

ارائه مدل بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کار آفرینی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور)

یوسف محمودی خمیری پور^۱، نادرقلی قورچیان^{۲*}، محمدنور رحمانی^۳

۱- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

۲-استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران(نویسنده مسؤل).

naghourchian@Gmail.com

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله دریافت: ۱۴۰۱/۹/۱۳	پژوهش حاضر با هدف بررسی ارائه مدل بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی در دانشگاه پیام نور استان هرمزگان انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی و اساتید مدعو دانشگاه پیام نور استان هرمزگان به تعداد ۶۷۷ نفر بود (N=۶۷۷) که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۵۶ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی همگرایی پرسشنامه از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرایی آن از طریق محاسبه جذر AVE به تأیید رسید و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ استفاده شد که مورد تأیید واقع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده ((AVE، ماتریس جذر AVE، کولموگروف اسمیرنوف، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج به دست آمده به شناسایی ۱۳ مؤلفه منجر شد که میزان اثرات کلی مؤلفه ها و شاخص های آن برابر با ۶۶/۸۶۵ درصد بود و مقادیر به دست آمده در شاخص های برازش مدل نیز، حاکی از برازش مناسب مدل بود.
پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷ (مقاله پژوهشی)	کلمات کلیدی: بهسازی، اعضای هیئت علمی، کارآفرینی، پیام نور.

مقدمه

منابع انسانی به عنوان یکی از منابع موجود در سازمان، نقش بسیار مهمی در دستیابی به موفقیت اهداف سازمانی ایفا می کند. در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی اصلی ترین منابع انسانی را اعضای هیئت علمی تشکیل می دهند و مهمترین وظیفه را در تربیت و آموزش دانش آموختگان و دانشجویان دارند (Hermina, 2019). اعضای هیئت علمی یک دانشگاه، معیار

مهمی برای تعین کیفیت آموزشی آن می باشند. اگرچه عوامل دیگری نیز بی‌انگیزگی کیفیت مؤسسات آموزش عالی است، اما حیاتی‌ترین نقش را در تعین سطح کیفیت آموزشی دارا می باشند. سرمایه گذاری‌های منطقی در این زمینه، آنان را قادر می سازد عملکرد بهتری در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات داشته باشند (Kang & Miller, 2000). در نظام آموزش عالی، یکی از عوامل موثر در ارتقای کیفیت، توانمندی اعضای هیئت علمی است، زیرا آنان نه تنها وظیفه‌یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند. این امر به دلیل ایجاد تعین‌رات در آموزش عالی از دهه اول قرن بیست و یکم مورد توجه قرار گرفته است. در دنیای امروز، نگاه مدیران نظام دانشگاهی به اعضای هیئت علمی به عنوان ضلع اصلی دانشگاهی، به سمت رشد و توسعه حرفه‌ای و ارتقای کیفیت عملکرد آنها است و برای این امر، مدیران در جهت پاسخگویی به ذینفعان دانشگاه و انتظارات جامعه، حمایت گسترده‌ای از بهسازی اعضای هیئت علمی از خود نشان می دهند و برنامه‌های آموزشی کاربردی برای آنها در نظر می‌گیرند (Gafuror & Safiullin, 2020). آموزش عالی به منظور ارتقای کیفیت، گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط موثر با جامعه، نیازمند برنامه‌های راهبردی برای بهبود مستمر فرآیند یاددهی و یادگیری و رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی خود است. یکی از مهارت‌هایی که لازمه رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور می‌باشد، مهارت کارآفرینی است. توسعه استراتژی‌های منابع انسانی با رویکرد کارآفرینی، به همراه کردن فعالیت‌های آموزش و توسعه با مأموریت سازمان و اهداف استراتژیک برمی‌گردد تا از طریق افزایش مهارت‌ها، دانش، توانایی یادگیری و انگیزش کارکنان در تمامی سطوح مستمر سازمانی و فردی میسر شود. تقاضای فزاینده‌ی ادغام و یکپارچه‌سازی استراتژی‌های منابع انسانی، نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها به خصوص در آموزش عالی به وجود آمده است. با توجه به نقش برجسته‌ای که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، جوامع ایفا می‌کنند، توجه به مسائل کلیدی منابع انسانی به ویژه اعضای هیئت علمی، نوآوری و کارآفرینی در این خصوص امری ضروری است (Kuratko & Hodgetts, 2017). (Clark, 1998) معتقد است در قرن بیست و یکم، دانشگاه‌هایی می‌توانند رویکرد کارآفرینی را در میان کادر آموزشی خود جاری نمایند که بتوانند ارزش‌های تخصصی و مدیریتی را تلفیق کنند. وی همچنین بیان می‌کند که هدفمند کردن فعالیت‌ها، ایجاد توازن میان پژوهش‌ها، آموزش و خدمات اجتماعی و تنوع در تأمین بودجه از جمله ویژگی‌های بارز کارآفرینی در دانشگاه‌ها در قرن جدید است. در عصر حاضر نظام آموزشی وارد مرحله جدیدی شده است که باید هر چه بیشتر تلاش کند تا ظرفیت‌های

خود در برابر چالش ها و فرصت های پیش رو با نشان دادن عکس العمل های مناسب ارتقا دهد و در این راستا ضرورت داشتن مدل، الگوها و راهکارهای مناسب جهت آموزش، تربیت و استفاده بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتتر می شود. یکی از دانشگاه های ی که به آموزش و بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی توجه اندکی می شود دانشگاه پیام نور می باشد. با توجه به اهمیت توجه به بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی و عدم انجام چنین پژوهشی در دانشگاه پیام نور، پژوهشگر را بر آن داشت تا برای رسیدن به تعالی و بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی و با شناسایی و رفع محدودیت های کمی و کیفی به ارائه مدلی پردازد که هم اعضای هیئت علمی کارآفرین شوند و به تبع آن اعضای هیئت علمی بتوانند دانش آموختگانی تربیت کنند که از صلاحیت مناسب برای کارآفرینی برخوردار باشند. بر این اساس، سوال اصلی محقق آن است که مدل مناسب برای بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی در دانشگاه های پیام نور استان هرمزگان کدام است؟

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بهسازی اعضای هیئت علمی

بهسازی اعضای هیئت علمی تلاشی است از سوی نظام دانشگاهی که به منظور اصلاح دانش، نگرش و مهارت های اساتید در قالب دوره های آموزشی، بازآموزی، فرصت های مطالعاتی، بورسیه تحصیلی و... صورت می گیرد (Charlier & Lambert. 2020). بهسازی حرفه ای اعضای هیئت علمی با توجه به مهارت ها و ویژگی های است که انتظار می رود تا این افراد مطابق با انتظارات قرن بیست و یکم از انواع دانش ها و مهارت های جدید برخوردار باشند (Ekinici & Acar. 2019). بهسازی اعضای هیئت علمی به طیف وسیعی از فعالیت های گفته می شود که به منظور کمک به اعضای هیئت علمی در جهت بهبود مهارت های حرفه ای آنها که برای انجام فعالیت های آموزشی و پژوهشی ضروری هستند، توسط دانشگاه انجام می شود (Bilal. 2019).

از نظر (Ciliers. 2016) بهسازی اعضای هیئت علمی به فرآیندی برای تقویت وضعیتی فعلی افراد اشاره دارد که این فرآیند از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و با توجه به توانایی ها و امکانات دانشگاه و اعضای هیئت علمی آن و همچنین شرایط زمانی و مکانی مختلف متفاوت است. (Rosko. 2010) بر این عقیده است که بهسازی اعضای هیئت علمی از یک فرآیند نهادی تشکیل می شود که سعی دارد نگرش ها، مهارت ها و رفتار آنها را در راستای قابلیت ها و کارایی بیشتتر در

جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای سازمان متبوع، اصلاح نمایند (Cokrell, 2011). برنامه های مربوط به بهسازی اعضای هیئت علمی در طول ۲۵ سال اخیر رشد قابل توجهی داشته است. آمارهای موجود در پژوهش های که در این زمینه انجام شده است نشان می دهد که در سال ۱۹۷۵ نزدیک به چهل درصد از دانشگاه ها و کالج های موجود در ایالات متحده آمریکا، واحد مستقلی به نام واحد (مرکز) بهسازی هیئت علمی داشته اند. این نسبت در سال ۱۹۸۶ به ۶۳ درصد و در سال ۱۹۹۵ به ۷۱ درصد رشد پیدا کرده است. در حال حاضر اکثر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی برتر دنیا دارای مراکز بهسازی هیئت علمی و یا برنامه های برای بهسازی اعضای هیئت علمی خود می باشند. Boor & Porter. (2011).

کارآفرینی

کارآفرینی اشاره به توانایی شخصی برای تغییری ایده ها و تبدیلی آن به عمل دارد. کارآفرینی به معنای کنجکاوی مداوم نسبت به دنیای در حال تغییری است و فرد کارآفرین با ذهن کنجکاوی که دارد، توانایی تبدیلی تهدیدها به فرصتی مطلوب را دارد (Zappe & Hylto, 2018). (Kuratko & Hodgets, 2010) کارآفرینی را یک فرآیند پیچیده شامل نوآوری و رهبری می دانند و معتقدند که کارآفرینی فرآیندی پویا همراه با بینش، تغییری و ایجاد است و این امر مستلزم استفاده از انرژی و اشتیاق به سمت ایجاد و اجرای ایده های جدید و راه حل های بکر و خلاقانه است. کارآفرینی توسط (Kucuk, 2017) به این صورت تعریف شده است: کارآفرینی عبارت است از کلیه فعالیت های مربوط به ایجاد و اجرای یک تجارت، مانند ایجاد یک کسب و کار، فرآیندهای مدیریتی و انجام کلیه ریسک های مربوط به تولید و بازاریابی. (Abdelkarim, 2019) اذعان می دارد که دغدغه مدیران امروز، آموزش و توسعه کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی بر خلاقیت و ریسک پذیری متمرکز است، درحالی که آموزش مدیریتی سنتی بر تکنیک های کمی و سازمانی تأکید دارد. آموزش کارآفرینی به شرایط بی نظیری که کارآفرینان با آن روبرو هستند می پردازد. آموزش کارآفرینی یک تلاش منظم و برنامه ریزی شده برای ایجاد دانش و مهارت از طریق یادگیری است. برنامه های آموزش کارآفرینی می تواند به پیشرفت مهارت های تفکر کارآفرینی کمک کند کارآفرینی به این دلیل که جامعه را به سمت تغیرات تکنیکی و مبتکرانه سوق داده و باعث رشد اقتصادی می شود و همچنین منجر به تبدیلی دانش جدید به خدمات و محصولات جدید می شود، حایز اهمیت است. (Shil & et al.2020) به بررسی اکوسیستم کارآفرینی دانشگاهی دربنگلادش پرداختند و به این نتیجه

رسی‌دند که پیاده‌سازی این جو مستلزم تمرکز روی ایده‌های نوآورانه، کار گروهی، مربی‌گری مناسب، شبکه‌سازی و توسعه روابط استراتژی‌ک، بودجه کافی و آموزش مؤثر که بای‌د در طول زمان فراهم شود. (Sasmiti. 2020) پژوهشی را به منظور ارائه الگوی مفهومی برای بهسازی استادان دانشکده فنی و حرفه‌ای اندونزی انجام داده است. نتایج مطالعه وی بر روی اساتید اندونزی‌ای نشان داده است که بهسازی استادان نیازمند ارتقاء خودکارآمدی و مهارت‌های قابل انتقال در آنان از طریق آموزش‌های مناسب است. (Beth. 2015) پژوهشی را با عنوان بهسازی اعضای هیئت علمی با آموزش‌های حرفه‌ای انجام داده است. یافته‌ها نشان داده است که آموزش حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأثیر مثبتی بر دانش، مهارت‌ها و نگرش اعضای هیئت علمی داشته است. (Katherin. 2014) پژوهشی را تحت عنوان ارزیابی وضعیّت دوره‌های آموزش کارآفرینی در آموزش عالی کشور تانزانی‌ا انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که علی‌رغم تخصص اساتید مربوط به دوره‌های کارآفرینی، استفاده از روش‌های قدیمی آموزش و ارزیابی، فقدان کتاب در بحث کارآفرینی مهمترین چالش‌های هستند که بر نقش و تأثیر اساتید بای‌د مورد بررسی قرار گیرند. (Kuttim et al. 2014) در پژوهشی بر روی دانشجویان ۱۷ کشور اروپایی، به این نتیجه دست یافتند که آنچه به عنوان محتوا و روش آموزش کارآفرینی در این کشورها ارائه می‌شود، مناسب نیست و آموزش کارآفرینی نیازمند مشارکت دانشجویان در فرایند تدریس و مهارت و دانش مربی کارآفرینی است. (Vancan. 2013) با هدف تأسیس دانشگاه‌های کارآفرینی توسط دانشجویان به این نتیجه رسید که انکوباتورها به عنوان شبکه حمایت‌کننده و زیرساخت اصلی برای شکل‌گیری شرکت‌های زایشی و حمایت از دانشجویان کارآفرینی در تأسیس دانشگاه‌های کارآفرینی هستند.

(Ejtehadi et al. 2012) پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی در دانشگاه آزاد اسلامی انجام داده است. نتایج نشان داد که از میان ۵ بعد بهسازی هیئت علمی، فقط میانگین نمرات بهسازی آموزشی بالاتر از حد متوسط و چهار بعد دیگر (پژوهشی، فردی، سازمانی، اخلاقی) پای‌ین تر از حد متوسط بودند. همچنین نتایج حاصله نشان داد که میانگین نمرات هشت مانع بالاتر از حد متوسط بوده است که در میان آنها چهار مانع (عدم توجه به نیازها و اولویّت‌های اعضای هیئت علمی، اجباری بودن شرکت در برنامه‌های بهسازی، عدم حمایت مدی‌ران ارشد دانشگاه و فقدان انگیزه و مشوق‌های لازم) بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. (Greavintz. 2010) در پژوهش خود نشان می‌دهند که برگزاری دوره‌های آموزشی کارآفرینی برای دانشجویان تأثیرات قابل توجهی بر روی درک و شناخت آنان از استعدادها و مهارت‌های کارآفرینی‌ناهنه دارد. (Navebrahimi & Poorkarimi. 2008) مدلی را

برای بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران ارائه دادند که دارای سه بعد بهسازی حرفه‌ای، بهسازی سازمانی و بهسازی فردی می‌باشد. (Resink. 1993) رعایت مؤلفه‌های اخلاقی از طرف اعضای هیئت علمی تأکید می‌کند و حفظ و تقویت آن را از طریق فعالیت‌های مختلف دانشگاهی ضروری می‌داند. این مؤلفه‌های اخلاقی شامل دقت و وسواس علمی، امانت‌داری و صلاحیت، پذیرش پیشنهادها، تلاش برای تربیت دانشمندان آینده، تلاش برای یافتن راه علمی در حل مسایلی، رعایت برابری فرصت‌ها، احترام به حقوق و شأن موضوعات مورد پژوهش، احترام به دیگر همکاران و پژوهشگران و پایبندی به قوانین سازمان است. با توجه به اهمیت موضوع، در پژوهش حاضر محقق بر آن است تا به این سؤال که مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی کدامند پاسخ دهد.

روش شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، کمی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی و اساتید مدعو دانشگاه‌های پیام نور استان هرمزگان به تعداد ۶۷۷ نفر بودند ($N=677$). حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۵۶ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده محاسبه گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسشنامه با ۶۰ شاخص و بر مبنای ۱۳ مؤلفه طراحی شد. شیوه نمره‌گذاری بر مبنای طیف لیکرت (خیلی کم با نمره ۱، کم با نمره ۲، نظری ندارم با نمره ۳، زیاد با نمره ۴ و خیلی زیاد با نمره ۵) انجام شد. برای تعیین روایی پرسشنامه پژوهش از طریق تعیین روایی همگرا و واگرا و برای پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی کلی برای پرسشنامه برابر ۰/۸۲ به دست آمد (جدول ۱) که مورد تأیید واقع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، ضریب کجی و کشیدگی، ضریب آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS-22 و LISREL استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج روایی و پایایی ابزار

پایایی	روایی همگرا		مؤلفه‌ها
	جذر AVE	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	
۰/۷۵	۰/۷۹۹	۰/۶۳۹	تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات سازمانی
۰/۷۳	۰/۷۷۵	۰/۶۰۲	ایجاد سازوکارهای تشویقی
۰/۷۵	۰/۷۴۶	۰/۵۵۷	بهبود مهارت‌های تدریس اساتید
۰/۷۱	۰/۷۲۱	۰/۵۲۰	ارائه خدمات با کیفیت
۰/۷۹	۰/۷۸۹	۰/۶۲۳	تولید دانش جدید
۰/۷۲	۰/۸۴۳	۰/۷۱۲	مدیریت و سیاستگذاری پژوهشی
۰/۷۴	۰/۷۸۴	۰/۶۱۵	داشتن نگرش خلاقانه و ریسک‌پذیری
۰/۷۵	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲	مدیریت زمان
۰/۷۷	۰/۷۶۲	۰/۵۸۱	رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای
۰/۷۵	۰/۸۳۹	۰/۷۰۵	تعهد و مسئولیت اخلاقی
۰/۷۴	۰/۷۵۳	۰/۵۶۸	تشکیل اجتماعات یادگیری
۰/۷۹	۰/۷۳۸	۰/۵۴۶	مهارت شبکه‌سازی و ارتباطی
	۰/۷۴۳	۰/۵۵۳	ایجاد و تحلیل محیط کسب‌وکار نوین

یافته‌ها

از کل جمعیت ۲۵۶ نفره مورد مطالعه، تعداد ۵۸ نفر (۲۳ درصد) زن و تعداد ۱۹۸ نفر (۷۷ درصد) مرد بوده‌اند. بنابراین بیشترین تعداد مربوط به گروه مردان و کمترین تعداد مربوط به گروه زنان بوده است. از کل جمعیت ۲۵۶ نفره مورد مطالعه، تعداد ۹۴ نفر (۳۶/۷ درصد) در رده سنی کمتر از ۳۵ سال، تعداد ۸۷ نفر (۳۴ درصد) در رده سنی بین ۳۶ تا ۴۰ سال و تعداد ۷۵ نفر (۲۹/۳ درصد) در رده سنی بیشتر از ۴۰ سال بوده‌اند. بنابراین بیشترین تعداد مربوط به گروه رده سنی کمتر از ۳۵ سال و کمترین تعداد مربوط به گروه رده سنی بیشتر از ۴۰ سال بوده است. از کل جمعیت ۲۵۶ نفره مورد مطالعه، تعداد ۱۰۴

نفر (۴۰/۶ درصد) ۵۸ نفر (۲۲/۷ درصد) دارای سابقه خدمت بین ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۹۴ نفر (۳۶/۷ درصد) دارای سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۵۸ نفر (۲۲/۷ درصد) دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بوده‌اند. بنابراین بیشترین تعداد مربوط به گروه دارای سابقه خدمت بین ۱ تا ۱۰ سال و کمترین تعداد مربوط به گروه دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بوده است.

جدول ۲. نتایج آزمون بارتلت و کومو

KMO	کای اسکوئر	درجه آزادی	سطح معناداری
.851	8703.426	1770	.000

با توجه به جدول شماره ۲ مقدار KMO برابر با ۰/۸۵۱ است و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز برابر با ۰/۰۰۱ (کوچکتر

از ۰/۰۵) است که نشان می‌دهد داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی در سطح بسیاری مناسبی می‌باشد.

جدول ۳. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی مؤلفه‌های ۱۳ گانه

بعد از چرخش واری‌ماکس			عامل
درصد تجمعی	درصد واریانس	ارزش ویژه	
7.980	7.980a	4.788	۱
15.292	7.312	4.387	۲
21.816	6.524	3.914	۳
27.545	5.729	3.437	۴
33.210	5.665	3.399	۵
38.683	5.473	3.284	۶
43.701	5.018	3.011	۷
48.604	4.903	2.942	۸
53.396	4.793	2.876	۹
57.782	4.386	2.631	۱۰
61.708	3.926	2.355	۱۱
64.428	2.720	1.632	۱۲
66.865	2.438	1.463	۱۳

با توجه به جدول شماره ۳ نتایج حاصل از تحلیل عاملی بر روی پاسخ‌های ۲۵۶ نفر از نمونه مورد مطالعه، تعداد ۱۳ مؤلفه را به عنوان مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی در دانشگاه پیام نور از بین ۶۰ شاخص نشان می‌دهد که می‌زان اثرات کلی این مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن برابر با ۶۶/۸۶۵ درصد بوده است. با توجه به ادبیات تحت مطالعه، نامگذاری هر یک از مؤلفه‌های استخراج شده از شاخص‌ها و می‌زان اثر (درصد واریانس) آنها به شرح جدول شماره ۴ صورت گرفته است:

جدول ۴. نام‌گذاری مؤلفه‌های شناسایی شده بر اساس شاخص‌ها

ردیف	مؤلفه	میزان اثر (درصد واریانس)	شاخص
۱	تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات سازمانی	7.980	۲۶-۲۵-۲۳-۲۴-۲۷- ۲۸
۲	ایجاد سازوکارهای تشویقی	7.312	۹-۸-۷-۶
۳	بهبود مهارت‌های تدریس اساتید	6.524	-۱۲-۱۶-۱۳-۲۹-۵ ۱۰-۱۴
۴	ارائه خدمات با کیفیت	5.729	-۴۶-۴۴-۴۵-۱۵-۱۱ ۴۳
۵	تولید دانش جدید	5.665	۳۱-۳۳-۳۴-۴۸-۴۷
۶	مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی	5.473	۳۵-۳۶-۳۷-۳۲
۷	داشتن نگرش خلاقانه و ریسک‌پذیری	5.018	۳۹-۴۱-۴۰-۳۸
۸	مدیریت زمان	4.903	۱۹-۱۷-۱۸-۴۲
۹	رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	4.793	۵۳-۵۵-۲۲-۲۰
۱۰	تعهد و مسئولیت اخلاقی	4.386	۲-۵۲-۵۶-۵۴
۱۱	تشکیل اجتماعات یادگیری	3.926	۵۹-۳-۱-۴
۱۲	مهارت شبکه‌سازی و ارتباطی	2.720	۴۹-۶۰-۵۷-۵۸
۱۳	ایجاد و تحلیل محیط کسب‌وکار نوین	2.438	۳۰-۲۱-۵۱-۵۰

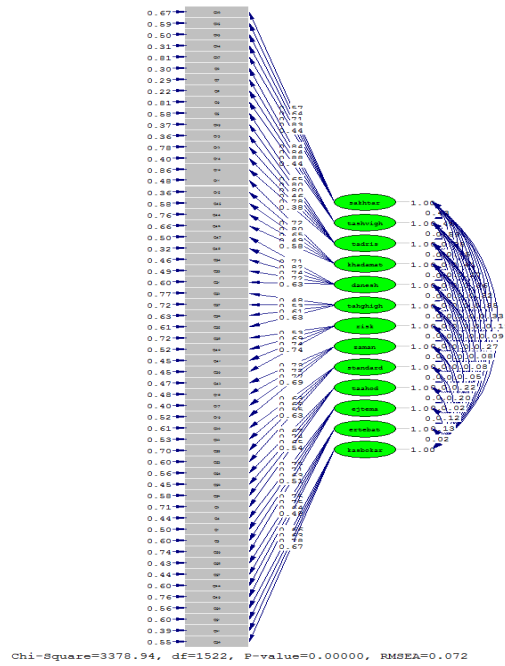
مطابق جدول ۵، بار عاملی تمام مؤلفه‌ها و شاخص‌های آنها بیشتر از ۰/۳ و در حد قابل قبولی قرار دارد. مقادیر آماره t به دست آمده نیز در تمام مسی‌رها بزرگتر از ۱/۹۶ است.

جدول ۵. بار عاملی و مقادیر t ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل

نتیجه	P-value	R ²	مقدار t	بار عاملی استاندارد شده	شماره شاخص (متغیر آشکار)	مؤلفه‌ها (متغیر پنهان)
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۳۳	۹/۱۹	۰/۵۷	Q26	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۴۱	۱۰/۵۲	۰/۶۴	Q25	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۵۰	۱۱/۹۹	۰/۷۱	Q23	تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۶۹	۱۴/۸۷	۰/۸۳	Q24	سازمانی
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۱۹	۶/۷۲	۰/۴۴	Q27	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۲۸	۸/۳۵	۰/۵۰	Q28	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۷۰	۱۵/۹۰	۰/۸۴	Q6	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۷۱	۱۶/۰۵	۰/۸۴	Q7	ایجاد سازوکارهای تشویقی
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۷۸	۱۷/۲۰	۰/۸۸	Q8	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۱۹	۷/۰۱	۰/۴۴	Q9	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۴۲	۱۰/۹۹	۰/۶۵	Q5	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۶۳	۱۴/۵۵	۰/۸۰	Q29	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۶۴	۱۴/۶۳	۰/۸۰	Q13	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۲۷	۹/۱۴	۰/۵۳	Q16	بهبود مهارت‌های تدریس اساتید
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۲۲	۷/۳۸	۰/۴۶	Q12	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۶۰	۱۴/۰۲	۰/۷۸	Q14	
معنادار	< ۰/۰۵	۰/۱۴	۵/۸۹	۰/۳۸	Q10	

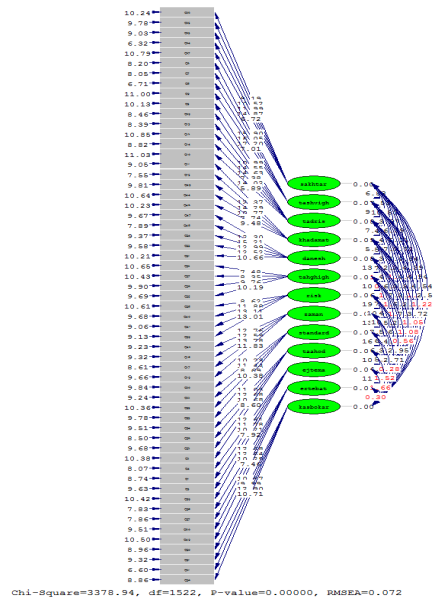
معنادار	<0/05	0/52	12/37	0/72	Q11	
معنادار	<0/05	0/64	14/29	0/80	Q15	
معنادار	<0/05	0/42	10/77	0/65	Q45	
معنادار	<0/05	0/24	7/74	0/49	Q44	ارائه خدمات با کیفیت
معنادار	<0/05	0/34	9/48	0/58	Q46	
معنادار	<0/05	0/20	7/21	0/55	Q43	
معنادار	<0/05	0/50	12/30	0/71	Q47	
معنادار	<0/05	0/68	15/21	0/82	Q48	
معنادار	<0/05	0/54	12/99	0/74	Q34	تولید دانش جدید
معنادار	<0/05	0/51	12/52	0/72	Q33	
معنادار	<0/05	0/40	10/66	0/63	Q31	
معنادار	<0/05	0/23	7/48	0/48	Q32	
معنادار	<0/05	0/28	8/35	0/53	Q37	
معنادار	<0/05	0/37	9/76	0/61	Q36	مدیریت و سیاستگذاری پژوهشی
معنادار	<0/05	0/39	10/19	0/63	Q35	
معنادار	<0/05	0/28	8/62	0/53	Q38	
معنادار	<0/05	0/48	11/88	0/69	Q40	
معنادار	<0/05	0/55	13/11	0/74	Q41	داشتن نگرش خلاقانه و ریسک پذیری
معنادار	<0/05	0/55	13/01	0/74	Q39	
معنادار	<0/05	0/53	12/76	0/73	Q42	
معنادار	<0/05	0/52	12/59	0/72	Q18	مدیریت زمان
معنادار	<0/05	0/60	13/78	0/77	Q17	

معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۸	۱۱/۸۳	۰/۶۹	Q19	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۳۹	۱۰/۲۳	۰/۶۹	Q20	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۷	۱۱/۴۴	۰/۶۹	Q22	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۳۰	۸/۶۹	۰/۵۵	Q55	رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۰	۱۰/۳۸	۰/۶۳	Q53	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۴	۱۱/۰۵	۰/۶۷	Q54	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۵۵	۱۲/۶۸	۰/۷۴	Q56	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۲	۱۰/۶۸	۰/۶۵	Q52	تعهد و مسئولیت اخلاقی
معنادار	<۰/۰۵	۰/۲۹	۸/۶۰	۰/۵۴	Q2	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۵۶	۱۲/۶۱	۰/۷۵	Q4	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۵۰	۱۱/۷۸	۰/۷۱	Q1	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۰	۱۰/۲۱	۰/۶۳	Q3	تشکیل اجتماعات یادگیری
معنادار	<۰/۰۵	۰/۲۶	۷/۹۲	۰/۵۱	Q59	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۵۷	۱۲/۶۸	۰/۷۵	Q58	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۵۶	۱۲/۶۴	۰/۷۵	Q57	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۰	۱۰/۲۹	۰/۶۴	Q60	مهارت شبکه سازی و ارتباطی
معنادار	<۰/۰۵	۰/۲۶	۷/۴۶	۰/۴۶	Q49	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۴	۱۰/۵۷	۰/۶۵	Q50	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۰	۹/۹۹	۰/۶۳	Q51	
معنادار	<۰/۰۵	۰/۶۱	۱۲/۹۰	۰/۷۸	Q21	ایجاد و تحلیل محیط کسب‌وکار نوین
معنادار	<۰/۰۵	۰/۴۵	۱۰/۷۱	۰/۶۷	Q30	



نمودار ۱. مدل تحلیل عاملی تأییدی حالت معناداری

در حالت معناداری تحلیل عاملی تأییدی برای این که رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنادار باشد، ضریب مسیر در حالت معنادار (ارزش t) بایستی از ۱/۹۶ باشد. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی در حالت معنادار، ارزش t برای تمامی سؤال‌ها بیشتر از مقدار ۱/۹۶ به دست آمده است. در نتیجه رابطه بین سؤال‌ها و متغیرهای مورد نظر، معنادار بوده و نشان دهنده این مطلب است که سؤال‌ها تیبین کننده مناسبی برای متغیرهای مورد نظر هستند.



نمودار ۱. مدل تحلیل عاملی تأییدی حالت معناداری

در حالت برآورد استاندارد، بارهای عاملی نشان داده شده می‌شود. هرچه بارهای عاملی بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، به معنای این است که متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر پنهان را تبیین کند. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیش‌تر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی، مدل نهایی در حالت استاندارد، متغیرهای مشاهده شده در حد مطلوب متغیرهای پنهان را تبیین می‌کنند. همان‌طور که در جدول ۶ و نمودارهای ۱ و ۲ نشان داده شده است، بار عاملی تمام مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها بیش‌تر از ۰/۳ و در حد قابل قبولی قرار دارد. مقادیر آماره t به دست آمده نیز در تمام مسیرها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. بنابراین، می‌توان گفت ارتباط معناداری بین هر مؤلفه با شاخص‌های مرتبط به آن وجود دارد. پس از بررسی و تأیید الگوی اندازه‌گیری، برای آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری، شناخت می‌زان همخوانی بین داده‌های تجربی با مدل مورد نظر است. برای شناخت می‌زان همخوانی داده‌های تجربی با مدل مورد نظر از شاخص‌ها و معیارهای استفاده می‌شود که به آن‌ها شاخص‌های نیکویی برازش می‌گویند. در جدول ۶، شاخص‌های کلی برازش مدل نهایی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقدار شاخص محاسبه شده	سطح قابل قبول	نتیجه برازش
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۷۲	< ۰/۰۸	عالی
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (X^2 / df) (3378.94 / 1522)	۲/۲۲	< ۵	عالی
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	> ۰/۹۰	عالی
نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)	۰/۸۴	> ۰/۸۰	عالی
برازش هنجار یافته (NFI)	۰/۹۳	> ۰/۹۰	عالی
برازش هنجار نیافته (NNFI)	۰/۹۳	> ۰/۹۰	عالی
برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	> ۰/۹۰	عالی

برازش افزایش (IFI)	۰/۹۰	> ۰/۹۰	عالی
ریشه می‌انگین مربعات باقی مانده استاندارد شده	۰/۰۳۸	< ۰/۰۵	عالی
(SRMR)			

همان‌طور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است، مقدار مجذور کای با درجه آزادی $df=1522$ برای این مدل $3378/94$ $X^2=$ و سطح معنی‌داری آن $0/000$ برآورد شده که در سطح $0/05$ معنی‌دار است. نسبت مجذور کای به درجه آزادی مربوطه برابر با $2/22$ به دست آمده است که این مقدار منطبق با سطح قابل قبول که کمتر از ۵ می‌باشد، است و نشان دهنده برازش قابل قبولی برای مدل است. شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برای مدل‌های خوب $0/05$ است. در صورتی که بین $0/05$ تا $0/08$ باشد، برازش قابل قبول، اگر بین $0/08$ تا $0/1$ باشد، برازش متوسط است و مدلی که در آن این شاخص از $0/1$ بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد. این شاخص در مدل ارائه شده برابر با $0/064$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. شاخص ری‌شه می‌انگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR) برای این مدل $0/047$ محاسبه شده است که مقدار کوچکتر از $0/05$ نشان از تبیین نسبتاً مناسب کوواریانس‌ها دارد. سایر شاخص‌ها همچون نیکویی برازش (GFI)، برازش هنجاری یافته (NFI)، برازش هنجاری یافته (NNFI) برازش تطبیقی (CFI) و برازش افزایش (IFI) نیز می‌بایستی بیشتر از $0/90$ و در مورد شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) بیشتر از $0/80$ باشند که در مدل تحقیق این شروط نیز رعایت شده است و می‌زان آنها به ترتیب برابر با $0/91$ ، $0/93$ ، $0/93$ ، $0/90$ ، $0/90$ ، $0/84$ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر به دست آمده در شاخص‌های برازش مدل در کل مؤلفه‌ها و شاخص‌ها (تعداد ۱۳ مؤلفه و ۶۰ شاخص) مطابق با استانداردهای قابل قبول است و می‌توان با اطمینان اظهار نمود که مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می‌باشند. بر این اساس، می‌توان مؤلفه‌ها و شاخص‌های ذکر شده را برای تدوین مدل بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی ارائه داد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده از پژوهش، به شناسایی ۱۳ مؤلفه در جهت بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی انجامی‌د. در اولین مؤلفه با عنوان «تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات سازمانی» ($R^2=0/69$)، بیشترین بار عاملی با

وزن ۰/۸۳ به شاخص «توجه به تغییری به عنوان فرصت از طریق ارائه ایده‌های جدید» تعلق داشت شاخص فوق نشان دهنده آن است که در دومین مؤلفه با عنوان «ایجاد سازو کارهای تشویقی» ($R^2=0/78$)، بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۸۸ به «ایجاد ساختارهای ارگانیکی و منعطف جهت پرورش رفتار کارآفرینانه» تعلق داشت که نتیجه به دست آمده در دو مؤلفه فوق با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط ساسمی‌تو (۲۰۲۰)، نوه ابراهیم و پور کری می (۲۰۰۸) همسویی دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که مدیران با برنامه ریزی و استفاده از سبک‌های مهارتی، تغییری را به عنوان فرصت از طریق ارائه ایده‌ها و خلاقیت‌های جدید ایجاد نمایند همچنین با کاهش سلسله مراتبی و از میان رفتن مرزها، روابط بیشتر بر مبنای مشارکت و ایجاد وحدت رویه شکل گیرد و اطاعت سهم کمتری در این ساختار تشکیلاتی داشته باشد. در سومین مؤلفه با عنوان «بهبود مهارت‌های تدریس اساتید» ($R^2=0/64$)، بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۸ به شاخص «پایش و ارزشیابی مستمر دوره‌های آموزش کارآفرینی» تعلق داشت. در مؤلفه چهارم با عنوان «ارائه خدمات با کیفیت» ($R^2=0/64$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۸ به شاخص «توانایی ایجاد تفکر تحلیلی گری و حل مسأله» تعلق داشت. که نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های ساسمی‌تو (۲۰۲۰)، شیل (۲۰۲۰)، گریوی‌بی‌تز (۲۰۱۰)، کوراتکو و هاجتز (۲۰۱۰) همسویی دارد. دانشگاه‌ها باید برنامه‌های کلان و عملیاتی خود را در راستای آموزش و فهم نشانگرهای یادگیری و بهسازی اعضای هیئت علمی در جهت کارآفرینی بکار گیرند و به طور مستمر از ارزیابی‌های برون سازمانی استفاده نموده تا بسته بهسازی اعضای هیئت علمی با رویکرد کارآفرینی به عنوان یک مهارت در دانشگاه‌ها استقرار یابد در عین حال، می‌توان با تبدیلی کلاس درس به محیطی یادگیرنده با هدف ایجاد شبکه‌ای از دانشجویان کارآفرین و فراهم کردن ظرفیت‌های بالقوه ارزش آفرین در اختیار اساتید، زمینه کارآفرینی را در دانشگاه توسعه بخشید مؤلفه پنجم با عنوان «تولید دانش جدید» ($R^2=0/68$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۸۲ به شاخص «ترغیب اعضای هیئت علمی به انجام پروژه‌های پژوهشی مشترک» تعلق داشت. در مؤلفه ششم با عنوان «مدیریت و سیاستگذاری پژوهشی» ($R^2=0/40$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۶۳ به «استفاده از مشوق‌هایی برای جذب و نگهداشت اساتید و پژوهشگر برتر کارآفرینی» تعلق داشت که با نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط عبدالکریم (۲۰۱۹) مورای (۲۰۱۷)، اجتهادی و همکاران (۲۰۱۲) و رزینک (۱۹۹۳) همسویی دارد. بهسازی پژوهشی منعکس کننده رسالت اعضای هیئت علمی در زمینه تولید دانش تخصصی است. می‌توان بهسازی پژوهشی به عضو هیئت علمی کمک می‌کند تا بتواند چرخه یک فعالیت پژوهشی را به خصوص در مبحث کارآفرینی از مرحله ایده تا نتیجه و انتشار نتایج علمی به خوبی انجام دهد نظام دانشگاهی جهت بهبود عملکرد

پژوهشی اساتید خود می‌بایست برنامه‌های راهبردی تهیه نموده و با فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی کارآفرینی، ارتقای اعضای هیئت علمی و اختصاص بودجه ای مشخص به گروههای آموزشی به منظور توسعه کارآفرینی اقدامات لازم را انجام دهد. درهفتمین مؤلفه با عنوان «داشتن نگرش خلاقانه و ریسک پذیری» ($R^2=0/55$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۴ به شاخص «داشتن نگرش و روحیه انتقاد پذیری» تعلق داشت. در مؤلفه هشتم با عنوان «مدیریت زمان» ($R^2=0/60$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۷ به شاخص «برنامه ریزی جهت به حداقل رساندن مواردی که مخل فعالیت کارآفرینی است» تعلق داشت. نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط بیگ (۲۰۱۴)، نوه ابراهیم و پور کری می (۲۰۰۸) همسویی دارد. هر دو مؤلفه هفتم و هشتم نیازمند ارتقاء مهارت‌های بی از جمله یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی علمی، خودتنظیمی و خودراهبری، توانایی در ارائه پیشنهادها، ابتکاری، توانمندی در تنظیم اهداف کارآفرینی و نوآوری با بازده فوری می باشد. در مؤلفه نهم با عنوان «رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای» ($R^2=0/47$) بیشترین بار عاملی با وزن ۴/۷۹۳ به شاخص «پایبندی به سنتها، ارزشها و هنجارهای کارآفرینی در محیط دانشگاه» تعلق داشت. در مؤلفه دهم با عنوان «تعهد و مسوولیت اخلاقی» ($R^2=0/55$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۴ به شاخص «تعهد به ایفای نقش به عنوان الگوی اخلاق و ترویج کارآفرینی» تعلق داشت که نتیجه به دست آمده با مطالعات انجام شده توسط اجتهادی و همکاران (۲۰۱۲) و رزینک (۱۹۹۳) همسویی دارد. در تبیین یافته‌های به دست آمده در مؤلفه نهم و دهم باید اذعان داشت که اعضای هیئت علمی به عنوان الگو و نمونه برای دانشجویان در کنار نقش علمی خود، نقش اخلاقی حساسی از قبیل تلاش برای تربیت دانشمندان آینده، تلاش برای یافتن راه علمی در حل مسائل نیز ایفا می کنند. در این راستا از عضو هیئت علمی دانشگاه توقع می‌رود که در تعامل با سازمان و اعضای سازمان در راستای حل مسائل آنان، سخت‌کوشی و مسوولیت پذیری ویژه‌ای نشان دهد. در مؤلفه «تشکیل اجتماعات یادگیری» ($R^2=0/56$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۵ که در مطالعات پژوهشکوتی و همکاران (۲۰۱۴)، ون کن (۲۰۱۳) اشاره شده است، به شاخص «ملزم دانستن خود و دیگران به یادگیری کامپیوتر، شبکه و اینترنت در جامعه جهانی» تعلق داشت. در مؤلفه «مهارت شبکه سازی و ارتباطی» ($R^2=0/57$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۵ که در پژوهش‌های شیل و همکاران (۲۰۲۰) و بث (۲۰۱۵) اشاره شده است، به شاخص «راه اندازی شبکه‌ای از دانشجویان علاقه مند و مستعد به انجام کارهای تیمی» تعلق داشت. در تبیین هر دو مؤلفه فوق باید اذعان داشت که بهسازی حرفه‌ای مجموعه مهارت‌های بی است که به عضو هیئت علمی کمک می کند که در رابطه با دانش خود خدمات تخصصی و اجتماعی به جامعه بیرون از دانشگاه شامل ارائه مشاوره تخصصی به صنعت و بازار، کارآفرینی، گفتن

سازی، ارائه سخنرانی و ارائه مشاوره به جامعه ارایه نمایند. در مؤلفه سی‌زدهم با عنوان «ایجاد و تحلیل محیط کسب و کار نوین» ($R^2=0/61$) بیشترین بار عاملی با وزن ۰/۷۸ به شاخص «مهارت ایده‌یابی و ایده‌پردازی مرتبط با ایجاد و اداره کسب و کار پویا» تعلق دارد و در پژوهش کوتی‌م و همکاران (۲۰۱۴)، ون‌کن (۲۰۱۳) نیز اشاره شده است. با توجه به ارتقاء حرفه‌ای و کارآفرینی اعضای هیئت علمی، رویکرد این دانشگاه باید به سمت ایجاد مراکز کارآفرینی در دانشگاه و بهره‌گیری از ظرفیت مراکز رشد، ایجاد پارک فناوری، ارتباط دانشگاه و صنعت، برگزاری مسابقه ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه سوق داد.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادهای زیر برای پژوهش بعدی ارائه می‌گردد:
- پیشنهاد می‌شود در آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیئت علمی، برنامه صریحی برای تشویق آنها وجود داشته باشد و همچنین روش‌هایی مانند اعتبار ویژه و سایر روش‌های حمایتی مانند واگذاری مالکیت فکری نتیجه تحقیقات اساتید به خودشان، می‌توان ایشان را به بالندگی با محوریت کارآفرینی تشویق نمود.
 - پیشنهاد می‌شود بودجه‌ای مشخص شود تا گروه‌های آموزشی به منظور توسعه کارآفرینی و ارایه خدمات با کیفیت توانمند شوند.
 - پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت علمی به انجام طرح‌ها و پروژه‌های پژوهشی مشترک با سازمان‌ها و صنایع مختلف به منظور توسعه تجاری سازی و کارآفرینی دانشگاه ترغیب شوند.
 - به ایفای نقش در فضای دانشگاهی به عنوان الگویی خلاق و مسولیت‌پذیر در جهت ترویج کارآفرینی متعهد باشند و ارائه بازخورد سریع و دقیق نسبت به دانشجویان خلاق داشته باشند.
 - پیشنهاد می‌شود مدیران با راه‌اندازی شبکه‌ای از افراد علاقمند و مستعد به انجام کارهای تیمی با اهداف مشترک ارزش‌بیشتری قایل شوند تا اعضای هیئت علمی را نسبت به وظایف خود تقویت نمایند.

منابع

- Abdelkarim A. 2019. Toward Establishing Entrepreneurship Education and Training Programmes in a Multinational Arab University. *Journal of Education and Training Studies*. 7:1. 1-9
- Beth D. 2015. Teaching the teachers: Faculty development in inter-professional education. *Applied Nursing Research*. 28:1. 31-35.
- Bilal S. 2019. The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi Journal of Biological Sciences*. 26:4. 688-697.
- Boore J. & Porter, S. 2011. Education for entrepreneurship in nursing. *Nurse Education Today*. 31:2. 184-191.
- Charlier B. and Lambert M. 2020. Evaluating the Effects of Faculty Development: Theoretical Framework and Empirical Implementation. *International Journal for Academic Development*. 25:2. 162-175.
- Cilliers F.J. and Tekian A. 2016. Effective faculty development in an institutional context: Designing for transfer. *J Grad Med Educ*. 8:2. 145-149.
- Clark, Burton R. 1998. *Creating Entrepreneurial University: Pathways of University*. IAU And Elsevier science.
- Cokrell M.L. 2011. A Comparative Analysis study of professional development models Impacting student Achievement. Ph.D Thesis. East Carolina university: Department of Educational Leadership.
- Ejtehadi M. Ghorchian N. Jaafari P. and Shafizadeh H. 2012. Identification of the faculty members dimensions and components to provide a conceptual model, *The journal of Research in higher education*. 17:4. 22-46
- Ekinci E. and Acar. F.E. 2019. Primary School Teachers' Opinions on Professional Development (Professional Development Model Proposal). *Journal of Education and Training Studies*. 7:4. 111-121.
- Gafurov I.R.. and Safiullin M.R.. 2020. Change of the Higher Education Paradigm in the Context of Digital Transformation: From Resource Management to Access Control. *International Journal of Higher Education*. 9:3. 71-85
- Greavenitz georg. Von Harhoff, dietmar Weber and Richard .2020." The effect of entrepreneurship education", *Journal of economic behavior organization*. 76. 90-112.
- Hermina U.N. 2019. The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. 9:3. 69-73
- Homauoni Damirchi Amin. Mojhoub-e Eshratabadi Hassan. Mehri Dariushi vosoughinayeri Abdullah. 2016. "Assesment of faculty members' upsurge and proposing optimal strategies for its improvement" (Case study: a military university), *Military Management Quarterly*, Year 16, Issue 1, Bahar: 59- 29

- Kang, B., & Miller, M. T. 2000. Professional Development: Research Finding, The Literature Base, and Directions for Future. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement, ERIC Document Reproduction Service.
- Katherine, F. 2014. Assessing the status of entrepreneurship education courses in higher learning institutions. The case of Tanzania education schools. Journal if Entrepreneurship education courses.
- Kucuk, O. 2017. *Girisimcilik ve kucuk isletme yonetimi* [Entrepreneurship and management of small-scale businesses]. Ankara, Turkey: Seckin.
- Kuratko, D., & Hodgetts, R. 2017. *Entrepreneurship: Theory, Process, and Practice*, South-Cincinnati OH (USA): Western College Publisher.
- Kuttim, M.Kallaste, m vensaar, U.and kiss. A. 2014. **Entrepreneurship Educational** university Level and students Entrepreneurial Intentions. *Procedia-social and Behavioral science*.110. 658-668.
- Marzban, Zahra. 2009. "Investigating the Necessity of Establishing Faculty Members Developmental Center at Shahid Beheshti University (Human Resource, Equipmnt, Programs)", master's Degree, Faculty of Educational Sciences, Shahid Beheshti University.
- Naveebrahim, Abdulrahim. Poorkarimi, Javad. 2008. "Presentation of a conceptual Model for the Improvement of Faculty Members of Universities and Higher Education Centers", *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*. 2:5. 121-101.
- Resink , D.B. 1993. *The Ethics of science* ; NY :rotledge.
- Roscoe, J. 2010. Continuing professional development in higher education. *Journal Human Resource Development International*.7:2. 3-9.
- Sasmito, A.P. 2020. Con:eptual Model for Improving Quality of Teacher in Indonesian Vocational School. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 9:1. 39-44.
- Shafiezadeh, Hamid. Ijtahadi, Mostafa. Ghourchian, adergholi. Jafari, Privash. 2011. "Identifying the Components of faculty Members for for the Presentation of a Conceptual Model", *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 62:1. 46-21.
- Shil, M, Shahriar, M.S., Sultana, S., Rahman, S.N., & Zayed, N.M. 2020. Introduction to University Based Entrepreneurship Ecosystem(U-Bee). A model case study from Bangladesh. *Internatinal Journal of Entrepreneurship*. 24:1.1-9.
- Van kann, R. 2013.*Universities and Incubators*. Expert from thesis entitled. Key decisions in the start-up phase if successful software Companies.
- Zappe, S.E., Yoder, J.D., & Hylton, J. B. 2018. Assessing Curiosity in the Engineering Entrepreneurship Context: Challenges and Future Research Areas. *Advances in Engineering Education*. 7:1. 1-10.

providing a model of Faculty Development based on Entrepreneurship (case study: payamenoor university)

Abstract

The purpose of this study was to provide a model of Faculty Development of Payamenoor University Based on Entrepreneurship Approach in Hormozgan Province. The statistical population of research included Faculties and teachers in Payamenoor University of Hormozgan province (N=677) that based on Cochran's formula, 256 people were selected by random sampling method. The instrument used to collect data was a researcher – made questionnaire. Reliability of questionnaire. The convergence validity of the questionnaire was extracted by calculating the AVE and its divera validity was confirmed by calculating the AVE square and its reliability was obtained by Cronbach's alpha coefficient of 0/82 Cronbach's alpha tests, (AVE), AVE root matrix, Kolmogorov-Smirnov (k-s), exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis were used to analyze the data. The obtained results led to the identification of 13 components and the total effect of its components and indicators was 66/865 percent and the values obtained the model fitness indices also indicated the appropriate fit of the model.

Keywords: Development, Faculty, Entrepreneurship, Payamenoor University.