

# تأملی بر نقش ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی با میانجی‌گری آموزش کارآفرینی در شرکت‌های کوچک و متوسط (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری استان تهران)

فائزه حاجیلوی بنیسی  
دانشگاه سمنان، سمنان، ایران  
f.hajiloo@semnan.ac.ir

هوشمند باقری قره‌بلاغ  
دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران  
h.bagheri@urmia.ac.ir

عباسعلی رستگار<sup>\*</sup>  
دانشگاه سمنان، سمنان، ایران  
A\_rastgar@semnan.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۹

تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۷/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۸

## چکیده

در پژوهش حاضر چارچوبی برای بررسی مبانی ذهنیت کارآفرینی ایجاد شده که توسط پژوهشگران به عنوان توانایی درک، عمل و بسیج در شرایط نامشخص توصیف شده است. در این مطالعه بر فرایندهای فراشناختی تمرکز می‌شود که کارآفرین را قادر می‌سازد تا فراتر از ساختارهای دانش و اکتشافات موجود فکر کند یا دوباره سازماندهی کند و در مواجهه با زمینه‌های تصمیم‌گیری جدید و نامطمئن، شناخت‌های سازگار را ارتقاء دهد. از این‌رو، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی، با نقش میانجی آموزش کارآفرینی انجام شده است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی است و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان و مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط مستقر در پارک‌های علم و فناوری در استان تهران به تعداد ۷۰۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۴۸ نفر بوده که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اجرای این پژوهش، از ابزار پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS و آزمون فرضیه‌ها با روش معادلات ساختاری موجود در نرم‌افزار SmartPLS انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی با نقش میانجی آموزش کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. افزون بر این، مشخص شد که ذهنیت کارآفرینانه بر آموزش کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در نهایت مشخص شد که آموزش کارآفرینی بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

## واژگان کلیدی

ذهنیت کارآفرینانه؛ مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی؛ آموزش کارآفرینی؛ شرکت‌های کوچک و متوسط.

## ۱- مقدمه

کارآفرینی به‌طور معمول به‌عنوان راه‌حلی برای مهم‌ترین چالش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی ما ترویج می‌شود [۱]. اما امروزه کارآفرینی به دلیل اهمیت عملی و نقش آن در تسریع رفاه اقتصادی اقتصاد جهانی به‌عنوان یک حوزه تحقیقاتی شکوفا شده است. رشد تحقیقات در مورد آموزش کارآفرینی و تحقیقات مرتبط با تأثیر آموزش کارآفرینی منجر به چالش‌های جالبی برای مؤسسات ارائه‌دهنده آموزش کارآفرینی و همچنین سازمان‌های حامی شده است. به دنبال مهم‌ترین حوزه‌های تحقیقاتی در کسب و کار و مدیریت، طبق طبقه‌بندی صورت گرفته پژوهش در مورد آموزش کارآفرینی در حوزه‌های «مهارت‌ها و قابلیت استخدام» و «مدیریت پیچیدگی» گنجانده شده است [۲]. اگرچه هیچ یافته قطعی در رابطه با

ارتباط بین آموزش کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه وجود ندارد، تعداد قابل توجهی از تحقیقات این ارتباط را نشان می‌دهند و علاقه زیادی به این حوزه تحقیقاتی وجود دارد [۳]. نتایج نشان می‌دهد که چنین برنامه‌های آموزشی نگرش‌ها و فعالیت کلی کارآفرینی را بهبود می‌بخشد و الهام‌بخشی (به‌عنوان مثال، ساختاری حاوی یک عنصر عاطفی) تأثیرگذارترین مزیت آموزش کارآفرینی است [۴].

فعالیت‌های کارآفرینانه به طرق مختلف توسعه اجتماعی و اقتصادی را ارتقاء می‌دهند، زیرا باعث افزایش درآمد افراد، ایجاد مشاغل بیشتر و تحریک نشاط نوآورانه جامعه می‌شوند. سطح فعالیت کارآفرینانه به تعداد کارآفرینان در دسترس بستگی دارد و هرچه تعداد کارآفرینان بیشتر باشد، فعالیت کارآفرینی فعال‌تر خواهد بود. تعداد زیادی از ادبیات کارآفرینی سهم

کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی ملی را به رسمیت می‌شناسد. افزایش تعداد کارآفرینان می‌تواند با ایجاد شغل و کاهش بیکاری به اقتصاد کشور کمک کند [۵]. آموزش کارآفرینی دانش پایه را در اختیار دانشجویان قرار می‌دهد و تفکر کارآفرینی را تحریک می‌کند. کارآفرینان پایه و اساس اقتصاد یک کشور هستند. برای قوی کردن اقتصاد یک کشور، تمرکز باید بر روی نسل جوان باشد. دانشجویان می‌توانند راحت‌تر درگیر نوآوری و فعالیت‌های کارآفرینی شوند. پارک‌های علم و فناوری استان تهران، جنبه‌های مختلف کسب و کار و کاربرد مهارت‌های علمی را در برنامه‌های طراحی شده خود مورد توجه قرار می‌دهد تا به شرکت‌ها در بقاء و رشد در طول زمان‌هایی که احتمال آسیب‌پذیری دارند، کمک نماید که از جمله این برنامه‌ها می‌توان به حوزه کارآفرینی با تأکید بر آموزش کارآفرینی و ایجاد قصد و ذهنیت کارآفرینانه در جهت مدیریت بهتر منابع انسانی اشاره کرد [۶].

در پژوهش حاضر تلاش بر این است با استفاده از اثربخشی ذهنیت کارآفرینانه بتوان مدیریت بهتری در حوزه منابع انسانی ارائه داد و همچنین سعی شده است که در این میان، میزان اثربخشی برخی متغیرها نظیر آموزش بخصوص آموزش کارآفرینی نیز در نظر گرفته شود. عاملی که می‌توان ذهنیت کارآفرینانه و همچنین مدیریت منابع انسانی و هم نوع رابطه این دو متغیر را تحت تأثیر قرار دهد آموزش کارآفرینی می‌باشد [۷]. بخشی از مرکز رشد جامع واحدهای فناوری، اختصاص به واحدهای دانش‌بنیان فعال در زمینه تجارت و بازاریابی دارند. مرکز رشد جامع واحدهای فناوری پارک‌های علم و فناوری استان به‌عنوان مرکزی که تحت مدیریت متخصصین حرفه‌ای اداره می‌شود، با توجه به امکانات ویژه علمی و پژوهشی دانشگاه‌های استان و نزدیکی به مراکز صنعتی و تجاری استان به‌عنوان یک نهاد حمایتی و تسهیل‌کننده، با ارائه خدمات آموزشی، مشاوره‌ای، فنی و اعطای تسهیلات مالی به شرکت‌های نوپا، فرایند شکل‌گیری و رشد بنگاه‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان را در حوزه‌های تجارت و فناوری، تسهیل و تسریع می‌کند و منجر به تولید دانش، ثروت و انتقال فناوری در استان خواهد شد، که این میزان تولید و توسعه با توجه به ارائه فرایندهای کارآفرینی در جهت مدیریت منابع انسانی نیازمند مطالعات تخصصی در این حوزه می‌باشد. به‌طور خاص، این تحقیق بر دو جنبه کارآفرینی شامل ذهنیت کارآفرینانه و آموزش کارآفرینی در حوزه مدیریت منابع انسانی متمرکز است که کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و شرایط کاری می‌باشد. این تحقیق سه ویژگی شناختی کارآفرینان را به‌عنوان مؤلفه‌های یک ذهنیت کارآفرینانه اتخاذ کرده است: قصد کارآفرینانه، خودکارآمدی کارآفرینانه و نگرش کارآفرینانه. این مطالعه آموزش کارآفرینی را به‌عنوان نوع جدیدی از تأثیر برجسته می‌کند [۸]. تأکید کنونی بر کارآفرینی به‌عنوان راه حلی بالقوه برای تقویت خودشکوفایی افراد و رقابت‌پذیری کشورها، تحقیقات جدیدی را در زمینه توسعه شایستگی‌های کارآفرینی می‌طلبد. برای درک رفتار کارآفرینانه، سرمایه انسانی و اجتماعی مفاهیمی اساسی هستند و مطالعات قبلی نشان داده‌اند

که هر دو ساختار ارتباط مثبتی با اهداف کارآفرینی دارند [۷]. از آنجا که شرکت‌های دانش‌بنیان به‌عنوان متولیان اصلی رشد اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی، نقش اساسی دارند، توجه به مقوله آموزش کارآفرینی به توسعه بهتر این امر کمک می‌کند. در دنیای امروز شرکتی نسبت به سایرین دارای مزیت رقابتی است که پا را از حوزه دانش و محفوظات خود فراتر گذاشته و در حل مسائل عملی آن محدوده تخصص، مهارت داشته و موفق عمل کند. به همین دلیل است که آموزش کارآفرینی در دو حالت ساخت‌یافته با برنامه‌های آموزشی گوناگون و گاهی با صرف وقت زیاد مورد توجه بیشتری قرار می‌گیرد. شرکت‌های دانش‌بنیان می‌توانند و انتظار می‌رود که با تکیه بر رسالت اصلی خود مسیر کاربری‌نمودن و بهره‌برداری از قابلیت‌های ایجادشده در مدیران را از طریق ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان هموار و رشد مداوم شرکت، دولت و سایر بخش‌های جامعه را در همه زمینه‌ها عینیت بخشند. از طرفی دیگر، ذهنیت کارآفرینی در افراد واقعی است و علیرغم موانع و چالش‌های فراوان در شرکت‌ها وجود دارد. کارآفرینی شرکتی به‌عنوان محیطی تصور می‌شود که در آن ذهنیت کارآفرینانه افراد به منظور انجام فعالیت‌های نوآورانه جستجو، حمایت و پرورش می‌یابد. این پژوهش بدین جهت اهمیت دارد که به دنبال بررسی ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها نوپا با توجه به نقش قصد کارآفرینانه و نیز بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار در ایجاد ذهنیت کارآفرینانه می‌باشد که ارائه نتایج حاصله از تحقیق و تحلیل آن در برنامه‌ریزی‌های آموزشی پارک‌های علم و فناوری بر افراد جویای کار لازم و ضروری خواهد بود. در نهایت، لازم به ذکر است که درخصوص بررسی تأثیر ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی، با نقش میانجی آموزش کارآفرینی تا به حال پژوهش جامع و با ترکیب یک مدل انجام نشده است.

## ۲- مروری بر مبانی نظری پژوهش

### ۲-۱- مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی

مدیریت صحیح منابع انسانی در ارائه خدمات با کیفیت بسیار حیاتی است. تمرکز مجدد بر مدیریت منابع انسانی در پارک‌های علم و فناوری و تحقیقات بیشتر برای توسعه سیاست‌های جدید موردنیاز است. راهبردهای مدیریت منابع انسانی مؤثر برای دستیابی به نتایج بهتر و دسترسی به شرکت‌های دانش‌بنیان در سراسر جهان بسیار موردنیاز است [۹]. روندهای اخیر استارت‌آپ‌های مخاطره‌آمیز جدید، راه را برای گسترش صنعت طراحی هموار کرده و دریچه‌های فرصت جدیدی را برای تجارت طراحی سنتی کوچک و غیرتخصصی باز کرده است [۱۰]. مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی عملکردی را توصیف می‌کند که بر استخدام، حضور در هیأت‌مدیره و مدیریت کارکنان شرکت تمرکز دارد. آن‌ها به سادگی به‌عنوان منابع انسانی شناخته می‌شوند. برای یک استارت‌آپ، منابع انسانی نقش مهمی ایفا می‌کند که معمولاً توسط اکثر کارآفرینان نادیده گرفته می‌شود. منابع انسانی استارت‌آپی باید زمان زیادی را برای ایجاد راهبرد

برندسازی استراتژی در ذهن مردم خود سرمایه‌گذاری کند. هنگامی که یک استارت‌آپ برای کسب بهترین استعدادها در صنعت کسب و کار با سازمان‌های تثبیت‌شده رقابت می‌کند، باید به دنبال تکنیک‌های نوآورانه‌تری برای استخدام باشد [۱۱].

## ۲-۲- ذهنیت کارآفرینانه

ذهنیت کارآفرینانه یک شرط اساسی است که منبع نوآوری و پویایی است که به شرکت کمک می‌کند تا از یک بحران جان سالم به در ببرد. این منبع سازگاری و انعطاف‌پذیری است. شواهد پژوهشی نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینی و سرمایه اجتماعی عوامل تأثیرگذار بر قابلیت‌های نوآوری و عملکرد شرکت‌ها هستند. جیونز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) سه اقدام اصلی کارآفرینی برای پاسخگویی به بحران‌ها شامل برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و منابع، اتخاذ فرهنگ صرفه‌جویانه در مدیریت منابع و مدیریت سرمایه انسانی و اجتماعی با گوشه‌دلی عاطفی و به اشتراک گذاشتن احساسات را به نتیجه رساند. ظفری<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) پیشنهاد کرد که بحران‌ها محدودیت‌هایی در منابع ایجاد می‌کنند به‌طوری که شرکت‌ها مجبورند روابط جدیدی برای دسترسی به منابع و توسعه قابلیت‌های کافی ایجاد کنند. امروزه، بیکاری در همه کشورهای در حال توسعه به یک مسأله اصلی تبدیل شده است، جایی که تعداد افراد تحصیل کرده به‌طور تصاعدی در حال افزایش است اما شغل در دسترس نیست. برای پرداختن به این مسائل، کارآفرینی به‌عنوان یک منبع مهم اشتغال در نظر گرفته می‌شود [۱۲]. نقشی که کارآفرینان در دنیای مدرن ما ایفا می‌کنند، آن‌ها را به‌طور منحصربه‌فردی مهم می‌کند، زیرا کمک‌های آن‌ها برای توسعه جوامع و همچنین کل کشورها حیاتی است [۱۳]. ماهادیا و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که در ۲۴ سال گذشته، بخش رسمی در بسیاری از نقاط جهان در حال توسعه با مشکلاتی در جذب رشد سالانه جویندگان کار در بازار مواجه بوده است که منجر به نرخ بالای بیکاری شده است. اهمیت اقتصادی فعالیت‌های کارآفرینانه به‌طور گسترده‌ای شناخته شده است و به‌عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد مشاغل جدید در نظر گرفته می‌شود [۱۴]. کارآفرینی در پرداختن به مشکلات اقتصادی مانند بیکاری حیاتی است و به‌عنوان وسیله‌ای برای مقابله با بیکاری با ارائه فرصت‌های شغلی جدید در نظر گرفته می‌شود [۱۵]. ذهنیت کارآفرینی مجموعه‌ای از انگیزه‌ها، مهارت‌ها و فرایندهای فکری است که کارآفرینان را از غیر کارآفرینان متمایز می‌کند و به موفقیت کارآفرینی کمک می‌کند. تصمیم‌گیری برای خوداشتغالی یا باقی‌ماندن یک فرد به‌عنوان کارمند به عوامل مختلفی بستگی دارد که نقش مهمی در ایجاد انگیزه و مهارت افراد برای خوداشتغالی ایفا می‌کند. خوداشتغالی مترادف با کارآفرینی در نظر گرفته می‌شود. به این معنا که بسیاری از مطالعات از خوداشتغالی به‌عنوان

شاخصی برای سنجش کارآفرینی استفاده کردند. در این مطالعه از اصطلاح "خوداشتغالی" برای بازتاب قصد کارآفرینی استفاده شده است. افرادی که قصد خوداشتغالی دارند کسانی هستند که آماده هستند یا می‌خواهند یک کسب و کار راه‌اندازی کنند. با این حال، یک چالش مهم برای جوانان، کسب و توسعه مهارت‌های کارآفرینی لازم به‌منظور در نظر گرفتن کارآفرینی به‌عنوان یک گزینه شغلی مناسب است. آموزش کارآفرینی و نگرش‌های کارآفرینانه به‌طور قابل‌توجهی قصد خوداشتغالی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند. مطالعات نشان داده‌اند که کسب مهارت مهم‌ترین عامل در استفاده از فرصت‌های کارآفرینی برای خوداشتغالی است. به این معنا که افرادی با ذهنیت‌های نوآورانه به احتمال بیشتری کسب‌وکار را آغاز کرده و از طریق بهبود مستمر آن را حفظ می‌کنند [۱۶].

## ۲-۳- آموزش کارآفرینی

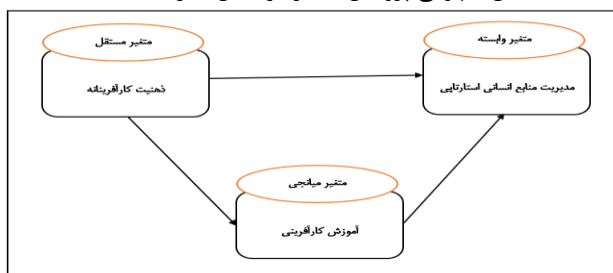
آموزش کارآفرینی فرایندی است که به افراد توانایی تشخیص فرصت‌های تجاری و بینش، عزت‌نفس، دانش و مهارت‌های عمل کردن براساس آن‌ها را می‌دهد. این شامل آموزش تشخیص فرصت، تجاری‌سازی یک مفهوم، جمع منابع در مواجهه با ریسک و شروع یک سرمایه‌گذاری تجاری است [۱۷]. همچنین شامل آموزش در رشته‌های تجاری سنتی مانند مدیریت، بازاریابی، سیستم‌های اطلاعاتی و مالی است. آموزش کارآفرینی دانش نظری را آموزش می‌دهد و تجربیات موفق را به اشتراک می‌گذارد که شایستگی و رشد کارآفرینی دانش‌آموزان را پرورش می‌دهد. با این حال، روش رقابت طرح کسب و کار می‌تواند توانایی کارآفرینان را پرورش دهد و یک تجربه یادگیری ارزشمند در تعقیب مهارت‌های جدید است. علاوه بر این، می‌تواند شرکت‌کنندگان را برای بهبود توانایی‌ها و اعتماد به نفس برانگیزد [۱۸]. لینان و همکاران (۲۰۱۱) تأکید می‌کنند که آموزش کارآفرینی ابزاری کلیدی برای افزایش نگرش‌های کارآفرینانه کارآفرینان بالقوه و نوپا در نظر گرفته شده است. ماهیت آموزش کارآفرینی پرورش آگاهی، تفکر و مهارت‌های کارآفرینی دانش‌آموزان است. آموزش کارآفرینی باعث ارتقای شایستگی کارآفرینی دانش‌آموزان می‌شود. با این حال، اکثر اساتید آموزش کارآفرینی بر کارآفرینی تمرکز می‌کنند و دانشجویان یاد می‌گیرند که کارآفرینی را عمدتاً از دیدگاه‌های نظری درک کنند [۱۹].

## ۳- مبانی تئوری پژوهش

پرنیان و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ذهنیت کارآفرینانه دانش‌آموختگان با رویکرد ساختاری تفسیری بیان کردند که الگوی ذهنیت کارآفرینانه دانش‌آموختگان دارای چهار سطح است که مؤلفه‌های (شناسایی فرصت‌های ناشی از تغییرات فناوری، توانایی استفاده از فرصت‌های بالقوه، توانایی ارائه ایده‌های جدید، ایجاد فضا جهت به‌کارگیری فرصت‌های کارآفرینانه، خودکارآمدی کارآفرینانه) در سطح اول؛ مؤلفه‌های (نگرش کارآفرینانه، تاب‌آوری، کنترل درونی، انگیزه، اعتمادبه‌نفس، ریسک‌پذیری، الهام‌بخشی) در سطح دوم؛ مؤلفه‌های (نیاز به

1. Giones  
2. Zafari

است. تا حدی فرهنگ کارآفرینی بر آموزش کارآفرینی و قصد کارآفرینی تأثیر دارد. علاوه بر این، هم آموزش کارآفرینی و هم فرهنگ کارآفرینی همبستگی قوی با ذهنیت کارآفرینی دانشجویان دارند. برخلاف انتظارات، این مطالعه تفاوت معناداری بین آموزش کارآفرینی و قصد کارآفرینی دانشجویان پیدا نکرد [۲۴]. ماتوشان<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان القای ذهنیت کارآفرینانه از طریق آموزش کارآفرینی بیان کردند که آموزش کارآفرینی ذهنیت‌ها، رفتارها و قابلیت‌های کارآفرینی را در جوانان پرورش می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا سازمان‌های جدید ایجاد و رهبری کنند و مربیان کارآفرینی از این‌رو به دنبال آموزش‌هایی هستند که دانش‌آموزان را قادر می‌سازد تا در معرض تجربیات متعدد در تصمیم‌گیری کارآفرینانه قرار گیرند. با تکیه بر بینش از ادبیات موجود، یافته‌ها نشان می‌دهند که با پذیرش مدل یادگیری مبتنی بر بازی برای آموزش کارآفرینی، و رویکرد تفکر طراحی در آموزش کارآفرینی می‌تواند ذهنیت کارآفرینانه را تقویت کند [۲۵]. مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [۲۶، ۲۵]

فرضیه اصلی: ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استراتژی با توجه به نقش میانجی آموزش کارآفرینی در کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

۱. ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استراتژی در کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

۲. ذهنیت کارآفرینانه بر آموزش کارآفرینی در کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

۳. مدیریت منابع انسانی استراتژی بر آموزش کارآفرینی در کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

#### ۴- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده گردیده است. کلیه کارکنان کسب‌وکارهای نوپا یا شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در یکی از پارک‌های علم و فناوری تهران است. لازم به ذکر است که

موفقیت، آینده‌نگری، تمایل به آزادی عمل) در سطح سوم و مؤلفه آموزش کارآفرینی در سطح چهارم قرار دارند [۱۹]. درینی و همکاران (۱۴۰۱) به نقش آموزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی دانشجویان با نقش میانجی خودکارآمدی، نگرش به کارآفرینی و ذهنیت کارآفرینی پرداختند. یافته‌ها نشان داد آموزش کارآفرینی بر خودبآوری، ذهنیت و نگرش (عاطفی، شناختی و رفتاری) و قصد کارآفرینی تأثیر مثبت و معنادار داشته است و خودبآوری بر ذهنیت و نگرش (عاطفی، شناختی و رفتاری) و قصد کارآفرینی تأثیر مثبت و معنادار داشته است [۲۰]. محمدی باجگیران و شعبانی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر انگیزشی شناسایی فرصت منابع و توانایی کارآفرینی بر آمادگی کارآفرینی از طریق نقش تعدیل‌گر آموزش کارآفرینی بیان کردند که بین انگیزه و آمادگی کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد؛ بین شناسایی فرصت و آمادگی کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد؛ بین توانایی کارآفرینی و آمادگی کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۲۱]. محمدی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان شناسایی الگوهای ذهنی کارآفرینان نسبت به کارآفرینی بیان کردند که هرچه دانش‌آموز فرهنگ کارآفرینی را بیشتر درک کند و آموزش‌های بیشتری دریافت کند، نگرش کارآفرینی بیشتری خواهد داشت. همچنین مشخص شد که فرهنگ کارآفرینی تأثیر مثبتی بر محیط دانشگاه دارد و فرهنگ کارآفرینی تأثیر مثبتی بر آموزش کارآفرینی دارد [۲۲]. لیاثو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان کشف اثرات مستقیم و غیرمستقیم آموزش و طرز فکر کارآفرینی بر قصد کارآفرینی: نقش تعدیل‌کننده اشتیاق کارآفرینی بیان کردند که ذهنیت کارآفرینی از آموزش کارآفرینی شکل می‌گیرد و نقشی حیاتی در هدایت قصد کارآفرینی دارد [۱۵]. آدکو و اوسوناد<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان نقش آموزش کارآفرینی در راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک در میان فارغ‌التحصیلان در نیجریه بیان کردند که آموزش کارآفرینی که از طریق دوره آموزش پایه کارآفرینی ارائه می‌شود، تأثیر معناداری بر ذهنیت کارآفرینی و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان دارد، بنابراین باید پایدار بماند [۲۳]. هانانده<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر آموزش کارآفرینی بر قصد راه‌اندازی نوآورانه: نقش واسطه‌ای ذهنیت‌های کارآفرینانه بیان کردند که ذهنیت‌های کارآفرینانه رابطه بین آموزش کارآفرینی و قصد راه‌اندازی نوآورانه را واسطه می‌کنند [۱۰]. کوی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای را با تأثیر آموزش کارآفرینی بر ذهنیت کارآفرینانه دانشجویان در چین انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که ذهنیت کارآفرینی با موفقیت قصد کارآفرینی دانشجویان را تسریع کرده

تعداد کارکنان ۷۰۰ نفر می‌باشد. طبق فرمول کوکران با حجم جامعه ۷۰۰ نفر (مدیر و کارمند) تعداد ۲۴۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری مدنظر قرار گرفت. پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی و پایایی تأیید شدند، از نظر روایی از سه جنبه (روایی صوری، روایی محتوایی و روایی سازه) مورد بررسی قرار گرفتند. با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه محاسبه گردید. از آنجایی که پایایی تمامی متغیرها بالای ۰/۷ برآورد گردید، بنابراین پایایی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی ترکیبی که از شاخص‌های مهم بررسی پایایی ابزار پژوهش است نیز مورد بررسی قرار گرفت که در قسمت یافته‌ها نتایج مربوط به آن قابل مشاهده است.

جدول ۱- تعداد طبقات جامعه و نمونه آماری در شرکت‌ها

| ردیف | نوع نمونه                 | تعداد در جامعه | تعداد در نمونه |
|------|---------------------------|----------------|----------------|
| ۱    | مدیریت و زیرمجموعه رئیس   | ۱۲             | ۱۰             |
| ۲    | کارشناسان                 | ۱۱۸            | ۷۲             |
| ۳    | تعمیرات                   | ۳۴             | ۱۵             |
| ۴    | خدمات فنی و فرایند        | ۳۸             | ۱۶             |
| ۵    | امور بازرگانی و تدارکات   | ۳۴             | ۱۶             |
| ۶    | اداره انبارهای محصول      | ۳۳             | ۱۹             |
| ۷    | حراست                     | ۳۵             | ۹              |
| ۸    | امور مالی                 | ۳۴             | ۱۶             |
| ۹    | منابع انسانی              | ۷۷             | ۱۰             |
| ۱۰   | برنامه‌ریزی و فناوری      | ۸۸             | ۱۰             |
| ۱۱   | ایمنی و بهداشت            | ۲۹             | ۱۴             |
| ۱۲   | روابط عمومی               | ۳۵             | ۸              |
| ۱۳   | امور حقوقی و پیمان‌ها     | ۶۶             | ۷              |
| ۱۴   | حسابرس داخلی              | ۴۶             | ۷              |
| ۱۵   | بازرسی و رسیدگی به شکایات | ۴۱             | ۹              |
| ۱۶   | پژوهش و فناوری            | ۷۵             | ۱۰             |
| ۱۷   | جمع                       | ۷۰۰            | ۲۴۸            |

لازم به ذکر است که برای سنجش متغیرهای پژوهش شامل ذهنیت کارآفرینانه، مدیریت منابع انسانی و آموزش کارآفرینی از پرسشنامه‌های استاندارد براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است.

#### ۱-۴- یافته‌ها

در بخش توصیفی، نتایج به‌دست آمده نشان داد که تعداد ۷۱ نفر از پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۲۰ سال و کمتر معادل (۲۸/۶ درصد) قرار داشته، ۲۸ نفر در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال (۱۱/۳ درصد) قرار داشته، تعداد ۴۰ نفر در گروه سنی ۴۰-۳۰ سال (۱۶/۱ درصد) و تعداد ۳۶ نفر در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال (معادل ۱۴/۵ درصد) و در نهایت تعداد ۷۳ نفر در گروه سنی بیش از ۵۰ سال (۲۹/۴ درصد) قرار داشته‌اند. از ۲۴۸ نفر شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، تعداد ۱۳۴ نفر از آن‌ها را مردان (۵۴ درصد) و ۱۱۴ نفر را زنان (۴۶ درصد) تشکیل می‌دهند. از میان ۲۴۸ نفر شرکت‌کننده در تحقیق، بیشترین تعداد شامل ۲۸ نفر (۱۱/۳ درصد) دارای تحصیلات دیپلم و کمتر، تعداد ۴۹ نفر (۱۹/۷ درصد) دارای

#### ۴-۲- تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از طریق مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. ابتدا نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، بررسی شد. که با توجه به اینکه بعضی متغیرها غیرنرمال بودند، لذا از روش PLS برای مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. آزمون KMO نشان می‌دهد که آیا تعداد داده‌های نمونه برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر. مقدار این شاخص در بین دامنه صفر تا یک متغیر است. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد (حداقل ۰/۶) داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند. با توجه به شاخص به‌دست آمده ( $KMO=0/824$ )، نشان می‌دهد که تعداد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند.

جدول ۲- مربوط به شاخص KMO و بار تلت

| شاخص KMO | آزمون بار تلت |         |
|----------|---------------|---------|
| ۰/۸۲۴    | آماره کای دو  | ۴۰۱/۴۶۵ |
|          | درجه آزادی    | ۲۴۷     |
|          | سطح معنی‌داری | ۰/۰۰۰   |

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل بیرونی

| متغیرها                        | حد مطلوب | CR    | AVE   | $\alpha$ |
|--------------------------------|----------|-------|-------|----------|
| آموزش کارآفرینی                | $>0/7$   | ۰/۹۰۶ | ۰/۵۸۷ | ۰/۹۲۲    |
| ذهنیت کارآفرینانه              | $>0/7$   | ۰/۹۲۶ | ۰/۵۷۲ | ۰/۹۴۵    |
| مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی | $>0/5$   | ۰/۸۶۲ | ۰/۵۹۸ | ۰/۸۹۷    |

برای ارزیابی شاخص‌های سنجش و اعتبار مدل از شاخص‌های میانگین استخراج‌شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. همانطور که ذکر شد نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد تمام مقادیر فوق‌الذکر از حد مطلوب بالاتر است. برای بررسی روایی واگرا، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها، به‌وسیله ماتریس فورنل لارکر نشان داده می‌شود. در این روش تنها متغیرهای پنهان درجه اول در ماتریس وارد می‌شوند. جدول ۴ نتایج این بررسی را نشان می‌دهد.

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی شده است. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌نمایید، مقدار شاخص نیکویی برازش معادل ۰/۸۱۳ است که نشان از برازش کلی بالایی برای مدل ساختاری است. خلاصه نتایج فرضیه‌های تحقیق در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶- نتایج فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه                                                                                     | ضریب مسیر | آماره معنی‌داری | نتیجه |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|-------|
| ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی با توجه به نقش میانجی آموزش کارآفرینی | ۰/۵۰۹     | ۱۲/۶۴۷          | تأیید |
| ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی                                       | ۰/۶۲۱     | ۷/۰۰۳           | تأیید |
| ذهنیت کارآفرینانه بر آموزش کارآفرینی                                                      | ۰/۷۵۱     | ۱۶/۳۳۶          | تأیید |
| آموزش کارآفرینی بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی                                         | ۰/۸۶۰     | ۱۸/۹۳۷          | تأیید |

برای سنجش فرضیه میانجی از آزمون سوبل بهره گرفته شد.

$$a = 0.751; b = 0.860; c = 0.621; (Sa = 0.621); (Sb = 0.459); (Sc = 0.454) \\ Z\text{-Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2) + (Sa^2 \times Sb^2)}} = 12.647$$

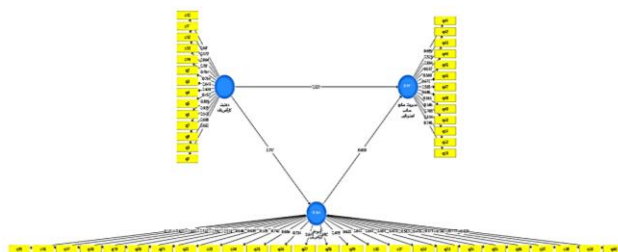
در رابطه با فرضیه فوق می‌توان بیان کرد که آموزش کارآفرینی به‌عنوان متغیر میانجی می‌تواند در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین ذهنیت کارآفرینانه و مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی را میانجی‌گری نمایند، بنابراین معنادار است.

#### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی با توجه به نقش میانجی آموزش کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست آمده با نتایج مطالعه [۱۵ و ۲۴] همسویی دارد. در تحلیل فرضیه حاضر می‌توان استدلال نمود که قانع‌کردن ذهنیت کارآفرینانه، یک مفهوم واحد نیست و باید آن را مجموعه‌ای از وظایف، نقش‌ها، ارتباطات و پاداش‌های درهم‌آمیخته‌ای دانست که همه با یکدیگر رابطه متقابل دارند. الگوی ذهنیت کارآفرینانه دارای چهار سطح است که مؤلفه‌های (شناسایی فرصت‌های ناشی از تغییرات فناوری، توانایی استفاده از فرصت‌های بالقوه، توانایی ارائه ایده‌های جدید، ایجاد فضا جهت به‌کارگیری فرصت‌های کارآفرینانه، خودکارآمدی کارآفرینانه) در سطح اول و مؤلفه‌های (نگرش کارآفرینانه، تاب‌آوری، کنترل درونی، انگیزه، اعتمادبه‌نفس، ریسک‌پذیری، الهام‌بخشی) در سطح دوم و مؤلفه‌های (نیاز به موفقیت، آینده‌نگری، تمایل به آزادی عمل) در سطح سوم و مؤلفه آموزش کارآفرینی در سطح چهارم قرار دارند و مؤلفه آموزش کارآفرینی در خوشه مستقل، مؤلفه توانایی استفاده از فرصت‌های بالقوه در خوشه وابسته و مؤلفه‌های (شناسایی فرصت‌های ناشی از تغییرات فناوری، توانایی ارائه ایده‌های جدید، نگرش کارآفرینانه، ایجاد فضا جهت به‌کارگیری فرصت‌های کارآفرینانه،

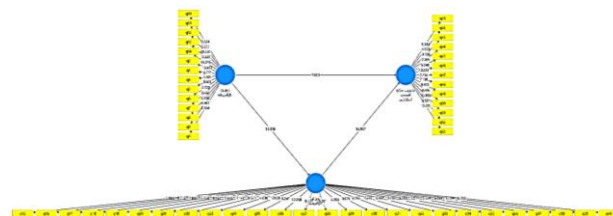
جدول ۴- روش فورنل و لارکر

| متغیرها                        | آموزش کارآفرینی | ذهنیت کارآفرینانه | مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی |
|--------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------------|
| آموزش کارآفرینی                | ۰/۷۶۶           | -                 | -                              |
| ذهنیت کارآفرینانه              | ۰/۷۵۱           | ۰/۷۵۶             | -                              |
| مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی | ۰/۷۲۳           | ۰/۷۱۷             | ۰/۷۷۳                          |



شکل ۲- ضرایب مسیر مدل مفهومی پژوهش

شکل ۲ خروجی نرم‌افزار را در حالت تخمین ضرایب مسیر و ضرایب تعیین ( $R^2$ ) نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا؛ مقدار ضریب تعیین را نشان می‌دهد و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان، بیانگر بارهای عاملی می‌باشد.



شکل ۳- آماره تی مدل پژوهش

مدل ساختاری این مطالعه از طریق ضریب تعیین ( $R^2$ )، ارتباط پیش‌بینی‌کننده ( $Q^2$ )، آزمون نیکویی برازش (GOF) و آزمون فرضیه‌ها ارزیابی می‌شود. مقادیر  $Q^2$  به‌دست آمده نشان می‌دهد که مدل دارای پیش‌بینی کافی است. با توجه به آنکه مدل تمام معیارها را داراست، می‌توان پیشنهاد داد که مدل ساختاری خوب است. شاخص آزمون نیکویی برازش در مدل PLS، راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل است. مقدار مناسب برای این شاخص، بین صفر تا یک در نظر گرفته شده است. مقادیر نزدیک به یک کیفیت مناسب مدل را نشان می‌دهد. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که مدل آزمایش‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر.

جدول ۵- محاسبه برازش مدل درونی

| متغیر                          | مقادیر اشتراکی | ضریب تعیین | افزونگی | $Q^2$ |
|--------------------------------|----------------|------------|---------|-------|
| ذهنیت کارآفرینانه              | ۰/۹۲۸          | ۰/۵۶۴      | ۰/۵۰۵   | ۰/۵۲۱ |
| آموزش کارآفرینی                | ۰/۸۹۷          | ۰/۹۱۱      | ۰/۷۸۸   | ۰/۷۹۶ |
| مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی | ۰/۸۶۶          |            |         |       |
| شاخص نیکویی برازش              | GOF= 0.813     |            |         |       |

برجسته کردن ذهنیت کارآفرینانه، به عنوان یک شاخص تأثیر آموزش کارآفرینی کمک می‌کند. ثانیاً، با شناسایی اینکه چگونه ذهنیت کارآفرینانه در انتقال از آموزش کارآفرینی به رفتار کارآفرینانه از طریق توسعه قصد کارآفرینی واسطه می‌شود، به درک شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه دانش‌آموزان کمک می‌کند.

#### ۵-۱- پیشنهادهای کاربردی

- براساس نتایج فرضیه اصلی به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد روحیه کارآفرینی را در کارکنان خود تقویت کنند، آنان را به سوی ریسک‌پذیری سوق دهند، به آنان بیاموزند که در فعالیت‌های سازمان پیشگام باشند و برای رسیدن به اهداف، رقابت تهاجمی را پیشی بگیرند.  
- براساس نتایج فرضیه فرعی اول به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد دنبال یافتن راه‌های جدید و نو برای تقویت کارآفرینی سازمانی و مهارت‌های ارتباطی کارکنان خود در راستای سازگاری و انگیزش باشند.  
- براساس نتایج فرضیه فرعی دوم به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد به جهت تقویت مهارت‌های کارآفرینی برنامه‌های آموزشی مناسبی برای کارمندان خود برگزار کنند و به این مهم توجه کافی و لازم را داشته باشند.  
- براساس نتایج فرضیه فرعی سوم به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد تلاش کنند تا از ارتباطات کلامی به نحو مؤثرتری استفاده کنند و برخی از ارتباطات خود با کارکنان را به شکل رودررو انجام دهند و این مهم را نیز در ارتباط بین کارکنان سازمان و ارباب‌رجوع نیز به اجرا بگذارند، در ارتباطات خود شنونده خوبی بوده و در ارتباطات خود با کارکنان به این مهم توجه کنند و نیز این مهم را در ارتباط بین کارکنان با ارباب‌رجوعان سازمان اجرا کنند.

#### ۶- مراجع

- ۱- پرنیان، سمیه؛ امینیان، صدیقه؛ یاززلو، رضا؛ اسماعیلی، علیرضا. طراحی الگوی ذهنیت کارآفرینانه دانش‌آموختگان با رویکرد ساختاری تفسیری، مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۱۰(۲)، صص ۱۴۰-۱۵۵، ۱۴۰۰.
- ۲- درینی، محمد؛ آقاجانی افروزی، علی‌اکبر و طهماسبی روشن، ندا. بررسی نقش آموزش کارآفرینی و قصد کارآفرینی دانشجویان با نقش میانجی خودباوری، نگرش و ذهنیت (مورد مطالعه دانشجویان استان مازندران)، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۶)، صص ۱۳۱-۱۴۵، ۱۴۰۱.
- ۳- محمدی باجگیران، احسان و شعبانی، معصومه. بررسی تأثیر انگیزشی شناسایی فرصت منابع و توانایی کارآفرینی بر آمادگی کارآفرینی از طریق نقش تعدیل‌گر آموزش کارآفرینی (مطالعه موردی دانشگاه پیام‌نور مشهد)، مجله کنکاش مدیریت و حسابداری، ۳، صص ۶۳-۸۵، ۱۴۰۱.
- ۴- محمدی، اسفندیار؛ شرفی، وحید؛ صید یوسفی، معصومه و صید یوسفی، ناهید. شناسایی الگوهای ذهنی کارآفرینان نسبت به کارآفرینی فرهنگی با استفاده از روش کیو، توسعه کارآفرینی، ۱۱(۳)، صص ۴۸۱-۵۰۰، ۱۳۹۷.
- 5- Wajda, W. Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Vasagatan, 2019, Gothenburg, Sweden.
- 6- Díez-Martín F. Dónde estamos: Una introducción a la educación en los negocios. Journal of Management and Business Education. 2018; 1(1):1-10.

خودکارآمدی کارآفرینانه، تاب‌آوری، کنترل درونی، انگیزه، اعتماد به نفس، نیاز به موفقیت، آینده‌نگری، ریسک‌پذیری، تمایل به آزادی عمل، الهام‌بخشی) در خوشه پیوندی قرار گرفتند. نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد که ذهنیت کارآفرینانه بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست آمده با نتایج پژوهش [۲۳ و ۲۵] همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی به‌طور قابل‌توجهی الهام‌بخشی کارآفرینانه را افزایش می‌دهد، که به‌نوبه خود، شکل‌گیری ذهنیت کارآفرینانه را ارتقاء داد. الهام از کارآفرینی همچنین تأثیر آموزش کارآفرینی بر ذهنیت کارآفرینانه را در سطح قابل‌توجهی واسطه کرد. علاوه بر این، نقش ویژگی‌های آموزشی از جمله نوع تجربه یادگیری، نوع دوره و نوع فعالیت برجسته شد. در نهایت، تأثیر مستقیم فعالیت‌های فوق‌برنامه به‌طور معنی‌داری مثبت و تأثیر حضور در برنامه درسی به‌طور معنی‌داری منفی بود. یافته‌های پژوهش حاضر به تئوری‌های آموزش کارآفرینی و ذهنیت کارآفرینانه کمک کرده و به‌ویژه به درک این موضوع کمک می‌کند که چگونه آموزش کارآفرینی بر ذهنیت کارآفرینانه در محیط‌های آموزش عالی تأثیر می‌گذارد. یافته‌های این تحقیق می‌تواند به اطلاع‌رسانی در مورد طراحی و ارزیابی آینده برنامه‌های آموزش کارآفرینی کمک کند.

تحلیل فرضیه فرعی دوم بیانگر این است که ذهنیت کارآفرینانه بر آموزش کارآفرینی در کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست آمده با یافته‌های مطالعه [۲۳ و ۲۶] همخوانی دارد. شرکت‌های دانش‌بنیان با ویژگی‌هایی مانند نوآوری و خلاقیت؛ اشاعه دانش، داشتن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مناسب، ریسک‌پذیر بودن؛ رقابت‌پذیری؛ تجاری‌سازی محصولات؛ مدیران موفق و کارآمد؛ تاب‌آوری در برابر تغییر و بین‌المللی‌شدن و جهانی‌شدن نقش مؤثری در رشد و توسعه کارآفرینی بین‌المللی دارند. علاوه بر این، در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که ذهنیت کارآفرینانه از آموزش کارآفرینی شکل می‌گیرد و نقشی حیاتی در هدایت قصد کارآفرینانه دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که اشتیاق کارآفرینی تعدیل‌کننده‌ای است که خودکارآمدی و نگرش نسبت به کارآفرینی را شکل می‌دهد. این یافته‌ها بینش‌هایی را ارائه می‌دهند که می‌تواند به‌عنوان یک نقطه مرجع برای دانشگاهیان، مربیان یا هر کس دیگری که در ایجاد یا گسترش دانش مرتبط با کارآفرینی مشارکت دارد، عمل کند. سرانجام، نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد که آموزش کارآفرینی بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست آمده با نتایج [۱۴ و ۱۵] همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که آموزش کارآفرینی مؤثر بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی تأثیر مثبتی دارد که تا حدی توسط قصد کارآفرینانه واسطه می‌شود، که به‌نوبه خود رابطه بین بازگشایی چگونگی تأثیر قصد کارآفرینانه را واسطه می‌کند. این تحقیق با گسترش درک چگونگی تأثیر آموزش کارآفرینی بر مدیریت منابع انسانی استارت‌آپی با

- InPromoting Entrepreneurship to Reduce Graduate Unemployment 2022: 84-95, IGI Global.
- 24- Cui J, Bell R. Behavioural entrepreneurial mindset: How entrepreneurial education activity impacts entrepreneurial intention and behaviour. *The International Journal of Management Education*. 2022; 20 (2):100639.
  - 25- Mathushan P. Instilling entrepreneurial mind-set through entrepreneurship education: A systematic review of literature. *Sabaragamuwa University Journal*. 2020; 18 (1): 43-54.
  - 26- Baggen Y, Lans T, Gulikers J. Making entrepreneurship education available to all: Design principles for educational programs stimulating an entrepreneurial mindset. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*. 2022; 5 (3): 347-74.
  - 27- Mukhtar S, Wardana LW, Wibowo A, Narmaditya BS. Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education*. 2021; 8 (1): 1918849.
  - 7- Fernández-Portillo A, Almodóvar-González M, Sánchez-Escobedo MC, Coca-Pérez JL. The role of innovation in the relationship between digitalisation and economic and financial performance. A company-level research. *European Research on Management and Business Economics*. 2022; 28 (3):100190.
  - 8- Souitaris V, Zerbinati S, Al-Laham A. Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business venturing*. 2007; 22 (4): 566-91.
  - 9- Nabi G, Walmsley A, Holden R. Pushed or pulled? Exploring the factors underpinning graduate start-ups and non-start-ups. *Journal of Education and Work*. 2015; 28 (5):481-506.
  - 10- Henry C, Hill F, Leitch C. Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education+ training*. 2005; 47 (2): 98-111.
  - 11- Casulli L, Mawson S, Simmons EL. Entrepreneurial mindset in entrepreneurship education: reorienting towards a competence development perspective. *Boosting Entrepreneurial Skills and Mindsets*. 2022.
  - 12- Kuratko DF, Fisher G, Audretsch DB. Unraveling the entrepreneurial mindset. *Small Business Economics*. 2021; 57 (4):1681-91.
  - 13- Mariappanadar S, Kramar R. Sustainable HRM: The synthesis effect of high performance work systems on organisational performance and employee harm. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 2014; 6 (3): 206-24.
  - 14- Hanandeh R, Alnajdawi SM, Almansour A, Elrehail H. The impact of entrepreneurship education on innovative start-up intention: the mediating role of entrepreneurial mind-sets. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 2021; 17 (4): 856-71.
  - 15- Liao YK, Nguyen VH, Chi HK, Nguyen HH. Unraveling the direct and indirect effects of entrepreneurial education and mindset on entrepreneurial intention: The moderating role of entrepreneurial passion. *Global Business and Organizational Excellence*. 2022; 41 (3): 23-40.
  - 16- Kuratko DF, Ireland RD, Covin JG, Hornsby JS. A model of middle-level managers' entrepreneurial behavior. *Entrepreneurship theory and practice*. 2005; 29 (6): 699-716.
  - 17- Nasution MD, Rini ES, Absah Y, Sembiring BK. Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*. 2022; 24 (1): 141-60.
  - 18- Wata Dereso C, Kant S. Mediating Affect of COVID-19 Panic on Comprehensive Universities Students Entrepreneurial Behavior through Structural Equation Modeling (SEM): A Perspective of Higher Education. *Journal of Positive School Psychology*. 2022; 6 (1): 53-61.
  - 19- Mengesha Y, Manaye B, Moges G. Assessment of public awareness, attitude, and practice regarding antibiotic resistance in Kemissie Town, Northeast Ethiopia: community-based cross-sectional study. *Infection and Drug Resistance*. 2020: 3783-9.
  - 20- Roundy PT, Lyons TS. Humility in social entrepreneurs and its implications for social impact entrepreneurial ecosystems. *Journal of Business Venturing Insights*. 2022;17: e00296.
  - 21- Kolade O, Jones P, Amankwah-Amoah J, Ogunsade A, Olanipekun K. Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intention in a Turbulent Environment: The Mediating Role of Entrepreneurial Skills. *International Review of Entrepreneurship*. 2023; 21 (3).
  - 22- Macke J, Genari D. Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*. 2019; 208: 806-815.
  - 23- Adeeko JD, Osunade O. Role of entrepreneurship education in small business startups among Graduates in Nigeria.