

شناسایی معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کار آفرین (مورد مطالعه: دانشگاه خلیج فارس بوشهر)

حیدر احمدی^{۱*}

فخریه حمیدیان پور^۲

سارا احمدی دوقزلو^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۹)

چکیده

اعضای هیئت علمی، به عنوان مهم ترین عنصر سازنده دانشگاه ها و متخصص در رشته های خود، موقعیت خوبی برای سهمیم شدن در فعالیت های نوآورانه دارند و می توانند در فعالیت های کارآفرینانه مشارکت گسترده ای داشته باشند. هدف این پژوهش شناسایی معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین می باشد. این پژوهش از نظر فلسفی تفسیری، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی، دارای رویکرد استقرایی و افق زمانی مقطعی است. همچنین، از نظر روش انجام پژوهش، از نوع پژوهش های کیفی با ماهیت اکتشافی است. مشارکت کنندگان این پژوهش ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی بوده اند که برای انتخاب آنها، از نمونه گیری هدفمند استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، مصاحبه بوده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از رویکرد تحلیل تم استفاده شده است. پژوهش حاضر، برای اولین بار است که در دانشگاه صورت گرفته و چنین پژوهشی، حتی به صورت مفهومی هم پیش از این، انجام نشده است.

یافته های پژوهش نشان می دهند که در جذب هیئت علمی باید به شایستگی هایی در دانش (مانند: تجربه در صنعت، تشخیص فرصت های کارآفرینی، شناخت صنایع، دانش کارآفرینی، دانش تخصصی رشته)، در مهارت (مانند: مهارت ارتباطی، فناوری نو، مساله یابی، زبان انگلیسی، روش های نوین تدریس، تصمیم گیری)، در توانایی (مانند: پژوهش های نوآورانه، شبکه سازی، توانایی های علمی، تفکر تحلیلی، انجام کارهای بین المللی، کار تیمی، فعالیت های فناورانه، تقویت انگیزه در دانشجوی، دغدغه مند بودن و مسئولیت اجتماعی) و ویژگی های شخصی (مانند: ذهن خلاق، سازگاری و انعطاف پذیری، ارتباط مناسب با دانشجو، تجربه پذیر، مسئولیت پذیری، ریسک پذیر، روحیه کارآفرینی، جدیت و پشتکار، اخلاق مدار، قدرت بیان و تعامل اجتماعی بالا)، توجه شود.

واژگان کلیدی: جذب اعضای هیئت علمی، دانشگاه کارآفرین، شایستگی، دانشگاه خلیج فارس، تحلیل تم

^۱ استادیار، مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ۷۵۱۶۹، ایران (نویسنده مسئول).

ahmadi@pgu.ac.ir

^۲ استادیار، مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ۷۵۱۶۹، ایران.

^۳ دانشجو، مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

مقدمه

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند سازمان‌های فاقد منابع انسانی کارآمد هرگز نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. نیروی انسانی دانش‌مدار با کارایی و تخصص مناسب از جمله مهم‌ترین ارکان یک سازمان است که با دانش و تخصص خود می‌تواند در روند رو به رشد و ارائه خدمات سازمان یا مؤسسه تأثیر به‌سزایی داشته باشد (شمس لاهرودی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۹). موفقیت و شکست سازمان، بستگی به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن سازمان دارد. همچنین، انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل و البته متناسب با سازمان یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیمات مدیریتی محسوب می‌شود (منوریان و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶). بر همین مبناست که مدیریت منابع انسانی، به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک و منسجم برای مدیریت، ارزشمندترین دارایی‌های یک سازمان تعریف شده است. مدیریت منابع انسانی عمدتاً به نحوه مدیریت افراد در سازمان‌ها، تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها مربوط می‌شود (توبی و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۱۳۹). یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی، جذب منابع انسانی است. فرایند جذب و تأمین منابع انسانی متشکل از یافتن، ارزیابی و تعیین افراد مورد نیاز بر مبنای یک نقشه راهبردی است (رستم زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹).

از این‌رو، سازمان‌ها فقط هنگامی می‌توانند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسند که افرادی را جذب کرده باشند که از توانایی و علاقه برای ایفای رسالت خویش برخوردار باشند. بنابراین، فرایند جذب و تأمین، نقش مهمی در تسهیل موفقیت سازمان دارد. از همین‌رو، مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده‌اند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲). چرا که این اعتقاد وجود دارد که در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند است که می‌تواند نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب شود، بلکه می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را جبران نماید. (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴: ۹).

بر همین اساس کارکنان شایسته، منبع اصلی هر سازمان برای به‌دست آوردن مزیت رقابتی است. بنابراین، دارایی‌های انسانی منابع حساس است و استخدام افراد مناسب برای موقعیت مناسب می‌تواند موفقیت سازمان را تعریف کند (واتانوفاس و تایلندی-نگام^۲، ۲۰۰۷: ۴۶؛ آمیاز و سگومپان^۳، ۲۰۱۷). بنابراین، منابع انسانی تنها زمانی می‌توانند به‌عنوان یک منبع مزیت‌ساز مطرح شوند که این منابع به موقع جذب شده، پرورش یافته و در راستای اهداف و سیاست‌های سازمان‌ها به‌کار گرفته شوند (درویش و همکاران، ۱۳۹۱). از میان عوامل متنوعی که در دستیابی به اهداف نقش دارد، منابع انسانی مهم‌ترین است. دانشگاه‌ها باید با هدف رسیدن به مزیت رقابتی، نیروی کار پرانرژی را برای حمایت از دستیابی به مأموریت و چشم انداز خود جذب، توسعه، ایجاد انگیزه و حفظ کنند. این که دانشگاه‌ها چگونه وظیفه خود را انجام داده و چشم انداز و اهداف ارائه خدمات مؤثر را تحقق می‌بخشند، بسیار مهم است. مدیریت منابع انسانی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان و توانایی دانشگاه‌ها برای حصول مأموریت خود می‌شود. تلفیق استفاده از فعالیت‌های منابع انسانی در فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک باعث می‌شود دانشگاه‌ها بهتر بتوانند به اهداف خود برسند (آیاندا و ثانی^۴، ۲۰۱۱: ۸). در این راستا، اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌توانند به‌عنوان راهبردهای مورد نظر سازمان‌ها قرار بگیرند که می‌توانند مهارت‌ها،

^۱ Tubey et al

^۲ Vathanophas & Thai-ngam

^۳ Amias & Segumpan

^۴ Ayanda & Sani

نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تأثیر قرار دهند (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۲).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمان‌های مهمی به‌شمار می‌روند که در پیشبرد اهداف کشور نقش استراتژیکی دارند (تقی زاده یزدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۰). امروزه دانشگاه‌ها در تلاش هستند تا به‌طور کامل به تجدید حیات و توسعه اجتماعی و اقتصادی جامعه و مسئله کشور مورد نظر کمک کنند، که به‌طور کلی پذیرفته شده است که دانشگاه‌ها یک ابزار مهم در تسهیل اقتصاد مبتنی بر دانش هستند. دانشگاه‌ها و نهادهای پژوهشی که در آن دانش زیادی توسعه یافته است، به‌عنوان محرک مهم برای توسعه اقتصادی و اجتماعی از طریق چرخش شرکت‌های نوآورانه جدیدی که ارزش افزوده را از میان دانش ایجاد می‌کنند، دیده می‌شود. به همین دلیل است که دولت‌های سراسر جهان در حال تلاش برای ایجاد دانشگاه‌های کارآفرین هستند (سیدرات و فریخا، ۲۰۱۸).

دانشگاه‌ها علاوه بر پژوهش و آموزش، یک نقش سوم را در جوامع مبتنی بر دانش فزاینده در زمان انجام وظایف خاص نظیر انتقال تکنولوژی، ثبت امتیاز و خروجی‌های تجاری دارند. این پدیده در ادبیات کارآفرینی نیز به عنوان یک تغییر پارادایم به سوی یک دانشگاه کارآفرین توصیف شده است (فیچر و تیمان^۲، ۲۰۱۷: ۳). اگرچه مأموریت سوم کارآفرینی دانشگاهی فرصتی جدید برای دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی خود ایجاد می‌کند، یکپارچگی و درک عینی بودن و عدم وجود درگیری‌های واقعی یا درک منافع ضروری است و باید حفظ شود. کارآفرینی دانشگاهی می‌تواند نهادها و افراد را از مأموریت‌های اصلی خود به یک سرمایه آکادمیک^۳ منتقل کند، جایی که انگیزه‌های سود بیش از منافع عمومی است (روبنس و همکاران^۴، ۲۰۱۷). مهم‌ترین سرمایه هر دانشگاه برای تحقق این امر، اعضای هیئت علمی آن است. از این‌رو، دانشگاه باید بهترین‌ها را برای این کار انتخاب کند (تقی زاده یزدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۰). اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهم‌ترین عنصر سازنده دانشگاه‌ها و متخصص در رشته‌های خود، موقعیت خوبی برای سهم‌شدن در فعالیت‌های نوآورانه دارند و می‌توانند در طیف وسیعی از فعالیت‌های کارآفرینانه مشارکت داشته باشند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۳۵).

دانشگاه خلیج فارس نیز که یکی از زیر مجموعه‌های وزارت علوم می‌باشد سعی دارد با این رویکرد برنامه‌هایی را جهت رسیدن به یک دانشگاه کارآفرین تدوین و اجرا نماید. فعالیت‌هایی از قبیل: ایجاد و رونق پارک‌های علم و فناوری، ارتباط با دانشگاه‌های دیگر کشورها، جذب دانشجویان خارجی، مرکز کارآفرینی، ارتباط با صنعت و سایر موارد در دستور کار دانشگاه خلیج فارس قرار گرفته است، اما با این حال دانشگاه خلیج فارس همانند دانشگاه‌های دیگر در کشور، وضعیت چندان مطلوبی ندارد. بنابراین، با توجه به این که یکی از مأموریت‌های اصلی دانشگاه، رشد و تعالی سازمان است، و همچنین دانشگاه خلیج فارس در جهت‌گیری دانشگاه کارآفرین فعالیت می‌کند، برای دستیابی به این هدف مهم، شناسایی معیارهای جذب نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی اهمیت فراوانی دارد و با توجه به این که سازمان‌ها توسط کارکنان تعریف می‌گردند، لذا توجه به سطح تخصص و دانش اعضای هیئت علمی و ارتقای سطح تخصصی آن، بسیار مهم است. در همین راستا ضرورت دارد، که

^۱ Sidrat & Frikha

^۲ Fichter & Tiemann

^۳ Academic

^۴ Rubens et al

پژوهش حاضر، به شناسایی و استخراج معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین در دانشگاه خلیج فارس استان بوشهر پرداخته شود.

مبانی نظری پژوهش

دانشگاه کارآفرین

از اواخر دهه ۱۹۹۰، مفهوم دانشگاه کارآفرین، بسیاری از محققان دانشگاهی و سیاست‌گذاران را برای تعریف و توصیف این پدیده جلب توجه کرده است (اولی و رایبیز^۱، ۲۰۱۸: ۴). از لحاظ تاریخی، دانشگاه نسل سوم، مأموریت و مسئولیت‌های خود را سه قسمت در نظر گرفته‌اند: آموزش، پژوهش و ارائه خدمات به جامعه. این سه قسمت را می‌توان به عنوان یک کرسی سه پایه در نظر گرفت که در آن آموزش و پژوهش پایه‌های غالب کرسی بودند، که در دانشگاه به عنوان مأموریت‌های اول و دوم مورد توجه قرار گرفت. از سوی دیگر، ارائه خدمات، سومین پایه از کرسی بود که اهمیت آن کمتر شناخته شده است. در طول چند دهه گذشته تعدادی از وقایع، دریافت این خدمات را تغییر داده است. اول، دانشکده‌ها و ادارات دانشگاه مسئولیت‌های خود را فراتر از خدمات دانشگاهی می‌دانستند. دوم، اعضای جوامع شروع به تشخیص سرمایه و دارایی‌های انسانی کردند که در دانشگاه اقامت داشتند و درخواست حمایت و کمک به دانشگاه کردند. سوم، کسب و کار شروع به همکاری با دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و بخش‌ها در پروژه‌های مختلف توسعه اقتصادی کردند. همه این حوادث و به طور قابل توجهی نامنی مالی و اقتصادی که در اقتصادهای کلان بوجود آمد، منجر به مأموریت سوم برای دانشگاه و ظهور آنچه که دانشگاه کارآفرین نامیده می‌شود، شد. ظهور سومین مأموریت در آموزش عالی موجب ایجاد جنبش جدیدی در دانشگاه‌ها شده است تا با جامعه ارتباط برقرار کنند (روبنس و همکاران، ۲۰۱۷).

اولین خیزش دانشگاه کارآفرین، در دانشگاه‌های پیشرو در ایالات متحده مانند ام‌آی‌تی^۲ و استنفورد^۳، با تعریف سیاست‌های ثبت اختراعات دانشگاهی، ایجاد یک سیاست انتقال تکنولوژی، ایجاد همکاری‌های دانشگاهی و صنعت و تأسیس شرکت‌های جدید رخ داده است. موج دوم در اروپای غربی رخ داد و دانشگاه‌ها با برج عاج خود را تبدیل به نهادهای کارآفرینی کردند که از کارآفرینان دانشگاهی حمایت می‌کنند. از نظر اقتصادهای نوظهور که موج سوم را تشکیل می‌دهند، ارتقاء کارآفرینی دانشگاهی در برنامه‌های سیاسی آنها قرار دارد و با وجود این که مرحله پیشگامی واقعی پیش از این آغاز شده است، هنوز مشخص نیست که کدام سیاست‌ها یا ساختارها برای ترویج انتقال مؤثر دانش آکادمیک مورد نیاز است و در نهایت به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می‌کند (دالمارکو و همکاران^۴، ۲۰۱۸). اولین بار اترکویتز^۵ (۱۹۹۸)، اصطلاح دانشگاه کارآفرین را معرفی نمود و نقشی را که دانشگاه‌ها در پیشرفت اقتصادی مدرن ایفا می‌نمایند را توصیف کرد (ضیاء و تاج پور، ۱۳۹۴: ۷۷). فشار فزاینده‌ای از جامعه، دانشگاه‌ها را مجبور می‌کند تا سیستم‌های عملکردی موجود خود را مجدداً مهندسی کنند و محیطی از همکاری با صنعت و دولت ایجاد کنند. این مسائل باعث توسعه معیارهای مربوط به ویژگی‌های دانشگاه‌های کارآفرین شد. به طور کلی، مفهوم مأموریت سوم، بسیاری از تقاضاهای رو به رشد دانشگاه را در بر

^۱ eeee llyy& oo bbms

^۲ MIT

^۳ Stanford

^۴ Dalmarco et al

^۵ Etzkowitz

می‌گیرد تا نقش قابل ملاحظه‌ای در تحریک و هدایت بهره‌برداری از دانش برای توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی داشته باشد. مأموریت سوم اشاره به فعالیت‌ها و دارایی‌های یک دانشگاه کارآفرین مانند انتقال تکنولوژی، مجوز دانشگاه، پارک‌های علمی، مراکز رشد کسب و کار و... است. محتوای مأموریت سوم، در بین کشورها و زمینه‌های مختلف، بسیار متفاوت است. در آلمان تمرکز بر انتقال فناوری از دانشگاه‌ها به شرکت‌ها است، در حالی که در آمریکای لاتین مأموریت سوم دانشگاه‌ها، شامل مفهوم وسیع‌تری از توسعه دانشگاه برای خدمت به نیازهای جامعه در نظر گرفته شده است (سکوندو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). در جدول ۱: تعاریف دانشگاه کارآفرین از دیدگاه صاحب نظران بیان شده است.

جدول ۱: تعاریف دانشگاه کارآفرین از دیدگاه صاحب نظران

| سال | نویسنده | تعریف |
|------|--------------------|---|
| ۱۹۹۸ | کلارک | دانشگاه کارآفرینی به تنهایی، به شدت به دنبال نوآوری در مورد چگونگی انجام کسب و کار خود است. این تلاش می‌کند تا یک تغییر اساسی در شخصیت سازمانی ایجاد کند تا بتواند موقعیت ایده‌آل بیشتری برای آینده به ارمغان بیاورد (کلارک، ۱۹۹۸). |
| ۲۰۱۲ | گررو و اوربانو | دانشگاه کارآفرینی سیستمی است که نه تنها نیروی کار و ارزش افزوده با ایجاد یا انتقال دانش را فراهم می‌کند بلکه ارزش‌ها و نگرش‌های فردی را نسبت به این مسایل بهبود می‌بخشد (گررو و اوربانو، ۲۰۱۲). |
| ۱۳۹۳ | قنبری و همکاران | دانشگاه کارآفرین، یک مرکز رشد طبیعی است که به منزله چتری برای اعضای هیئت علمی و دانشجویان محسوب می‌شود و پیوند عمیقی بین دانشگاه، صنعت و شرکت تازه تأسیس ایجاد می‌کند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۵). |
| ۲۰۱۷ | ولف | دانشگاه کارآفرین، به عنوان یکی از منابع مختلف از نوآوری اجتماعی، باعث تسهیل و ایجاد انگیزه در راه اندازی و حفظ کسب و کار می‌شود (ولف، ۲۰۱۷). |
| ۲۰۱۸ | دالمارکو و همکاران | دانشگاه کارآفرین سه پایه اساسی دارد: آموزش، پژوهش و توسعه اجتماعی و اقتصادی. |
| ۲۰۱۹ | سنتوبلی و همکاران | دانشگاه کارآفرینی را یک محرک مهمی برای تسهیل کارآفرینی دانشگاهی می‌داند که به نوبه خود به توسعه اقتصادی و اجتماعی منطقه‌ای از طریق ارزش افزوده ایجاد شده توسط فرصت‌های تجاری و بهره‌برداری فرصت می‌دهد (سنتوبلی و همکاران، ۲۰۱۹). |

جذب در مدیریت منابع انسانی و شایستگی

جذب در لغت به معنای ترغیب نمودن، به سمت خود کشیدن معنی شده است. پس می‌توان جذب کارکنان را فرایند درگیر کردن کارکنان برای ایجاد انگیزه برای کار بیشتر نامید (رستم زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹). جذب و تأمین، شامل اقدامات و فعالیت‌های انجام شده توسط یک سازمان به منظور شناسایی و جذب افرادی در سازمان می‌شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشند (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۷). هدف از طراحی و اجرای استراتژی‌های جذب منابع انسانی، به دست آوردن و جذب کارکنان مناسب که شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و پتانسیل لازم برای دیدن آموزش‌های آتی برخوردار باشند. روش‌های انتخاب و جذب کارکنانی که به بهترین شکل می‌توانند این دسته را تأمین کنند باید به عنوان فعالیت اساسی

^۱ Secundo et al

سازمان قلمداد شود. این که قابلیت استراتژیک یک سازمان به قابلیت منابع آن سازمان در قالب کارکنان بستگی دارد، اساس و منطق استراتژی جذب نیرو را تشکیل می‌دهد (آرمسترانگ، ۱۳۸۱: ۲۳۵). انتخاب استراتژی دانشگاه‌ها تحت تأثیر چارچوب قانونی، ویژگی‌های نهادی و سیستم تشویقی کشورها و مناطق آن‌ها است. و علاوه بر این، استراتژی کارآفرینی یک دانشگاه باید به میزان توسعه زمینه کارآفرینی محلی بستگی داشته باشد (ریچی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در جذب منابع انسانی، ابتدا باید شایستگی‌های حرفه‌ای تعیین شوند و به عنوان معیارهای گزینش مدنظر قرار گیرند؛ چرا که جذب منابع انسانی فاقد شایستگی، علاوه بر تحمیل هزینه‌های سنگین و اتلاف وقت و منابع سازمان باعث می‌شود که سازمان‌ها نتوانند به‌طور اثربخش به هدف‌ها و راهبردها، جامه عمل بپوشند (مطهری نژاد، ۱۳۹۶: ۲۲).

اگر سازمان فاقد یک برنامه راهبردی در جذب و به‌کارگیری منابع انسانی پرورش یافته متناسب با استلزامات کسب و کار کنونی باشد، اثربخشی و کارایی برنامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی سازمان، لطمات جبران ناپذیری خواهند دید. به همین دلیل، سازمان باید برنامه‌ریزی مؤثر، دقیق و همچنین معیارهای معینی را برای جذب پرسنل در نظر بگیرد. شاید بتوان اصلی‌ترین چالش منابع انسانی سازمان‌ها را در فرآیند مدیریت سازمان در تعیین چگونگی و شیوه یاری‌رسانی به کارکنان در بهبود عملکرد خویش و تقویت آن، راهبردهای جذب، توسعه و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان از طریق تقویت انگیزش مادی و معنوی آنان دانست (شمس لاهرودی و همکاران ۱۳۹۷). به عنوان مثال، اگر اعضای هیئت علمی که استخدام می‌شود رفتارهای غیرحرفه‌ای داشته باشند، ممکن است این رفتار غیرحرفه‌ای پس از استخدام بر عملکرد تیم و گروه تأثیر منفی بگذارد (توبین و تاف^۲، ۲۰۲۰).

در ابتدای تأسیس دانشگاه در ایران، معیار انتخاب اساتید، شناخت و شهرت افراد به دانش بود. با تأسیس وزارت معارف، وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱، این امر به خود دانشگاه‌ها واگذار شد. در سال ۱۳۴۲، با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه‌ها انتخاب استاد به این هیئت واگذار و این روند تا ۱۳۵۷، ادامه داشت. بعد از انقلاب اسلامی تا رخداد انقلاب فرهنگی، قوانین و مقررات استخدامی دانشگاه تهران درباره کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی اجرا شد. در سال ۱۳۶۰، با تصویب شورای انقلاب، مقرر شد که جذب هیئت علمی توسط هیئت مرکزی تأمین و گزینش اعضای هیئت علمی از طریق وزارت علوم انجام شود. این روال با تغییرات اندک در سال‌های بعد نیز ادامه داشت و امر جذب با مرکزیت هیئت گزینش استاد و همکاری دانشگاه‌ها انجام می‌شود (مصدق و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸۶). با وجود این، آموزش عالی ایران از ابتدای تأسیس تاکنون فراز و فرودهایی داشته است و با چالش‌های زیادی نظیر سیاست‌زدگی در ساختار مدیریت و تصمیم‌گیری، توده‌گرایی و افزایش تقاضا، نبود استقلال دانشگاهی، افت کیفیت آموزش، کمبود منابع مالی و انباشت دانش‌آموختگان بیکار دسته و پنجه نرم می‌کند (کیخا و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۳).

^۱ Ricci et al

^۲ Tobin & Taff

شایستگی

با توجه به پژوهش‌های انجام شده دانشگاهی در مورد شایستگی و نیز از منظر سازمان‌های مختلف، دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه داشته‌اند و تعریف‌های گوناگونی از آن ارائه شده است. اصطلاح شایستگی نخستین بار در مطالعه مک‌کلند و همکاران او، به ویژه ریچارد بویاتزیس مطرح شده است. بویاتزیس در کتاب "مدیر شایسته" شایستگی را به‌عنوان ویژگی ذاتی یک فرد به طور تصادفی با عملکرد مؤثر یا سطح بالا (به عنوان مثال انگیزه‌ها، مهارت‌ها، تصویر شخصی، دانش)، در اجرای یک یا چند کار مشخص تعریف می‌کند (روسو^۱، ۲۰۱۶: ۳). از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، شایستگی کارکنان به توانایی انجام وظایف به خوبی اشاره دارد و ممکن است نیاز به دانش، مهارت یا توانایی خاصی داشته باشد. این شایستگی‌ها ممکن است یک مهارت رفتاری، یک مهارت فنی، یک ویژگی (مانند هوش) یا یک نگرش (مانند خوش بینی) باشد (لو و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

بویاتزیس^۳ (۱۹۸۲)، بیان می‌کند که شایستگی شغلی نشان دهنده توانایی است. شایستگی شغلی ممکن است انگیزه، ویژگی، مهارت، جنبه تصویر شخصی یا نقش اجتماعی یا بدنه دانش باشد که فرد از آن استفاده می‌کند، و وجود داشتن این ویژگی‌ها ممکن است برای فرد شناخته شده یا ناشناخته باشد (واتانوفاس و تایلندی-نگام، ۲۰۰۷). شایستگی فنی به داشتن دانش در مورد یک موضوع و چگونگی استفاده از آن در شغل اشاره دارد. برخی از شایستگی‌های فنی در تمام مدیران بدون توجه به نظم یا سازمان (برای مثال، فناوری اطلاعات) رایج است. به عنوان مثال، شایستگی‌هایی در زمینه فناوری اطلاعات و یا مدیریت اقتصادی و مالی از نظر همه مدیران مشترک است، در حالی که دانش زبان منحصر به شغل است (به عنوان مثال گردشگری). شایستگی‌های عمومی، یک مفهوم مرتبط با شخص، مجموعه رفتارهایی را که فرد باید به منظور انجام وظایف یا کارکردهای یک شغل با شایستگی انجام دهد، توصیف می‌کند، ویژگی‌های فردی مانند انگیزه، نگرش، ویژگی‌های شخصیتی و غیره را پوشش می‌دهد (سزیل، آنافارتا و سروان^۴، ۲۰۰۷: ۱۵).

بخش‌های منابع انسانی به طور مؤثر از مدل‌های شایستگی به عنوان چارچوبی برای توسعه برنامه‌های آموزشی، افزایش قابلیت استخدام کارآموزان و افزایش رضایت شغلی کارکنان و نگهداری آن استفاده می‌کنند. مدل‌های شایستگی به عنوان ابزارهای توصیفی برای شناسایی، دسته‌بندی و تدوین شایستگی‌های مرتبط و ضروری برای عملکرد شغلی مؤثر مورد استفاده قرار می‌گیرد (لو و همکاران، ۲۰۱۸). به کارگیری مدل‌های شایستگی، وظیفه مدیران را در انتخاب و جذب کارکنان تسهیل می‌سازد، زیرا این مدل‌ها، شایستگی‌هایی را که احراز کننده پست باید دارا باشد، بیان می‌کند. با بررسی اجمالی ادبیات موجود در این حوزه می‌توان گفت که شایستگی‌ها غالباً پایه و اساس نظام‌های انتخاب و ترفیع را به وجود می‌آورند، زیرا به روشنی مشخص می‌کنند که کدام یک از حوزه‌ها: رفتار، دانش، مهارت، نگرش یا انگیزش، باید ارزیابی شوند تا مشخص شود که آیا یک داوطلب برای یک شغل یا سمت واجد شرایط است یا خیر (عرفانی و دیانتی، ۱۳۸۸: ۱۸). یکی از راه‌های بهبود عملکرد سازمانی، تمرکز روی عملکرد فردی و تجزیه و تحلیل دانش و مهارت‌های لازم برای عملکرد شغلی مؤثر است. و همچنین

^۱ Russo

^۲ Lou et al

^۳ Boyatzis

^۴ Cizel, Anafarta & Sarvan

بهترین راه برای همسان سازی افراد و مشاغل، استفاده از الگوسازی شایستگی است (واتانوفاس و تایلندی-نگام ، ۲۰۰۷: ۴۷). مدل شایستگی به اعضای هیئت علمی دانشگاه کمک می کند تا با شناسایی نقاط قابل بهبود خود، به دنبال توسعه و ارتقای آن بوده و از این طریق، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رویکردهای خود را بهبود بخشند (سنگری، ۱۳۹۶: ۴۷).

در اجرای مدیریت منابع انسانی مؤثر، باید برنامه‌های ایجاد شایستگی برای هر شغل یا وظیفه در نظر گرفته شود، زیرا معمولاً شایستگی‌های یک کارکنان با شغل و از این رو، با عملکرد سازمانی در ارتباط است. بنابراین، ارتقاء شایستگی‌های کارکنان هم عملکرد شغلی و هم سازمان را بهبود می‌بخشد و همچنین یک سازمان برای حمایت از یک استراتژی رقابتی باید شایستگی‌های کارکنان را مشخص کند (واتانوفاس و تایلندی-نگام ، ۲۰۰۷). الگوهای شایستگی، تصویری از یک انسان توسعه یافته را نشان می‌دهد که از آمادگی‌های لازم برای انجام موفقیت آمیز وظایف و مسئولیت‌های محوله برخوردار است. (عبدی، ۱۳۹۵: ۱۰۶).

شایستگی‌های کارآفرین به عنوان ویژگی‌های اساسی مانند دانش عمومی و خاص، انگیزه‌ها، صفات، تصاویر شخصی، نقش‌های اجتماعی و مهارت‌هایی تعریف می‌شوند که منجر به ظهور سرمایه‌گذاری، بقا یا رشد می‌شود (برد^۱، ۱۹۹۵). افرادی شایستگی کارآفرینانه را دارند که سازمان‌هایی را تأسیس یا آن‌ها را تبدیل کرده و با سازمان‌دهی منابع و فرصت‌ها، ارزشی برای سازمان ایجاد می‌کنند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰). شایستگی‌های کارکنان، همانند دیگر انواع منابع و توانایی‌ها، دارای پتانسیل منابع مزیت رقابتی هستند. با این حال، برای مشارکت در رقابتی بودن، شایستگی‌های لازم باید ابتدا و در درجه اول با جهت استراتژی سازمان باشند (کاردی و سلواراجان^۲، ۲۰۰۶). همان‌طور که در شکل ۱، مشاهده می‌کنید، شایستگی‌های کارکنان بین چشم‌انداز استراتژیک سازمان و سطح رقابتی بودن آن دخالت می‌کنند.



شکل ۱: شایستگی‌های کارکنان به عنوان ابزاری برای رقابت‌پذیری و اثربخشی (کاردی و سلواراجان، ۲۰۰۶: ۲۳۸).

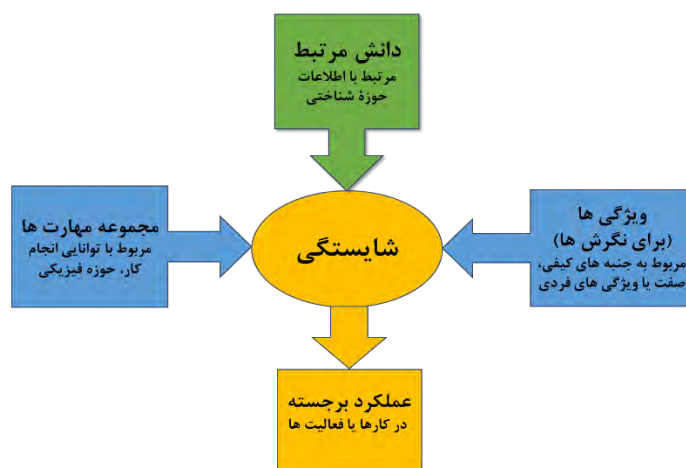
شایستگی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های مرتبط است که به فرد اجازه می‌دهد یک کار یا یک فعالیت را در یک کار خاص انجام دهد. این تعریف جامع از مفهوم شایستگی توسط یونیدو^۳ ارائه شده که، بسیار رایج است (تریپاتی و آگراول^۴، ۲۰۱۴) که در شکل ۲ نشان داده شده است.

^۱ Bird

^۲ Cardy & Selvarajan

^۳ Unido

^۴ Tripathi & Agrawal



شکل ۲: چارچوب شایستگی (تربیتی و آگراول، ۲۰۱۴: ۳۵۱)

جانسون^۱ (۲۰۰۳)، یک مدل مثلثی از شایستگی مربی را پیشنهاد می‌کند، این مدل شایستگی شامل سه مؤلفه اساسی است: قابلیت شخصی مربی، توانایی مربی و شایستگی‌های مربی که دانش و مهارت را در بر می‌گیرد. اگرچه این مدل به جای سلسله مراتبی، مثلثی است، اما این مدل عمده مؤلفه فضایل را در پایه مثلث قرار می‌دهد که نشان دهنده مرکزیت و اهمیت آن‌ها در زیربنای کل ساختار شایستگی است. با وجود این که می‌توان فضیلت‌ها و توانایی‌هایی را ایجاد کرد، اما آن‌ها نسبت به شایستگی‌ها، کمتر قابل انعطاف‌پذیر و مشکل‌تر هستند؛ و فضیلت‌ها و توانایی‌ها شرایط لازم را برای دستیابی و بیان دیگر شایستگی‌های اصلی مربی را فراهم می‌کند. اگرچه اساتید هیئت علمی ممکن است فاقد دانش باشند یا ممکن است با مهارت‌های خرد مختصر مربیگری روبرو شوند، اما هرگاه مربی دارای فضایل و ظرفیت‌های لازم برای مربیگری داشته باشد، می‌توان این نواقص را به راحتی حل کرد، که این مؤلفه‌ها شامل موارد زیر می‌باشد: مؤلفه فضیلت یا ویژگی‌ها: صداقت، توجه و کمال‌گرایی. مؤلفه توانایی‌ها: بعد شناختی؛ مهارت فکری، پیچیدگی شناختی. بعد عاطفی؛ تعادل عاطفی، تعدیل شخصیت. بعد رابطه‌ای؛ ظرفیت صمیمیت، مهارت‌های ارتباطی. مؤلفه شایستگی‌ها؛ توسعه دانشجو، مراحل رابطه، ساختار رابطه وظایف مربی، مهارت‌های متقابل جنسیت، مهارت‌های مسابقه‌ای، احترام به استقلال و خودآگاهی، اشاره شده است (جانسون، ۲۰۰۳).

دانشگاه کارآفرین و اعضای هیئت علمی

مفهوم دانشگاه کارآفرین به منظور ترویج انتقال دانش آکادمیک به شرکت‌ها یا سازمان‌ها و ترویج توسعه اجتماعی و اقتصادی است (دالمارکو و همکاران، ۲۰۱۸). دانشگاه‌های کارآفرین باید به سازمان‌های کارآفرین تبدیل شوند؛ اعضای آن‌ها (دانشجویان، اعضای هیئت علمی و کارکنان)، باید به کارآفرینان بالقوه تبدیل شوند؛ و تعامل آن‌ها با محیط باید از الگوی کارآفرینی پیروی کنند. بنابراین، نتایج یک دانشگاه کارآفرین با مأموریت‌های آن (آموزش، تحقیق و فعالیت‌های کارآفرینی) مرتبط است (الیا و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳). در همین راستا، اعضای هیئت علمی، با ارزش‌ترین منبع و مهم‌ترین سرمایه دانشگاه‌ها هستند، اساسی‌ترین نقش را در پویایی و فعل و انفعالات مثبت سازمان و دانشگاه بر عهده دارند (مرادی و

^۱ Jonson

^۲ Elia et al

همکاران، ۱۳۹۴: ۵۲). دانشگاه‌ها می‌توانند فرهنگ کارآفرینی را با استخدام کارکنانی که پیش‌زمینه کارآفرینی قوی‌ای دارند ایجاد و یا به پرورش درآورند. برای موفقیت در این زمینه، دانشگاه‌ها باید از نگرش‌ها و تجربه کارآفرینی به عنوان شاخصی در فرایند استخدام استفاده کنند (وایسما، اتزکوویتز و گیب^۱، ۱۳۹۵: ۲۵۹). در واقع یک جهت‌گیری کارآفرینی برای بقا و رشد سازمانی در محیط کسب و کار امروزی حیاتی است. اگرچه رشته‌های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی به خوبی توسعه یافته و به رسمیت شناخته شده هستند، اما ترکیب مطالعه این دو پدیده نسبتاً جدید می‌باشد. زیرا: اولاً، در بین آن‌ها به‌دست آوردن اطلاعات در مورد مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی مشکل بوده، و همراه با فقدان یک مدل نظری جامع و جدی مربوط به هر دو حوزه وجود دارد. دوم، به دلیل ابهام زیادی است که در هنگام تعریف مفهوم کارآفرینی و ابعاد آن وجود دارد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳؛ دابیک و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

جذب بهترین دانشجویان و استادان در زمینه‌های مرتبط با مفاهیم نظری و عملی در آینده به‌طور هم‌زمان یک استراتژی توسعه علمی و اقتصادی است. دانشگاه‌ها همچنین، باید به استخدام و آموزش مربیان کارآفرینی که قادر به طراحی و اجرای نوآورانه‌ای هستند، توجه ویژه‌ای داشته باشند. با این حال، رشد دانشگاه کارآفرین نیز به هر استاد دانشگاه بستگی دارد که به‌عنوان یک کارآفرین دانشگاهی با محیط متنوع در این زمینه یافت شود (سوامپون^۳، ۲۰۱۸: ۳) و در نهایت، ویژگی‌های انسانی، نیروها را توانمند می‌سازد برای ایجاد همکاری و روابط جامع که منجر به موفقیت مداوم به سمت دانشگاه کارآفرین می‌شود (سیدرات و فریخا، ۲۰۱۸: ۵). مدرسان کارآفرینی بایستی از نظام ارزشی لازم در خصوص مشارکت فعال در فرآیند ایجاد و اداره کسب و کارها برخوردار باشند. همچنین، در مورد ایده‌هایی که دانشجو با آن‌ها در میان می‌گذارد رازدار باشند، استادان بایستی به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود متمایل باشند و در یاددهی مسائل مربوط به کسب و کار نوپا دارای میل به توفیق‌طلبی و نقش‌آفرینی باشند و در این زمینه مسئولیت‌پذیر باشند، به ایجاد و اداره کسب و کارهای نوپا مشتاق باشند (محمدی الیاسی و فرخ، ۱۳۹۱: ۱۵۰). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند استخدام، پاداش، جبران خسارت و غیره عوامل مؤثر بر نوآوری و خلاقیت کارکنان هستند و از آن‌جا که خلاقیت و نوآوری بر پایه کارآفرینی شکل می‌گیرد، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی خوب می‌تواند کارآفرینی سازمانی را ارتقا بخشد. مدیریت منابع انسانی بخش مهمی از تصمیمات مدیریتی است که بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد (مدمولی^۴، ۲۰۱۶: ۲۷۴۱).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های گوناگونی درباره جذب و استخدام منابع انسانی، اعضای هیئت علمی و همچنین دانشگاه کارآفرین و مباحث مربوط به این حوزه انجام شده است که در این جا به خلاصه‌ای از آن‌ها پرداخته می‌شود. سیدراتا و فریخا (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر نقش مدیر و نوع دانشگاه در توسعه دانشگاه کارآفرین" انجام داده‌اند، که در نتایج پژوهش ۸۳/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان معتقدند که نقش رهبر بسیار حیاتی است. نتیجه گرفتند که برای کمک به توسعه کارآفرینی و روحیه کارآفرین، مدیر باید ویژگی‌های مختلفی همچون

^۱ Wissema, Etkowitz & Gibb

^۲ Dabic et al

^۳ Soompon

^۴ Madmoli

ابتکار، اسقامت، فعالیت‌های داوطلبانه و چشم‌انداز» داشته باشد و همچنین، رئیس دانشگاه باید خود کارآفرین باشد. حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی) انجام دادند، پس از تحلیل داده‌ها با روش تحلیل تم ۶۹ خرده شایستگی کارآفرینانه به دست آمده که با کمک روش گروه کانونی در نه شایستگی کارآفرینانه اصلی جای گرفتند. این مقوله‌ها شامل شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد دو نقش هیئت علمی و کارآفرین، شایستگی رشد و یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی و تخصصی بودند. موریس و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش با استفاده از روش دلفی شایستگی کارآفرینانه را به صورت زیر ارائه داده‌اند؛ شناخت فرصت، ارزیابی فرصت، مدیریت یا کاهش ریسک، انتقال یک چشم انداز قانع کننده، جدیت و پشتکار، حل مسئله خلاقانه استفاده از منابع، مهارت‌های چریکی، ارزش‌آفرینی، حفظ تمرکز در عین سازگاری، انعطاف‌پذیری، خودکارآمدی، ساخت و استفاده از شبکه‌ها (موریس و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

دالایافوت و اونتاچای^۲ (۲۰۱۳)، در مطالعه توسعه اندازه‌گیری شایستگی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط در منطقه شمال شرقی تایلند، بیان کردند که شایستگی کارآفرین از چهار مؤلفه شامل موارد زیر می‌شود. مهارت‌ها، مهارت تجربه و تخصص، مهارت تجزیه و تحلیل مسئله و شایستگی‌های سازگاری (دالایافوت و اونتاچای، ۲۰۱۳). سنگری (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان "تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه الزهراء (س))"، با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوا به بررسی پرداخته و در نتیجه مدل جامعی برای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی ارائه داده است که شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی را در شش دسته مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها طبق‌بندی کرده است. مطهری نژاد (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان "جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی" انجام دادند که با توجه به اهمیت جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی در این پژوهش، هشت شایستگی حرفه‌ای شامل: دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری، و دیدگاه سیستمی برای جذب منابع انسانی تعیین شد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران)" انجام دادند و یافته‌های پژوهش نشان داده است که اولاً وضعیت ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین‌تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرند شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارت‌اند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه می‌باشد. رضاییان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی شاخص‌های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری" انجام دادند و در نتایج به صورت زیر شاخص‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی نشان داده شده، برخی شاخص‌های جذب

^۱ Morris et al

^۲ Dullayaphut & Untachai

کارکنان مستعد در بانک عبارت‌اند از: ایده‌محور و ساختارشکن بودن؛ جذب استعدادیاب و عدالت‌محور؛ مطابقت معیارها و مکان‌های جذب با اهداف استراتژیک. برخی از شاخص‌های نگهداشت کارکنان مستعد در بانک عبارت‌اند از: توسعه و پرورش استعدادها؛ جانشین‌پروری تجربی؛ ایجاد فرصت‌های برابر رشد؛ وابستگی مالی. و همچنین در نتایج نشان دادند که تفاوت‌هایی میان شاخص‌های به دست آمده از مصاحبه‌های مدیران بانکی و خبرگان دانشگاهی وجود دارد که نشان دهنده فرهنگ متفاوت بانک‌ها و شاخص‌های خاص آن‌ها است (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۷).

تیموری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی" نشان دادند که در بُعد عوامل محیطی مؤثر بر تدوین راهبردها، عامل رقابت در بالاترین اولویت قرار می‌گیرد. همچنین، در بُعد برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی عامل تعیین تعداد شغل‌های تخصصی مناسب افراد؛ در تعیین معیارهای شایستگی حرفه‌ای، عامل دانش فنی؛ در تعیین معیارهای شایستگی رفتاری، عامل تیم‌گرایی؛ در بُعد تطبیق شایستگی‌ها، عامل ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای در جذب نیروی انسانی، عامل خواسته‌های حقوقی؛ در تأمین نیروی انسانی، سهولت پیاده‌سازی فرایند جذب و در بخش پیامدهای داخلی توانمندسازی کارکنان و در پیامدهای خارجی، القای حس عدالت‌پروری در جذب نیروی انسانی در بالاترین اولویت از دیدگاه مسئولین درگیر و فعال منابع انسانی قرار گرفتند. اینیانگ و انووه^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهشی تحت عنوان شایستگی‌های کارآفرینی؛ پیوندهای مخفی شده برای کارآفرینی موفق در نیجریه انجام دادند و در نتیجه بیان کردند که یک فرد کارآفرین باید در حوزه‌هایی زیر شایستگی‌هایی را کسب کند عبارتند از: مدیریت زمان به طور مؤثر، ارتباطات، مدیریت منابع انسانی، اخلاق کسب و کار، مسئولیت‌های اجتماعی، توسعه کیفیت رهبری مؤثر، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت بازاریابی و مدیریت مالی (اینیانگ و انووه، ۲۰۰۹).

در مجموع بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان داد، گرچه رشته‌های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی به خوبی توسعه یافته و به رسمیت شناخته شده هستند، اما ترکیب مطالعه این دو پدیده نسبتاً جدید می‌باشد و از یک طرف، پژوهش‌هایی در زمینه دانشگاه کارآفرین و همچنین جذب منابع انسانی و اعضای هیئت علمی انجام شده، اما پژوهشگران توجه اندکی به حوزه معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین داشته و چارچوب مشخصی از معیار جذب اعضای هیئت علمی دیده نشده است. در نتیجه نیاز به پژوهش‌های بیشتر در این زمینه احساس می‌شود. برای پوشش دادن این خلأ، پژوهش حاضر به شناسایی معیارهایی برای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین می‌پردازد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، به دلیل پرداختن به موضوع شناسایی معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین یک پژوهش کاربردی با هدف اکتشافی تلقی می‌شود. با توجه به این که پژوهش‌های اندکی مشابه این پژوهش صورت گرفته و مبانی نظری آن در این زمینه خیلی کلی است، پژوهش‌گر از روش کیفی برای شناسایی معیارهای جذب به کار گرفته است. جامعه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس در نظر گرفته شده است. در این تحقیق، روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تحقیقات کیفی است

^۱ Inyang & Enuoh

که به صورت نمونه‌گیری هدفمند اقدام شده است. این روش نمونه‌گیری، یک روش غیر احتمالی است و پژوهش‌گر با توجه به آشنایی قبلی با جامعه برای رسیدن به هدف خود افراد را به صورت قضاوتی انتخاب می‌کند که درباره موضوع پژوهش حاضر آگاهی و اطاعات درک آن‌ها، بسیار زیاد و عمیق است. تعداد افراد مورد مصاحبه و حجم نمونه مشارکت‌کنندگان از طریق اشباع نظری تعیین شده، تا حدی که پژوهش‌گر به این نتیجه رسیده که پاسخ‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها به اندازه‌ای با یکدیگر شباهت دارند و داده جدیدی از مصاحبه‌های جدید به دست نمی‌آید. نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی بسیار متفاوت از پژوهش‌های کمی است؛ زیرا هدف آن به جای تعمیم یافته‌ها، کسب درک عمیق از پدیده مورد بررسی است. از آن‌جا که پژوهش کیفی راهی برای رسیدن به محتوای ذهنی افراد است و نمی‌توان آن را از طریق روش‌های سخت و دقیق کمی انجام داد، ابزارها و روش‌های آن نیز بسیار متفاوت هستند. در پژوهش‌های کیفی نمونه پژوهش یا به عبارت صحیح‌تر مشارکت-کنندگان انتخاب یا دعوت می‌شوند. به همین دلیل است که در پژوهش‌های کیفی، به جای نمونه از مشارکت-کنندگان نام برده می‌شود (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۳۹). نمونه‌گیری یکی از مهم‌ترین مراحل تحقیق کیفی است (فلیک، ۱۳۹۴: ۱۴۷) و این کار تا زمانی که محقق در می‌یابد که اطلاعات دریافتی تکراری هستند و به اطلاعات بیشتری نخواهد رسید، ادامه پیدا می‌کند که اصطلاحاً در پژوهش‌های کیفی به آن شاخص اشباع نظری^۱ گفته می‌شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹۴). تعداد مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۲۰ نفر است و به تشخیص پژوهش‌گر با این تعداد مصاحبه، اطلاعات به حالت اشباع نظری رسیدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده و انتخاب مشارکت‌کنندگان اعضای هیئت علمی چنین بوده که با اعضای هیئت علمی مصاحبه شود که در حوزه دانشگاه کارآفرین و جذب اعضای هیئت علمی دانش کافی داشته باشند. در جدول ۲، خلاصه‌ای از اطلاعات مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان داده شده است.

جدول ۲: اطلاعات مشارکت‌کنندگان

| عوامل جمعیت‌شناختی | زیر مؤلفه | تعداد | مجموع فراوانی |
|--------------------|---------------------|-------|---------------|
| جنسیت | آقا | ۱۹ | ۲۰ نفر |
| | خانم | ۱ | |
| سن | کمتر از ۳۰ سال | - | ۲۰ نفر |
| | ۳۰ تا ۴۰ سال | ۱۰ | |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۶ | |
| | بالای ۵۰ سال | ۴ | |
| | کارشناسی و پایین‌تر | - | ۲۰ نفر |

^۱ theoretical saturation

| | - | ارشد | تحصیلات |
|--------|----|---------------|-----------|
| | ۲۰ | دکتری | |
| ۲۰ نفر | ۲ | کمتر از ۵ سال | سابقه کار |
| | ۷ | ۵ تا ۱۵ سال | |
| | ۱۰ | ۱۵ تا ۲۵ سال | |
| | ۱ | بالای ۲۵ سال | |

روایی و پایایی در پژوهش کیفی

منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار گردآوری اطلاعات دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد (حافظ نیا، ۱۳۹۳: ۱۸۲). در پژوهش‌های کیفی، توجه به روایی تفسیر است یعنی آیا این نتیجه‌گیری پژوهش‌گر، براساس یافته‌های پژوهش عامل اصلی مسأله است یا خیر (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۸: ۱۷۶). در همین راستا، برای بررسی روایی (اعتبار) پژوهش، به این معنا که آیا موضوعی که ادعا می‌شود، به‌طور واقعی بررسی شده است یا خیر، اقدامات متعددی صورت گرفته است: در مرحله انتخاب موضوع و همچنین برای طراحی سؤال‌های مصاحبه اقدام به مطالعه و بررسی کتاب‌ها و مقاله‌های متعدد درباره جذب منابع انسانی، اعضای هیئت علمی و دانشگاه کارآفرین انجام شده است؛ جمع‌آوری دقیق اطلاعات در زمان انجام مصاحبه؛ ثبت دقیق اطلاعات توسط خود پژوهش‌گر در زمانی که صداهای ضبط شده مکتوب می‌شد؛ ایجاد هماهنگی و نظم منطقی سؤال‌های مصاحبه در مرحله تحلیل داده‌ها در مصاحبه‌های انجام شده و همچنین برای پایایی این پژوهش از برخی از مصاحبه شونده‌گان درخواست شد تا نسبت به دریافت پژوهش‌گر از صحبت‌هایشان اگر نظراتی درباره مفاهیم و ابعاد مصاحبه‌ها دارند، بیان کنند.

بدون وجود دقت علمی، پژوهش بی‌ارزش بوده و مطلوبیت خود را از دست می‌دهد. بنابراین، دغدغه نسبت به پایایی و روایی در همه شیوه‌های پژوهش، مورد توجه بسیاری از پژوهش‌گران قرار دارد. گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۰)، مفهوم قابلیت اعتماد را به‌عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح کردند تا به کمک آن دقت علمی را در پژوهش کیفی مورد ارزیابی قرار دهند. این مفهوم قابلیت اعتماد از چهار ملاک اعتبارپذیری (اعتباردرونی)، انتقال پذیری (اعتبار بیرونی)، قابلیت اطمینان (پایایی) و تأییدپذیری (عینیت) تشکیل شده است (دانایی فرد و مظفری، ۱۳۸۸)، که به‌طور کامل شرح داده می‌شود. اعتبارپذیری: در زمان انجام پژوهش جهت افزایش اعتبار مطالعه، پژوهش‌گران به مدت یک سال و نیم در محیط و با مشارکت کنندگان در ارتباط هستند (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲). انتقال پذیری: انتقال پذیری، پاسخ به این سوال است که آیا یافته‌ها، مناسب و یا قابلیت انتقال به دیگر استفاده کنندگان هستند؟ قابلیت اطمینان: ذیری از نظر مفهومی، بیشتر شبیه پائایی از نوع همسانی درونی و آزمون مجدد در رویکردهای کمی است و به پایدار یا ناپایدار بودن الگوی

^۱ Guba and Lincoln

داده‌ها در موقعیت یا زمان دیگر اشاره دارد. تأییدپذیری: قابلیت تأییدپذیری یعنی این‌که، یک محقق تا چه حد از گزارش برای ذهنیت فردی و حقیقت خویش آگاهی پیدا می‌کند.

در پژوهش حاضر، با توجه به دیدگاه گوبا و لینکلن و به منظور حصول به اهداف فوق رویکرد کثرت‌گرایی در پیش گرفته شد. هر چه تعداد این شیوه‌ها در پژوهش بیشتر باشد، اعتبار پژوهش افزایش خواهد یافت. در این میان رویکردهای کثرت‌گرایی مختلف، کثرت‌گرایی در داده‌ها^۱ و کثرت‌گرایی در پژوهشگر^۲ استفاده شده است. ۱- کثرت‌گرایی در داده‌ها: در این راستا به منظور افزایش اعتبار خروجی‌های حاصل از مصاحبه، این خروجی‌ها مبنا قرار گرفته و اقدام به مطالعات ادبیات در مورد شاخص‌های جذب و مقوله‌های استخراجی شد. تم‌های استخراجی این مرحله نیز به تم‌های مستخرج از مصاحبه افزوده شده و تعدیلات لازم صورت گرفت. سپس مطالعه در مورد شاخص‌های اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها در دستور کار قرار گرفت و در نهایت مقوله‌ها و تم‌های استخراجی ارائه شده است.

۲- کثرت‌گرایی در پژوهش‌گر: بدین صورت که از یک دانشجویی که پژوهش ایشان نیز نزدیک به موضوع بوده درخواست شد تا در پژوهش مشارکت کند. سپس تعداد سه مصاحبه را جهت کدگذاری مجدد در اختیار همکار پژوهشی قرار گرفت. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله‌زمانی با هم مشابه هستند؛ به عنوان "توافق" و کدهای غیر مشابه به عنوان "عدم توافق" شناسایی شدند و در نهایت درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص اعتبارسنجی تحلیلی به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$\% \text{توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

نتایج حاصل از کدگذاری در جدول ۳. محاسبه پایایی دو کدگذار آمده است:

جدول ۳. محاسبه پایایی دو کدگذار

| ردیف | کد مصاحبه | تعداد کدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بین دو کدگذار |
|------|-----------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| ۱ | ۲ | ۱۵ | ۶ | ۲ | ۸۰٪ |
| ۲ | ۱۳ | ۱۷ | ۸ | ۳ | ۹۴٪ |
| ۳ | ۱۸ | ۱۴ | ۵ | ۱ | ۷۱٪ |
| | کل | ۴۶ | ۱۹ | ۶ | ۸۲٪ |

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، تعداد کل کدها توسط محقق و مشارکت پژوهش به ثبت رسیده است برابر ۴۶، تعداد کل توافقات بین این کدها ۱۹ و تعداد کل عدم توافقات بین کدها برابر ۶ است. پایایی بین کدگذاری برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده برابر ۸۲ درصد است. با توجه به این‌که این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

^۱ Triangulation in Data

^۲ Triangulation in Investigator

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از متن مصاحبه‌ها، برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، از تکنیک تحلیل تم^۱ که در پژوهش‌های کیفی کاربرد گسترده‌ای دارد، استفاده شده است. در همین راستا، علی‌رغم پژوهش‌هایی که در حوزه منابع انسانی و کارآفرینی انجام گرفته، پژوهش‌های اندکی در ارتباط با شناسایی معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین انجام شده است.

استفاده از روش تحلیل تم زمانی ضرورت پیدا می‌کند که اطلاعات اندکی در مورد پدیده مورد مطالعه وجود داشته باشد و یا این که در مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با موضوع مورد نظر، فقدان یک چارچوب نظری که به صورتی جامع به تبیین موضوع بپردازد، مشهود باشد (ابویی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۱). تحلیل تم، روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تم‌ها)، موجود درون داده‌ها است. این روش داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند، ضمن این که می‌تواند از این فراتر رفته و جنبه‌های گوناگون موضوع پژوهش را تفسیر کند (نرگسیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۵). نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع می‌شود. به طور کلی هیچ راه منحصر به فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل تم وجود ندارد. تحلیل تم فراگردی بازگشتی است که در آن حرکت رفت و برگشتی در بین مراحل ذکر شده وجود دارد (کلارک و برون، ۲۰۰۶). مراحل شش‌گانه تحلیل تم را با رویکردی که کلارک و برون^۲ ارائه داده‌اند، در ادامه توضیح داده خواهد شد.

مرحله اول. آشنایی با داده‌ها: ابتدا متن کامل مصاحبه‌ها از فایل صوتی به صورت فایل نوشتاری مکتوب و پیاده‌سازی شد و از تطبیق متن مکتوب با فایل صوتی اطمینان حاصل گردید. همچنین پژوهشگر، قبل از این که کدگذاری داده‌ها را شروع کند چندین بار کل داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها را خوانده است. در واقع از آغاز همین مرحله، یادداشت برداری و علامت گذاری معانی که در مراحل بعدی به آن‌ها نیاز پیدا خواهد شد، شروع شده است.

مرحله دوم. ایجاد کدهای اولیه: کدگذاری را می‌توان دستی یا از طریق برنامه‌های نرم‌افزار انجام داد. اگر کدگذاری به روش دستی انجام گیرد، می‌توان داده‌ها را بوسیله نوشتن یادداشت بر روی متنی که تحلیل می‌شود، یا با استفاده از رنگی کردن به وسیله مداد انجام داد. می‌توان ابتدا کدها را مشخص کرد و سپس آن‌ها را با خلاصه داده‌هایی که کد را نشان می‌دهند، تطابق داد. نکته مهم در این مرحله این است که همه خلاصه داده‌ها کدگذاری شده و در قالب هر کد مرتب شده اند.

جدول ۴: نمونه‌ای از کدگذاری‌های اولیه

| کدهای اولیه | شواهد گفتاری | ردیف |
|--------------------------|--|------|
| داشتن تجربه کاری در صنعت | برای این که بخواهیم یک هیئت علمی بگیریم و تغییر و تحول ایجاد شود باید در ملاک- های ارزیابی مان این مطلب را مورد نظر قرار بدهیم که بایستی حتماً هیئت علمی جذب شود که خودش در صنعت کار کرده باشند. | ۱ |
| داشتن ذهن خلاق | خلاقیت را کسانی می‌توانند به فرد آموزش دهند که آن فرد با تجربه یا شایستگی خلاقیت را داشته باشد. پس اگر بخواهیم یک استاد را با رویکرد دانشگاه کارآفرین جذب کنیم باید استاد خودش حداقل یک شرکت را تأسیس کرده باشد تا بتوانیم بگوئیم این فرد خلاقیت یا یک ایده را داشته است | ۲ |

^۱Theme analysis

^۲ Braun

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| ۳ | اعضای هیئت علمی که جذب می‌شود، چه فکر و برنامه‌ای برای آینده دانشجوی آن رشته خود دارد، اگر برنامه‌ای دارد، چه ابزاری برای اجرای آن برنامه دارد. | دغدغه‌مند بودن استاد نسبت به دانشجوی |
| ۴ | یک مسئله مهم که دانشگاه برای کارآفرین شدن باید توجه کند ارتباط بین استاد با دانشجو است | داشتن ارتباط مناسب استاد با دانشجو |

مرحله سوم. جستجوی تم‌ها: این مرحله شامل مرتب کردن کدهای مختلف به درون مضامین بالقوه است، در این مرحله، در واقع پژوهشگر، تحلیل کدها را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک تم کلی ترکیب شوند. ممکن است برخی از کدهای اولیه به سمت مضامین یا تم اصلی بروند، در حالی که برخی دیگر ممکن است تم‌های فرعی را تشکیل دهند و برخی دیگر ممکن است دور انداخته شوند. مرحله چهارم. بازبینی یا مرور تم‌ها: این مرحله در واقع شامل پالایش آن تم‌ها است. تم‌ها ممکن است یک موضوع را تشکیل دهند و یا ممکن است مضامین دیگر به موضوع‌های جداگانه تقسیم شوند. اگر تم‌هایی که ایجاد شده به خوبی کار کند، آن‌گاه می‌توان به مرحله بعدی رفت. اگر چنانچه تم‌های ایجاد شده به خوبی با مجموعه داده‌ها همخوانی نداشته باشند، پژوهشگر باید به مرحله قبلی برگردد و کدگذاری خود را تا زمانی که یک نقشه رضایت‌مندی از تم‌های ایجاد شده داشته باشد، ادامه دهد. پژوهشگر در انتهای این مرحله بایستی آگاهی کافی از این که تم‌های مختلف کدام‌ها هستند، چگونگی تناسب آن‌ها با یکدیگر و کل مباحثی که آن‌ها درباره داده‌ها می‌گویند در اختیار داشته باشند. در این مرحله محققان به ۳۶ تم فرعی دست پیدا کردند.

مرحله پنجم. تعریف و نام‌گذاری تم‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت بخش از تم‌های ایجاد شده حاصل شود. پژوهشگر تم‌ها را تحلیل و سپس تعریف کرده و مشخص می‌کند که هر کدام از تم‌ها کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله محققان در نهایت پس از رفت و برگشت در میان تم‌های فرعی ایجاد شده به ۴ تم اصلی دست یافتند که در ذیل برخی از تم‌های استخراج شده آورده شده است.

جدول ۵: تم‌های فرعی و شکل‌دهی به تم‌های اصلی

| تم‌های اصلی | تم‌های فرعی | ردیف |
|----------------|------------------------------------|------|
| دانش | تجربه کاری در صنعت | ۱ |
| | دانش در مفاهیم بازار | |
| | دانش کارآفرینی | |
| مهارت | مهارت ارتباطی (دانشگاه با صنعت) | ۲ |
| | مسأله‌یابی و شناخت مسئله | |
| | تسلط به زبان انگلیسی | |
| توانایی‌ها | دغدغه‌مند بودن | ۳ |
| ویژگی‌های شخصی | داشتن ارتباط مناسب استاد با دانشجو | ۴ |

مرحله ششم. تهیه گزارش: این مرحله از زمانی شروع می‌شود که پژوهشگر مجموعه‌ای از تم‌ها را در اختیار داشته باشد. و در پایان، گزارشی مختصر، منسجم، منطقی، غیر تکراری و جالب از موضوعی را در درون داده‌ها ارائه می‌دهد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و گزارش تهیه شده از داده‌ها که در پایان ارائه خواهد شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهش

هدف از پژوهش‌گر در مطالعه حاضر شناسایی معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین بود که با استفاده از رویکرد کیفی و از طریق تحلیل تم انجام گرفت. این پژوهش به بررسی تجارب افرادی پرداخت که در حوزه‌های دانشگاهی و اجرایی در زمینه جذب اعضای هیات علمی و فعالیت‌های دانشگاه کارآفرین حضور داشته و یا به نوعی این افراد آن را تجربه کرده بودند. سؤال پژوهش حاضر عبارت بود از: معیارهای جذب اعضای هیئت علمی با تأکید بر دانشگاه کارآفرین کدام‌اند؟ در پاسخ به این سؤال پژوهش می‌توان بیان کرد؛ وقتی در مورد جذب صحبت می‌کنیم یکی از مواردی که باید توجه شود، رویکرد شایستگی است. رویکرد شایستگی یعنی یک هیئت علمی چه دانش، مهارت و توانایی باید داشته باشد.

در مرحله اول این پژوهش، با استفاده از مدل‌های شایستگی که در ادبیات نظری ارائه شده است؛ جذب اعضای هیئت علمی را در چهار ابعاد دانش، مهارت، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی تقسیم بندی شدند. در مرحله بعد اعضای هیئت علمی را با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند شناسایی شده و مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته برای استخراج شایستگی‌های مورد نیاز آن استفاده گردید. با توجه به بررسی شایستگی‌های استخراج شده و تأیید نهایی آن نمایان گردید که بکارگیری آن در سازمان مورد مطالعه قرار گیرد. نتایج بدست آمده از تحلیل کیفی با رهیافت استقرایی نشان می‌دهد که هر کدام از این ابعاد شایستگی‌ها خود زیر مجموعه‌هایی را شامل می‌شود:

ویژگی‌های فردی: شامل جنبه‌های کیفی، رفتاری و شخصیتی اعضای هیئت علمی می‌باشد. به عنوان مثال شایستگی در این مقوله، مطیع و سازگار بودن است. با توجه به نظرات مصاحبه‌شوندگان در دانشگاه خلیج فارس، اعضای هیئت علمی باید بتوانند خود را با شرایط مختلف وفق دهند و یک آدم عملیاتی آماده باش باشند یعنی این که همیشه در دسترس دانشجو هایش باشد.

دانش: شامل دانش مرتبط و تخصصی و همچنین اطلاعات و زمینه‌های ادراکی و شناختی می‌باشد. هر کدام از اعضای هیئت علمی نیاز به دانش مخصوص همان سطح و رشته خود دارند و در صورتی که دانش لازم را نداشته باشند در سمت خود موفق نخواهد شد. به عنوان مثال یکی از شایستگی‌های این مقوله، دانش تخصصی رشته مرتبط می‌باشد. برای اعضای هیئت علمی خیلی مهم است که دانش خود را به روز نگه دارند و بتوانند با آخرین فناوری‌های آموزشی کار کنند. به عنوان مثال آنلاین مطالب آماده کند. آنلاین مطالب بگذارد، روی اسکایپ کلاسش را ارائه کند. مدام باید خود را تقویت کند و روحیه یادگیری داشته باشد.

مهارت: شامل بکارگیری دانش در عمل می‌باشد. به عنوان مثال یکی از شایستگی‌های این مقوله ارتباط با صنعت می‌باشد. پس یکی از شایستگی‌های خوب هیئت علمی این است که دارای قدرت ارتباط خیلی خوبی با صنعت داشته باشد، بتواند خوب حرف بزند، بتواند خوب ایده‌های خود را منتقل کند و شنونده خوبی باشد، که این موارد در مصاحبه‌ها بسیار اشاره شده است.

توانایی‌ها: یک هیئت علمی باید در موقع جذب شناسایی شود که چه توانایی‌هایی باید داشته باشد. به عنوان مثال یکی از شایستگی‌های این مقوله فعالیت فناورانه می‌باشد که در مصاحبه‌ها زیاد به آن تأکید شده است. این معیار با توجه به این که در جذب فعلی در نظر می‌گیرند اما خیلی کلی است و باید گسترده به آن توجه شود.

با توجه به این که هدف پژوهشگر ارائه چارچوبی از شایستگی‌ها بوده، به طور کلی شایستگی‌های به دست آمده از تحلیل در شکل ۳، نشان داده شده است.



شکل ۳: چارچوب شایستگی

با مرور ادبیات نظری و مطالعات پیشین در می‌یابیم که اکثر پژوهش‌ها در حوزه جذب منابع انسانی و دانشگاه کارآفرین به بررسی جذب اعضای هیئت علمی و دانشگاه کارآفرین به صورت مفهومی پرداخته‌اند و مطالعاتی که به صورت دقیق و جزئی به بررسی جذب پرداخته باشند، یافت نشده است. در این پژوهش محقق با ورود به مسئله جذب اعضای هیئت علمی و دانشگاه کارآفرین در دانشگاه خلیج فارس سعی در شناسایی معیارهای جذب جزئی‌تری دارد، که در ادامه پژوهش‌هایی که مشابه پژوهش حاضر بودند، بیان شده است.

سیدراتا و فریخا (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان تأثیر نقش مدیر و نوع دانشگاه در توسعه دانشگاه کارآفرین "انجام داده‌اند، که وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در ویژگی‌های فردی که دانشگاه کارآفرین باید داشته باشند، است. در نتایج پژوهش نشان دادند که برای کمک به توسعه کارآفرینی و روحیه کارآفرین، مدیر باید ویژگی‌های مختلفی همچون ابتکار، اسقامت، فعالیت‌های داوطلبانه و چشم‌انداز» داشته باشد، که در پژوهش حاضر به این ویژگی‌ها اشاره شده است. تیموری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی" نشان دادند که در بُعد عوامل محیطی مؤثر بر تدوین راهبردها، عامل رقابت در بالاترین اولویت قرار می‌گیرد. همچنین، در بُعد برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی عامل تعیین تعداد شغل‌های تخصصی مناسب افراد؛ در تعیین معیارهای شایستگی حرفه‌ای، عامل دانش فنی؛ در تعیین معیارهای شایستگی رفتاری، عامل تیم‌گرایی؛ در بُعد تطبیق شایستگی‌ها، عامل ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای در جذب نیروی انسانی، عامل خواسته‌های حقوقی؛ در تأمین نیروی انسانی، سهولت پیاده سازی فرایند جذب و در بخش پیامدهای داخلی توانمندسازی کارکنان و در

پیامدهای خارجی، القای حس عدالت پروری در جذب نیروی انسانی در بالاترین اولویت از دیدگاه مسئولین درگیر و فعال منابع انسانی قرار گرفتند. وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در رویکرد کیفی مورد استفاده و ابزار سنجش می‌باشد و در نتایج پژوهش به دانش فنی و تیم‌گرایی از شایستگی‌ها برای جذب می‌باشد، اشاره دارد. رضاییان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی شاخص‌های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری"، انجام دادند و در نتایج به صورت زیر شاخص‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی نشان داده شده، که برخی شاخص‌های جذب کارکنان مستعد در بانک عبارت‌اند از: ایده‌محور و ساختارشکن بودن؛ جذب استعدادیاب و عدالت‌محور؛ مطابقت معیارها و مکان‌های جذب با اهداف استراتژیک. همانطور که مشاهده می‌کنید از لحاظ موضوعی و روش انجام پژوهش با پژوهش حاضر تشابه دارند و نتایج آن بدلیل این که در یک سازمانی دیگر بررسی شده خیلی با نتایج پژوهش حاضر مطابقت ندارد. مطهری نژاد (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان "جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی" انجام دادند که با توجه به اهمیت جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی در این پژوهش، هشت شایستگی حرفه‌ای شامل: دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری، و دیدگاه سیستمی برای جذب منابع انسانی تعیین شد. در پژوهش مطهری (۱۳۹۶)، وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در رویکرد کیفی مورد استفاده و ابزار سنجش می‌باشد و تقریباً همه شایستگی‌های ذکر شده در پژوهش حاضر به دست آمده است.

موریس و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش با استفاده از روش دلفی شایستگی کارآفرینانه را به صورت زیر ارائه داده‌اند؛ شناخت فرصت، ارزیابی فرصت، مدیریت یا کاهش ریسک، انتقال یک چشم انداز قانع کننده، جدیت و پشتکار، حل مسئله خلاقانه استفاده از منابع، مهارت‌های چریکی، ارزش‌آفرینی، حفظ تمرکز در عین سازگاری، انعطاف پذیری، خودکارآمدی، ساخت و استفاده از شبکه‌ها. که وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در شایستگی‌های کارآفرینانه در شناخت فرصت، جدیت و پشتکار، حل مسئله، حفظ تمرکز در عین سازگاری، انعطاف‌پذیری و ساخت و استفاده از شبکه‌ها است. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده-های پردیس فنی دانشگاه تهران)"، انجام دادند و یافته‌های پژوهش نشان داده است که اولاً وضعیت ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین‌تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرند شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارت‌اند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه است. تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در به دست آوردن ویژگی‌های شخصی می‌باشد. ولپ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان دانشگاه کارآفرین و آموزش کسب و کار: به سمت یک مدل شبکه اشاره کرده است که نیروی کار باید از مهارت‌های نرم مانند ارتباطات، حل مسئله و کار گروهی برخوردار باشد، که در پژوهش حاضر شایستگی و توانایی‌های شخصی که از ابعاد شایستگی‌ها در نظر گرفته شده، تشابه دارد.

دالایافوت و اونتاجای (۲۰۱۳)، در مطالعه توسعه اندازه‌گیری شایستگی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط در منطقه شمال شرقی تایلند، بیان کردند که شایستگی کارآفرین از چهار مؤلفه شامل موارد زیر می‌شود. مهارت‌ها، مهارت تجربه و تخصص، مهارت تجزیه و تحلیل مسئله و شایستگی‌های سازگاری. به طور کلی، عامل تغییر بالاترین اهمیت برای بعد مهارت کارآفرینی است. مدیریت منابع انسانی و تجزیه و تحلیل مشکلات و ویژگی‌های مدیریت تعارض از اهمیت بالایی برای تخصص کارآفرینی و ابعاد حل مسئله برخوردار هستند. و سرانجام، انعطاف پذیری بالاترین اهمیت برای بعد شایستگی سازگاری است. که وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در مهارت تجربه و تخصص، تجزیه و تحلیل مسئله و شایستگی‌های سازگاری و انعطاف‌پذیری است. حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)، انجام دادند و شایستگی‌هایی از این قبیل شامل شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد دو نقش هیئت علمی و کارآفرین، شایستگی رشد و یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی و تخصصی در نتیجه پژوهش بدست آوردند. که وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در الگوی شایستگی‌های کارآفرینانه که برای اعضای هیئت علمی بدست آوردند، است. اینیانگ و انووه (۲۰۰۹)، در پژوهشی تحت عنوان شایستگی‌های کارآفرینی؛ پیوندهای مخفی شده برای کارآفرینی موفق در نیجریه انجام دادند و در نتیجه پژوهش بیان کردند که یک فرد کارآفرین باید در حوزه‌هایی زیر شایستگی‌هایی را کسب کند عبارتند از: مدیریت زمان به طور مؤثر، ارتباطات، مدیریت منابع انسانی، اخلاق کسب و کار، مسئولیت‌های اجتماعی، توسعه کیفیت رهبری مؤثر، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت بازاریابی و مدیریت مالی، که وجه تشابه این مطالعه با پژوهش حاضر در ارتباطات، مسئولیت اجتماعی، مهارت تصمیم‌گیری است.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی به دلیل ماهیت و اهداف دانشگاه‌ها و تأثیر بسیار زیاد آن به این موضوع مهم در دانشگاه‌های دیگر بپردازند و در این راستا می‌توانند از شاخص‌های پژوهش حاضر با توجه به اهداف استراتژیک بهره‌مند شوند.

- ❖ توصیه می‌شود دانشگاه‌ها اساس جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی را براساس چارچوب‌های شایستگی قرار دهند، زیرا که افزایش بهره‌وری دانشگاه و توسعه اعضای هیئت علمی را در پی خواهد داشت.
- ❖ اعضای هیئت علمی که جذب دانشگاه می‌شوند بیشتر وقت خود را با دانشجویان می‌گذرانند باید سیستم ارزیابی را به گونه‌ای تنظیم کنند که دانشجویان هم بتوانند نظر خود را برای جذب دانشگاه اعلام کنند که یکی از بهترین راه‌ها حق التدریس درس دادن اساتید است.
- ❖ ارتباط داشتن استاد با صنعت و پشتکاری آن نیز معیار خوبی برای انتخاب اعضای هیئت علمی است تأثیر زیادی روی حوزه دانشگاهی و صنعت دارد. وقتی اعضای هیئت علمی در صنعت ارتباط مفیدی داشته باشد به عبارتی مورد تأیید صنعت باشد، پل ارتباطی خوبی بین دانشجویان و صنعت خواهد شد.
- ❖ برای کاهش چالش‌های جذب هیئت علمی می‌توان تدریس و معلمی افراد را درست ارزیابی کرد. دانشگاه‌ها با برگزاری دوره‌های آموزشی هم می‌توانند توان معلمی افراد را بسنجند و هم این که فرد را به صورت جامع از نظر اخلاقی و روحی ارزیابی بکنند که آیا این متقاضی توانایی این را دارد که عضو هیئت علمی بشود یا خیر.

منابع

- ابوبی اردکانی، محمد؛ لبافی، سمیه؛ آذر پور، سمانه و جلال پور، مهدیه (۱۳۹۳). شناسایی عوامل حیاتی موفقیت تفکر راهبردی در دیدگاه مدیران سازمان های فرهنگی شهر اصفهان. *پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی پژوهشی - علمی، سال ششم، شماره یازدهم، ۱۳-۳۴*.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)*، (سید محمد اعرابی و داود یزدی مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- باباشاهی، جبار؛ غلامشاهی، ابراهیم و افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۲). تاثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی نوآورانه بر کارآفرینی سازمانی: نوآوری تبیین نقش جو. *توسعه کارآفرینی، ششم (سوم)، ۸۷-۱۰۴*.
- تقی زاده یزدی، محمد رضا؛ طهماسبی، رضا؛ امامت، میرسید محمدحسن و دهقان، علیرضا (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر در جذب و نگهداشت استعدادها با استفاده از رویکرد فرایند سلسله مراتبی (مطالعه موردی: دانشگاه تهران). *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶ (شماره ۱)، ۸۹-۱۱۵*.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالهی، بیژن و زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۳۱)، ۷۵-۱۰۰*.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۹۳). *مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی (تجدید نظر اساسی با اضافات)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- حسینی، شهیده؛ ابوالقاسمی، محمود؛ یداللهی فارسی، جهانگیر و رضایی زاده، مرتضی (۱۳۹۶). طراحی الگوی شایستگی های کارآفرینانه اعضای هیأت علمی دانشگاه ها (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی). *فصلنامه علمی پژوهشی آموزشی عالی ایران، سال نهم (اول)، ۱۳۴-۱۶۷*.
- دانایی فرد، حسن و مظفری، زینب (۱۳۸۸). ارتقاء روایی و پایایی در پژوهش های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی های ممیزی پژوهشی. *پژوهش های مدیریت، سال اول، شماره اول، ۱۳۱-۱۶۲*.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۸). *روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی، محمد و پناهی، بلال (۱۳۹۱). شایستگی های منابع انسانی و رابطه آن ها با استراتژی های منابع انسانی و کسب و کار در شرکت ملی پتروشیمی. *پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم، ۲۷-۴۹*.
- رستم زاده، رضا؛ بوداقتی خواجه نوبر، حسین و سلطانی، زینب (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگه داشت و توانمندسازی نیروی انسانی (مطالعه موردی: بانک کشاورزی شهر ارومیه). *فصلنامه آینده پژوهشی مدیریت، سال بیست و هفتم، شماره ۱۰۷، ۱۳-۳۱*.
- رضایی، بیژن؛ عباس پور، عباس؛ نیکنامی، مصطفی؛ رحیمیان، حمید و دلاور، علی (۱۳۹۲). واکاوی راه کارهای بهبود کارآفرینی دانشگاهی در حوزه علوم انسانی و ارائه یک نظریه زمینه‌ای. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره سوم (۲)، ۱۸۵-۲۱۵*.
- رضاییان، علی؛ کاظم صداعی، مریم؛ قره چی، منیژه و حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۹۷). شناسایی شاخص های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری. *چشم انداز مدیریت دولتی، سال نهم (۳۵)، ۱۵-۳۸*.

- رنجبر، هادی؛ حق دوست، علی اکبر؛ صلضالی، مهوش؛ خوشدل، علیرضا؛ سلیمانی، محمدمدلی و بهرامی، نسیم (۱۳۹۱). نمونه گیری در پژوهش های کیفی: راهنمایی برای شروع. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران*, سال دهم، شماره ۳، ۲۳۸-۲۵۰.
- سنگری، نگین (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه الزهراء(س)). *مدیریت در دانشگاه اسلامی* ۱۳، سال ششم، شماره ۱-۴۵-۶۰.
- شمس لاهرودی، سید حسن؛ شیخ ابولی، فاطمه و اشرفی، صادق. (۱۳۹۷). ابزارها و چالش های مدیریت منابع انسانی در حوزه خدمات سلامت. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، دوره ۴، شماره ۳۸، ۱-۵۰.
- ضیاء، بابک و تاج پور، مهدی (۱۳۹۴). طراحی تبیین مدل جامع کارآفرینی دانشگاهی در پارک علم فناوری دانشگاه تهران. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی- پژوهشی*، سال هفتم، شماره چهاردهم، ۷۳-۹۰.
- طباطبایی، امیر؛ حسنی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد و طباطبایی چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، (۳)۵، ۶۶۳-۶۷۰.
- عبدی، علیرضا (۱۳۹۵). تدوین نیمرخ شایستگی مشاغل راهبردی به منظور ارزیابی آمادگی راهبردی سرمایه انسانی شرکت صنعتی دوده فام. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، سال پنجم، شماره بیستم، ۹۹-۱۲۴.
- عرفانی، مریم و دیانتهی، محمد (۱۳۸۸). نقش شایستگی ها در مدیریت منابع انسانی. *تدبیر*، شماره ۲۰۷، ۱۶-۲۰.
- عزیزی، محمد؛ شفیع زاده، احسان و اکبرزاده، نجمه (۱۳۹۲). شناسایی شایستگی های کارآفرینانهی مورد نیاز مدیران دانشگاهی. *توسعه کارآفرینی*، ششم (دوم)، ۲۷-۵۳.
- فلیک، اووه. (۱۳۹۴). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، (هادی. جلیلی، تدوین) تهران.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا و منافی شرف آباد، کاظم (۱۳۹۳). *مبانی کارآفرینی و دانشگاه کارآفرین*. همدان: انتشارات دانشگاه بوعلی سینا.
- کیخا، احمد؛ عزتی، میترا و صالحی، محمدجواد (۱۳۹۸). طراحی الگوی دانشگاه کارآفرین: رویکرد کیفی (مورد پژوهی: دانشگاه تهران). *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، سال بیست و یکم، شماره ۸۳، ۵۱-۷۷.
- محمدی الیاسی، قنبر و فرخ، شیما (۱۳۹۱). شناسایی ارزش های مطلوب مدرسان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نوپا در دانشگاه ها. *مجله علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره دهم، شماره دوم، ۱۲۹-۱۵۴.
- مرادی، سعید؛ فقیه آرام، بتول؛ بزرگو، نادر و سوسهائی، پری (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل ریاضی نقش تعدیل گری توانمندسازی روانشناختی در رابطه نقش گروه های آموزشی بر بهبود کیفیت عملکرد اساتید دانشگاه ها. *فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵۱-۷۳.
- مصدق، هادی؛ زین آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا و عبدالهی، بیژن (۱۳۹۵). آسیب شناسی فرایند جذب هیئت علمی در دانشگاه های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، سال هشتم، شماره ۳ (شماره پیاپی ۲۵)، ۱۸۳-۲۱۰.
- مطهری نژاد، حسین (۱۳۹۶). جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، سال نهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۲۷)، ۲۱-۴۹.
- منوریان، عباس؛ قلی پور، آرین؛ احمدی، حیدر و شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۱). شناسایی فرهنگ سازمانی در چارچوب ارزش های رقابتی کوئین و تأثیر آن بر فرآیندهای نظام جذب مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: یک شرکت بیمه). *پژوهشنامه بیمه(صنعت بیمه سابق)*، سال بیست وهفتم، شماره ۱، ۲۵-۴۸.

- میرکمالی، سید محمد؛ حاج خزیمه، مجتبی و ابراهیمی، صلاح الدین (۱۳۹۴). شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران). *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۲، ۹-۱۸.
- نرگسیان، عباس؛ پور عزت، علی اصغر؛ رسولی پرشکوه، آزاده (۱۳۹۶). مطالعه مزایا و معایب برون سپاری فرایند جذب منابع انسانی در شرکت ارتباطات سیار ایران. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی*، ۲(۲)، ۷۹-۹۰.
- هاشمی، سید حامد؛ اکرادی، احسان و یوسفی، مینو (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. *فصلنامه مطالعات دانش شناسی، سال دوم (۸)*، ۱-۱۹.
- وایسما، یوهان جی؛ اتزکوویتز، هنری و گیب، آلن (۱۳۹۵). *دانشگاه نسل سوم و دانشگاه کارآفرین*. (نبی پور، ایرج مترجم) بوشهر: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر.
- Amias, F. G., & Segumpan, R. G. (2017). Human Resource Competency and Job Performance: The Case of Administrative Staff in a Philippine State University. *Australian Academy of Business Leadership*, 25-34.
- Ayanda , O. J., & Sani , A. D. (2011). An Evaluation of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices in Nigerian Universities: The Impact of Ownership Type and Age. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*(32), 7-25.
- Bird, B. (1995). *Toward a Theory of Entrepreneurial Competency*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Cardy, R., & Selvarajan, T. (2006). Competencies: Alternative Frameworks for Competitive Advantage. *Business Horizons*, 49, 235-245.
- Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., & Shashi. (2019). Exploration and Exploitation in the Development of more Entrepreneurial Universities: A Twisting Learning path model of Ambidexterity . *Technological Forecasting & Social Change*, 1-23.
- Clark, B. (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformation. Issues in higher education*.
- Cizel, B., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2007). An Analysis of Managerial Competency Needs in the Tourism Sector: The Case of Turkey. *Tourism Review*, 62(2), 14-22.
- Dabic , M., Ortiz, M., & Romero, A. (2011). Human Resource Management in Entrepreneurial Firms: a Literature Review. *International Journal of Manpower*, 32(1), 14-33.
- Dalmarco, G., Hulsink, W., & Blois, G. V. (2018). Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil. *Technological Forecasting & Social Change*, 1-13.
- Dullayaphut, P., & Untachai , S. (2013). Development the Measurement of Human Resource Competency in SMEs in Upper Northeastern Region of Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 88, 61-72.
- Fichter, K., & Tiemann, I. (2017). Factors Influencing University Support for Sustainable Entrepreneurship Insights. *Journal of Cleaner Production*, 1-32.
- Elia, G., Secundo , G., & Giuseppina Passiante . (2017). Pathways towards the entrepreneurial university for creating entrepreneurial engineers: an Italian case. *Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management*, 21(1/2), 27-48.
- Guerrero , M., & Urbano, D. (2012). The Development of an Entrepreneurial University. *The Journal of Technology Transfer*, 43-74.

- Inyang , B. J., & Enuoh , R. O. (2009). Entrepreneurial Competencies: The Missing Links to Successful Entrepreneurship in Nigeria. *International Business Research*, 2(2), 62-71.
- Johnson , W. (2003). A Framework for Conceptualizing Competence to Mentor. *Ethics & Behavior*, 127-151, 2 (13).
- Lou, N. M., So, A. S., & Hsieh, Y. J. (2018). Integrated Resort Employee Competencies:a Macau Perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1-21.
- Madmoli , Z. (2016). Investigating the Relation between Human Resource Management and Organizational Entrepreneurship: the Mediating Role of Knowledge Sharing by Middle Managers (case study: Ahwaz Pipe Manufacturing Company). *international journal of humanities and cultural studies*, 2356-5926 .
- Morris, M., Webb, J., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. *Journal OF Small Business Management*, 51(3), 352-369.
- O'Riilly, N. , & Riiiii , .. (2018). Dymmmic aaiiii litiss ddd The rrrr rrr errrr ial University: a Perspective on The Knowledge Transfer Capabilities of Universities . *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-21.
- Ricci, R., Colombelli, A., & Paolucci, E. (2019). Entrepreneurial activities and models of advanced European science and technology universities . *Management Decision*, 1-27.
- Rubens, A., Spigarelli, F., Cavicchi, A., & Rinaldi, C. (2017). Universities third mission and the entrepreneurial university and the challenges they bring to higher education institutions. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*,, 1-19.
- Russo, D. (2016). Competency Measurement Model . *European Conference on Quality in Official Statistics*, 1-29.
- ooooooo oG,, rrr zz , .. ,, Žilvišss , ,, & iii teer, K. H. (2017)) An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities. *Technological Forecasting & Social Change*, 1-11.
- Sidrat, S., & Frikha, M. A. (2018). Impact of the qualities of the manager and type of university on the development of the entrepreneurial university. *Journal of High Technology Management Research*, 1-8.
- mmmmmmmmmmm(2018). An ttt rpprrrrr ial vttt ure's grwth within iiiii nnivrrsity. *International Journal of Innovation Science*, 1-13.
- Tobin, M., & Taff, S. (2020). Self-Reported Stress and Coping Strategies of Occupational Therapy Faculty Employed at or Graduated from a Large Midwestern United States University. *Health Professions Education*, 406-410.
- Tripathi , K., & Agrawal , M. (2014). Competency Based Management In Organizational Context: A Literature Review. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-356.
- Tubey, R., Rotich , K. J., & Kurgat, A. (2015). History, Evolution and Development of Human Resource Management: A Contemporary Perspective. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 130-149.
- Vathanophas , V., & Thai-ngam , J. (2007). Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45-70.
- Wolf, G. (2017). Entrepreneurial university: a case study at Stony Brook University. *Journal of Management Development*, 36(2), 217-232.