

طراحی مدل شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور

علی مبینی‌دهکردی^۱؛ حسن احمدی^۲؛ علی دلاور^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۲۰

چکیده

توسعه کشورها و سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارد که توانایی ایجاد تغییرات بزرگ را داشته باشند. یکی از مؤثرترین راه‌کارهای رویارویی با چالش‌های کنونی، بهره‌گیری از نیروهای کارآفرین است. در آموزش کارآفرینی به حوزه کارآفرینی راهبردی توجهی نشده و مدیران ارشد کشور از مزایای آن بی‌بهره‌اند. هدف تحقیق حاضر شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ارشد کشور در حوزه علمی جدید کارآفرینی راهبردی بود. نوع تحقیق بر مبنای نتیجه، توسعه‌ای- کاربردی و بر مبنای نوع داده‌ها، کمی است. روش پژوهش پیمایش است و گردآوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه صورت پذیرفت. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران شاغل در سازمان‌ها و نهادهای سیاست‌گذار و اجرایی در حوزه آموزش عالی و توسعه نیروی انسانی کشور بود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده و حجم نمونه ۲۳۷ نفر محاسبه گردید. روایی پرسش‌نامه با استفاده از طیف ترستون و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد. برای پردازش داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که مدیران ارشد کشور به سیزده شایستگی در حوزه کارآفرینی راهبردی نیاز دارند تا بتوانند وظایف خود را در سطح عالی یا قابل قبول انجام دهند. این شایستگی‌ها را می‌توان در طراحی دوره‌های آموزش کارآفرینی راهبردی استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: کارآفرینی، کارآفرینی راهبردی، شایستگی، مدیران ارشد.

۱- دانشیار دانشگاه تهران

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت راهبردی دانش دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی و

نویسنده مسئول (رایانامه: Hahmadi20@gmail.com)

۳- استاد دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

توسعه در عصر دانش مبتنی بر سرمایه‌های انسانی و متکی بر دانایی است. مهیا بودن شرایط و زیرساخت‌ها منجر به توسعه نمی‌گردند، مگر به واسطه وجود افرادی نوآور، بانگیزه و ثابت‌قدم در انجام کارهای جدید و سخت (Luczkiw, 2008). کشورها و سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که توانایی ایجاد تغییرات بزرگ را داشته باشند (Ozgen, 2012). یکی از مؤثرترین راه‌کارهای رویارویی با چالش‌های این عصر، بهره‌گیری از نیروهای کارآفرین است (Morris & et al, 2008: 4)؛ (حسن‌مرادی، ۱۳۸۵). کشورها و سازمان‌های پیش‌رو، کارآفرینی را به معنای خلق ارزش و تغییر پایدار به کار می‌گیرند (European Commission, 2008: 36).

یکی از دلایل وابستگی کشورهای اسلامی ناشی از بی‌توجهی به تعالیم و ارزش‌های دین مبین اسلام است که کارآفرینی را نوعی عبادت و جهاد می‌پندارد (خنیفر، ۱۳۸۵: ۲۹). وضعیت کنونی سازمان‌های کشور سنتی و غیرکارآفرین است (کاوسی و همکاران، ۱۳۹۰). اقتصاد کشور مبتنی بر فروش مواد خام است و در شاخص‌های نوآوری در سطح جهان جایگاه نامناسبی دارد (GEM¹, 2011: 132). شناخت فرصت‌های کارآفرینی و توانایی بهره‌برداری از آن‌ها در ایران پایین است. بهره‌وری سازمان‌های کشور مناسب نیست و موقعیت رقابتی ایران در بازارهای جهانی ضعیف است (شریف و همکاران، ۱۳۹۰). نظام اداری ایران در جذب و نگهداری کارکنان توانمند و متخصص ناکارآمد است و شیوه‌های کنونی مدیریت باعث بی‌حرکی کارکنان گردیده است (رضایی و همکاران، ۱۳۸۶: ۵۳۹-۳۱۱).

علاقه فزاینده به کارآفرینی به عنوان راهبردی برای افزایش توانایی نوآوری و ارتقای قابلیت‌ها سبب گردیده تا صاحب‌نظران الگوهای متعددی را ارائه نمایند (احمدپور، ۱۳۸۶: ۱۵۴-۱۵۳). کارآفرینی پدیده‌ای جهانی و راهبردی است و دارای دو بخش اصلی اقتصاد و مدیریت کارآفرینانه است (مقصودی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۹۰). در شرایط کنونی مزیت‌های رقابتی به سرعت تغییر، متحول و ناپدید می‌گردند و سازمان‌ها جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار نمی‌توانند فقط بر مدیریت راهبردی یا کارآفرینی متکی باشند. لذا این دو عامل باید به صورت هم‌زمان برای ایجاد ارزش در راستای دستیابی به عملکرد برتر به کار گرفته شوند (Webb & et al, 2010). اندیشمندان معتقدند که کارآفرینی و مدیریت راهبردی جدایی‌ناپذیرند (فتاحی و همکاران، ۱۳۸۷)؛

(یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۷). کارآفرینی راهبردی^۱ به دنبال دستیابی به عملکرد برتر سازمان‌ها و شرکت‌ها به صورت توأم است (Foss & et al, 2011)؛ (احمدپور و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۵). بررسی پیشینه‌ها نشان داد که گزارشی از سازمان‌های دولتی یا خصوصی کشور در ارتباط با بهره‌گیری از کارآفرینی راهبردی و آموزش آن منتشر نشده بود.

امروزه کارآفرینان و مدیران کارآفرین کمیاب‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه هر جامعه و سازمانی هستند (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۴). مدیران سنتی از جمله موانع کارآفرینی در کشور هستند (شائمی و همکاران، ۱۳۸۷). اکنون توافق علمی وجود دارد که افراد، کارآفرین متولد نمی‌شوند، بلکه باید آن‌ها را در این زمینه توانمند ساخت (Fretschner & et al, 2012). یکی از مهم‌ترین مشکلات آموزش عالی کشورهای در حال توسعه، نبود هماهنگی بین آموزش‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان است (Zahrai, 2010: 4-6)؛ (راستگومقدم و همکاران، ۱۳۸۹). آموزش در این کشورها بیشتر مبتنی بر حفظ موضوع‌های درسی است و نظام آموزشی به صورت فعال دانشجویان را به تفکر خلاق و پذیرش مسئولیت تشویق نمی‌کند (مه‌دوی و همکاران، ۱۳۹۰).

رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی به منظور پاسخ‌گویی به الزام‌های اجرای آموزش‌ها منطبق با نیازهای جامعه توسعه‌یافته است (Guthrie, 2009). روند عمومی آموزش‌های کارآفرینی در کشورهای اروپایی از محتوا به سمت توسعه شایستگی‌ها تغییر کرده است (McCoshan & wt, 2010: 18). در رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی، اهداف آموزشی همان شایستگی‌های انتخاب‌شده برای فراگیران است (احمدیان و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۵)؛ (نیونی و همکاران، ۱۳۸۸: ۹)؛ (Arinto, 2010). همچنین محتوای آموزش کارآفرینی با توجه به شایستگی‌های ضروری آن‌ها تعیین می‌شوند (عزیزی، ۱۳۸۸). حدود ۷۰ درصد از سازمان‌های پیش‌رو برنامه توسعه مدیران خود را بر اساس رویکرد شایستگی انجام می‌دهند (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵).

شایستگی قابلیت انتخاب و کاربرد ترکیبی از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها برای انجام کاری است. شایستگی‌ها را از نظر گستره تعمیم آن‌ها به دو حوزه خاص و عمومی تقسیم‌بندی می‌کنند. شایستگی‌های خاص شامل دانش، مهارت و نگرش‌هایی است که در زمینه مشخصی کاربرد دارند ولی شایستگی‌های عمومی در بیشتر حوزه‌های کاری به کار می‌روند (Kouwenhoven, 2009). از دیدگاهی دیگر شایستگی‌ها بر اساس کاربرد در مشاغل به دو مقوله فنی و رفتاری طبقه‌بندی می‌شوند. شایستگی‌های فنی بیشتر با دانش فنی انجام کار مرتبط‌اند و تفاوت‌های زیادی در

¹Strategic entrepreneurship

شغل‌های مختلف دارند، از این رو فهرست این شایستگی‌ها بسیار طولانی است. شایستگی‌های رفتاری به چگونگی انجام کار اشاره دارند و در شغل‌های مختلف تا حد زیادی مشابه هستند و فهرست آن‌ها کوتاه‌تر است (چیت‌ساز، ۱۳۹۰: ۴۹-۴۸). شناسایی نشدن شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی جهت مدیران ارشد کشور باعث شده تا آموزش‌های لازم جهت آنان برنامه‌ریزی و اجرا نگردد که مسئله این تحقیق است.

مدیران ارشد در جمهوری اسلامی ایران شامل مدیران عامل شرکت‌ها، رؤسای سازمان‌ها، مؤسسه‌های دولتی، مراکز مستقل و سمت‌های مدیریتی هم‌سطح هستند (مصوبه شورای عالی اداری: ۱۳۹۰). هدف تحقیق حاضر شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی عمومی و رفتاری مدیران ارشد کشور در حوزه کارآفرینی راهبردی است. این پژوهش تلاش دارد تا با شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مورد نیاز مدیران ارشد کشور خلأ موجود در زمینه آموزش این مدیران را در این حوزه علمی جدید کاهش دهد.

برای دستیابی به قدرت اقتصادی و جایگاه مطلوب و حفظ آن باید حداقل دو درصد از جمعیت هر کشور کارآفرین باشند (Siagian, et. al, 2011). آموزش نامناسب مدیران ارشد کشور مانعی بزرگ در مسیر دستیابی به اهداف چشم‌انداز خواهد بود، از این رو اجرای این تحقیق در عرصه علمی و مدیریتی ضروری است.

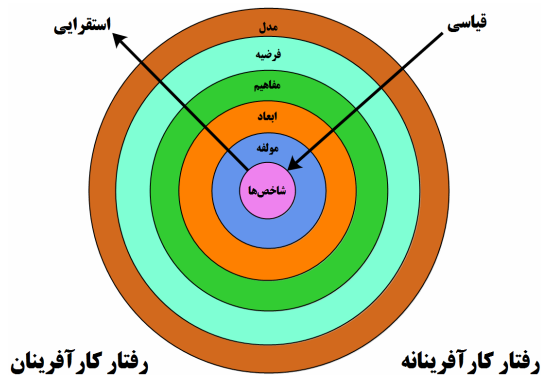
همچنین پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سوال است که «مدل مناسب شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور چیست؟» از جایی که سؤال‌های پژوهشی که به «چیستی» موضوع می‌پردازند، نیاز به فرضیه ندارند، از این رو فرضیه‌ای مطرح نگردید.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

کارآفرینی و دیدگاه اسلام درباره آن

کارآفرینی به مجموعه اقدام‌های مبتنی بر ایده‌ها و فرصت‌ها و تبدیل آن‌ها به ارزش‌های مالی، فرهنگی و اجتماعی اطلاق می‌شود (بنیاد کارآفرینی دانمارک^۱، ۲۰۱۲: ۱۱). دو رویکرد در تعریف کارآفرینی وجود دارد (شکل شماره ۱). از دیدگاه طرفداران رویکرد استقرایی هرکسی که شرکتی را تأسیس نماید، کارآفرین شناخته می‌شود. بر اساس رویکرد قیاسی، کارآفرینی عبارت از ارزش‌آفرینی است و کارآفرین فردی است که بتواند ارزشی را ایجاد کند. پارادایم جدید کارآفرینی در واقع تغییر جهت کارآفرینی از رویکرد استقرایی به رویکرد قیاسی است (صمدآقایی، ۱۳۸۶: ۵).

¹The Danish foundation for entrepreneurship



شکل ۱. مقایسه دو رویکرد در تعریف کارآفرینی

بدون تردید اسلام دین پیشرفت و ترقی است و همه را به برنامه‌ریزی و تسلط بر منابع فرامی‌خواند (حائری، ۱۳۸۶: ۱۵۱). از دیدگاه اسلام کارآفرینی جزء موضوع‌هایی مثبت است و آیات متعددی در قرآن مجید وجود دارند که مسلمانان را به تلاش و نوآوری تشویق می‌نماید (Zahari Ismail, 2010:40).

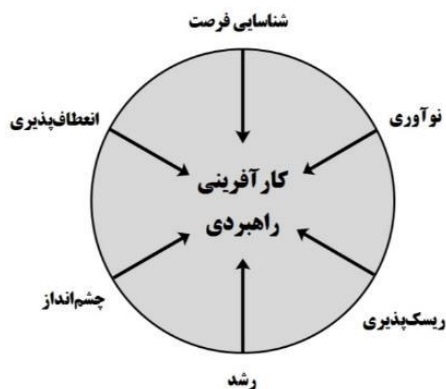
کاید^۱ (۲۰۰۶) در رساله دکتری خود به مطالعه کارآفرینی اسلامی در کشور عربستان پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهند که ارزش‌های اسلامی از کارآفرینی حمایت می‌کنند، ولی دولت عربستان نتوانسته آن‌ها را با فرایندهای توسعه خویش ترکیب کند (Kayed, 2006).

کارآفرینی راهبردی

رشته کارآفرینی راهبردی از چند رشته علمی الهام‌گرفته که مهم‌ترین آن‌ها کارآفرینی و مدیریت راهبردی هستند (Hitt & et. al, 2011) و کاربرد آن محدود به سازمان‌های بخش خصوصی نیست و در بخش دولتی نیز می‌توان از مزایای آن بهره گرفت (Luke & Verreynne, 2006). کاربرد این رشته علمی باعث می‌شود تا سازمان دانش و توانمندی‌های خود را در محیط کنونی به کار گیرد و هم‌زمان با به‌کارگیری دانش و توانایی‌های جدید و یا ارتقاء یافته در جستجوی فرصت‌های آینده باشد (Hitt & et. al, 2011).

حلقه کارآفرینی راهبردی عوامل اصلی تشکیل‌دهنده این مفهوم را نشان می‌دهد (شکل شماره ۲). شش عامل در محیط این حلقه وجود دارند و هر کدام، قطاعی از دایره را تشکیل می‌دهند. این عناصر

مجموعه یکپارچه‌ای را با هویتی جدید ایجاد می‌کنند. این حلقه در صورت نبود هر عامل ایجاد نمی‌گردد و اهداف و راهبردهای سازمان منحرف می‌شوند. جوهره کارآفرینی راهبردی به‌گونه‌ای است که عناصر مختلف با هم و در یک راستا کار می‌کنند. ضرورت ندارد تا همه عوامل دارای وزن یکسانی باشند، ولی هر عامل نقشی را ایفا می‌کند و به‌صورت هم‌افزا در راستای دستاوردهای کارآفرینی راهبردی عمل می‌نماید (Luke & et al,2006)؛ (Kyrgidou & et al,2010):

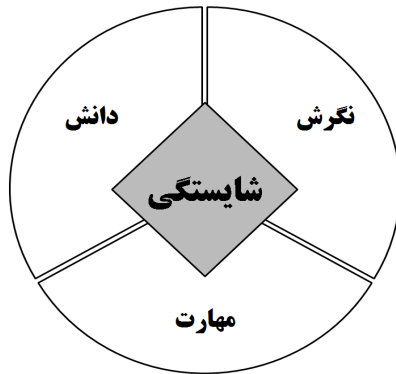


شکل ۲. حلقه کارآفرینی راهبردی

مفهوم شایستگی

شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب واحدی از دانش، مهارت و نگرش را منعکس می‌کند و بر ویژگی‌های مرتبط با عملکرد برتر در نقش سازمانی دلالت دارد (Izquierdo & et al,2010)؛ (چیت‌ساز، ۱۳۹۰: ۸۹)؛ (خراسانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۴۳).

دیدگاه‌های مختلفی در ارتباط با چارچوب شایستگی‌ها وجود دارد که ویژگی مشترک اکثر آن‌ها تأکید بر سه مقوله دانش، مهارت و نگرش است (شکل شماره ۳) (گزارش موسسه آموزشی اتحادیه اروپا، ۲۰۱۲: ۱۹)؛ (چیت‌ساز، ۱۳۹۰: ۵۰)؛ (کریمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۴)؛ (مقیمی و احمدپور، ۱۳۸۷)؛ (Winterton & et al,2005)؛ (Rothwell & et al,2008:141).



شکل ۳. ابعاد شایستگی (منبع: کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۶)

- دانش: به معلومات نظری اشاره دارد که معمولاً از طریق تحصیل در رشته علمی حاصل می‌شود. توسعه دانش زیربنای ارتقای مهارت و نگرش به‌شمار می‌آید و به‌تنهایی و به‌خودی‌خود تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های فردی ندارد.

- مهارت: توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است. مهارت، توانایی انجام فعالیت یا کار به‌نحوی مناسب به دلیل داشتن تجربه در آن حوزه خاص است. مهارت از طریق کاربرد مکرر دانش در محیط واقعی کسب و توسعه می‌یابد.

- نگرش: تصویر ذهنی انسان از دنیا و پدیده‌های آن است. درک انسان از پیرامون خود و تصمیم‌گیری برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی شکل می‌گیرد. نگرش‌ها عبارت‌اند از باورها، اندیشه‌ها، احساسات و عواطفی که میان افراد و درون گروه‌ها به وجود می‌آیند. نقش نگرش بسیار مهم‌تر از دانش و مهارت است و فرایند ایجاد و تغییر آن پیچیده‌تر است (خراسانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۴۴-۲۴۳)؛ (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ (Wilson & et al, 2006: 4).

مزایای رویکرد شایستگی در آموزش مدیران

بهره‌گیری از رویکرد شایستگی در چند دهه اخیر در آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها افزایش یافته است (Izquierdo & et al, 2010). آموزش شایستگی محور به دنبال ارتقای قابلیت‌های فراگیران با کسب شایستگی‌های جدید و توسعه شایستگی‌های قبلی آنان است (Kouwenhoven, 2009). این رویکرد مفید بودن خود را در بیشتر سازمان‌ها به اثبات رسانده است. علل اصلی به‌کارگیری رویکرد شایستگی شامل شناسایی دانش، مهارت و نگرش موردنیاز برای پاسخگویی به نیازهای کنونی و آینده جهت انتخاب کارکنان و برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌هایی برای توسعه مهارت‌های

فردی و گروهی جهت حذف فاصله بین مهارت‌های موردنیاز و موجود است (Izquierdo & et al, 2010). این رویکرد باعث می‌شود تا آموزش‌ها و به‌ویژه آموزش مدیران با نیازهای دنیای واقعی آنان تطبیق یابند و فعالیت‌های یادگیری در دنیای واقعی محیط کار اجرا گردند (کرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۹-۱۴)؛ (Kouwenhoven, 2009).

شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی

شایستگی کارآفرینی به توانایی فرد در تبدیل ایده به عمل اشاره دارد (گزارش موسسه آموزشی اتحادیه اروپا، ۲۰۱۲: ۵). تحقیقات نشان داده‌اند که برخی از شایستگی‌های کارآفرینی در سطح کلان و برای مدیران ارشد کاربرد بیشتری دارند و شامل موارد زیر هستند (Brinckmann, 2007):

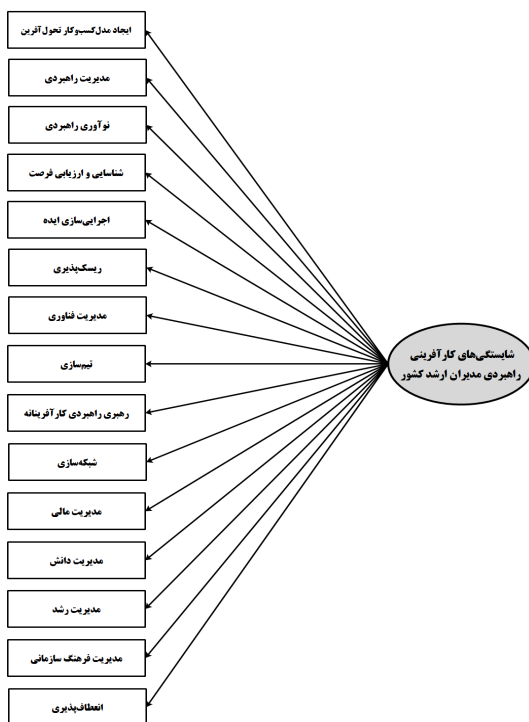
- نوآوری: توانایی انتخاب و اجرای روش‌های جدید در سازمان است.
 - تبدیل ایده به عمل: به پیگیری اجرایی شدن ایده‌ها معطوف است.
 - کار تیمی: شامل توانایی افراد گروه برای فعالیت با یکدیگر به صورت کارا و اثربخش است.
 - رهبری: به تأثیرهای خردمندانه و غیراجباری مدیر ارشد برای هدایت اعضای سازمان و هماهنگی فعالیت‌ها برای دستیابی به هدف مطلوب اشاره دارد.
 - شبکه‌سازی: توانایی ایجاد و توسعه شبکه‌هایی جهت ارتقای تعامل با افراد یا گروه‌های خارج از سازمان است.
 - مدیریت فناوری: کاربرد فناوری در راستای کسب مزیت رقابتی است.
 - مدیریت بازاریابی: مدیریت فرایندهای ایجاد، برقراری ارتباط و ارائه ارزش برای مشتریان و حفظ ارتباط با مشتری به نحوی که برای سازمان و مشتریان سودمند باشد.
 - مدیریت مالی: به توانایی دستیابی به منابع مالی لازم و بهره‌برداری بهینه از آن‌ها اشاره دارد.
- منابع علمی دیگر نیز شایستگی‌های متعددی را برای مدیران ارشد در حوزه کارآفرینی راهبردی معرفی کرده‌اند که در جدول زیر (جدول شماره ۱) به صورت خلاصه بیان شده‌اند.

جدول ۱. مدل‌های شایستگی در حوزه کارآفرینی راهبردی

منبع	تعریف	شایستگی
Kuratko, 2010; Ireland, et. al., 2007; Morris, et. al., 2008; Covin, et. al., 2010; Brinckmann, 2007	سازمان‌دهی هوشمندانه فعالیت‌های اصلی سازمان برای ایجاد، حفظ و ارائه ارزش‌های ناب و پایدار	ایجاد مدل تحول‌بخش کسب و کار
Kraus, et. al., 2012; Hitt, et. al., 2011; Tan, et. al., 2012; Izquierdo, et. al., 2010; Siagian, et. al., 2011	به‌کارگیری یک یا مجموعه‌ای از الگوها، نظریه‌ها، تجربه‌ها، شیوه‌ها و قواعد خاص برای ایده‌پردازی، نوآوری و ارزش‌گذاری پدیده‌ها	فرصت‌جویی
Kraus, et. al., 2012; Hitt, et. al., 2011; Ireland, et. al., 2007; Tan, et. al., 2012; Agarwal, et. al., 2009; Sáez-Martínez, et. al., 2011; Covin, et. al., 2010	فرایند جایگزینی اهداف، راهبردها، رویکردها و روش‌های مرزشکانه و بدیع به‌منظور بهینه‌سازی ابعاد مختلف سازمان برای ایجاد رشد چشمگیر و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار	نوآوری راهبردی
Hitt, et. al., 2011; Izquierdo, et. al., 2010; Siagian, et. al., 2011 گزارش اتحادیه اروپا، 2012	بر عهده گرفتن وظایفی که ممکن است به نتایج نامطلوبی بیانجامد.	ریسک‌پذیری
Luke, et. al. 2010; Foss, et. al., 2011; Kuratko, et. al. 2010	توانایی تطبیق مؤثر با تغییرات اساسی در وظایف کاری، فرایندها، ساختارها، الزامها، محیط و فرهنگ	انعطاف‌پذیری
Izquierdo, et. al., 2011; Hitt, et. al., 2011; Siagian, et. al., 2011; Brinckmann, 2007 گزارش اتحادیه اروپا، 2012	تشویق اعضای گروه به همراهی و همکاری مؤثر با یکدیگر جهت دستیابی به اهداف مشترک	تیم‌سازی
Hitt, et. al., 2011; Siagian, et. al., 2011; Brinckmann, 2007; Izquierdo, et. al., 2011 گزارش اتحادیه اروپا، 2012	مجموعه اقدام‌های مؤثر در سازمان با هدایت راهبردها، ساختار و فرایندها برای ایجاد شرایط مساعد جهت ظهور و رشد رفتارهای فراکنشی کارآفرینی در کارکنان	رهبری راهبردی کارآفرینانه
Siagian, et. al., 2011; Brinckmann, 2007 گزارش اتحادیه اروپا، 2012	توانایی تعامل با دیگران برای تبادل اطلاعات و توسعه ارتباطات برای حل مسائل آتی	شبکه‌سازی
Brinckmann, 2007; دانشگاه جون‌کوپینگ؛ دانشگاه ساوت‌همپتون	برنامه‌ریزی و به‌کارگیری فناوری جهت کسب مزیت رقابتی	مدیریت فناوری
دانشگاه جون‌کوپینگ؛ دانشگاه ساوت‌همپتون	توانایی دستیابی به منابع مالی لازم و بهره‌برداری بهینه از آن‌ها	مدیریت مالی
Hitt, et. al., 2011; Handscombe, et. al., 2008; دانشگاه دانمارک جنوبی؛ دانشگاه هانکن؛ دانشگاه کوبه	مجموعه راهبردها و فرایندهای مرتبط با شناسایی، خلق، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری، به‌کارگیری و ارزیابی دانش جهت تأمین نیازها و اهداف فرد و سازمان	مدیریت دانش

منبع	تعریف	شایستگی
Hitt, et. al., 2011; Kuratko, et. al, 2010; Siagian, et. al., 2011	هدایت سازمان به سمت دستیابی به موفقیت، افزایش سودآوری و ارتقای شاخص‌های سازمان در مقایسه با رقبا	مدیریت رشد
Hitt, et. al., 2011; Ireland, et. al., 2003	مدیریت الگوهای بنیادی اندیشه‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک افراد سازمان برای حل مسائل، تطبیق با محیط خارجی و تکامل داخلی جهت دستیابی به اهداف مطلوب	مدیریت فرهنگ سازمانی

با توجه به ادبیات گردآوری شده، مدل شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور در شکل زیر (شکل شماره ۴) ارائه شده است. این مدل نشان می‌دهد که مجموعه شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور را می‌توان با شاخص‌های سمت چپ مدل مشخص کرد. مدل دارای یک عامل (متغیر پنهان) شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور و ۱۵ شاخص اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده‌پذیر) است که باید متغیر پنهان پژوهش را اندازه‌گیری کنند، البته خطای اندازه‌گیری نیز توسط ابزار تحلیل داده‌ها مشخص می‌شوند.



شکل ۴. مدل شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور

روش‌شناسی تحقیق

نوع تحقیق بر مبنای نتیجه، توسعه‌ای- کاربردی و بر مبنای نوع داده‌ها، کمی است. از روش پیمایش^۱ در این پژوهش استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران ارشد شاغل در سازمان‌ها و نهادهای سیاست‌گذار و اجرایی در حوزه آموزش عالی و توسعه نیروی انسانی کشور بودند. این مدیران دارای تحصیلات دکتری، کارشناسی ارشد یا تحصیلات حوزوی معادل بودند و حداقل ده سال تجربه مدیریت اجرایی یا علمی داشتند و با کارکردهای کارآفرینی راهبردی و توسعه منابع انسانی آشنا بودند. چون جامعه آماری دارای زیرگروه‌های سیاست‌گذاری و اجرای آموزش کارآفرینی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف بود، لذا از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد (دلاور، ۱۳۸۹: ۱۲۵). حجم نمونه ۲۳۷ نفر محاسبه گردید. جهت تعیین روابط بین متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲ استفاده شد، بنابراین انتخاب تعداد نمونه‌ها مبتنی بر مفروض‌های آن نیز ضروری بود. برای به‌کارگیری این روش حداقل نمونه باید ۲۰۰ مورد باشد و نتایج حاصل از حجم نمونه کمتر از ۱۰۰ مورد از اعتبار لازم برخوردار نیستند (کلانتری، ۱۳۸۸) با انتخاب ۲۳۷ نفر جهت جامعه نمونه، این مهم حاصل گردید.

گردآوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه صورت پذیرفت. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از طیف ترستون^۳ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. ضریب پایایی پرسش‌نامه با بهره‌برداری از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید. برای پردازش داده‌های گردآوری‌شده جهت شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور از تحلیل عاملی تأییدی بهره‌برداری شد.

تحلیل عاملی تأییدی روشی برای مشخص کردن متغیرهای آشکاری است که می‌تواند یک متغیر پنهان را اندازه‌گیری کنند. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که تا چه میزان آنچه محقق توسط سؤال‌های پرسشنامه قصد سنجش آن را داشته توسط ابزار تأیید شده است. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول رابطه عامل‌ها (متغیرهای پنهان) با گویه‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) مورد سنجش قرار می‌گیرد. همبستگی هر متغیر با هر عامل، بار عاملی نامیده می‌شود و مقدار آن بین ۱- و ۱+ تغییر می‌کند. در این روش هیچ‌گونه رابطه‌ای بین متغیرهای پنهان بررسی نمی‌شود. این نوع مدل اندازه‌گیری صرفاً برای اطمینان از آن است که متغیرهای پنهان درست اندازه‌گیری شده باشند.

¹Survey method

²Structural Equation Modeling (SEM)

³Thurston spectrum

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

الف: تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز جهت شناسایی شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور پرسشنامه‌ای تهیه گردید و در آن از جامعه نمونه خواسته شد تا با استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای میزان اهمیت شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی احصا شده از ادبیات تحقیق را برای مدیران ارشد کشور مشخص کنند. پیش از اجرای تحلیل عاملی تأییدی؛ اقدام‌های نرمال بودن داده‌ها، شناسایی داده‌های مفقود و پرت^۱ با استفاده از نرم‌افزارهای اسپاس^۲ و ایموس^۳ انجام شدند.

تحلیل عاملی نسبت به نرمال نبودن داده‌ها و وجود داده‌های مفقود حساس است. ابزارهای مختلفی از جمله نرم‌افزار اسپاس برای بررسی آن‌ها وجود دارد. خروجی این نرم‌افزار جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پرسشنامه و وجود داده‌های مفقود در جدول ذیل (جدول شماره ۲) ارائه شده است.

جدول ۲. خروج بررسی نرمال بودن داده‌های پرسشنامه و وجود داده‌های مفقود

	تعداد		چولگی	کشیدگی
	معتبر	مفقود		
x1	203	0	.010	-.908
x2	203	0	-.096	-.703
x3	203	0	.310	-.853
x4	203	0	1.104	-.175
x5	203	0	1.048	.724
x6	203	0	.675	-.455
x7	203	0	-1.447	1.519
x8	203	0	1.456	1.367
x9	203	0	1.395	1.137
x10	203	0	.097	-1.038
x11	203	0	.181	-1.159
x12	203	0	.554	-1.320
x13	203	0	1.279	.446
x14	203	0	1.652	1.940
x15	203	0	1.334	.985

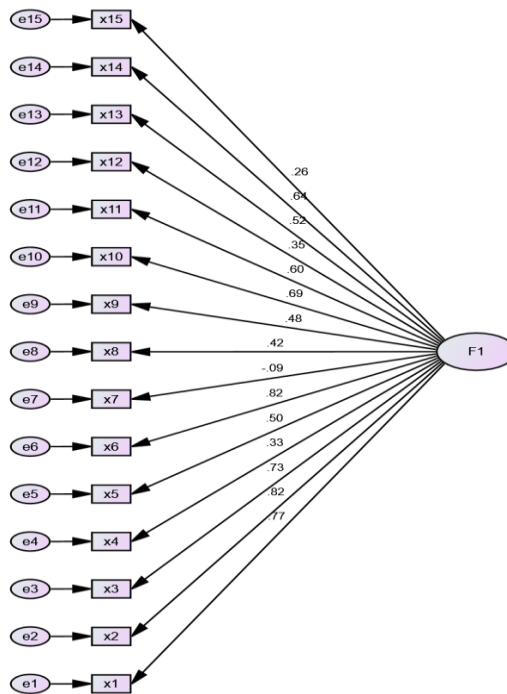
¹Outliers data

²SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

³AMOS (Analysis of MOment Structures)

با توجه به اینکه هیچ‌کدام ضریب‌های چولگی و کشیدگی از متغیرها بیش از ± 3 نیست، بنابراین داده‌های گردآوری شده در پرسشنامه فرض نرمال بودن را دارا هستند (اخوان‌مهدوی، ۱۳۹۳: ۱۷۰). از سوی دیگر، اگر نمونه تحقیق بزرگ‌تر از ۲۰۰ باشد به راحتی می‌توان تأثیر داده‌ها را در تحلیل‌ها نرمال فرض کرد (ابارشی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۹). همان‌گونه که در جدول بالا ملاحظه می‌شود هیچ داده مفقودی نیز وجود ندارد. معمولاً داده‌هایی که به اندازه سه انحراف معیار از میانگین داده‌ها فاصله دارند به‌عنوان داده پرت شناسایی می‌شوند (همان: ۱۷۰ - ۱۶۹). تحلیل نرم‌افزار ایموس توانایی شناسایی داده‌های پرت را دارد که بر اساس تحلیل‌های آن مشخص شد که داده پرتی در بین داده‌ها وجود نداشت.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مورد نیاز مدیران ارشد کشور در شکل پنج نمایش داده شده است. **F1** در سمت راست مدل نشان‌دهنده متغیر پنهان شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مورد نیاز مدیران ارشد کشور است که با شاخص‌های نمایش داده شده در مستطیل‌های سمت راست اندازه‌گیری می‌شوند. شدت رابطه بین شاخص‌ها و متغیر پنهان توسط بارهای عاملی مشخص و خطای اندازه‌گیری نیز با بیضی‌های سمت چپ نمایش داده شده است.



شکل ۵. تحلیل عاملی تأییدی مدل شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور

با توجه به شکل شماره ۵ و مراجعه به خروجی‌های نرم‌افزار ایموس، شاخص‌های شایستگی کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور و بارهای عاملی آن‌ها در جدول ذی (جدول شماره ۳) ارائه شده است.

جدول ۳. متغیرهای تحلیل عاملی تأییدی شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور

نام عامل	متغیرهای آشکار (شاخص‌ها)	نماد متغیر	بار عاملی
شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور F1	ایجاد مدل کسب‌وکار تحول‌آفرین	X1	۰/۸۷
	مدیریت راهبردی	X2	۰/۸۲
	نوآوری راهبردی	X3	۰/۸۳
	شناسایی و ارزیابی فرصت	X4	۰/۳۳
	اجرایی‌سازی ایده	X5	۰/۵۰
	ریسک‌پذیری	X6	۰/۸۲
	مدیریت فناوری	X7	-۰/۰۹
	تیم‌سازی	X8	۰/۴۲
	رهبری راهبردی کارآفرینانه	X9	۰/۴۸
	شبکه‌سازی	X10	۰/۶۹
	مدیریت مالی	X11	۰/۶۰
	مدیریت دانش	X12	۰/۳۵
	مدیریت رشد	X13	۰/۵۲
	مدیریت فرهنگ‌سازمانی	X14	۰/۶۴
	انعطاف‌پذیری	X15	۰/۲۶

ب: یافته‌های تحقیق

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیرهای آشکار (شاخص‌ها) به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. مقدار بار عاملی بین صفر و یک تغییر می‌کند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول و بزرگ‌تر از ۰/۶ خیلی مطلوب است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی بین متغیر پنهان شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور با متغیرهای آشکار آن به جز شاخص‌های **X7** و **X15** بیش از ۰/۳ است. از سوی دیگر، پژوهشگر در مدل‌سازی معادلات ساختاری به دنبال مقادیر بزرگ‌تر برای **P** ($P > 0.05$) یا معنادار نشدن آن است (ابارشی و

همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۳-۱۱۲)؛ (بسحاق، ۱۳۹۴: ۸۸). میزان P آزمون برابر با $۰/۰۷۳$ شد که از مقدار بحرانی پنج درصد بزرگ‌تر است و شاخص $RMSEA^1$ نیز مقدار $۰/۰۳۴$ را دارا است، از این‌رو مدل شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف) نتیجه‌گیری

کارآفرینی به دنبال ایجاد فعالیت‌ها، رفتارها و فرهنگ ارزش‌افزا در سازمان یا کشور است و محرک حیاتی برای افزایش نوآوری و بهره‌وری است که باعث رشد اقتصادی و دستیابی به مزیت‌های رقابتی در سطح ملی و سازمانی می‌گردد. مدیران نخستین عامل تأثیرگذار بر موفقیت یا نبود موفقیت سازمان‌ها هستند، بنابراین پرورش مدیران کارآفرین می‌تواند تضمینی برای موفقیت سازمان‌ها و بقای آن‌ها در محیط پرقابلیت امروزی باشد. آموزش کارآفرینی یکی از روش‌های قدرتمند برای پرورش مدیران آینده است. توسعه شایستگی‌های مدیران ارشد تلاشی برای ارتقای توانایی حل مسائل پیچیده در موقعیت‌های خاص با به‌کارگیری مؤثر همه منابع است. اکنون جمهوری اسلامی ایران به دانش‌آموختگانی نیاز دارند که چالش‌ها را به فرصت‌هایی برای تغییرات مطلوب تبدیل کنند. با فرایند آموزش کارآفرینی می‌توان توانمندی‌های بازشناسی فرصت‌ها، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس و مهارت‌های لازم برای اقدام را ایجاد کرد. وجود اعتمادبه‌نفس و احساس عزت ملی در مردم و مسئولان هر کشور، زمینه‌ساز دستیابی به جایگاه‌های والاتر و شایسته‌تر می‌گردد.

نتایج پژوهش حاضر همسو با یافته‌های تحقیقات ارائه‌شده در ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که مدیران ارشد کشور به شایستگی‌های کارآفرینی راهبردی زیر نیاز دارند تا بتوانند وظایف خود را در سطح عالی یا قابل قبول انجام دهند.

- ایجاد مدل کسب‌وکار تحول‌آفرین
- رهبری راهبردی کارآفرینانه
- مدیریت راهبردی
- شبکه‌سازی
- نوآوری
- شناسایی و ارزیابی فرصت
- مدیریت مالی
- مدیریت دانش

- اجرایی‌سازی ایده
- مدیریت رشد
- ریسک‌پذیری
- مدیریت فرهنگ‌سازمانی
- تیم‌سازی

مدیران ارشد کشور بدون برخورداری از این شایستگی‌ها نمی‌توانند وظایف شغلی خویش را با کارایی و اثربخشی لازم انجام دهند. این شایستگی‌ها باید در دوره‌های آموزش کارآفرینی راهبردی در دانشگاه‌های معتبر کشور ارتقا یابند.

در رویکرد آموزش مبتنی بر شایستگی، اهداف آموزشی همان شایستگی‌های انتخاب‌شده برای فراگیران است. محتوای آموزش یکی از عناصر عمده‌ای است که هدف‌های آموزش را محقق می‌کند. محتوای دوره‌های کارآفرینی راهبردی برای مدیران ارشد را می‌توان بر اساس شایستگی‌های شناسایی شده حاصل از نتایج این پژوهش تنظیم کرد. مسئولان سیاست‌گذاری و اجرایی در حوزه‌های آموزش عالی و توسعه نیروی انسانی کشور باید دوره‌های آموزش کارآفرینی راهبردی را با مدنظر قرار دادن این شایستگی‌ها طراحی و اجرا کنند.

(ب) پیشنهاد

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

(۱) پیشنهادهای علمی

- تهیه اهداف و محتوای دوره آموزش کارآفرینی راهبردی برای مدیران ارشد کشور بر اساس مدل شایستگی‌های حاصل از این پژوهش؛
- تشکیل رشته کارآفرینی راهبردی در مقطع تحصیلات تکمیلی جهت مدیران ارشد کشور در دانشگاه‌های تهران و عالی دفاع ملی؛
- همگام‌نمودن محتوای آموزش‌های کارآفرینی با پیشرفت‌های علمی، نیازهای سازمان‌ها و ویژگی‌های فرهنگی جامعه توسط دانشگاه‌های مجری آموزش‌های کارآفرینی.

(۲) پیشنهادهای عملی

- اشاعه ارزش‌های کارآفرینی اسلامی در سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی کشور و تعمیم نگاه‌ها به کارآفرینی از دیدگاه محدود به اقتصاد به عرصه‌های مدیریتی و اجتماعی با سیاست‌گذاری و مدیریت فرهنگی در سطح ملی؛
- تشویق و ارزیابی سبک مدیریت کارآفرینانه و عملکرد تعالی‌بخش مدیران در سازمان‌ها و شرکت‌های کشور؛

- تشویق دانشگاه‌های مجری آموزش‌های کارآفرینی به استفاده از رویکرد شایستگی محور در نیازسنجی، تدریس و ارزشیابی این آموزش‌ها توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- ابارشی، احمد؛ حسینی، سیدیعقوب (۱۳۹۱). مدل‌سازی معادلات ساختاری، چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- احدیان، محمد؛ رضانی، عمران؛ محمدی، داوود (۱۳۹۰). مقدمات تکنولوژی آموزشی، چاپ نهم، تهران: انتشارات آبیژ.
- احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۶). کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها)، چاپ هفتم، تهران: انتشارات شرکت پردیس.
- احمدپورداریانی، محمود؛ مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۹). مبانی کارآفرینی، چاپ دهم، تهران: نشر فراندیش.
- اخوان مهدوی، محسن (۱۳۹۳). آزمون فرضیه با نرم‌افزار SPSS، چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- بابایی زکلیلی، محمدعلی (۱۳۸۵). «طراحی نظام جامع توسعه مدیران (تجربه در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران)»، مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران: انجمن مدیریت منابع انسانی ایران.
- بسحاق، محمدرضا (۱۳۹۴). مدل‌سازی معادلات ساختاری در علوم انسانی، چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- بلیکی، نورمن (۱۳۹۲). طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، چاپ هشتم، تهران: نشر نی.
- چیت‌ساز، احسان (۱۳۹۰). الگوی شایستگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، چاپ اول، تهران: دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی وزارت علوم.
- حائری، سیدمحسن (۱۳۸۶). اندیشه‌های اقتصادی در نهج البلاغه، ترجمه عبدالعلی آل‌بویه لنگرودی، چاپ دوم، تهران: انتشارات بنیاد نهج البلاغه.
- حسن‌مرادی، نرگس (۱۳۸۵). مدیریت کارآفرینی، چاپ اول، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- خراسانی، اباصلت؛ عبدی، اکبر (۱۳۸۹). تکنیک‌های کاربردی نیازسنجی آموزشی، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

- خنیفر، حسین (۱۳۸۵)، کارآفرینی در نظام ارزشی، چاپ اول، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران - پردیس قم: انتشارات ایران نگین.
- شائمی، علی؛ شاهین، آرش؛ یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۸۷). «نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۱، صص ۲۲۰-۱۷۷.
- شریف، سیدمصطفی؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ رحیمی، حمید؛ نادری، ناهید (۱۳۹۰). «تحلیل وضعیت آموزش کارآفرینی در آموزش عالی ایران»، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۱۰۶-۸۷.
- دلاور، علی (۱۳۸۹). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات رشد.
- راستگومقدم، میترا؛ حمیدی، منصورعلی؛ اخوان‌تفتی، مهناز؛ کیامنش، علی‌رضا (۱۳۸۹). «طراحی، ساخت و آزمایش یک الگوی آموزشی چندبعدی رایانه‌ای برای کاربرد در دانشگاه‌های ایران»، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء (س)، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۴۵-۱۲۷.
- رضایی میرقاعد، محسن؛ مبینی‌دهکردی، علی (۱۳۸۶). ایران آینده در افق چشم‌انداز، چاپ دوم، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- عزیزی، محمد (۱۳۸۸). «بررسی وضعیت آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارائه الگوی آموزش کارآفرینی»، رساله دکتری، تهران: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- فتاحی، یونس؛ حاجی‌آقازاده مستوفی، محمدرضا (۱۳۸۷). «مدیران کارآفرین؛ محور توسعه پایدار (چشم‌انداز سال ۱۴۰۴ در توسعه مدیریت شرکت ملی گاز ایران)»، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال دوم، شماره ۴، پاییز ۱۳۸۷، صص ۱۹۲-۱۵۵.
- صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۶). سازمان‌های کارآفرین، چاپ اول، تهران: انتشارات مدیریت دولتی.
- کاظمی، مهدی؛ سهرابی‌نژاد، ندا؛ همراهی، مهرداد (۱۳۸۴). «ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت در صنعت گردشگری استان فارس بر اساس مدل CIPP»، فصلنامه مطالعات گردشگری، شماره ۱۰، صص ۵۲-۳۵.
- کاوسی، اسماعیل؛ رحمتی زنجان‌طلب، فرشاد (۱۳۹۰). «طراحی و ارائه الگوی بومی جهت

- ارتقای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه، مطالعه موردی واحد علوم و تحقیقات تهران»، فصلنامه راهبرد، سال بیستم، شماره ۵۹، صص ۲۴۱-۲۱۷.
- کرمی، مرتضی؛ صالحی، مسلم (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران، چاپ اول، تهران: نشر آبیژ.
- کلاتری، خلیل (۱۳۸۸). مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی (با برنامه LisRel و Simplis)، چاپ اول، تهران: انتشارات فرهنگ صبا.
- مقصودی، نصرالله؛ سجادی، حمید؛ قربانی‌رستم، قاسم؛ قنبرپور، بهزاد (۱۳۸۹). کارآفرینی و پروژه (نظریه و کاربرد)، چاپ اول، اسلامشهر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.
- مقیمی، سیدمحمد، احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۷). «آموزش کارآفرینی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط ایران؛ نیازها و راه‌کارها»، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول، صص ۲۴۳-۲۰۵.
- مهدوی، محمدرضا؛ امیرتیموری، محمدحسن (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر استفاده از الگوی طراحی آموزشی مریل (نظریه نمایش اجزاء) بر میزان یادگیری و انگیزه پیشرفت در درس زیست‌شناسی سال اول دبیرستان»، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال ششم، شماره دوم، صص ۱۵۲-۱۴۱.
- نبیونی، ابراهیم؛ آقاجانی، محمدرضا؛ اله‌وردی‌زاده، سهیلا (۱۳۸۸). «بررسی تجربی پنج کشور موفق در زمینه توسعه آموزش کارآفرینی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۸، صص ۹۱-۸۱.
- یدالهی‌فارسی، جهانگیر و همکاران (۱۳۸۸). دانشنامه کارآفرینی، جلد اول و دوم، چاپ اول، تهران: بنیاد دانشنامه‌نگاری ایران.

ب) منابع انگلیسی

- Agarwal, R., Constance E. H. (2009). Strategic Renewal of Organizations, Organization Science, Vol. 20, No. 2, pp. 281-293.
- Arinto, Patricia (2010). Handbook on Instructional Design for the Academy of ICT Essentials for Government Leaders, Asian and Pacific Training Centre for Information and Communication Technology for Development.
- Brinckmann, Jan (2007). Competence of top management teams and success of new technology-based firms: A theoretical and empirical analysis concerning competencies of entrepreneurial teams and the development of their ventures,

Wiesbaden, Published by DUV.

- Covin, Jeffrey, Donald F. Kuratko (2010). The concept of Corporate Entrepreneurship, In Encyclopedia of Technology and Innovation Management, pp. 207- 215, Edited by V. K. Narayanan, Gina Colarelli O'Connor, Published by John Wiley & Sons Ltd.
- European Commission (2008). Entrepreneurship in Higher Education, Especially in Non-Business Studies, Final Report of the Expert Group.
- European Commission (2012). Effects and Impact of Entrepreneurship Programs in Higher Education, Published by Entrepreneurship Unit Directorate-General for Enterprise and Industry European Commission, Brussels.
- Foss, Nicolai J., Jacob Lyngsie (2011). The emerging strategic entrepreneurship field: origins, key tenets, and research gaps, Department of Strategic Management and Globalization, Copenhagen Business School.
- Fretschner, Michael, Susanne Weber (2012). Measuring and Understanding the Effects of Entrepreneurial Awareness Education, Journal of Small Business Management, International Council for Small Business.
- Global Entrepreneurship Monitor (2011). GEM 2011 Extended Report: Entrepreneurs and Entrepreneurial Employees across the Globe, Available at: www.GEM.com.
- Guthrie, H. (2009). Competence and competency based training: What the literature says, Adelaide.
- Handscombe R.D., Rodriguez-Falcon, E., Patterson, E.A. (2008). Embedding Enterprise in Science and Engineering Departments, Education and Training, Vol. 50, Iss. 7, pp. 615-625.
- Hitt, Michael A., R. Duane Ireland, David G. Sirmon, and Cheryl A. Trahms (2011). Strategic Entrepreneurship: Creating Value for Individuals, Organizations, and Society, Academy of Management Perspectives, pp. 57- 75.
- Ireland R. Duane, Michael A. Hitt, David G. Sirmon (2003). A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions, Journal of Management, No. 29, pp. 963-989.
- Ireland R. Duane, Webb, J.W. (2007). Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation, Business Horizons, No. 50, pp. 49- 59.

- Izquierdo, Edgar, Dirk Deschoolmeester (2010). What entrepreneurial competencies should be emphasized in entrepreneurship and innovation education at the undergraduate level? In Handbook of Research in Entrepreneurship Education, Volume 3, pp. 194- 208, Edited by Alain Fayolle, Published by Edward Elgar Publishing Limited.
- Kayed, Rasem N. (2006). Islamic entrepreneurship: A case study of the Kingdom of Saudi Arabia, PhD Thesis, Massey University, Palmerstone North, New Zealand.
- Kouwenhoven, Wim (2009). Competence-based curriculum development in Higher Education: a globalized concept, In Technology, Education and Development, In-Tech Publications, pp. 1- 22, Printed in India.
- Kraus, Sascha (2010). Strategic Corporate Entrepreneurship – A Case Study on the Basis of the Configuration Approach, Utrecht University School of Economics.
- Kraus, Sascha, Harms Rainer, Filser Matthias (2012). Strategic Entrepreneurship: structuring a new field of research, International Journal of Strategic Management, Vol. 12, Issue 2, pp. 126-137.
- Kuratko, Donald F. (2010). Corporate Entrepreneurship: An Introduction and Research Review, In Handbook of Entrepreneurship Research, An Interdisciplinary Survey and Introduction, pp. 129- 163, Edited by Zoltan J. Acs, David B. Audretsch, Second Edition, Published by Springer Science+Business Media.
- Kyrgidou, L. P., Mathew Hughes (2010). Strategic entrepreneurship: origins, core elements and research directions, European Business Review, Vol. 22, No. 1, pp. 43-63.
- Luczkiw, Eugene (2008). Entrepreneurship Education in an age of chaos, complexity and disruptive change, In Entrepreneurship and Higher Education, OECD Publication, pp. 65- 94.
- Luke, Belinda, Kate Kearins, Martie-Louise Verreynne (2010). A theory of strategic entrepreneurship, AGSE.
- Luke, Belinda, Verreynne, Martie-Louise (2006). Exploring strategic entrepreneurship in the public sector, Qualitative Research in Accounting & Management, Vol. 3, No. 1, pp. 4-26.
- Luke, B, Verreynne, M (2005). Modeling Strategic Entrepreneurship, Australian Graduate School of Entrepreneurship International Research Exchange, Melbourne.

- McCoshan, Andrew, Peter Lloyd, Michael Blakemore, David Gluck, Jenny Betts, Michel Leprope, Neil McDonald (2010). Towards Greater Cooperation and Coherence in Entrepreneurship Education, Report and Evaluation of the Pilot Action High Level Reflection Panels on Entrepreneurship Education initiated by DG Enterprise and Industry and DG Education and Culture, European Commission.

- Morris Michael H., Donald F. Kuratko, Jeffrey G. Covin (2008). Corporate Entrepreneurship and Innovation, Entrepreneurial Development within Organizations, United States of America, Thomson Corporation, Second Edition.

- Ozgen, Dogukan (2012). The new approaches in entrepreneurship education: integrated education models, Istanbul University, Doğa Koleji.

Rothwell, William J., H. C. Kazanas (2008), Mastering the Instructional Design Process: A Systematic Approach, 4th Edition, Wiley publication.

- Sáez-Martínez, Francisco J., Ángela González-Moreno (2011). Strategic Renewal, Cooperation, and Performance: A Contingency Approach, Journal of Management and Strategy, Vol. 2, No. 4, pp. 43- 55.

- Siagian, Priska J.R., Togar M. Simatupang (2011). A Competence-Based Curriculum Design for Entrepreneurship Study Program, International Research Journal of Business Studies, vol. 4, No. 2, pp. 137 – 155.

- Tan, Wee-Liang, Samuel T Tan (2012). Entrepreneurs, Managers and the Competency Approach: Do Entrepreneurial Competencies Differentiate Entrepreneurs from Managers? Singapore Management University, 50 Stamford Road, Singapore.

- The Danish Foundation for Entrepreneurship (2012). Impact of Entrepreneurship Education in Denmark - 2011, Edited by Lene Vestergaard, Kåre Moberg, Casper Jørgensen.

- Webb, Justin W., David J. Ketchen Jr., R. Duane Ireland (2010). Strategic entrepreneurship within family-controlled firms: Opportunities and challenges, Journal of Family Business Strategy, No. 1, pp. 67–77.

- Wilson, Andrew, Lenssen, Gilbert, Hind, Patricia (2006). Leadership Qualities Management Competencies for Corporate Responsibility, Ashridge Publication, United Kingdom.

- Winterton, J., Le Deist, F., Stringfellow, E. (2005). Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype, Thessaloniki: CEDEFOP.

- Zahari Ismail, Mohd (2010). Developing Entrepreneurship Education: Empirical Findings from Malaysian Polytechnics, PhD Thesis, The University of Hull.