

شناسایی عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کار آفرینی (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان هرمزگان)

یوسف محمودی خمیری پور^۱

نادرقلی قورچیان*^۲

محمدنور رحمانی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴)

چکیده

بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی می‌تواند منجر به تحول و ارتقاء در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی و منطبق با اهداف کارآفرینانه شود و آنگاه می‌توان انتظار داشت خروجی این تحولات، پژوهشگران و دانشجویانی خلاق و نوآور باشد که قدرت تعریف، مسله‌شناسی و ارائه راهکارهای خلاقانه جهت اهداف کسب‌وکار و صنعت را داشته باشند و توسعه مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی تلاشی است از سوی نظام دانشگاهی که به منظور اصلاح دانش، نگرش و مهارت‌های اساتید در قالب دوره‌های آموزشی، بازآموزی، فرصت‌های مطالعاتی، بورسیه تحصیلی و... منطبق با اهداف کارآفرینانه صورت می‌گیرد. جهت موفقیت در پیشبرد فرآیند بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی به منظور سیاست‌گذاری مطلوب می‌بایست مجموعه‌ای از عوامل کلیدی مؤثر شناسایی شوند. در همین راستا، در مقاله حاضر، محقق با استفاده از شیوه تحلیل مضمون، به شناسایی عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی در سطح دانشگاه پیام نور استان هرمزگان می‌پردازد. به همین منظور، با مصاحبه‌های انجام شده با افراد خبره در زمینه بهسازی منابع انسانی، ۷۱ مضمون پایه به همراه ۲۵ مضمون سازمان دهنده شناسایی شد که بر اساس استنتاج محقق در ۵ بُعد فراگیر شامل ابعاد بهسازی فردی، بهسازی سازمانی، بهسازی آموزشی، بهسازی پژوهشی و بهسازی حرفه‌ای دسته‌بندی شدند و در نهایت به ارائه پیشنهادات علمی و عملیاتی منتج گردید.

کلیدواژه‌ها: بهسازی، اعضای هیأت علمی، کارآفرینی، مضمون.

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

۲- استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، ایران. (مسئول مکاتبات
naghourchian@gmail.com)

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

مقدمه

موج گسترده فعالیت‌های اقتصادی و فناوری همراه با تغییر روش‌ها و نگرش‌ها طی دو دهه اخیر سازمان‌ها را به سمت توجه به مفهوم جدیدی به نام کارآفرینی سوق داده است. واژه کارآفرینی اگر چه برای اولین بار توسط کانتیلون^۱ (۱۷۵۵) وارد نظریه اقتصادی شد اما با نگاه خاص مورد توجه شومپتر^۲، به عنوان پدر علم کارآفرینی قرار گرفت. او کارآفرینی را تخریب خلاق می‌نامد، چرا که معتقد است کارآفرینان ثروت جدید را از طریق تخریب ساختارهای موجود بازار ایجاد می‌کنند. شومپتر کارآفرینان را عامل ایجاد و توزیع ثروت در نظام سرمایه‌داری می‌داند و از آن‌ها به عنوان عوامل اصلی^۳ ایجاد آشفستگی در بازار یاد می‌نماید (۱). با آشکار شدن نقش کارآفرینان و تأثیر کارآفرینی بر روند اشتغال‌زایی و رشد اقتصادی کشورهای توسعه یافته، تلاش در جهت آموزش و تعمیم دانش و روحیه کارآفرینی در جامعه افزایش یافته و اشاعه این علم به یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های نظام عالی مبدل شده است. امروزه، آموزش کارآفرینی به یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های گسترده دانشگاهی تبدیل شده و این نظام آموزشی در صورتی اثربخش و کارآمد خواهد بود که بتواند با ایجاد بسترهای لازم منابع انسانی^۴ خویش که شامل مدیران، معاونان، اعضای هیأت علمی، پژوهشگران و... می‌باشد را به دانش، مهارت و ویژگی‌های کارآفرینان مجهز نماید و روحیه کارآفرینی را در آن‌ها پرورش دهد (۲).

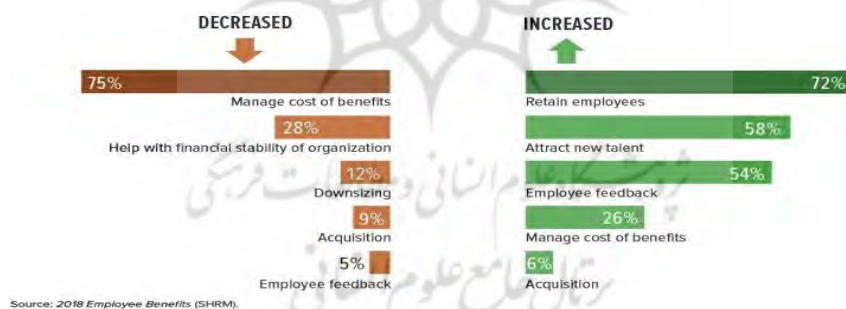
کارآفرینی به معنای کنجکاوی مداوم نسبت به دنیای در حال تغییر است و فرد کارآفرین با ذهن کنجکاوی که دارد، توانایی تبدیل تهدیدها به فرصتی مطلوب را دارد (۲). کارآفرینی را یک فرآیند پیچیده شامل نوآوری و رهبری می‌دانند و معتقدند که کارآفرینی فرآیندی پویا همراه با بینش، تغییر و ایجاد است و این امر مستلزم استفاده از انرژی و اشتیاق به سمت ایجاد و اجرای ایده‌های جدید، راه حل‌های بکر و خلاقانه است (۳). کارآفرینی توسط (۴) به این صورت تعریف شده است: کارآفرینی عبارت است از کلیه فعالیت‌های مربوط به ایجاد و اجرای یک تجارت، مانند ایجاد یک کسب‌وکار، فرآیندهای مدیریتی و انجام کلیه ریسک‌های مربوط به تولید و بازاریابی. دانشگاه‌ها در شرایط موجود با فشارهای بزرگی روبه‌رو هستند تا فعالیت اصلی خود را مقرون به صرفه‌تر، مؤثرتر و پایدارتر جلوه دهند. رویکرد کارآفرینی به رهبران دانشگاه کمک خواهد کرد با تدوین استراتژی مناسب خود را برای رویارویی با چالش‌های مربوط آماده نموده، تدابیری برای رفع آن اتخاذ نمایند (۴). بر این اساس توجه

^۱ Kantilon^۲ Schumpeter^۳ Critical Factor^۴ Human Resources

به مقوله کارآفرینی به اعتبار پیامدهای ارزشمند خود اقبال گسترده مجامع علمی و دانشگاهی را با خود همراه ساخته است و می‌رود تا با حمایت‌های بخش‌های دیگر جامعه مانند بخش صنعت و کسب‌وکار، تجارت و بازار به یکی از آرزوهای دیرینه که همانا همکاری و هماهنگی دانشگاه و صنعت است، منجر شود. این امر موجب تغییر نقش سنتی دانشگاه‌ها و پذیرش نقش جدید خود به عنوان دانشگاه کارآفرین شده است. تحقق دانشگاه کارآفرین، نیازمند توجه جدی به ارکان اجرایی دانشگاه که کلیدی-ترین آن، اعضای هیأت علمی است، می‌باشد (۸).

در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره‌وری و سودآوری را منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است. صاحب‌نظران و دانشمندان معتقدند که انسان، محور توسعه است؛ نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. بر اساس گزارشی که در سال ۲۰۱۸ در سایت مؤسسه مدیریت منابع انسانی آمریکا^۱ تهیه شد، نشان داد که میزان تأثیرگذاری حفظ کارکنان و بهسازی و توسعه آنان به وسیله جذب نوآوری‌ها و ایده‌ها بالاترین تأثیر را در سودآوری داشته است که این میزان در مقایسه با مدیریت هزینه بیشترین سهم را داشته است (شکل ۱) (۵).

شکل ۱. میزان سهم منابع انسانی در سودآوری سازمان‌ها (سایت مؤسسه مدیریت منابع انسانی آمریکا)



در نظام آموزش عالی نیز، یکی از عوامل مؤثر در ارتقاء کیفیت متناسب با روند پیرامونی و محیطی، بهسازی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی است، زیرا آنان نه تنها وظیفه یاری 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

^۱ www.shrm.org

تغییرات در آموزش عالی از دهه اول قرن بیستویکم توجه قرار گرفته است. در دنیای امروز، نگاه مدیران نظام دانشگاهی به اعضای هیأت علمی به عنوان ضلع اصلی دانشگاهی، به سمت رشد و توسعه حرفه‌ای و ارتقاء کیفیت عملکرد آنها است و برای این امر، مدیران در جهت پاسخگویی ذینفعان دانشگاه و انتظارات جامعه، حمایت گسترده‌ای از بهسازی اعضای هیأت علمی از خود نشان می‌دهند و برنامه‌های آموزشی کاربردی برای آنها در نظر می‌گیرند. بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی در آموزش عالی، راهکاری برای بهبود کیفیت یادگیری و تدریس اساتید و همچنین گسترش یادگیری مطابق با پیشرفت‌های محیطی و در راستای شناسایی فرصت‌های کارآفرینی می‌باشد. به لحاظ کارکردی، بهسازی حرفه‌ای تمام برنامه‌های طراحی شده‌ای را در بر می‌گیرد که با هدف بهبود مهارت و دانش اعضای هیأت علمی و در نتیجه افزایش عملکرد آنها سامان می‌یابد. نظام‌های آموزشی عالی باید راهبرد بلندمدت و پایداری را برای بهسازی اعضای هیأت علمی تدوین کنند تا بتوانند در محیط آموزش عالی که به سرعت در حال تغییر است به طور مؤثر فعالیت کرده و اهداف دانشگاهی نیز تحقق پیدا کنند (۶). تغییرات شامل تحولات محیط پیرامونی آموزش عالی و ضرورت هماهنگی آن با دنیای صنعت و کسب‌وکار و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات است. از این رو دانشگاه‌ها با تقاضاگرایی، مشتری گرایی، تعامل با جامعه‌پو تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید روبه‌رو هستند و بدین دلیل، برنامه‌ریزی و بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی، بیه عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه‌ها، جایگاه خاصی در مدیریت دانشگاه‌ها دارد. آموزش عالی به منظور ارتقاء کیفیت، گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه، نیازمند برنامه‌هایی راهبردی برای بهبود مستمر فرآیند یاددهی و یادگیری و رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خود است (۵).

به زعم هریسون^۱ (۲۰۰۰) 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 (۹). تقاضای فزاینده ادغام و یکپارچه‌سازی استراتژی‌های منابع انسانی، نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها به خصوص در آموزش عالی به وجود آمده است (۱۰). با توجه به نقش برجسته‌ای که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جوامع ایفا می‌کنند، توجه به مسائل کلیدی منابع انسانی به ویژه اعضای هیأت علمی، نوآوری

^۱ Harrison

و کارآفرینی در این خصوص امری ضروری است. کلارک^۱ (۱۹۹۸) 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 دانشگاه‌های کارآفرین در قرن جدید است (۱۱). بهسازی اعضای هیأت علمی از آن‌جا ناشی می‌شود که اگر اعضای هیأت علمی از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقاء مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. بهسازی اعضای هیأت علمی تلاشی است از سوی نظام دانشگاهی که به منظور اصلاح دانش، نگرش و مهارت‌های اساتید در قالب دوره‌های آموزشی، بازآموزی، فرصت‌های مطالعاتی، بورسیه تحصیلی و... صورت می‌گیرد (۱۲). از نظر محققین، بهسازی اعضای هیأت علمی به فرآیندی برای تقویت وضعیت فعلی افراد اشاره دارد که این فرآیند از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و با توجه به توانایی‌ها و امکانات دانشگاه و اعضای هیأت علمی آن و همچنین شرایط زمانی و مکانی مختلف متفاوت است. اهمیت این موضوع به گونه‌ای است که بهسازی اعضای هیأت علمی به یک الزام برای رشد حرفه‌ای تبدیل شده است. یکی از مهارت‌هایی که لازمه رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی می‌باشد، مهارت کارآفرینی است. کارآفرینی اشاره به توانایی شخصی برای تغییر ایده‌ها و تبدیل آن به عمل دارد. از این رو مقاله حاضر به عنوان مطالعه‌ای توسعه‌ای و در عین حال کاربردی، با توجه به اهمیت بهسازی اعضای هیأت علمی به عنوان رکن کلیدی در امر پژوهش و آموزش دانشگاه با رویکرد کارآفرینی، در این مقاله به شناسایی عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی به طور مشخص در دانشگاه پیام نور استان هرمزگان پرداخته می‌شود. به عبارت دیگر، در این مقاله به این سؤال اساسی پاسخ داده خواهد شد که چه عواملی در راستای بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی مؤثر هستند که زمینه‌ساز ایجاد تحول در سطح دانشگاه‌های پیام نور باشد؟

^۱ Clark

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کارآفرینی

کارآفرینی اساساً یک نوع رفتار است (۸). هرسی^۱ و همکاران (۱۹۹۶) رفتار را بیانگر مجموعه فعالیت-های هدف و در جهت هدف توسط افراد در سازمان معرفی می‌کند (۱۳). از این رو یکی از مباحث مهم در بحث کارآفرینی، تقویت رفتارهای کارآفرینانه می‌باشد. افرادی که روحیه کارآفرینانه آن‌ها برانگیخته می‌شود اقدام به رفتارهای کارآفرینانه از جمله راه‌اندازی کار، ایجاد یک حرفه برای خود و دیگران و در نهایت ثبت اختراع به نام خود می‌کنند (۳). رفتارهای کارآفرینانه را کشف و ارزیابی فرصت‌ها، تأمین منابع، راه‌اندازی کسب‌وکار و معرفی و فروش محصول و ارائه خدمات به مشتری می‌داند. آنچه فعالیت-های کارآفرینی را از پژوهش‌های حوزه‌های نزدیک متمایز می‌سازد، توجه به فرایند ظهور کسب‌وکار یا فعالیت اقتصادی اجتماعی جدید است (۱۰). در اواخر دهه ۱۹۹۰، مقاله شین و ونکاترامن^۲ (۲۰۰۰)، که به عنوان بهترین مقاله دهه کارآفرینی در سال ۲۰۱۰ انتخاب گردید، نظریه پیوند عامل-فرصت را مطرح نمود که به ترکیب نظریات قبلی پرداخت و این پیشنهاد اصلی را مطرح نمود که کارآفرینی از ترکیب فرصت (به عنوان مجموعه شرایطی که رفتار کارآفرینانه را مطلوب و امکان‌پذیر می‌کند) و عامل (به عنوان فرد یا شرکتی که رفتار کارآفرینانه را انجام می‌دهد) حاصل می‌گردد (۱۴).

دانشگاه کارآفرین

زمینه‌ای که در آن دانشگاه‌ها فعالیت می‌کنند، اساساً از دهه ۱۹۸۰ تغییر کرده است. تا اواسط این دهه نقش سنتی دانشگاه به‌عنوان عنصری سازنده و انتقال‌دهنده محافظه‌کارانه دانش در حوزه جهانی‌سازی جدید مورد پرسش قرار گرفته است. انتقال از یک جامعه مدرن به پسامدرن، اهمیت انطباق دانشگاه با محیط و ضرورت مهندسی مجدد ساختار سازمانی، نقش‌ها و کارکردهای آموزش عالی را مورد تأکید قرار داده است، تا دانشگاه بتواند در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور مشارکت کند (۱۴). در سال ۱۹۸۳، اصطلاح دانشگاه کارآفرین از سوی اتزکویتز^۳ (۲۰۰۴) برای توصیف دانشگاه‌هایی به کار گرفته شد که از سازوکارهای مختلف علمی آن‌ها برای مشارکت در توسعه منطقه و افزایش درآمدها استفاده می‌کردند (۳). اتزکویتز تولد یک نوع جدیدی از دانشمند، به نام دانشمند کارآفرین را معرفی کرد که قادر به ارتباط دانش پایه با نوآوری بود (۱۵). کلارک (۱۹۸۹) مفهوم دانشگاه کارآفرین مدرن را معرفی

^۱ Hersey

^۲ Shaane & venkataraman

^۳ Etzkowits

کرد. مطالعات طولی کلارک نقطه عطف مطرح شدن دانشگاه کارآفرین در جامعه علمی بین‌الملل و توجه و ترغیب دانشگاه‌ها به این مدل سازمانی شد. در جدول (۲) تعاریف کلی از دانشگاه کارآفرین ارائه شده است (۱۱).

جدول ۲. تعاریف اصلی دانشگاه کارآفرین

تعریف	نویسنده
درست هنگامی که دانشگاه، دانشجویان را آموزش می‌دهد و آن‌ها را به دنیای بیرون می‌فرستد، دانشگاه کارآفرین یک محفظه رشد طبیعی است که ساختارهای پشتیبان برای استادان و دانشجویان برای ابتکار در شرکت‌های تجاری جدید را فراهم می‌کند: آگاهانه، تجاری و پیوسته.	اتزکویتز (۲۰۰۴)
دانشگاه‌های کارآفرین توانایی ابتکار، تشخیص و ایجاد فرصت، کارگروهی، ریسک کردن و پذیرفتن چالش‌ها را دارند (۱۶).	کربی (۲۰۰۴)
یک دانشگاه کارآفرین بر مبنای تجاری‌سازی (دروسی که دوره‌های آموزشی بعدی، خدمات مشاوره‌ای و فعالیت‌های توسعه‌ای را می‌سازند) و در راستای رفع نیازهای فناورانه (اختراعات، صاحب امتیازی و دانشجو) است (۱۷).	جاکوب، لندکوئیست و هلس مارک ^۲ (۲۰۱۳)
یک دانشگاه کارآفرین، به نوبه خود در جستجو است تا بداند چگونه در تجارت پیش برود و نوآوری کند. در جستجوی آن که بر یک جابه‌جایی اساسی در مشخصه سازمانی برای رسیدن به یک وضع نویددهنده برای آینده کار کند. دانشگاه‌های کارآفرین در تلاشند تا از دانشگاه‌های بالاستقامت که بازیگران مؤثر در دوره خود هستند، باشند.	کلارک (۱۹۹۸)
یک دانشگاه کارآفرین می‌تواند سه معنی دهد: خود دانشگاه به عنوان یک سازمان تجاری شود؛ اعضای دانشگاه خود را تا حدی درون تجارت وارد نمایند؛ و تعاملات دانشگاه با محیط (۱۸).	روپکه ^۳ (۱۹۹۸)
انتقال فناوری دانشگاه تلاش‌های رسمی برای تبدیل تحقیق دانشگاهی به سرمایه از طریق نتایج تحقیق و فعالیت تجاری است. تلاش‌های رسمی به عنوان واحدهای سازمانی با مسئولیت دقیق برای ارتقاء انتقال فناوری تعریف شده‌اند (۱۹).	دیل ^۴ (۱۹۹۵)

^۱ Kerbi

^۲ Jacob, lindqvist, Helsmark

^۳ Ropke

^۴ Dill

بهسازی منابع انسانی

بهسازی، مفهومی چندوجهی است که در مدیریت، روان‌شناسی، انسان‌شناسی، اجتماعی، علوم سیاسی و پزشکی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اصطلاح بهسازی یا توانمندسازی در مدیریت از اواسط قرن بیستم و شکل‌گیری نهضت روابط انسانی در جهت افزایش شرایط انسانی معرفی شد (۴). سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد و با انگیزه، بهتر خواهد توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی، سالم‌ترین روش سهیم نمودن کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد شده و حس مشارکت در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (۵). اسکاف و ژافه^۱ (۱۹۹۱) در مورد این که چرا کارکنان را توانمند سازیم؛ می‌نویسند: سازمان‌ها، هم از درون و هم از بیرون مورد هجوم قرار می‌گیرند. از جنبه بیرونی، رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باور نکردنی، تقاضای جدید برای کیفیت، خدمات و محدودیت منابع، پاسخگویی سریع را می‌طلبد. از جنبه درونی، کارکنان احساس می‌کنند که با آنان صادقانه برخورد نمی‌شود و مایوس و سرخورده می‌شوند. در عین حال، کارکنان خواهان کار با معنی هستند. نتیجه آن که افراد توانمند، سرمایه بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می‌شوند (۲۰). همچنین که وتن و کمرون^۲ نیز مطرح کرده‌اند، کارکنان و مدیران از طریق توانمندسازی در واقع اثربخشی خود را چندبرابر می‌کنند. در نتیجه آن‌ها و سازمان‌شان کارآمدتر می‌شوند (۱۲). توانمندسازی مفهومی است که می‌تواند منافع سازمان را تأمین کند، احساس مالکیت و سرافرازی در مدیران ایجاد نماید و در واقع رابطه‌ای برد برد برای سازمان و مدیران ایجاد نماید (۱۲). پارتیسیا و کاتلین^۳ (۲۰۲۰) مدلی چهارمرحله‌ای برای بهسازی اعضای هیأت علمی با تأکید بر یادگیری بزرگسالان و گرایش به کارآفرینی ارائه دادند که شامل مرحله پیش برنامه ریزی، مرحله برنامه ریزی، مرحله اجرا، مرحله پیگیری می‌باشد. به اعتقاد آن‌ها، مدل فوق می‌تواند به اعضای هیأت علمی کمک کند تا به طور موفقیت‌آمیز عمل کنند و ضمن احترام به اولویت‌های شخصی خود، زندگی حرفه‌ای خود را نیز به خوبی مدیریت نمایند (۶). ساسمیتو^۴ (۲۰۲۰) الگویی مفهومی برای بهسازی استادان دانشکده فنی و حرفه‌ای اندونزی ارائه داد که نتایج مطالعه وی بر روی اساتید اندونزیایی نشان داد؛ بهسازی استادان، نیازمند ارتقاء خودکارآمدی و مهارت‌های قابل انتقال در آنان از طریق آموزش‌های مناسب

^۱ Scaff & Jaffe

^۲ Wetten & cameron

^۳ Particia & Kathleen

^۴ Sasmito

است (۷). مورای^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های دو ساله تگزاس^۲ پرداخته است. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از این بود که عناصر اثربخش برنامه‌های بهسازی از جمله حمایت‌سازمانی، مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌های بهسازی مورد غفلت واقع شده بود و عناصر مرتبط با برنامه‌های بهسازی از جمله سیستم پاداش، حمایت دانشکده‌ها از سرمایه‌گذاری در امر تدریس و اعتقاد به ارزشمند بودن امر تدریس در دانشکده‌ها مورد توجه بوده و موفق شده اند (۲۱). تام^۳ و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی اعضای هیأت علمی در آموزش عالی جنوب آسیا پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد؛ کشورهای ویتنام، مالزی و سنگاپور رتبه بالاتری را در میان دیگر کشورها در ایجاد دلایل تجربی جهت بهسازی اعضای هیأت علمی در دست دارند. بر اساس این پژوهش، اعضای هیأت علمی به سمت پذیرش نقش‌ها و مسئولیت‌های جدید سوق داده شده‌اند که این امر از تغییرات سریع در آموزش عالی نشأت می‌گیرد (۲۲). بث^۴ (۲۰۱۵) پژوهشی را با عنوان بهسازی اعضای هیأت علمی با آموزش‌های حرفه‌ای انجام داده است. طرح پژوهش از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون بوده است و ۵۳ نمونه در آن شرکت نمودند. یافته‌ها نشان داده است که آموزش حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تأثیر مثبتی بر دانش، مهارت‌ها و نگرش اعضای هیأت علمی داشته است (۲۳). وان کان^۵ (۲۰۱۳) در پژوهش خود با هدف تأسیس دانشگاه‌های کارآفرین توسط دانشجویان به این نتیجه رسید که انکوباتورها^۶ به عنوان شبکه حمایت‌کننده و زیرساخت اصلی برای شکل‌گیری شرکت‌های زایشی و حمایت از دانشجویان کارآفرین در تأسیس دانشگاه‌های کارآفرین هستند (۲۴). با توجه به اهمیت بهسازی و بالندگی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی و عدم انجام چنین پژوهشی در دانشگاه پیام نور، پژوهشگر را برآن داشت تا برای شناسایی عوامل مؤثر در زمینه پژوهش و رسیدن به تعالی و بالندگی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی به ارائه مدلی بپردازد که هم اعضای هیأت علمی کارآفرین شوند و اعضای هیأت علمی هم بتوانند دانش‌آموختگانی تربیت کنند که از صلاحیت مناسب برای کارآفرینی برخوردار باشند. بر این اساس سؤال اصلی تحقیق آن است که عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی در دانشگاه پیام نور استان هرمزگان کدام است؟

^۱ Murray
^۲ Texas University
^۳ Tam
^۴ beth
^۵ Van can
^۶ Incubators

روش پژوهش

از آن جایی که هدف تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی در دانشگاه پیام نور استان هرمزگان می‌باشد، رویکرد کیفی برای تحلیل داده‌ها انتخاب شد. واحد جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه با اعضای هیأت علمی می‌باشد. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌نماید (۲۵). تحلیل مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرآیندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود. به طور کلی تحلیل مضمون روشی است برای:

الف) دیدن متن؛

ب) برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط؛

ج) تحلیل اطلاعات کیفی؛

د) مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ؛

ه) تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی (۲۶).

در مقاله حاضر از مدل آتراید و استیرلینگ^۱ برای تحلیل مضمون استفاده می‌شود. این مدل شامل سه مرحله کلی می‌باشد. مرحله اول، تجزیه متن، مرحله دوم اکتشاف متن و مرحله سوم، یکپارچه‌سازی اکتشافات. در هر یک از این مراحل، سطح انتزاعی بیشتری جهت تحلیل به تناسب مراحل مورد نیاز است. همچنین این فرآیند جامع سه مرحله‌ای در مدل شبکه مضامین، توسط شش گام انجام می‌گیرد (۲۷). جدول (۱) مراحل و گام‌های هر یک از مراحل را که در این تحقیق در بخش کیفی انجام می‌گیرد را نشان می‌دهد:

جدول ۱: مراحل انجام بخش کیفی (تحلیل مضمون)

مرحله اول تحلیل: تجزیه متن
گام اول - کدگذاری داده خام الف) تدوین چارچوب کدگذاری، بر پایه مفاهیم و نظریه‌ها و سؤالات تحقیق ب) تجزیه متن به بخش‌های متن با استفاده از چارچوب کدگذاری
گام دوم - تعیین و شناسایی مضامین الف - انتزاع مضامین از بخش‌های متن کدگذاری شده ب- پالایش مضامین، به منظور دقیق و متمایز بودن مضامین
گام سوم - ساخت شبکه مضامین الف - مرتب‌سازی مضامین ب- انتخاب مضامین پایه: (مضامین اولیه مستخرج از متن) ج- مرتب‌سازی مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده: (خوشه‌بندی مضامین پایه توسط مضامین سازمان‌دهنده) د- استخراج مضمون فراگیر: خوشه‌بندی مضامین سازمان‌دهنده ه- مصورساختن شبکه‌های مضامین و- ممیزی و پالایش شبکه‌ها: ارتباط داده‌ها با مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر
مرحله دوم تحلیل: اکتشاف متن

گام چهارم- توصیف و اکتشاف شبکه‌های مضامین
الف-توصیف شبکه: توصیف محتوا شبکه از طریق بخش‌های متنی کدگذاری شده
ب- اکتشاف شبکه: استخراج الگوها و یافته‌ها در حین توصیف شبکه
گام پنجم - تلخیص شبکه مضامین
مرحله سوم تحلیل: اکتشافات یکپارچه‌سازی
گام ششم - تفسیر الگوها: تشریح یافته‌ها در ارتباط با سؤالات پژوهش

با توجه به مطالب ذکر شده و با توجه به هدف و سؤال اصلی تحقیق که شناسایی عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی می‌باشد و با در نظر گرفتن ابزار گردآوری داده‌ها برای تحقیق کیفی، در این تحقیق از تحلیل محتوای کیفی استقرایی برای مصاحبه‌ها استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق را چهارده نفر از اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان هرمزگان که سابقه تدریس و پژوهش در زمینه تحقیق مورد نظر را داشتند به صورت هدفمند انتخاب شدند. از این تعداد اعضای هیأت علمی ۲ نفر دارای سوابق اجرایی و مدیریتی دانشگاه بودند. به منظور انجام مصاحبه‌ها دستورالعملی تهیه شد. در ابتدای مصاحبه به طور کلی هدف پژوهش ذکر گردید و تأکید شد که از مصاحبه‌ها تنها برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد و هویت افراد به هیچ وجه در گزارش‌های تحقیق و مقالات منتشره مشخص نخواهد شد. برای ضبط صدای مصاحبه‌شوندگان کسب اجازه گردید و در صورت مخالفت آنان فقط از نظرات یادداشت برداشته شد. با توجه به هدف تحقیق، سؤالات زیر در مصاحبه به عنوان سؤالات اصلی در نظر گرفته شد:

- ۱- به نظر شما یک عضو هیأت علمی در چه زمینه‌هایی باید بالنده شود؟
- ۲- چه استراتژی و رویکردهایی برای بهبود بهسازی اعضای هیأت علمی ارائه می‌دهید؟
- ۳- برای ایجاد کارآفرینی در محیط کار چه روش‌ها و راهکارهایی پیشنهاد می‌کنید؟
- ۴- مهم‌ترین موانع و مشکلات کارآفرینی در فضای دانشگاه کدامند؟

با توجه به ماهیت نیمه ساختاریافته آن، سؤالات دیگری نیز با توجه به پاسخ‌ها و به منظور روشن‌تر شدن مفهوم پاسخ‌های ارائه شده طرح گردید. در پایان هر جلسه مصاحبه نیز، از مصاحبه‌شدگان درخواست گردید که چنانچه مطالب دیگری در زمینه این پژوهش دارند، مطرح کنند. متن مصاحبه‌های به دست آمده پیاده‌سازی شد و به همراه یادداشت‌های برداشته شده برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون (تم) که در تحقیقات کیفی کاربرد گسترده‌ای دارد استفاده شد. در این روش، با تکمیل متن مصاحبه پیاده‌سازی شده و با مطالعه دقیق این متون، تمامی ایده‌های مستقل در قالب مفاهیم و تم‌های فرعی شناسایی شدند. سپس بر اساس تمامی تم‌های فرعی شناسایی شده در کل تحقیق، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شد که منتج به شناسایی تم‌های اصلی گردید. با توجه به ماهیت تفسیری روش تحلیل مضمون، روایی و پایایی آن نیز مورد توجه قرار گرفت. برای سنجش روایی پژوهش و به منظور اعتبار داده‌ها در پژوهش از بررسی داده‌ها، تحلیل داده‌ها همزمان با جمع‌آوری آن، بررسی روند تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو تن از پژوهشگران در زمینه پژوهش و درگیری مداوم و طولانی مدت با داده‌ها استفاده شد. همچنین مصاحبه‌های عمیق و باز از سوی حداقل دو پژوهشگر بررسی شد و استخراج مفاهیم صورت گرفت. استفاده از منابع مکمل نیز یکی دیگر از روش‌های افزایش روایی و اعتبارپذیری در پژوهش است که پژوهشگر با مراجعه به تحقیقات علمی و مقالات و کتاب‌های مختلف در باره موضوع پژوهش به غنای داده‌ها و افزایش اعتبار آن‌ها افزود. همچنین، پژوهشگر با بیان مفاهیم مصاحبه‌های مختلف نزد پژوهشگران دیگر و درخواست بررسی متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران دیگر، سوگیری‌های احتمالی خود را پایش کرده و از روایی مصاحبه‌ها و استخراج مفاهیم و مقوله‌ها اطمینان حاصل کرده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها، از روش پایایی بازآزمون و روش پایایی بین دو کدگذار (توافقی درون موضوعی) استفاده شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون، به صورت تصادفی سه مصاحبه انتخاب شد و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. ضریب پایایی به دست آمده برابر ۷۳ درصد بود که چون میزان پایایی بیش از ۶۰ درصد بود، پایایی بازآزمون کدگذاری شده مورد تأیید واقع گردید. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی، از یک نفر از عضو هیأت علمی که اشراف کامل بر موضوع پژوهش داشت، درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار ثانویه) در این تحقیق شرکت کند. پس از ارائه توضیحات دقیق، پژوهشگر به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را به صورت تصادفی انتخاب و کدگذاری نمودند که پایایی بین دو کدگذار ۷۷ درصد برآورد شد. با توجه به این میزان پایایی بیش از ۶۰ درصد بود، پس میزان پایایی درون موضوعی کدگذار نیز مورد تأیید واقع شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نتایج تحقیق، نخست متون پیاده‌سازی شده مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با دقت بررسی شد و پس از وارد کردن آن‌ها در جدول‌ها و جدا کردن جملات معنادار آن‌ها در سطرهای مختلف جدول، عوامل شناسایی شده و به روش تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل شدند. این اطلاعات در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲: نتایج تحلیل مصاحبه‌ها

مضامین پایه	مضامین سازمان- دهنده	مضامین فراگیر	کد مصاحبه- شونده
تبادل تجربه با سایر دانشگاه‌ها اعم از داخلی و خارجی	الگوبرداری از دانشگاه‌های معتبر کارآفرین	بهسازی سازمانی	مصاحبه شونده اول
ملزم دانستن خود و دیگران به یادگیری کامپیوتر، شبکه و اینترنت در جامعه جهانی	یادگیری دیجیتال محور	بهسازی آموزشی	مصاحبه شونده دوم
به کارگیری الگوهای نوین تدریس خلاقانه با هدف تغییر در رفتار دانشجویان	بکارگیری روش‌های نوین	بهسازی آموزشی	مصاحبه شونده اول
فراهم کردن ظرفیت‌های بالقوه ارزش آفرین در اختیار اساتید	الگوبرداری از دانشگاه‌های معتبر کارآفرین	بهسازی سازمانی	مصاحبه شونده اول
توانایی ایجاد زمینه فکری خلاق در دانشجویان	زمینه‌سازی فکری	بهسازی آموزشی	مصاحبه شونده اول
پایش و ارزشیابی مستمر دوره‌های آموزش کارآفرینی	ارزشیابی دوره‌ای	بهسازی آموزشی	مصاحبه شونده اول
روی آوردن به تدریس تعاملی و روش‌های آموزش عملگراتر مانند تدوین طرح کسب و کار، کارورزی و کارآموزی	بکارگیری روش‌های نوین	بهسازی آموزشی	مصاحبه شونده اول
برگزاری مسابقه ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه	حمایت از طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه	بهسازی پژوهشی	مصاحبه شونده دوم
حمایت از فرصت‌های کارآفرینی برای اساتید	حمایت از فرصت‌های کارآفرینی	بهسازی سازمانی	مصاحبه شونده اول

مصاحبه شونده سوم	بهسازی سازمانی	ظرفیت‌سازی	فراهم کردن ظرفیتهای بالقوه ارزش‌آفرین در اختیار اساتید
مصاحبه شونده سوم	بهسازی سازمانی	ایجاد ساختارهای ارگانیک	ایجاد ساختارهای ارگانیک و منعطف جهت پرورش رفتار کارآفرینانه
مصاحبه شونده چهارم	بهسازی سازمانی	تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان	حمایت در راستای ایجاد شرکتهای انشعابی و کسب و کارهای دانش بنیان
مصاحبه شونده چهارم	بهسازی حرفه-ای	بکارگیری فناوری-های نوین	استفاده از فناوری‌های نوین در فرآیند آموزش کارآفرینی
مصاحبه شونده پنجم	بهسازی سازمانی	شبکه‌سازی نخبگان	تبدیل کلاس درس به محیطی یادگیرنده با هدف ایجاد شبکه‌ای از دانشجویان کارآفرین
مصاحبه شونده پنجم	بهسازی آموزشی	بکارگیری روش‌های نوین	روی آوردن به تدریس تعاملی و روش‌های آموزشی عمل‌گراتر مانند تدوین طرح کسب و کار، کارورزی و کارآموزی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی فردی	توانایی حل مسئله	توانایی ایجاد تفکر تحلیلی‌گری و حل مسئله
مصاحبه شونده ششم	بهسازی آموزشی	محتوای آموزشی	گنجانیدن موضوعات میان رشته‌ای مرتبط با کارآفرینی در برنامه درسی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	برنامه‌ریزی مدون	برنامه ریزی جهت به حداقل رساندن مواردی که مخل فعالیت کارآفرینی است.
مصاحبه شونده ششم	بهسازی آموزشی	بکارگیری روش‌های نوین	تناسب زمان تدریس کارآفرینی با عملکرد یادگیری دانشجویان
مصاحبه شونده ششم	بهسازی فردی	قدرت تفکر و خلاقیت	ایجاد زمان آزاد برای تفکر بر روی پروژه‌های نوآورانه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	عدالت در سرانه آموزش و پژوهش	رعایت عدالت و انصاف در برخورد با ارائه خدمات نوآورانه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی فردی	مهارت ایده‌یابی	مهارت ایده‌یابی و ایده‌پردازی مرتبط با ایجاد و اداره کسب و کار نوپا
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو	پایبندی به سنتها، ارزشها و هنجارهای کارآفرینی در محیط دانشگاه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو	رفع تعارضات و ایجاد وحدت‌رویه در زمینه ایجاد فعالیت‌های دانش بنیانی و ترویج کارآفرینی

مصاحبه شونده ششم	بهسازی فردی	ایده پردازی	توجه به تغییر به عنوان فرصت از طریق ارائه ایده‌های جدید
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاست‌ها	وجود قوانین و آیین‌نامه‌های تسهیل‌کننده جهت توسعه کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه-ای	تیم‌محوری	کاهش فرهنگ بروکراسی و سلسله‌مراتب سازمانی برای رشد کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی	ایجاد و تقویت فرهنگ کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاست‌ها	تدوین سند راهبردی توسعه کارآفرینی در سطح دانشگاه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاست‌ها	آشنایی اساتید با اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه-ای	ارتباط بین صنعت و دانشگاه	توسعه ارتباط با صنعت، دانشگاه و نیاز به گسترش ساختارهای واسطه‌ای
مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه-ای	ایجاد سازو کارهای تجاری‌سازی	توسعه فرایند تجاری‌سازی یافته‌های تحقیقاتی و کارآفرینی دانشگاهی
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی حرفه-ای	ارتباط بین صنعت و دانشگاه	اجرای طرح‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی با سازمان‌ها و صنایع مختلف
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی سازمانی	فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی	فرهنگ‌سازی توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی حرفه-ای	تیم‌محور	تشکیل هسته‌های مدیریتی با مشارکت کادر دانشگاهی توانمند کارآفرینی
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی سازمانی	تسهیلات و مشوق‌ها	استفاده از مشوق‌هایی برای جذب و نگهداشت اساتید و پژوهشگر برتر کارآفرینی
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی پژوهشی	بکارگیری روش‌های نوین	مدیریت نمودن ضعف‌های موحود در روش‌ها و فعالیت‌های پژوهشی
مصاحبه شونده هفتم	بهسازی حرفه-ای	زیرساخت‌های فناوری اطلاعات	استقرار مدیریت دانش و فناوری اطلاعات مبتنی بر کارآفرینی
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی فردی	ریسک‌پذیری	حمایت از ابراز عقاید افراد ریسک‌پذیر و نوآور
مصاحبه شونده	بهسازی فردی	روحیه انتقادپذیری	داشتن نگرش و روحیه انتقادپذیری

هشتم			
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاستها	توجه به اجرای استراتژی دانشجوی محوری در محیط دانشگاهی
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی فردی	تعهد به یادگیری	داشتن نگرش تعهد به یادگیری مستمر و همیشگی در حوزه کارآفرینی
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاستها	توانمند در تنظیم اهداف کارآفرینی و نوآوری که بازده فوی داشته باشد
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی فردی	ایده پردازی	توانایی در ارائه پیشنهادهای ابتکاری
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی فردی	ایده پردازی	توانایی ارائه مشاوره های آموزشی در خصوص کارآفرینی به دانشجویان
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی سازمانی	حمایت مالی	اختصاص بودجه ای مشخص به گروه های آموزشی به منظور توسعه کارآفرینی
مصاحبه شونده هشتم	بهسازی حرفه-ای	زمینه سازی فکری	فراهم نمودن فرصت های مطالعاتی کارآفرینی برای اعضای هیأت علمی
مصاحبه شونده نهم	بهسازی سازمانی	تمهیدات سازمانی	تلاش همه جانبه جهت ارزیابی و پیگیری امور کسبو کار در دانشگاه
مصاحبه شونده نهم	بهسازی آموزشی	ارزیابی مداوم و هدف مند	تعهد به ارائه بازخورد سریع و دقیق نسبت به دانشجویان خلاق
مصاحبه شونده دهم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاستها	رعایت قوانین و مقررات نظام کسبو کار دانشگاهی
مصاحبه شونده دهم	بهسازی سازمانی	فرهنگ سازی و گفتمان سازی	تعهد به ایفای نقش به عنوان الگوی خلاق و ترویج کارآفرینی
مصاحبه شونده دهم	بهسازی حرفه-ای	شبکه سازی نخبگان	مهارت در شبکه سازی اجتماعی با کارآفرینان داخلی و خارجی
مصاحبه شونده دهم	بهسازی حرفه-ای	شبکه سازی نخبگان	راه اندازی شبکه ای از دانشجویان علاقه مند و مستعد به انجام کارهای تیمی
مصاحبه شونده پنجم	بهسازی حرفه-ای	شبکه سازی نخبگان	تشکیل حلقه های کارآفرینی در سطح دانشگاه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه-ای	شبکه سازی نخبگان	راه اندازی کمیته های فناوری دانشجویی با هدف تربیت نسل فناور

مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه- ای	زمینه‌سازی فکری	برگزاری مسابقه ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی آموزشی	نیازسنجی آموزشی	نیاز سنجی به منظور شناسایی قابلیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز اساتید برای کارآفرینی
مصاحبه شونده دهم	بهسازی حرفه- ای	زیرساخت‌های فناوری اطلاعات	طراحی یک وبسایت اختصاصی با موضوعات کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	تمهیدات سازمانی	ایجاد مراکز کارآفرینی در دانشگاه
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	ظرفیت‌سازی	بهره‌گیری از ظرفیت مراکز رشد، پارک‌های علمی و فناوری
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	الزامات و سیاست‌ها	تدوین سند راهبردی توسعه کارآفرینی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	ساختارهای ارگانیک	ارتباط با دانشگاه‌های کارآفرین
مصاحبه شونده ششم	بهسازی حرفه- ای	زمینه‌سازی فکری	برگزاری مسابقه ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه
مصاحبه شونده دهم	بهسازی حرفه- ای	زمینه‌سازی فکری	برگزاری جشنواره‌ها و نمایشگاه خود اشتغالی
مصاحبه شونده ششم	بهسازی سازمانی	فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی	تبلیغات و اطلاع‌رسانی محیطی از طریق تهیه و نصب بنر، پوستر در تابلو اعلانات

بعد از انجام تحلیل مضمون، پنج مضمون فراگیر شامل بهسازی فردی، بهسازی سازمانی، بهسازی آموزشی، بهسازی پژوهشی و بهسازی حرفه‌ای که مشتمل بر ۲۵ مضمون سازمان دهنده می‌باشد، که در جدول (۳) نشان داده شده است:

جدول ۳: دسته بندی مضامین

مضمون فراگیر	کد	سازمان دهنده‌ها
بهسازی سازمانی	۱	برنامه‌ریزی مدون
	۲	تسهیلات و مشوق‌ها
	۳	حمایت از فرصت‌های کارآفرینی
	۴	ظرفیت‌سازی
	۵	ایجاد ساختارهای ارگانیک
	۶	الزامات و سیاست‌ها
	۷	حمایت مالی
بهسازی فردی	۸	توانایی حل مسئله
	۹	قدرت تفکر و خلاقیت
	۱۰	ایده‌پردازی
	۱۱	ریسک‌پذیری
	۱۲	تعهد به یادگیری
بهسازی پژوهشی	۱۳	عناوین پژوهشی مرتبط با فرصت‌های کارآفرینانه
	۱۴	حمایت از طرح‌های نوآورانه و کارآفرینانه
بهسازی حرفه‌ای	۱۵	تیم محوری
	۱۶	زمینه‌سازی فکری
	۱۷	ارتباط بین صنعت و دانشگاه
	۱۸	ایجاد سازوکارهای تجاری‌سازی
	۲۰	زیرساخت‌های فناوری اطلاعات
بهسازی آموزشی	۲۱	ارزشیابی دوره‌ای
	۲۲	زمینه‌سازی فکری
	۲۳	بکارگیری روش‌های نوین
	۲۴	یادگیری دیجیتال‌محور

محتوای آموزشی	۲۵
---------------	----

جمع بندی و پیشنهادات

یافته‌های به دست آمده از پژوهش، به شناسایی ۵ بُعد فراگیر و ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده در جهت بهسازی اعضای هیأت علمی با توجه به رویکرد کارآفرینی انجامید. نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط مورای (۲۰۱۷)، تام و همکاران (۲۰۱۶) همسویی دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که بُعد بهسازی سازمانی بر بهسازی اعضای هیأت علمی از طریق تدوین برنامه‌های مدون، ارائه تسهیلات و مشوق‌های لازم، حمایت از فرصت‌های کارآفرینی، ظرفیت‌سازی، ایجاد ساختارهای ارگانیک و تیم‌محور، تدوین و ابلاغ الزامات و سیاست‌های مناسب، پشتیبانی و حمایت مالی از اعضای هیأت علمی و پژوهشگرانی که دارای روحیه کارآفرینی می‌باشند و همچنین فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی تأثیرگذار است. از منظر بهسازی فردی، با تقویت مشخصات و ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی مانند توانایی حل مسئله، قدرت تفکر و خلاقیت، ایده‌پردازی و ریسک‌پذیری می‌توان بر بهسازی اعضای هیأت علمی تأثیر گذاشت. نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط ساسمیتو (۲۰۲۰)، موحد (۲۰۱۹) که به بهسازی آموزشی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی تأکید شده است همسویی دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت از آنجایی که طبق تعریف بهسازی آموزشی بر بهبود مهارت‌های تدریس اساتید که شامل دانش محتوا، شناخت فراگیر و آگاهی از تدریس و یادگیری است، اشاره دارد. بهبود کیفیت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی به عنوان رکن اصلی نظام دانشگاهی، نیازمند آموزش‌های ضمن خدمت مستمر است تا بدین وسیله، بهسازی آموزشی در آن‌ها صورت گیرد. دانشگاه‌ها باید برنامه‌های کلان و عملیاتی خود را در راستای آموزش و فهم نشانگرهای یادگیری و بهسازی اعضای هیأت علمی در جهت کارآفرینی به کار گیرند و به طور مستمر از ارزیابی‌های برون سازمانی استفاده نموده تا بسته بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی استقرار یابد. همچنین این بعد از طریق انجام ارزشیابی‌های دوره‌ای و مقطعی، زمینه‌سازی فکری در میان اعضای هیأت علمی، بکارگیری روش‌های نوین در ارائه خدمات مناسب به اعضای هیأت علمی، یادگیری بر محوریت تحول دیجیتال و بهسازی فردی، با تقویت مشخصات و ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی مانند توانایی حل مسئله، قدرت تفکر و خلاقیت، ایده‌پردازی و ریسک‌پذیری می‌تواند بر بهسازی اعضای هیأت علمی تأثیرگذار باشد. نتیجه به دست آمده با دیدگاه‌های نظری مطرح شده توسط موحد (۲۰۱۹)، کوتیم و همکاران (۲۰۱۴) که به بهسازی پژوهشی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی تأکید شده است همسویی دارد. در تبیین یافته به

دست آمده باید اذعان داشت که بهسازی پژوهشی اعضای هیأت علمی به توسعه و ارتقاء مهارت های پژوهشی هیأت علمی از جمله مسئله شناسی، روش شناسی تحقیق، طرح ریزی پژوهش و تحلیل های پژوهشی می پردازد. به عبارت دیگر، بهسازی پژوهشی به برنامه هایی اطلاق می شود که به اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت های پژوهشی و ارتقاء مهارت های مربوط به آن به خصوص در بخش کارآفرینی یاری می رساند. بهسازی پژوهشی منعکس کننده رسالت اعضای هیأت علمی در زمینه تولید دانش تخصصی است. در این زمینه، بهسازی پژوهشی به عضو هیأت علمی کمک می کند تا بتواند چرخه یک فعالیت پژوهشی را در مبحث کارآفرینی از مرحله ایده تا نتیجه و انتشار نتایج علمی به خوبی انجام دهد. همچنین این بعد، در تعریف و حمایت از عناوین پژوهشی مرتبط با فرصت های کارآفرینی و طرح های نوآورانه بر بهسازی اعضای هیأت علمی تأثیرگذار است. نتیجه به دست آمده با دیدگاه های نظری مطرح شده توسط پارتیسیا و کاتلین (۲۰۲۰) که به بهسازی فردی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی تأکید شده است همسویی دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که بهسازی فردی به عواملی اشاره دارد که مرتبط با ویژگی های فردی اعضای هیأت علمی است که بر ارتقاء مهارت هایی از جمله یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری فرهنگی علمی، مدیریت بزمان، خودتنظیمی و خودراهبری تأکید دارد. لذا بهسازی در حوزه فردی نیازمند آن است که اعضای هیأت علمی نگرش خود به دنیای نوین را تغییر داده و خود را ملزم نمایند که همگام با تغییرات پیش بروند. اعضای هیأت علمی به عنوان الگو و نمونه برای دانشجویان در کنار نقش علمی خود، نقش اخلاقی حساسی نیز ایفا می کنند. در این راستا از عضو هیأت علمی دانشگاه توقع می رود که در تعامل با سازمان و اعضای سازمان در راستای حل مسائل آنان، سخت کوشی و مسئولیت پذیری ویژه ای نشان دهد و به دلیل تفاوت در پارادایم فکری حوزه صنعت و حوزه دانشگاه با پافشاری و تعهد بیشتر از زودرنجی پرهیز و صبوری پیشه کند. همچنین بهسازی فردی، با تقویت مشخصات و ویژگی های فردی اعضای هیأت علمی مانند توانایی حل مسئله، قدرت تفکر و خلاقیت، ایده پردازی و ریسک پذیری می تواند بر بهسازی اعضای هیأت علمی تأثیرگذار باشد. نتیجه به دست آمده با دیدگاه های نظری مطرح شده توسط بث (۲۰۱۵)، کوتیم و همکاران (۲۰۱۴)، ون کن (۲۰۱۳) که به بهسازی حرفه ای اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی تأکید شده است همسویی دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که بهسازی حرفه ای مجموعه مهارت هایی است که به عضوهیأت 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، گفتمان سازی، ارائه سخنرانی و ارائه مشاوره به جامعه انتقال دهند. با توجه به اینکه بهسازی و ارتقاء حرفه ای و کارآفرینی اعضای هیأت علمی، در افزایش عملکرد دانشگاه نقش بسیار مهمی دارد، رویکرد این دانشگاه باید به سمت آموزش کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه با هدف تقویت

ذهنیت، نگرش‌ها و مهارت‌های کارآفرینی در آنها باشد. در عین حال، جهت از بین بردن شکاف موجودی که بین دانشگاه با صنعت به وجود آمده نیز می‌توان از پتانسیل‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه در تعامل بیشتر آن‌ها با صنایع مختلف برطرف نمود. با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به اینکه این پژوهش به دانشگاه پیام نور هرمزگان محدود شده است پیشنهاد می‌گردد در دانشگاه‌های پیام نور سایر استان‌ها به طور خاص و دیگر واحدهای دانشگاهی دولتی و غیردولتی نیز اجرا شود تا از مدل ارائه شده در پژوهش حاضر استفاده شود.

- پیشنهاد می‌شود وضعیت موجود و مطلوب بهسازی در دانشگاه‌ها در بین کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها هم انجام شود و نتایج آن با این پژوهش مقایسه گردد.

- با توجه به این‌که در این پژوهش، ابعاد بهسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد کارآفرینی به صورت کلی بررسی شده اند و هر یک از این ابعاد نیازمند بررسی‌های عمیق و گسترده‌تری هستند پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی هر یک از این ابعاد به طور جداگانه و مفصل مورد بررسی قرار گیرند.

- پیشنهاد می‌شود اعضای هیأت علمی به انجام طرح‌ها و پروژه‌های پژوهشی مشترک با سازمان‌ها و صنایع مختلف به منظور توسعه تجاری‌سازی و کارآفرینی دانشگاه ترغیب شوند.

- پیشنهاد می‌شود در جهت ایجاد محیط مناسب کسب‌وکار، اعضای هیأت علمی با دانشگاه‌های کارآفرین ارتباط مؤثری داشته باشند.

منابع

- ۱) Abdelkarim, A. Toward Establishing Entrepreneurship Education and Training Programmes in a Multinational Arab University. *Journal of Education and Training Studies*, ۲۰۱۹; ۷(۱): ۱-۹.
- ۲) Audretsch, D.B. From the Entrepreneurial University to the University for the Entrepreneurial Society. *The Journal of Technology Transfer*, ۲۰۱۴; ۳۹(۳): ۳۱۳-۳۲۱.
- ۳) Greavenitz, georg von. Harhoff, dietmar. Weber, Richard,” The effect of entrepreneurship education”, *Journal of economic behavior organization*, ۲۰۱۰: ۹۰-۱۱۲.
- ۴) Kuttim, M. Kallaste, m vensaar, U.and kiss. A. Entrepreneurship Educational University Level and students Entrepreneurial Intentions. *Procedia-social and Behavioral science*. ۲۰۱۴□ ۱۱۰: ۶۵۸-۶۶۸.
- ۵) Mohd, Z. Developing a preliminary questionnaire for the faculty development programme needs of medical teachers using Delphi technique. *Journal of Taibah University Medical Sciences*. ۲۰۱۹; ۱۴ (۶): ۴۹۵-۵۰۱.
- ۶) Patricia L.K., & Kathleen S. Academic Morphing: Teaching Assistant to Faculty Member. University of Nebraska – Lincoln. Online at: www.digitalcommons.unl.edu. ۲۰۲۰.
- ۷) Sasmito, A.P. Conceptual Model for Improving Quality of Teacher in Indonesian Vocational School. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, ۲۰۲۰; ۹(۱): ۳۹-۴۰.
- ۸) Zappe, S.E., Yoder, J.D., & Hylton, J. B. Assessing Curiosity in the Engineering Entrepreneurship Context: Challenges and Future Research Areas. *Advances in Engineering Education*. ۲۰۱۸; ۷(۱): ۱-۱۰.
- ۹) Kuratko, D., & Hodgetts, R. *Entrepreneurship: Theory, Process, and Practice*, South-Cincinnati OH (USA): Western College Publisher. ۲۰۱۷.
- ۱۰) McAfee, O. Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-year Colleges in Arkansas. (Doctoral Dissertation), University of Capella. ۲۰۰۸.
- ۱۱) Clark, Burton R. *Creating Entrepreneurial University: Pathways of University*, IAU And Elsevier science. ۱۹۹۸.
- ۱۲) Hermina, U.N. The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. ۲۰۱۹; ۹(۳): ۶۹-۷۳.
- ۱۳) Jamshidi, I. Study of the Faculty at Shahid Beheshti University and Provide Model for continuous improvement Masters Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University. ۲۰۰۷.
- ۱۴) Shane, S. and S. Venkataraman. The promise of entrepreneurship as a field of research; *Academy of Management Review*. ۲۰۰۰; ۲۱۷-۲۲۶.
- ۱۵) Etzkowitz, H. "The Evolution Of Entrepreneurial University" , *International Journal Of Technology and Globalization*. ۲۰۰۴; (۱): ۶۴-۷۷.
- ۱۶) Kerbi, D. A. Creating Entrepreneurial Universities in the UK: Applying entrepreneurship theory to practice. *Journal of Technology Transfer*. ۲۰۰۵; ۳۱(۵): ۵۵۹-۶۰۳.
- ۱۷) Jacob, M., Lundqvist, M.; Hellsmark, H., “Entrepreneurial transformations in the Swedish University System: The case of chalmers University of Technology”, *Research policy*. ۲۰۰۳; ۳۲(۹): ۱۵۵۵-۱۵۶۹.

- ۱۸) Ropke, J. The Entrepreneurial University: Innovation, Academic knowledge creation and regional development in a globalized economy, Department of economics, Philipps-universitat Marburg, Germany. ۱۹۹۸.
- ۱۹) Dill, DD. "University- industry entrepreneurship: The organization and management of America university technology transfer units", Higher Education, ۱۹۹۵; ۲۹(۴): ۳۶۹-۳۸۴.
- ۲۰) Jaffe DT, Scott CD. Empowerment. Iran nejad M, editor, ۱st ed. Tehran: Institute of Education and Research in Management. ۲۰۰۴; ۸۵-۱۱۰. (Persian).
- ۲۱) Murray, J.P. Faculty Development in Texas Two-Year Colleges. Community College Journal of Research and Practice. ۲۰۱۷; ۲۴(۹): ۲۵۱-۲۶۷.
- ۲۲) Tam, T., PhungHang, B., Doung, G., & Clean, N.M. faculty development in southeast asian higher education: a review of literature. Education Research Institute, seoul National university. ۲۰۱۶.
- ۲۳) Beth, D. Teaching the teachers: Faculty development in inter-professional education. Applied Nursing Researc. ۲۰۰۵; ۲۸(۱): ۳۱-۳۵.
- ۲۴) Van cann, R. Universities and Incubators. Expert from thesis entitled. Key decisions in the start-up phase if successful software Companies. ۲۰۱۳.
- ۲۵) Braun, V., & Clark, V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative in psychology. ۲۰۰۶; ۳(۲): ۷۷-۱۰۱.
- ۲۶) Boyatzis, R. E. Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development, Sage. ۱۹۹۸.
- ۲۷) Attridge – Stirling, J. Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. Qualitative research, ۲۰۰۱; ۱(۳): ۳۸۵-۴۰۵.