

Research Paper

## Designing the competency model of entrepreneurial human resources with a mixed approach in the Azad Universities of Tehran Province

Bahador Khorshidi<sup>1</sup> , Mahbubeh Abdollahi<sup>\*2</sup> , Soghra Afkaneh<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> PhD student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran



10.22080/eps.2026.30461.2383

### Received:

November 12, 2025

### Accepted:

April 28, 2026

### Available online:

September 6, 2026

### Keywords:

entrepreneurial human resource competencies, competency model, mixed method approach, Islamic Azad University, entrepreneur Educational Planning,

### Abstract

**Aim:** With the spread of new technologies, digital transformation, and its various consequences, the need to pay attention to the competencies of entrepreneurial human resources has been raised. The model of entrepreneurial human resources competencies with a mixed approach in the free universities of Tehran province

**Methodology:** The mixed qualitative research is exploratory and survey and 12 participants in the qualitative part were all managers and employees of the free universities of Tehran province 370. The research tools were semi-structured interviews and a researcher-made questionnaire. Using MAXQDA software, SPSS 16 and Smart PLS software.

**Results:** The results showed that the 13-component model includes technical, managerial, individual, entrepreneurial spirit, environmental, consulting and training

**Conclusion and suggestions:** 3 factors, with high priority, include the environmental domain - the component of environmental and equipment knowledge, the managerial domain - the component of human resource management, and the individual domain - the component of entrepreneurial spirit. Holding entrepreneurial training courses to improve the scientific and educational level of colleagues, creating a favorable environment and the necessary opportunity for employees and managers to have the characteristics of creativity, innovation as entrepreneurial potential, and becoming familiar with the skills of environmental analysis to recognize entrepreneurial opportunities.

**Innovation and originality:** This article provides a new approach in the field of a suitable model for finding entrepreneurial human resources at Islamic Azad University that informal networks act as a compensatory response to bureaucratic failure, rather than a continuation of formal structural frameworks.

\*Corresponding Author: Mahbude Abollahi

Address: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Email: [Mahbubeh.abdollahi@iau.ac.ir](mailto:Mahbubeh.abdollahi@iau.ac.ir)

Tel: Click or tap here to enter text.

## Extended Abstract

### Introduction

In recent decades, the role of human resources as the main driver of innovation and competitive advantage in organizations has received more and more attention. Today, due to globalization, technological innovation, knowledge-based economy and the formation of a fiercely competitive environment, accelerated changes have occurred in organizations, which have made jobs more complex and challenging. Attention to human resources and their development and empowerment, which are considered the most valuable organizational assets and are the center of world-class ability and knowledge, confirms the fact that humans are considered as decisive and effective partners in organizations, and the cultivation and development of human resources leads to the comprehensive and balanced development of the organization. Therefore, carrying out value-creating and transformational actions in the field of human resource management provides the possibility of expanding core competencies in the business environment. Today, managers need a set of knowledge, skills and individual characteristics to face the challenges facing business. In a further review of the literature and background of the models designed for the competencies of entrepreneurial human resources and basic strategies for improving entrepreneurial skills, similarities and commonalities have been found.

### Methodology

The main objective of the present study is to design a model of entrepreneurial human resources competencies with a mixed approach in the Azad Universities of Tehran Province. The method of this research is applied in terms of purpose and was conducted using an exploratory method. 12 of them were selected using a purposeful non-random sampling method. In the quantitative part, 370 people were selected. The analysis of the collected data was carried out in the qualitative part using MAXQDA software and in the quantitative part using SPSS 22 and Smart PLS software. Descriptive and inferential statistics were used to describe the data. In the inferential analysis, the data were analyzed using exploratory and confirmatory factor analysis. For fitting the X<sup>2</sup>, R and RS models; the coefficient of determination and the adjusted coefficient of determination were calculated.

### Conclusion

Based on the qualitative analyses conducted on documents, research and previous studies in order to identify the components and indicators of measuring the entrepreneurial human resources competency model with a mixed approach in the free universities of Tehran province, as well as the qualitative analysis of semi-structured interviews with academic experts and in the field of entrepreneurial human resources management and entrepreneurial human resource management active in organizations, selective, axial and open coding was carried out. After coding and analyzing them, the components extracted from the interview were used in developing the final questionnaire for the quantitative section, and the components are as follows: Technical domain; Management area, individual area (components of personality traits, interpersonal, entrepreneurial spirit, environmental area, consulting and training area .

### Funding

There is no funding support.

### **Authors' Contribution**

Author contributed equally to the conceptualization and writing of the article. author approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work

### **Conflict of Interest**

Author declared no conflict of interest.

### **Acknowledgments**

The author used AI tools for editing, translation, and summarization support in this article. All intellectual contributions, ideas, and scientific content were solely developed by the author. Additionally, the initial idea for this article was formed in the classroom, and the students contributed greatly to this idea with their honest responses. The author extends sincere thanks to them.

مقاله پژوهشی

طراحی الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه آزاد  
استان تهرانبهادر خورشیدی<sup>۱</sup> ID، محبوبه عبدالمهی<sup>۲\*</sup> ID، صغری افکانه<sup>۳</sup> ID<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.<sup>۳</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

doi 10.22080/eps.2026.30461.2383

## چکیده

**هدف:** با گسترش فناوری‌های نوین، تحول دیجیتال، و پیامدهای مختلف آن الزام توجه به شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین مطرح شده است. هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه آزاد استان تهران است. این مدل یابی برای یافتن شایستگی‌های منابع انسانی با رویکرد کارآفرین در برنامه‌ریزی آموزشی و پژوهشی انجام شده است.

**روش‌شناسی:** پژوهش آمیخته کیفی اکتشافی و پیمایشی است که ۱۲ نفر با روش هدفمند از مشارکت کنندگان متخصصان و خبرگان در حوزه کیفی، و کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان تهران بودند ۳۷۰ نفر در کمی انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختار یافته و محقق ساخته بود. با استفاده از نرم افزار MAXQDA و از SPSS ۱۶ و Smart PLS انجام شد

**یافته‌ها:** نتایج این مطالعه نشان داد الگوی ۱۳ مولفه شامل حوزه فنی، مدیریتی، فردی، روحیه کارآفرینی، محیطی، مشاوره و آموزش است.

**نتیجه‌گیری و پیشنهادها:** ۳ عامل، با اولویت بالا شامل حوزه محیطی- مولفه شناخت محیط و تجهیزات، حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت منابع انسانی، حوزه فردی- مولفه روحیه کارآفرینی است. برگزاری برای ارتقای سطح علمی و تربیتی همکاران دوره‌های آموزشی کارآفرینی، ایجاد زمینه مساعد و فرصت لازم جهت برخورداری کارکنان و مدیران از ویژگی خلاقیت، نوآوری به عنوان پتانسیل کارآفرینی و آشنا شدن با مهارت‌های تحلیل محیط برای تشخیص فرصت‌های کارآفرینی.

**نوآوری و اصالت:** این مقاله با رویکردی نو در زمینه الگو مناسب برای یافتن منابع انسانی کارآفرین را در دانشگاه آزاد اسلامی فراهم آورد

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۸/۲۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۵/۰۲/۰۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۶/۱۵

کلیدواژه‌ها:

شایستگی‌های منابع  
انسانی کارآفرین،  
الگوی شایستگی،  
رویکرد آمیخته،  
دانشگاه آزاد  
اسلامی، برنامه‌ریزی  
آموزشی

\* نویسنده مسئول: محبوبه عبدالمهی

آدرس: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد

اسلامی، رودهن، ایران. نویسنده مسئول.

ایمیل: Mahbubeh.abdollahi@iau.ac.ir

تلفن:

## مقدمه

در دهه‌های اخیر، نقش منابع انسانی به عنوان محرک اصلی نوآوری و مزیت رقابتی در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در این میان، مفهوم منابع انسانی کارآفرین<sup>۱</sup> به عنوان پیوندی میان کارکرد منابع انسانی و قابلیت‌های کارآفرینانه سازمان‌ها مطرح شده است (Gupta et al. 2021). منابع انسانی کارآفرین، کارکنانی هستند که دارای ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی همچون نوآوری، ریسک‌پذیری، خودکارآمدی، فرصت‌جویی و یادگیری مستمر هستند؛ ویژگی‌هایی که نه تنها در کارآفرینی بلکه در بقای سازمان در محیط‌های پرتلاطم و فناورانه نقش کلیدی ایفا می‌کنند (Sánchez-García et al. 2020). با این حال، علی‌رغم اهمیت فزاینده این موضوع، هنوز اجماع نظری روشنی درباره‌ی مولفه‌های شایستگی منابع انسانی کارآفرین وجود ندارد. بسیاری از پژوهش‌ها تنها به مهارت‌های عمومی یا ویژگی‌های شخصیتی بسنده کرده‌اند، در حالی که مطالعات جدید نشان می‌دهند ترکیبی از شایستگی‌های شناختی، رفتاری و فناورانه در شکل‌گیری چنین نیروی انسانی موثر است (Liu et al. 2021). از سوی دیگر، با ظهور فناوری‌های نوین، تحول دیجیتال، و پیچیدگی‌های اکوسیستم‌های نوآوری، نیاز به بازتعریف شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین بیش از گذشته احساس می‌شود (Kraus et al. 2021). بیشتر تحقیقات در زمینه شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در بستر کشورهای توسعه‌یافته انجام شده‌اند و به زمینه‌های فرهنگی و ساختاری کشورهای در حال توسعه - مانند ایران - توجه اندکی شده است. این امر باعث شده است که چارچوب‌های مفهومی موجود برای سیاست‌گذاری منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی به‌ویژه در حوزه دانشگاهی، ناکافی و ناپایدار باشند. امروزه، در اثر جهانی شدن، نوآوری فناورانه، اقتصاد دانش محور و شکل‌گیری فضای رقابتی شدید تغییرات شتابنده‌ای در سازمانها رخ داده که باعث شده مشاغل بیش از پیش پیچیده و چالشی شوند. از این رو منابع انسانی، باید انعطاف پذیرتر و طالب ابتکار و یادگیری بیشتر باشد (Khamechi, & Rangri, 2014). همچنین، از اواخر دهه ۵۰ قرن بیستم میلادی که دانشی به عنوان علوم شناختی پدید آمد و نگاه محققان به ذهن، معطوف به بررسی بازنمایی‌های ذهنی و نحوه پردازش آنها شد، این دانش میان رشته‌ای در بسیاری از ابعاد زندگی اجتماعی از جمله آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها ورود کرده است (Wachs et al., 2020). شایستگی‌ها شامل روش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای فرد در موقعیت کاری می‌شود که برای دستیابی به نتایج مرتبط با راهبردهای کاری سازمان ضروری است (Adli & Musazadeh, 2013). شایستگی ادغام کارکردهای چندگانه و هماهنگی قابلیت‌ها است. برای مثال یک شایستگی در توسعه محصول جدید در یک بخش از شرکت ممکن است نتیجه ادغام قابلیت‌های سیستم مدیریت اطلاعات، قابلیت بازاریابی، قابلیت تحقیق و توسعه، قابلیت تولید در داخل آن بخش باشد (Khorshidi & Farokhi, 2012). امروزه، رقابت اصلی در سازمان‌ها، جذب نیروی انسانی حرفه‌ای و شایسته و تلاش برای توسعه و ارتقاء قابلیت‌های آنان است. همراه با تغییر و تحولاتی که در حوزه کسب و کار رخ داده است، الگوی عرضه، جذب و توسعه نیروی انسانی نیز به لحاظ کمی و کیفی شروع به تغییر نموده است. تحولاتی نظیر بلوغ و توسعه یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه‌ها، دانش محور شدن فرایندهای سازمانی و ضرورت توسعه دانایی در تمام سطوح سازمان‌ها، نرخ رشد بالای فناوری‌های نوین، افزایش ضریب اهمیت سرمایه اجتماعی و سرمایه‌های انسانی در فرایند رشد و توسعه کشورها، استراتژی‌های نوین مدیریت را به توسعه شایسته‌سالاری معطوف ساخته‌اند. در واقع، حرکت سازمان‌ها در جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری از آنجا آغاز می‌شود که توسعه کشورها و سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری توسعه منابع انسانی مرتبط شده و سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی

۱ Entrepreneurial Human Resources

هستند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب نمایند، پرورش دهند و از خدمات آن‌ها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده نمایند (Dargahi, 2010).

توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی محسوب شده و محور توانایی و دانش افزایی در کلاس جهانی می‌باشد، مؤید این واقعیت است که انسان به عنوان شریک تعیین‌کننده و مؤثر در سازمان‌ها، مدنظر قرار گرفته و پرورش و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه‌جانبه و متوازن سازمان است. بنابراین انجام اقدامات ارزش آفرین و تحول‌گرایانه در حوزه مدیریت منابع انسانی، امکان‌گسترش شایستگی‌های محوری در فضای کسب و کار را فراهم می‌آورد. همچنین در محیطی که با تغییرات مستمر روبرو است و مدیران با جهانی شدن کسب و کار، تغییرات سریع فناوری و رقابت مبتنی بر شایستگی برای جذب و استفاده از استعدادها مواجهند، می‌بایست مدیریت بهینه سرمایه‌های انسانی در ابعاد و کارکردهای مختلف منابع انسانی مورد توجه کافی قرار گیرد (Haji Karimi, & Soltani, 2011).

امروزه مدیران برای مواجهه با چالش‌های پیش روی کسب و کار به مجموعه‌ای از دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی نیازمندند. در عصری که تغییرات سریع وجود دارد، برای نقش‌های در حال تغییر در سازمان‌ها، مهارت‌های جدید مورد نیاز است. مدل‌های شایستگی، ابزاری را برای تعیین آنچه که حال و آینده مورد نیاز است، فراهم می‌نماید (Hoshyar & Rahimnia, 2013). فقدان یک الگوی روش‌شناسانه منسجم برای انجام مطالعات آینده‌پژوهی به عنوان یک خلاء پژوهشی جدی در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی، غیرقابل انکار است. از این رو، تلاش برای گنجاندن به این خلاء را می‌توان الزام پژوهش حاضر را قلمداد می‌داند. آشکار است که ارائه الگویی کاربردی در این زمینه ابتدا به ساکن میسر نبوده و استناد کردن به پژوهشگرانی که گام‌هایی ابتدایی (هرچند غیرمنسجم) در این مسیر را برداشته‌اند اجتناب‌ناپذیر است (Amin Bidakhti & Nameni 2015). شرکت‌های اپل، ام‌تری، پراکتر و گمبل، و گوگل به اهمیت فضای داخلی/ محیط داخلی در حمایت از فعالیت‌های نوآورانه واقف می‌باشند. اما چگونه این محیط/فضا شناسایی و ارزیابی می‌گردد؟ با گسترش پژوهش‌ها در زمینه فعالیت‌های کارآفرینی، محققان بسیاری اهمیت ابعاد داخل سازمانی را در بهبود و حمایت از محیط جهت نوآوری مورد تایید قرار داده‌اند. تمام سازمان‌ها با زمان‌هایی روبرو هستند که نیازمند دیدگاهی نوآورانه، شجاعت، ریسک‌پذیری محاسبه شده و رهبری قوی می‌باشند. همانگونه که (Kuratko, 2009) اشاره می‌نماید، سازمان‌ها می‌بایست درک نمایند ضرورت کارآفرینی در قرن ۲۱ هم‌اکنون در دسترس و نزدیک است.

کارآفرینی، به عنوان شکل بسیار مهمی از نوآوری، فرایندی است که می‌تواند تلاش‌های شرکت‌ها را در نوآوری مداوم و مقابله مؤثر با واقعیت‌های رقابتی که شرکت‌ها در رقابت در بازارهای جهان با آنها روبرو می‌شوند، تسهیل نماید. متفکران استراتژیک پیشرو در حال حرکتی فراتر از شکل سنتی نوآوری محصول و خدمات به سوی نوآوری پیشگام در فرایندها، زنجیره‌های ارزش، مدل‌های کسب و کار، و تمام کارکردهای مدیریت می‌باشند (Govindarajan & Trimble, 2005). بنابراین، کارآفرینی و نوآوری مفاهیمی می‌باشند که توجه بسیاری از مدیران را به سوی خود جلب نموده است (Morris, Webb & Franklin, 2011) در مرور بیشتر ادبیات و پیشینه الگوهایی که در مورد شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین و استراتژی‌های اساسی برای بهبود مهارت‌های کارآفرینی طراحی شده شباهتها و اشتراک‌هایی به دست آمده است. برای نمونه می‌توان چند مولفه و شاخص کارآفرینی و شایستگی را شامل دانش و فعالیت کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت، آموزش، مدیریت دانست (Mehdi, Zahedifar, Labadi & Parseteh Qombavani, 2012 Toosi, Fariborzi, and Ghorbani, Mahmoud, 2024؛ 2013 Khosravi, Beheshtifar & Nikpour؛ Mirahmadi, Khaled, Khorasan, Nazarpour, Shams, Gholamreza, 2012 Kissi, Ahadzie, Debrah, Antonina & Lucy, 2021؛ Farhadfar, Delkhosh Kasmaei, Safari, 2019؛ Amin, 2014؛ Antonina & Lucy, 2019؛ & Adjei-Kumi, 2020).

در زمینه ارائه یک مدل مفهومی مبتنی بر رویکرد کارآفرینانه نتایج پژوهشی نشان داد که متغیرهای شناسایی شده شامل این موارد است: عملکرد بلند مدت، تاکید بر اثربخشی، شفاف و روشن بودن معیارهای ارزیابی، آموزش مستمر و مداوم با کاربردهای وسیع، انتقال دانش تخصصی و فنون تفکر خلاق و عدم افشاء اسرار محرمانه کارکنان، مداوم در جستجوی مشاغل غیر موجود در بخش رسمی، یادگیری مبتنی بر مسئله، کلاسهای رشد استعدادها، فکری و یادگیری مبتنی بر فعالیت، تاثیر عمده آموزش بر توسعه و موفقیت کارآفرین و در نهایت شکوفایی اقتصاد، محیط کسب و کار، موسسات مالی- اقتصادی و پولی، موسسات مالی، موسسات مالی- فرهنگی (Moghadam, Kamalian, 2018؛ Kissi, Ahadzie, Debrah, & Adjei-Kumi, 2020؛ Hamoud, Alsalam, 2019؛ Noor, Hafezali Iqbal, 2019؛ Ogunade, & Saskatchewan, 2019). یافته‌های پژوهش (Khorshidi & Farokhi, 2012) حاکی از آن که در مجموع ۴ عامل مشتمل بر ۱۱۵ شاخص برای شایستگی‌های عام مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای برای اشتغال موفق و موثران در بازار کار مورد نیاز است. این شایستگی‌ها به ترتیب اهمیت و اولویت برحسب درصد تبیینی از کل واریانس و تعداد شاخص عبارتند از: شایستگی‌های محیط کار، شایستگی‌های دانشی-کسب و کار، شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های تحصیلی آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را تبیین می‌کند.

مرور پژوهش‌ها نشان داده است که در اولویت بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی نشان داد بیشترین شایستگی به ترتیب اولویت مربوط به مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، ارتباطات و رهبری و کمترین شایستگی مربوط به مؤلفه‌های شایستگی روان‌شناختی می‌باشد (Pourkarimi, Azizi, Farzaneh, Kurdi, 2015). برخی از مولفان معتقدند در صورت به‌کارگیری مدل شایستگی کارکنان به‌عنوان یک عامل راهبردی در سطح کلان، می‌توان بهبود عملکرد سازمان را انتظار داشت (Haghighi, Ebrahimi, Ghasemi Bonabari, Hamid, 2011). مدل ابتکاری شایستگی‌های مدیران منابع انسانی (Haji Karimi et al.) متشکل از شایستگی‌های هوشی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مدیران منابع انسانی و ارزش‌آفرینی منابع انسانی است اما مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی شامل شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های تعاملی، شایستگی‌های رهبری، شایستگی‌های راهبردی، شایستگی‌های مشتری‌مداری، شایستگی‌های تخصصی است (Hashemi, 2012). نتایج پژوهش هامودناجی، امات السلام (Hamoud & Alsalam, 2019) بیانگر این است که آموزش تاثیر عمده‌ای بر توسعه و موفقیت کارآفرین و در نهایت شکوفایی اقتصاد دارد. علاوه بر موارد ذکر شده پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توانمندی‌های فردی و شخصی و صلاحیت‌های دانش آموختگان، تقویت ارکان آموزشی مرتبط با توسعه کارآفرینی در دانشگاه، تقویت شرایط حمایتی دولت، تسهیلگری، حمایتی تشویقی مداخله‌گری موثر بر کارآفرینی دانشگاهی دارد (Zare, Khanzadi, Noeh Ebrahim, & Soleimani, 2013). بنابراین، برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای باید طراحی شوند که فرصتهای لازم را برای کسب دانش، مهارت، نگرش و شایستگی در جهت آموزش‌های طول عمر فراهم سازند و شایستگی‌های لازم را برای رویارویی با چالش‌های فرارو در فراگیران به وجود آورند. روش صحیح دستیابی به این اهداف با روش‌های مرسوم در مدارس و حتی دانشگاه‌ها متفاوت است و با روش‌ها همچون سخنرانی و ارزشیابی کتبی نمی‌توان به آموزش فنی و حرفه‌ای پرداخت. با این تفاسیر آموزش فنی و حرفه‌ای باید با ایجاد یک نگاه موشکافی و تلفیقی در نوع آموزش، میان کسب مهارت، تخصص و نگرش زمینه‌رشد و شکوفایی همه استعدادها فراگیران را در این نوع آموزش‌ها فراهم آورد (Sileaneh, Karami, & Saeedi Rezvani, 2015).

از سوی دیگر با توجه به چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها و روند روبه‌رشد آن در طی مسیر جریان تعلیم و تربیت و رقابتی شدن دانشگاه‌ها برای جذب دانشجوی بررسی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین به منظور رشد و توسعه همه جانبه دانشگاه‌ها ضروری، قابل تأمل و تحقیق است. با عنایت به اینکه سیستم آموزش عالی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی در حال توسعه به شمار می‌روند، اعضای هیات علمی و کارکنان و مدیران آن باید در

تمام ابعاد توسعه یافته باشند و با توجه به ضرورت مطالعه و تحقیق شایستگی‌ها و با توجه به نیازهای متغیر و بحرانهای غیر قابل پیش بینی که اعضای هیات علمی و مسولین دانشگاه‌ها را با چالشهای زیادی مواجه کرده است لازم است که برای مواجهه با آموزش و تدریس در شرایط مختلف به استراتژیهای خاصی تجهیز شوند، بر اساس تجربیات پژوهشگران، اساتید و کارکنان و مدیران دانشگاهها مهارت و شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین را ندارند بعلاوه از راهکارهای توانمند شدن و شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین آگاهی و اطلاعات کافی ندارند و یا اگر آگاهی دارند تلاشی برای بکارگیری اطلاعات درک ارشان انجام نمی دهند. ادعای این استنادها بر این مورد که پیشرفت دانشگاه‌ها در درباره جنبه‌های در حیات دانشگاه‌ها روی نداده است. افزایش کمی و بستر ظاهری در تحصیل دانشگاه‌ها و عدم تاکید بر اصلاحات لازم درباره کارآفرین می تواند چنین پژوهشی را طلب کند. از این رو، الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین می‌تواند به عنوان شیوه‌ای برای یکپارچه سازی اقدامات مختلف منابع انسانی در جهت نیل به اهداف دانشگاه‌های آزاد استان تهران به کار رود. لذا محققان به دنبال پاسخ به این سوالات هستند: ۱- چه الگویی برای شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران می‌توان طراحی نمود؟ ۲- کدامیک از مولفه‌ها و شاخص‌های موثر بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، در اولویت می‌باشد؟ ۳- درجه تناسب مدل شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، چگونه است؟

### روش‌شناسی

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و به روش اکتشافی انجام شده است. نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کمی و کیفی) صورت گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه با خبرگان و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصان و افراد آگاه در زمینه شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین بودند که تعداد ۱۲ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. در مرحله کیفی، ابتدا مولفه‌های حاصل از انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساخت-یافته و مطالعه تحقیقات و اسناد مدون علمی‌پیشین همراستا با موضوع تحقیق شناسایی شد و مدل پیشنهادی اولیه ترسیم شد. با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته کیفی بر روی اسناد و تحقیقات و مطالعات پیشین در راستای شناخت مولفه‌ها و شاخص‌های سنجش الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران و همچنین تجزیه و تحلیل کیفی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاهی و حوزه مدیریت منابع انسانی کارآفرین و مدیریت نیروی انسانی کارآفرین فعال در سازمان‌ها، کدگذاری انتخابی، محوری و باز انجام شد. پس از کدگذاری و تحلیل آن‌ها مولفه‌های مستخرج از مصاحبه منتج شد که در تدوین پرسشنامه نهایی جهت بخش کمی مورد استفاده قرار گرفت.

پس از جمع‌بندی مطالعات و پژوهش‌های پیشین عوامل، ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران تعیین شد. سپس محققان در پرسشنامه عوامل، ابعاد و مولفه‌ها را به ارزیابی گذاشتند و جهت بررسی و تعیین مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران از روش تحلیل عاملی استفاده نمودند.

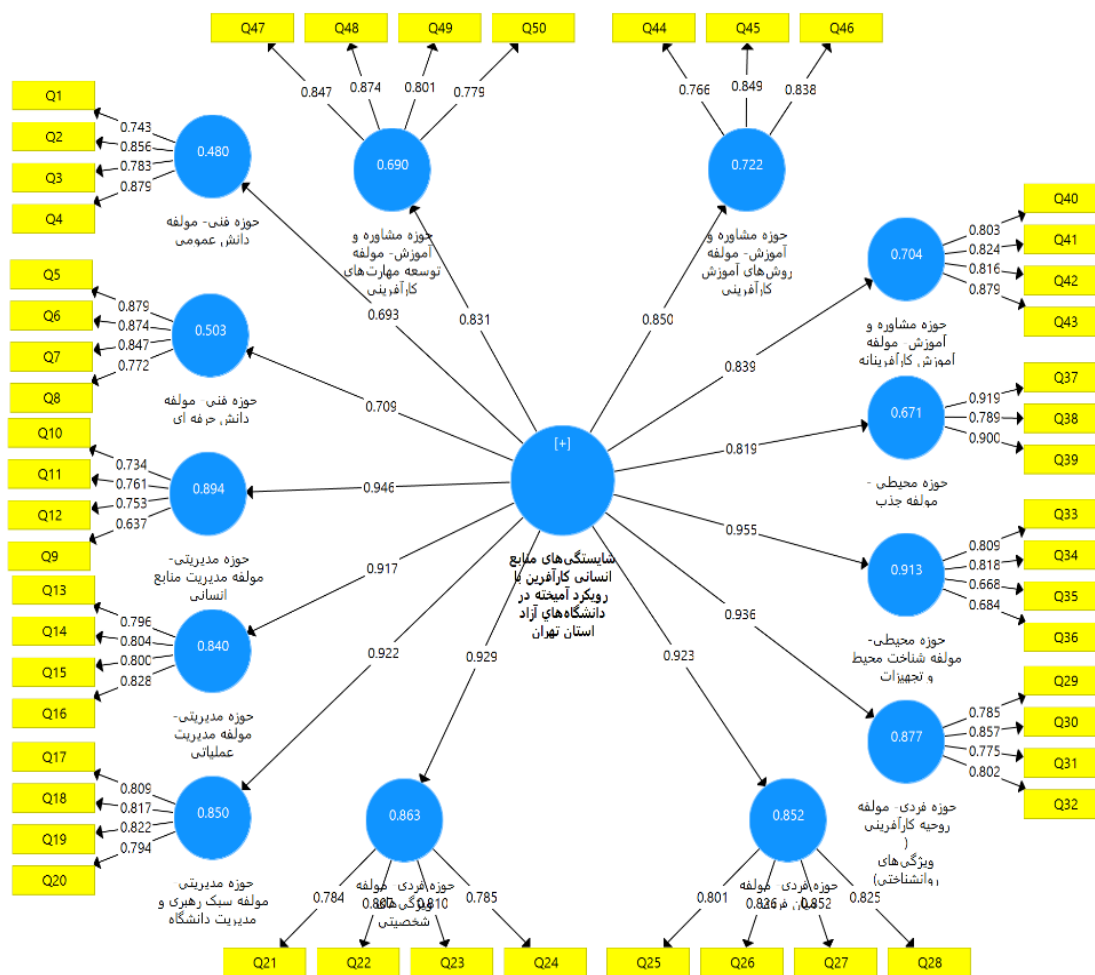
برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر همین اساس، تعداد ۳۷۰ نفر انتخاب شدند. از آن جا که محتوای پرسشنامه، مولفه‌هایی را نشان می‌دهد که دارای بالاترین ضریب اهمیت می‌باشند، با توجه به تایید سوالات توسط خبرگان، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. جهت تایید قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۸۶ می‌باشد و ابزار استفاده شده از پایایی مطلوبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، در بخش کیفی با استفاده از نرم افزار MAXQDA و در بخش کمی از طریق نرم افزار SPSS 16 و Smart PLS انجام شد. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در تحلیل استنباطی به روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. برای برازش مدل  $R^2$  و  $R^2X$ ؛ ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده محاسبه شده است.

### یافته‌های پژوهش

سوال اول: چه الگویی برای شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران می‌توان طراحی نمود؟

مدل تحلیل عاملی مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران نشان داده شده است. اگر بار عاملی کمتر از  $0.3$  باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین  $0.3$  تا  $0.6$  قابل قبول است و اگر بزرگتر از  $0.6$  باشد خیلی مطلوب است.



شکل ۱: مدل تحلیل عاملی مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

همه مولفه‌ها، با بار عاملی بالای  $0.6$ ، نشان دهنده این است که مدل «خیلی مطلوب» است. در ادامه، بار عاملی مدل به تفکیک مولفه‌ها در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱: معناداری بارهای عاملی و ضریب مسیر مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

ردیف	مولفه	بارعاملی	ضریب مسیر	معناداری
۱	حوزه فنی- مولفه دانش عمومی	۰/۴۸۰	۰/۶۹۳	
۲	حوزه فنی- مولفه دانش حرفه ای	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹	
۳	حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت منابع انسانی	۰/۸۹۴	۰/۹۴۶	
۴	حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت عملیاتی	۰/۸۴۰	۰/۹۱۷	
۵	حوزه مدیریتی- مولفه سبک رهبری و مدیریت دانشگاه	۰/۸۵۰	۰/۹۲۲	
۶	حوزه فردی- مولفه ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۶۳	۰/۹۲۹	
۷	حوزه فردی- مولفه میان فردی	۰/۸۵۲	۰/۹۲۳	معنادار
۸	حوزه فردی- مولفه روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)	۰/۸۷۷	۰/۹۳۶	
۹	حوزه محیطی- مولفه شناخت محیط و تجهیزات	۰/۹۱۳	۰/۹۵۵	
۱۰	حوزه محیطی - مولفه جذب	۰/۶۷۱	۰/۸۱۹	
۱۱	حوزه مشاوره و آموزش- مولفه آموزش کارآفرینانه	۰/۷۰۴	۰/۸۳۹	
۱۲	حوزه مشاوره و آموزش- مولفه روش‌های آموزش کارآفرینی	۰/۷۲۲	۰/۸۵۰	
۱۳	حوزه مشاوره و آموزش- مولفه توسعه مهارت‌های کارآفرینی	۰/۶۹۰	۰/۸۳۱	

شکل و جدول گویای این است که هر ۱۳ مولفه مورد تایید قرار گرفته شده است. در نهایت با توجه به مدل تحلیل عاملی شاخص‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران در شکل شماره ۲ ارائه می‌گردد:



شکل ۲: الگوی جهت شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

**سوال دوم: کدام یک از مولفه‌ها و شاخص‌های موثر بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران در اولویت می‌باشد؟**

از جمع‌بندی در خصوص عوامل، ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، ۳ عامل، با اولویت بالا مطرح گردید. این عوامل عبارتند از: اولویت اول: حوزه محیطی- مولفه شناخت محیط و تجهیزات (بار عاملی ۰/۹۱۸)؛ اولویت دوم: حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت منابع انسانی (بار عاملی ۰/۹۰۱)؛ اولویت سوم: حوزه فردی- مولفه روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی) (بار عاملی ۰/۸۹۴)؛



شکل ۳: اولویت بندی ابعاد و مولفه‌های موثر بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران

**سوال سوم: درجه تناسب مدل شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، چگونه است؟**

از جمع‌بندی مطالعات و پژوهش‌های پیشین عوامل، ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران به دست آمد. مولفه‌های شناسایی شده در مصاحبه و پرسش‌نامه آزمون شدند و وجود  $X^2$  پایین و نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از سه نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. در این پژوهش با توجه به خروجی Smart PLS، نسبت  $X^2$  و سایر شاخص‌های محاسبه شده به شرح جداول ذیل می‌باشد.

جدول ۲: شاخص‌های برازش الگو

شاخص	دامنه قابل قبول	میان فردی	جذب	مدیریت عملیاتی	دانش حرفه ای	آموزش کارآفرینانه	ویژگی‌های شخصیتی انسانی	مدیریت منابع
خی دو ( $X^2$ )	-	۴۷/۱۸۷	۳۹/۸۴۱	۴۳/۹۴۴	۴۴/۶۴۵	۳۱/۸۶۰	۲۹/۷۶۶	۴۳/۴۳۰
درجه آزادی	-	۴۰	۳۱	۳۰	۳۷	۳۳	۱۷	۳۱
$X^2/df$	$3 \leq$	۰/۱۷۵	۰/۱۳۳	۰/۰۴۸	۰/۱۸۱	۰/۵۲۴	۰/۰۲۸	۰/۰۶۸
RMSEA	$0.08 \leq$	۰/۰۶	۰/۰۱۳	۰/۱۳	۰/۰۴۹	۰/۰۶۸	۰/۰۲۸	۰/۰۴۳
RMR	$0.08 \leq$	۰/۰۴	۰/۰۱۱	۰/۱۹	۰/۰۲۵	۰/۰۳۶	۰/۰۲۲	۰/۰۴۱
NFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۷
CFI	نزدیک به ۱	۰/۸۷	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۹۸
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۵

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگو

شاخص	دامنه قابل قبول	سبک رهبری و مدیریت دانشگاه	شناخت محیط و تجهیزات	توسعه مهارت‌های کارآفرینی	آموزش کارآفرینی	روحیه کارآفرینی	دانش عمومی
خی دو ( $X^2$ )	-	۱۸/۲۹	۹۶/۶۸	۱۶/۹۸	۴۹/۷۶	۹۳/۹۶	۳۳/۲۳۱
درجه آزادی	-	۴۳	۳۷	۴۰	۳۰	۳۴	۳۵
$X^2/df$	$3 \leq$	۰/۴۳	۲/۶۱	۰/۴۲	۱/۶۶	۰۲/۷۶	۰/۴۸۳
RMSEA	$0.08 \leq$	۰/۰۱۸	۰/۰۱۹	۰/۲۳	۰/۰۵۷	۰/۰۵۸	۰/۰۶۵
RMR	$0.08 \leq$	۰/۰۳۲	۰/۰۷۱	۰/۲۹	۰/۰۲۲	۰/۰۴۶	۰/۰۴۲
NFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۹۸
CFI	نزدیک به ۱	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۹۹
GFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۹۹
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۹۸

همانگونه که ملاحظه شد RMSEA، RMR، NFI، CFI و در نهایت AGFI محاسبه شده برای کل مدل، نشان از برازش مدل دارد. در پایان لازم به توضیح است که مقدار  $RMSEA^2$  و  $RMR^3$  کمتر از ۰/۸،  $GFI^4$  و  $AGFI^5$  بالای ۹۰٪، همگی نشان‌دهنده اعتبار مدل هستند. همه این شاخص‌ها از مقادیر مطلوبی برخوردارند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های حوزه فنی (دانش عمومی، دانش حرفه ای)، حوزه مدیریتی مولفه (مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه)، حوزه فردی مولفه (ویژگی‌های شخصیتی، میان فردی، روحیه کارآفرینی یا ویژگی‌های روانشناختی)، حوزه محیطی مولفه (شناخت محیط و تجهیزات، جذب)، حوزه مشاوره و آموزش مولفه (آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی، مولفه توسعه مهارت‌های کارآفرینی) به عنوان متغیرهای مشاهده شده ۱ و متغیر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد استان تهران، به عنوان متغیر مکنون ۲ در نظر گرفته شده است. شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی، برازش الگو را تأیید می‌نمایند.

جدول ۴: ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده کل مدل (مستخرج از تحلیل عاملی اکتشافی)

شاخص	ضریب تعیین (R-Square)	ضریب تعیین تعدیل شده (R-Square Adjusted)
حوزه فردی- مولفه روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)	۰/۸۷۷	۰/۸۷۶
حوزه فردی- مولفه میان فردی	۰/۸۵۲	۰/۸۵۲
حوزه فردی- مولفه ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۶۳	۰/۸۶۲
حوزه فنی- مولفه دانش حرفه ای	۰/۵۰۳	۰/۵۰۱
حوزه فنی- مولفه دانش عمومی	۰/۴۸۰	۰/۴۷۹
حوزه محیطی - مولفه جذب	۰/۶۷۱	۰/۶۷۰
حوزه محیطی- مولفه شناخت محیط و تجهیزات	۰/۹۱۳	۰/۹۱۲
حوزه مدیریتی- مولفه سبک رهبری و مدیریت دانشگاه	۰/۸۵۰	۰/۸۴۹
حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت عملیاتی	۰/۸۴۰	۰/۸۴۰
حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت منابع انسانی	۰/۸۹۴	۰/۸۹۴

<sup>2</sup> Root Mean Square Error of Approximation

<sup>3</sup> Root Mean Square Residual

<sup>4</sup> Goodness of Fit Index

<sup>5</sup> Adjusted Goodness of Fit Index

۰/۷۰۳	۰/۷۰۴	حوزه مشاوره و آموزش- مولفه آموزش کارآفرینانه
۰/۶۹۰	۰/۶۹۰	حوزه مشاوره و آموزش- مولفه توسعه مهارت‌های کارآفرینی

## بحث و نتیجه گیری

یافته‌های در پاسخ به این سوال که چه الگویی برای شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران می‌توان طراحی نمود؟ الگویی شامل ۵ حوزه و سیزده مولفه در تبیین شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین طراحی شد که عبارتند از؛ حوزه فنی (مولفه های دانش عمومی، دانش حرفه ای)، حوزه مدیریتی (مولفه های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت شرکت)، حوزه فردی (مولفه های ویژگی‌های شخصیتی، میان فردی، روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)، حوزه محیطی (مولفه های شناخت محیط و تجهیزات، جذب)، حوزه مشاوره و آموزش (مولفه های آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی، توسعه مهارت‌های کارآفرینی) این یافته با بخشی از یافته‌های (Mehdi, 2013؛ Zahedifar, Labadi & Khosravi, Beheshtifar & Nikpour Amin, 2012؛ Mirahmadi, Khaled, Khorasan, Parseteh Qombavani, 2012؛ Kissi, Ahadzie, Debrah, & Adjei- Antonina & Lucy, 2021؛ Farhadfar, Delkhosh Kasmaei, Safari, 2014؛ Noor, Hafezali Hamoud, Alsalam, 2019 Fichter, & Tiemann 2018؛ Antonina & Lucy, 2019؛ Kumi, 2020؛ Antonina & Lucy, 2019؛ Iqbal, 2019) همسو است. از لحاظ مفهوم مورد نظر در مبانی تجربی می‌توان با یافته‌های بسیاری از تحقیقات مورد تایید بوده و از این رو، هنوز اجماع نظری روشنی درباره‌ی مولفه‌های شایستگی منابع انسانی کارآفرین وجود ندارد. بسیاری از پژوهش‌ها تنها به مهارت‌های عمومی یا ویژگی‌های شخصیتی کفایت کرده‌اند، در حالی که مطالعات اخیر نشان می‌دهند ترکیبی از شایستگی‌های شناختی، رفتاری و فناورانه در شکل‌گیری چنین نیروی انسانی موثر است (Liu et al. 2021). از سوی دیگر، با ظهور فناوری‌های نوین، تحول دیجیتال، و پیچیدگی‌های اکوسیستم‌های نوآوری، نیاز به بازتعریف شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین بیش از گذشته احساس می‌شود (Kraus et al. 2021).

در تبیین این یافته می‌توان گفت طی دهه های اخیر، تغییرات اقتصادی، سیاسی، جغرافیایی و فناوری، تاثیرهای شگرفی بر سازمان‌ها داشته است. سرعت این تغییرات، همراه با افزایش رقابت جهانی، سازمان‌ها را مجبور کرده است تا با بازاندیشی در شیوه‌های انجام کار خود، فعالیت‌های خود را نیز مجدداً سازماندهی کنند. انسان‌ها در مرکز و قلب سازمانها، نقشی حیاتی و تعیین کننده را برعهده گرفته‌اند؛ چرا که مهمترین مزیت رقابتی شمرده می‌شوند. لذا شناسایی و ارتقاء مهارت، دانش، توانایی و در یک کلام، شایستگی‌های آنان برای موفقیت یک سازمان، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. همچنین از آنجا که مهمترین سرمایه سازمانها، منابع انسانی مستعد آنهاست و امروزه جنگ استعدادها مهمترین دغدغه سازمان‌های بین‌المللی در رقابت جهانی است، یکی از ابزارهایی که مبتنی بر معیار شایستگی در جذب و شناسایی نیروهای انسانی مستعد به کار برده می‌شود، الگوها و مدل‌های طراحی شده است؛ به ویژه برای انتخاب نیروهایی که ارزش افزوده بالایی دارند.

مدیران کارکنان و اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌ها به دلیل تاثیرگذاری زیاد بر روی دانشجویان جز نیروهایی هستند که می‌توانند موجب افزایش ارزش افزوده در سازمان شوند. سازمان‌های بزرگ از جمله دانشگاه آزاد اسلامی، برای جذب و جانشین پروری ارتقا بهره‌وری در دانشگاه باید از کارکنان و هیات علمی شایسته استفاده نمایند. گسترش همه جانبه و پیچیدگی سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران و کارکنان شایسته و توانمند را دوچندان کرده است، بنابراین موفقیت یک سازمان آموزشی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی نیز در گرو داشتن مدیران و کارکنان لایق، شایسته، توانا و متخصص است. در بحث مدیران و کارکنان کارآفرین، توجه به استانداردها شایستگی خاص هر شغل در آموزش و سنجش کارآفرینی مغفول مانده و ادبیات مناسبی در دانشگاه

و در کشور در این زمینه ایجاد نشده است و این خود عاملی است تا در تصمیم‌گیری‌ها خطا و شکست افزایش یابد. مساله اصلی این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد بود. شواهد منابع انسانی، باید منعطف و یادگیری بیشتر باشد (Khamechi, & Rangri, 2014). همچنین، از اواخر دهه که دانشی به عنوان علوم شناختی پدید آمد و نگاه محققان به ذهن، معطوف به بررسی بازنمایی‌های ذهنی و نحوه پردازش آنها شد، این دانش میان رشته‌ای در بسیاری از ابعاد زندگی اجتماعی از جمله آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها ورود کرده است (Wachs et al., 2020). شایستگی‌ها شامل روش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای فرد در موقعیت کاری می‌شود که برای دستیابی به نتایج مرتبط با راهبردهای کاری سازمان ضروری است (Adli & Musazadeh, 2013).

با توجه به کار پژوهشی و علمی انجام شده مولفه‌ها و شاخص‌های حاصل از این پژوهش (دانش عمومی، دانش حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملیاتی، سبک رهبری و مدیریت شرکت، ویژگی‌های شخصیتی، میان فردی، روحیه کارآفرینی، شناخت محیط و تجهیزات، جذب، آموزش کارآفرینانه، روش‌های آموزش کارآفرینی، توسعه مهارت‌های کارآفرینی) می‌تواند در زمینه کاهش شکاف و جلوگیری از انحراف در تصمیم‌گیری‌ها کمک بسیار شایانی نماید. الگو طراحی شده در این پژوهش هم می‌تواند به عنوان راهنمای عمل مسولین قرار گیرد. به طور خلاصه می‌توان گفت: اهمیت وجود کارآفرینی در سازمان امری شفاف و غیرقابل انکار است. این موضوع بر هیچ سازمانی پوشیده نیست که برای سرعت در رسیدن به اهداف و پیشرفت سازمان، باید فرآیندهای نوآورانه و خلاق در سازمان جریان داشته باشد. انجام این فرآیندها و طرح ریزی آن به منابع انسانی بستگی دارد. منابع انسانی شایسته در تقویت کارآفرینی سازمانی بسیار مهم است. الگو حاضر در جهت توسعه و رشد کارکنان و اعضای هیات علمی و با هدف کاهش تاثیر منفی فقدان صلاحیت‌های اعضا، جبران خلاء‌های برنامه آموزشی و درسی تربیت مدیران و کارکنان، و بهبود توانمندی‌های کارکنان سازمان‌های آموزشی بویژه دانشگاه‌های آزاد مفید خواهد بود و موجب پرورش در جهت هرچه توانمندسازی و بهبود عملکرد سازمان آموزش عالی در تربیت نسل سالم و متخصص می‌شود. منابع انسانی شایسته کارآفرین ضرورت اساسی دنیای آموزشی امروز با این حجم وسیع اطلاعات و رشد تکنولوژی و چالش‌های نوظهور و سرعت بالای تغییرات در نظام جهانی است. لذا استفاده از الگوی راهنما در زمینه شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین ضروری به نظر می‌رسد و این الگو برای موفقیت دانشگاه‌ها می‌تواند الگوی مناسبی باشد.

در پاسخ به سوال کدام یک از مولفه‌ها و شاخص‌های موثر بر شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران در اولویت می‌باشد؟ مشخص شد ۳ عامل، با اولویت بالا عبارتند از: اولویت اول: حوزه محیطی- مولفه شناخت محیط و تجهیزات؛ اولویت دوم: حوزه مدیریتی- مولفه مدیریت منابع انسانی؛ اولویت سوم: حوزه فردی- مولفه روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی)؛ یافته‌ای که مولفه‌ها را به این ترتیب اولویت بندی نموده باشد در پیشینه‌های مورد مطالعه پژوهشگران یافت نشد. پژوهش Toosi, et al, (2024) نشان دادند که از نظر اولویت بندی مولفه‌های بعد رفتاری در دانشگاه کارآفرین از نظر خبرگان: ۱. مدیران دارای روحیه برونگرایی و سازگاری با محیط؛ ۲. تشویق کار تیمی در دانشگاه؛ ۳. مدیران دارای روحیه ریسک پذیری؛ ۴. مدیران دارای مهارت کار تیمی؛ ۵. مدیران دارای روحیه خلاقیت و نوآوری؛ ۶. مدیران دارای ویژگی‌های افراد نوآور به ترتیب در اولویت هستند. از نظر اولویت بندی مولفه‌های بعد رفتاری در یادگیری سازمانی از نظر خبرگان: ۱. تشویق اعضا به کار گروهی در اولویت است. در مورد ناهمسویی یافته‌های پژوهش Toosi, et al. (2024) با پژوهش حاضر می‌توان چنین استنباط کرد که تفاوت در سال اجرا، روش و ابزار پژوهش احتمالاً موجب تفاوت در یافته‌ها شده است اما در مورد یافته پژوهش حاضر می‌توان چنین استدلال و تبیین نمود که در سازمانها و دانشگاه‌های آزاد اسلامی مدیران و کارکنان بویژه اعضای هیات علمی با آگاهی از محیط جغرافیایی و ظرفیت‌ها و توانایی‌های محیط اطراف دانشگاه، نهادهای اجتماعی و ... و آگاهی از شیوه کار مراکز برتر می‌توانند

شرایطی مناسب با مراجعان و دانشجویان فراهم کنند و نظر آنان را جلب نمایند و از تجارب مفید مراکز بهره‌گیری و از آزمایش و خطا جلوگیری نمایند. همچنین از وجود فضای استاندارد اداری و کارگاهی در دانشگاه برای ارائه آموزش‌ها به صورت عملی استفاده نمایند و با در اختیار داشتن تجهیزات آموزشی کافی، به‌روز، مطابق با استانداردهای جهانی و متناسب با هر رشته فنی نظر دانشجویان را جلب نمایند و موجب پیشرفت دانشجویان شوند.

ناتوانی منابع انسانی و مدیران در انتقال دانش عمومی و حرفه‌ای توسط کارکنان در عرصه کاری و شغلی فعالیت کنند و اهداف سازمان تحقق نمی‌یابد. می‌توان مولفه‌ها و شاخصهای ارتقای صلاحیتهای حرفه‌ای مدیران آموزشی را شامل ارزش، انگیزش، تکنولوژی و فناوری، مدیریتی، دانش، تصمیم‌گیری، ارتباطات و رهبری، مهارتهای میان فردی و ویژگی‌های شخصیتی، موفقیت سرمایه‌گذاری‌های جدید را ارزیابی کرد (Amani & Nasiri Qrqani, 2020; Pourkarimi et al., 2015) و تحلیل در مدل‌های خود در سایر کشورها نیز با وجد تنوع در روشها و راهبردهای شکل‌گیری و توسعه دانشگاه‌های نوآور برخی از کارایی اصلی دست یافت. در نتیجه، در این مدل، دانشگاه‌ها عمدتاً سرمایه انسانی نوآور، رهبری و حکمرانی در توسعه موسسات آموزش عالی را مزیت بالاتری قرار می‌دهند. و به عدم وابستگی به دولت و صنعت دارد. در عین حال، با آن دو تعاملاتی شایسته داشته باشد.

پژوهش حاضر می‌توان چنین استنباط کرد که تفاوت در سال اجرا، روش و ابزار پژوهش احتمالاً موجب تفاوت در یافته‌ها شده است اما در مورد یافته پژوهش حاضر می‌توان چنین استدلال و تبیین نمود که در سازمانها و دانشگاههای آزاد اسلامی از وجود فضای استاندارد اداری و کارگاهی در دانشگاه برای ارائه آموزش‌ها به صورت عملی استفاده نمایند و با در اختیار داشتن تجهیزات آموزشی کافی، به‌روز، مطابق با استانداردهای جهانی و متناسب با هر رشته فنی نظر دانشجویان را جلب نمایند و موجب پیشرفت دانشجویان شوند.

علاوه بر عوامل محیطی حوزه مدیریتی به ویژه عامل مدیریت منابع انسانی هم در سازمان تاثیر بسزایی دارد. تغییرات عوامل محیطی، حضور مدیران منابع انسانی را پر رنگ می‌کند چرا که آنچه در سازمان رخ می‌دهد تا حدود زیادی مربوط به افرادی است که در سازمان حضور دارند. لذا برای شناخت بهتر باید اثر عملکرد مدیریت بخش منابع انسانی بررسی شود. آنچه به عنوان منابع سازمان شناخته می‌شود نظیر اطلاعات سازمان، امکانات، تجهیزات، افراد سازمان، منابع مالی و ... مانند سوخت لازم یک ماشین برای حرکت است و از بین منابع مهم ترین آن منبع انسانی سازمان است که این منبع توسط دیگر منابع پشتیبانی می‌شود. نحوه ارزش‌گذاران به منابع انسانی و غیر انسانی بر محیط سازمان اثر بالقوه دارد. در جهان امروز آن چه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی است به طوری که اقتصاد دانان معتقدند آن چه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند.

عامل سوم تاثیرگذار در حوزه فردی روحیه کارآفرینی شناخته شد. روحیه کارآفرینی همان میل و اراده فرد بر مبنای یک فکر و ایده نوآورانه است. اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق و نوآور به عنوان کارآفرینان منشا تحولات بزرگی در عرصه تولید و خدمات شده‌اند. حتی شرکت‌های بزرگ جهانی برای حل مشکلات خود به کارآفرینان مراجعه می‌کنند. روحیه کارآفرینی دلالت بر ویژگی‌های فردی یا سازمانی دارد که تحمل پذیرش خطر را افزایش داده و گرایش به نوآوری را افزایش می‌دهد. روحیه کارآفرینی یعنی چقدر یک فرد یا یک سازمان برای انجام یک کار متمایز حاضر است سرمایه‌گذاری مالی و زمانی نماید. روحیه کارآفرینی خود تلفیقی از خصایص نظیر خلاقیت، ریسک‌پذیری، توفیق‌طلبی، قدرت تحمل ابهام و نظایر آن می‌باشد که تقویت هر یک منجر به افزایش سطح روحیه کارآفرینی خواهد شد. فرایند درونی‌سازی روحیه کارآفرینی نیازمند رویکردی راهبردی و نظام‌مند می‌باشد. بعلاوه ویژگی‌های فرهنگی و سطح تحصیلات نیز چالش‌های اساسی در تقویت روحیه کارآفرینی

هستند. ویژگی‌های شناختی و احساسات افراد در هریک از مراحل توسعه روحیه کارآفرینی در کارکنان باید در نظر گرفته شود. برای تقویت روحیه کارآفرینی باید نقش آموزش، توسعه مهارت‌ها و عوامل محیطی توجه شود. این روحیه کارآفرینی افراد است که آنها را به سمت اقدامات کارآفرینانه سوق می‌دهد و توسعه اقتصادی را به همراه می‌آورد.

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان به طور خلاصه بیان نمود که در سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه آزاد از طریق شناخت محیط و تجهیزات؛ اعمال مدیریت منابع انسانی و افزایش روحیه کارآفرینی می‌توان شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین را افزایش داد و موجب پیشرفت و ترقی دانشگاه شد. در پاسخ به سوال درجه تناسب مدل شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین با رویکرد آمیخته در دانشگاه‌های آزاد استان تهران چگونه است؟ نتایج نشان داد وجود کای دو پایین و نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از سه و سایر شاخص‌ها نشان‌دهنده برآزش مناسب مدل است. این یافته با نتایج پژوهش Amani, et al. (2020) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت گسترش همه جانبه و پیچیدگی سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از کارکنان شایسته و توانمند را دو چندان کرده است، در دانشگاه‌ها نیز به کارگیری کارکنان و اعضای هیات علمی شایسته و توانمند لازم و ضروری است چرا که موفقیت سازمان در گرو داشتن کارکنان لایق، شایسته، توانا و متخصص است. با توجه به این‌که مدل طراحی شده از برآزش کافی برخوردار است بنابراین، اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می‌توانند با الگو قرار دادن مدل شایستگی‌های منابع انسانی کارآفرین از طریق کاهش شکاف و جلوگیری از انحراف در تصمیم‌گیریها کمک بسیار شایانی به دانشگاه نمایند و زمینه موفقیت شغلی خود را فراهم کرده و در مسیر پیشرفت دانشگاه‌ها و در نتیجه پیشرفت کشور گام موثری بردارند.

یافته‌های مربوط به سوال اول، به منظور بهره‌گیری از مدیریت منابع انسانی و ارتقای سطح علمی و تربیتی همکاران دوره‌های آموزشی کارآفرینی برگزار کنند. و برای تقویت و افزایش روحیه کارآفرینی (ویژگی‌های روانشناختی) زمینه مساعد و فرصت لازم جهت برخورداری کارکنان و مدیران از ویژگی خلاقیت، نوآوری و نیاز به موفقیت به عنوان پتانسیل کارآفرینی فراهم نمایند و در مورد سوال دوم و سوم، برای توسعه مهارت‌های کارآفرینی اطلاعات و امکانات لازم در اختیار کارکنان و مدیران قرار داده شود تا با مهارت‌های تحلیل محیط برای تشخیص فرصت‌های کارآفرینی آشنا شوند. و مسولان دوره و کارگاه و همایش در زمینه چگونگی فراگیری و افزایش دانش عمومی، دانش حرفه‌ای، نحوه مدیریت منابع انسانی و مدیریت عملیاتی و سبک رهبری و مدیریت شرکت، آشنایی با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان و چگونگی برقراری روابط میان فردی، بهبود و توسعه روحیه کارآفرینی و ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینان، چگونگی شناخت محیط و تجهیزات، آشنایی با شیوه و راههای جذب کارآفرینان و روش‌های آموزش کارآفرینی و توسعه مهارت‌های کارآفرینی برگزار نمایند.

## منابع

- Adli, Maryam & Musazadeh, Zohreh. (1393). Personal Competencies of Educational Managers in the Competency Selection Approach with a View on Nahj al-Balagha. *Educational Sciences from the Perspective of Islam*, 2(2), 83-103. doi: 10.30497/edus.2014.57501 [In Persian]
- Amani, Fatemeh., Zamani, Moghaddam., Afsaneh, Nasiri., Qorqani, Babak., Sorani, Yancheshmeh., Reza, Mosleh, Maryam. (2019). Presenting a model to improve the professional competence of university educational managers. *Journal of Medicine and Purification*, 28, 4, 52-68. <https://www.magiran.com/p2274815>. [In Persian]

- Amani, Z. M., Nasiri Qorqani, Sorani Yancheshmeh, & Mosleh. (2020). Presenting a model to improve the professional competence of university educational managers. *Medicine and Purification*, 28(4), 52-68. <https://doi.org/10.22118/edc.2020.240676.1461>[In Persian]
- Amin Bidakhti, Ali Akbar. Nameni, Ahmad. (2015). Presenting a model for medium-term future studies in the field of educational planning. *Educational Planning Studies*, 4(8), 11-33. [https://eps.journals.umz.ac.ir/article\\_1216\\_7d87faa025d5b2dfae0f30388fc9854e.pdf](https://eps.journals.umz.ac.ir/article_1216_7d87faa025d5b2dfae0f30388fc9854e.pdf)[In Persian]
- Antonina, Bauman., & Carol, Lucy. (2019). Enhancing entrepreneurial education: Developing competencies for success, *The International Journal of Management Education*, 19(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.03.005>
- Azizpourian, Ali Hassan., Islam Panah, Maryam., Karam Afrooz, Mohammad Javad., Malekian, Faramarz., & Kaviani, Elham. (2019), Identifying and prioritizing the components of the entrepreneurship education system in technical and vocational schools, *Journal of Educational Management Research*; 10, 40 - Serial Number 40, 144-123. [https://serambi.org > index.php > jemr](https://serambi.org/index.php/jemr)[In Persian]
- Dargahi, Hossein. (2010). Presenting a Competency Model in Human Resources Development. *Rahbard Journal*, 23, 91-113. <http://jmdp.ir/article> [In Persian]
- Farhadfar, Mozghan, Delkhosh Kasmaei, Abolghasem, & Safari, Mahmoud. (2019). Designing a model for the development of school principals based on a competency-based approach (case study: second-year secondary schools in Tehran), *Quarterly Journal of Education and Human Resources Development*, 8, 30, 108-73. <http://istd.saminattech.ir/en/Article/31103ech.ir>[In Persian]
- Fichter, Klus. & Tiemann, Irina. (2018). Factors influencing university support for sustainable entrepreneurship: Insights from explorative case studies. *Cleaner Production*, 175: 512-524. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.031>
- Govindarajan, V., & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for strategic innovation. *California Management Review*, 47(3), 47-76. <https://doi.org/10.2307/41166306>
- Gupta, V., Niranjana, S., & Singh, S. (2021). Entrepreneurial competencies and firm performance: Mediating role of innovation. *Journal of Business Research*, 124, 226-236. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.042>.
- Haghighi, Mohammad Ali, Ebrahimi, Sara, Ghasemi Bonabari, Hamid Reza. (2014). Human Resources Competence: A Strategic Factor in Improving Organizational Performance. *Strategic Management Studies Journal*, 5, 19, 15-37. [20.1001.1.22286853.1393.5.19.14](https://doi.org/10.1001.1.22286853.1393.5.19.14)[In Persian]
- Haji Karimi, Abbas Ali, and Soltani, Morteza. (2011). Investigation and Analysis of Talent Management Measurement Factors (Case Study of Iran's Machinery and Industrial Equipment Industry). *Organizational Culture Management*, 9(23), 95-116. <https://sid.ir/paper/196525/fa> [In Persian]
- Haji Karimi, Abbas Ali, Rezaian, Ali, Hadizadeh, Akram and Bonadi Naeini, Ali. (2011). Designing a Competency Model for Human Resources Managers in the Public Sector in Iran. *Perspective of Public Management*, 2(4)4. [In Persian]
- Hamoud Naji, Amat Alsalam. (2019). Factors Influencing Entrepreneurship Development. <https://www.researchgate.net/publication/332255136>.
- Hashemi, Seyyed Zabiholah. (2012). Designing a competency model for Iranian human resources managers. *Business Management*. 16, 115-141. <https://ieepj.hormozgan.ac.ir/article-1-288-fa.html>[In Persian]

- Hassanzadeh, Hassan., Mirspasi, Naser., Faghihi, Abolhassan., Najaf Beigi., Reza, Afshar Kazemi., & Mohammad, Ali. (2010). Presenting a Model for the Entrepreneurial-Centered Human Resources Recruitment, Supply and Adjustment System in Iranian Government Organizations. *Productivity Management Journal (Beyond Management)* 14, 52, 75-69.  
<https://sid.ir/paper/181955/en>[In Persian]
- Hoshyar, Vajih., & Rahimnia, Fariborz. (2013). Presenting a Competency Model for Branch Managers in the Banking System. *Quarterly Journal of Development and Transformation Management*, 5(13), 55-68. <http://istd.saminattech.ir/Article/31557>[In Persian]
- Khamechi, Hamed., & Rangriz, Hassan. (2014). Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment of Employees, <https://civilica.com/doc/1550944> [In Persian]
- Khorshidi, Abbas., & Farokhi, Davud. (2013). Components of Learners' Skill Competencies. *Educational Planning Studies*, 1(2), 131-162 [https://eps.journals.umz.ac.ir/article\\_810.html](https://eps.journals.umz.ac.ir/article_810.html). [In Persian]
- Khosravi, Shima., Beheshtifar, Malikeh., & Nikpour, Amin. (2014). Human Resources Management in the Shadow of Organizational Entrepreneurship with an Approach to Third Generation Universities. *Payavard Salamat Journal*, 15.  
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17358132.1400.15.1.4.4>[In Persian]
- Kissi, E, Ahadzie, D.K., Debrah, C. & Adjei-Kumi, T. (2020). Underlying strategies for improving entrepreneurial skills development of technical and vocational students in developing countries: using Ghana as a case study. *Education + Training*, 62. 5, 599-614.  
<https://doi.org/10.1108/ET-11-2019-0264>
- Kraus, S., Palmer, C., Kailer, N., Kallinger, F. L., & Spitzer, J. (2021). Digital entrepreneurship: A research agenda on new business models for the twenty-first century. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(1), 43-64 <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2018-0425>
- Kuratko, D. F. (2009). *Introduction to entrepreneurship*. Australia; United Kingdom: South-Western.
- Liu, X., Zhang, D., & Yu, Q. (2022). Digital competency, entrepreneurial orientation and innovation: Evidence from high-tech firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 178.  
<https://doi.org/10.3390/buildings12091385>
- Mehdi, Reza. (2013). The position of innovative and entrepreneurial teaching-learning in the third generation university and the status of Iranian universities (Case study: five Iranian universities). *Iranian Higher Education Scientific Research Quarterly*, 15, 2, 1-18.  
<https://www.sid.ir/paper/1430426/en>[In Persian]
- Mirahmadi, Khaled., Khorasani, Abaslat., Nazarpour, Mohammad Taghi., & Shams, Gholamreza. (2012). Pathology of the human resources education system in higher education: development and validation of a model. *Journal of Human Resources Education and Development*, 8, 28, 1-25.  
<http://ihej.ir/article-1-1851-en.html>[In Persian]
- Moghadam, Abolfazl., & Kamalian, Amin Reza. (2018). Presenting a conceptual model based on an entrepreneurial approach to improve the productivity of the human resources management system. *Journal of Research in Educational Systems*, 12, Spring Special Issue.  
[https://www.jiera.ir/article\\_65014\\_en.html?lang=fa](https://www.jiera.ir/article_65014_en.html?lang=fa) [In Persian]
- Morris, M. H., Webb, J. W., & Franklin, R. J. (2011). Understanding the manifestation of entrepreneurial orientation in the nonprofit context. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(5), 947-971. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00453.x>

- Noor H. Jabarullah., & Hafezali Iqbal Hussain. (2019) .The Effectiveness of Problem-Based Learning in Technical and Vocational Education in Malaysia. *Education + Training*, .  
<https://10.1108/ET-06-2018-0129>
- Ogunade, Adeyemi., & Saskatchewan, Regina. (2019). *Factor influencing entrepreneurship development Nigeria: The role of learning*. Thesis, Submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy in Education University of Regina, 1-373 8 <https://doi.org/10.33151/ajp.18.889>.
- Pourkarimi, Javad., Azizi, Mehdi., Farzaneh, Mohammad., Kurdi, Elham. (2015). Professional competencies of managers of educational departments at the University of Tehran: An analysis of the gap between the current and desired situation. *Journal of Educational Management Innovations*, 11, 1 (Series 41).- <https://10.22034/hel.2016.23697>[In Persian]
- Sánchez-García, J. C., Rialp-Criado, A., & Pérez-Rodríguez, M. (2020). The influence of entrepreneurial human capital on organizational performance: Evidence from Spanish SMEs. *Small Business Economics*, 54(3), 645-658. <https://10.3390/admsci9010016>
- Sileaneh, Ameneh., Karami, Morteza. and Saeedi Rezvani, Mahmoud. (2015). Developing the Competencies of Technical and Vocational Trainees through the Application of a Holistic Approach Based on the Four-Component Model (4C/ID). *Educational Planning Studies*, 4(8),135-158.  
[https://eps.journals.umz.ac.ir/article\\_1222\\_d73bbb018ecd5dbeb5e4b69bfaa31c59.pdf](https://eps.journals.umz.ac.ir/article_1222_d73bbb018ecd5dbeb5e4b69bfaa31c59.pdf) . [In Persian]
- Toosi, Seyedeh Fatemeh., Fariborzi, Elham., and Ghorbani, Mahmoud. (1401). Identifying and Explaining the Competencies of Entrepreneurial University Managers in the Free Universities of Khorasan Razavi. *Quarterly Journal of Education and Human Resources Development*, Year 9, Issue 34. [20.1001.1.24233277.1401.9.34.1.8](https://doi.org/10.1001.1.24233277.1401.9.34.1.8)[In Persian]
- Wachs, S., Gámez-Guadix, M., Wright, M. F., Görzig, A., & Schubarth, W. (2020). How do adolescents cope with cyberhate? Psychometric properties and socio-demographic differences of a coping with cyberhate scale. *Computers in Human Behavior*, 104, 106167.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106167>
- Zahedifar, Fariba., Labadi, Zahra., & Parseteh Qombavani, Fatemeh. (2012). Explaining and Identifying the Entrepreneurship Competencies of Faculty Members of the Country's Universities with a Data-Based Approach. *Quarterly Journal of Research in Medical Education*, 13(2), 58-69. [In Persian]
- Zare Davijani., Alireza., Khanzadi, Khadija., Noeh Ebrahim, Abdolrahim., & Soleimani, Nader. (2013). Measuring the Level of Entrepreneurship and the Effect of Factors Affecting It from the Perspective of Graduates of Payam Noor Universities in Tehran Province. *Islamic Lifestyle Journal*, 7, 1. <https://www.islamiilife.com/>[In Persian]