education*, 5(3), 225-259.