



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Relationship Between Components of Leadership Styles and Entrepreneurship Development in Universities

Somayeh AliMohammadi Madanavi¹, Amineh Ahmadi*², Mojtaba Moazami³

¹ Ph.D. Student, Department of Educational Management, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran.

²Department of Higher Education Management, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

³Department of Higher Education Management, Faculty of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Keywords:

Transformational Leadership Style
Entrepreneurial University
Entrepreneurship Development

¹ .Corresponding author

✉ dr.ahmadi365@gmail.com

Received: 2021/02/24

Reviewed: 2021/06/07


Accepted: 2021/06/10

Background and Objectives: The aim of this study was to investigate the relationship between the components of leadership styles and entrepreneurship development in Iranian universities. Descriptive research **Methods:** the statistical population included all officials, managers and experts of entrepreneurial universities, whose number was equal to 60 people. Due to the limited statistical population, 60 people were selected by total sampling method. To collect the required data, Bess and Avalio (1985) leadership style questionnaires and Antonik and Hisrich (2003) entrepreneurship development questionnaires were taken. For data analysis, Pearson correlation coefficient and independent t-test were performed. **Findings:** Based on data analysis, between leadership style and entrepreneurial development ($r = 0.399$, $\text{Sig} < 0.01$), between ideal influence and entrepreneurial development ($r = 0.151$, $\text{Sig} < 0.01$), inspirational motivation and entrepreneurial development ($r = 0.114$, $\text{Sig} < 0.05$), There is a significant relationship. On the other hand, it was found that there is no significant relationship between mental motivation and entrepreneurial development ($r = 0.03$, $\text{Sig} < 0.05$), **Conclusion:** The results of t-test showed that there is a significant difference between entrepreneurship development in managers and experts, but there is no significant difference between leadership styles in managers and experts.

ISSN (Online): 2645-8098

DOI: [10.48310/PMA.2024.3888](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3888)

Citation (APA) Alimohamadi madanoi, S., Ahmadi, A., & Moazami, M. (2024). Identifying and Interacting the Components of Leadership Styles and Dimensions of Entrepreneurship Development in Universities. *Educational and Scholastic studies*, 13 (3), 93 - 105 .

 <https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3888>



رابطه مؤلفه‌های سبک‌های رهبری و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها

مقاله پژوهشی / مروری

سمیه علی محمدی معدنویی^۱، امینه احمدی^{۲*}، مجتبی معظمی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

چکیده

پیشینه و اهداف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مؤلفه‌های سبک‌های رهبری و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران بود. **روش‌ها:** روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مسئولین، مدیران و کارشناسان دانشگاه‌های کارآفرین که تعداد آنها برابر با ۶۰ نفر بود. باتوجه به محدود بودن جامعه آماری تعداد ۶۰ نفر را به روش نمونه‌گیری تمام شماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز، پرسشنامه‌های سبک رهبری بس و آوالیو (۱۹۸۵) و توسعه کارآفرینی آنتونیک و هیسریچ (۲۰۰۳) گرفته شد. برای تحلیل داده‌ها، آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی گروه‌های مستقل انجام گرفت. **یافته‌ها:** براساس تحلیل داده‌ها، بین سبک رهبری و توسعه کارآفرینی ($r=0.399, Sig<0.01$)، بین نفوذ آرمانی و توسعه کارآفرینی ($r=0.151, Sig<0.01$)، انگیزش الهام بخش و توسعه کارآفرینی ($r=0.116, Sig<0.05$) رابطه معنادار وجود دارد. ازطرفی مشخص شد، بین ترغیب ذهنی و توسعه کارآفرینی ($r=0.03, Sig>0.05$) رابطه معنی‌دار وجود ندارد. **نتیجه‌گیری:** نتایج آزمون تی نشان داد بین توسعه کارآفرینی در مدیران و کارشناسان تفاوت معنادار وجود دارد، اما بین سبک‌های رهبری در مدیران و کارشناسان تفاوت معنادار وجود ندارد.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به‌صورت آنلاین استفاده کنید.

واژه‌های کلیدی

سبک رهبری تحول‌گرا

دانشگاه کارآفرین

توسعه کارآفرینی

۱. نویسنده مسئول

dr.ahmadi365@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۰

شماره صفحات: ۹۳-۱۰۵

DOI: [10.48310/PMA.2024.3888](https://doi.org/10.48310/PMA.2024.3888)

شاپا الکترونیکی: ۲۶۴۵-۸۰۹۸



COPYRIGHTS

©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

مقدمه

در شرایط متحول امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچار هستند که پیوسته توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و محیطی باشند (Nazarzadeh Zare et al., 2023). در این میان سازمان‌ها، باید یک ویژگی مهم داشته باشند و آن توانایی تغییر و تطبیق مداوم با جامعه است. به عبارت دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های امروزی در گرو همسویی با تغییرات سریع توسعه و بالندگی جوامع است. یکی از عواملی که می‌تواند سازمان‌ها را در توسعه و رشد و بالندگی یاری کند، کسب مهارت‌های کارآفرینی است (Bagherieh-Mashhadi et al., 2016) چراکه تغییر و تحولات مداوم محیطی، کارآفرینی سازمان‌ها و بهبود مهارت‌های کارآفرینی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. در جوامع امروزی چالش اشتغال، یکی از مسائل مهم اجتماعی به شمار می‌آید و مهارت‌های کارآفرینی می‌تواند راهکاری ارزشمند برای ایجاد تفکر و اشتغال افراد جامعه باشد. کارآفرینی یک مفهوم گسترده است و شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های نوآورانه تا ایجاد یک شغل جدید می‌شود. البته کارآفرینی چیزی بیشتر از ایجاد یک شغل است و تمام فعالیت‌های انسان می‌تواند به شیوه کارآفرینانه انجام شود. اصطلاح کارآفرینی در حیطه شغلی به معنای فرایند شکار فرصت‌های شغلی توسط افراد کارآفرین بدون در نظر گرفتن کمبود منابعی است که در اختیار دارند. در واقع، کارآفرین ایده‌ها را یافته و آن را تبدیل به فرصتی اقتصادی و یا اجتماعی می‌کند (Nekokar, 2019).

در دو دهه اخیر، کارآفرینی به موضوعی اجتماعی-اقتصادی و همچنین تحقیقاتی مهم در جهان تبدیل شده است. در دنیای امروز، ایجاد مشاغل نوین برای ادامه حیات و پویایی اقتصاد کشورها بسیار ضروری است. یکی از دلایل اهمیت کارآفرینی این است که به افزایش کارایی اقتصادی منجر می‌شود، نوآوری را به بازار کار و تولید می‌آورد، مشاغل جدید ایجاد می‌کند و وضعیت اشتغال را بهبود می‌بخشد (Samadi Miarkolaei et al., 2014). دانشگاه کارآفرین نیز مفهومی جذاب و معرف دانشگاه‌هایی است که فرصت‌ها، رویه‌ها، فرهنگ‌ها و محیط‌های سودمندی را به منظور ترغیب و پذیرش کارآفرینی دانشجویان و دانش‌آموختگان فراهم می‌آورند. در واقع دانشگاه کارآفرین مکانی است که کارآفرینی بخشی از اساس نهادی آن است (Taheriniya & NamdariPejman, 2022).

در واقع نقش برجسته دانشگاه در توسعه فرهنگی به مفهوم عام و توسعه صنعتی به مفهوم خاص آن، در دو فعالیت عمده آموزشی و پژوهشی نهفته است. نقش آموزشی دانشگاه در فرآیند توسعه، بر تربیت نیروی انسانی که کلید و راه‌گشای توسعه صنعتی به‌عنوان مهم‌ترین محور توسعه محسوب می‌شود، استوار است و نقش پژوهشی آن نیز در تحقیقات بنیادی و کاربردی که شرط لازم برای موفقیت توسعه صنعتی است تبلور می‌یابد. ضرورت ارتباط دانشگاه با صنعت ناشی از نیازهای متقابل برای سرعت‌بخشیدن به فرآیند توسعه است (Barrioluengo & Benneworth, 2019)؛ زیرا از یک سو تأمین‌کننده نیروی انسانی علمی و متخصص در سطح عالی هستند و از سوی دیگر بسیاری از توانایی‌های علمی، تحقیقاتی و آزمایشگاهی در دانشگاه‌ها مستقر است (Newman et al., 2019). ضمن این که آزمایشگاه، موقعیت و مکانی برای تجربه آموخته‌های دانشگاهی به شمار می‌رود و در عین حال برای تحقیق و توسعه به نیروی انسانی آموزش‌دیده و متخصص برای مشاغل فنی و مدیریتی نیاز دارد. در نتیجه نیازهای متقابل دانشگاه و صنعت و نیازهای توسعه ایجاد می‌کند که همکاری و ارتباط نزدیکی میان دانشگاه و صنعت وجود داشته باشد. کارآفرینی به‌عنوان واسطه نقش مهمی در ایجاد ارتباط بین دانشگاه و صنعت دارد و به‌عنوان ابزاری که برای تبدیل زبان علم به تجربه و تلاشی در جهت ایجاد حلقه‌هایی که مشکلات صنعت را به مراکز آموزشی و تحقیقاتی منتقل می‌کند، کاربرد دارد. کارآفرینی و نوآوری در دانشگاه از یک سو، تداوم و بسط فعالیت‌های تدریس و پژوهش است و از سوی دیگر قابلیت تبدیل دانش به سرمایه است. دانشگاه کارآفرین یک مفهوم نوظهور است و متصل کردن دانشگاه‌ها از نگهدارنده دانش به تولیدکننده دانش است و مانند یک سازمان کارآفرین باید فعالیت کند و مدیریت شود. واژه دانشگاه کارآفرین توسط اتزکویتز^۱ و به‌عنوان پاسخی به افزایش اهمیت دانش در نظام‌های نوآوری ملی و منطقه‌ای و شناخت دانشگاه به‌عنوان عامل انتقال دانش و فناوری ابداع شده است (Nekokar, 2019).

نقش برجسته دانشگاه در توسعه فرهنگی به مفهوم عام و توسعه صنعتی به مفهوم خاص آن، در دو فعالیت عمده آموزشی و پژوهشی نهفته است. نقش آموزشی دانشگاه در فرآیند توسعه، بر تربیت نیروی انسانی که کلید و راه‌گشای توسعه صنعتی به‌عنوان مهم‌ترین محور توسعه محسوب می‌شود، استوار است و نقش پژوهشی آن نیز در تحقیقات بنیادی و کاربردی که شرط لازم برای موفقیت توسعه صنعتی است تبلور می‌یابد. ضرورت ارتباط دانشگاه با صنعت ناشی از نیازهای متقابل برای سرعت بخشیدن به فرآیند توسعه است. دانشگاه‌ها از یک سو تأمین‌کننده نیروی انسانی علمی و متخصص در سطح عالی هستند و از سوی دیگر بسیاری از توانائی‌های علمی، تحقیقاتی و آزمایشگاهی در دانشگاه‌ها مستقر است (Guerrero et al., 2024)، یعنی دو پیش شرط اساسی توسعه صنعتی در دانشگاه است. از طرفی صنعت نیز نقش بسیار مهمی در توسعه هر کشوری ایفاء می‌کند. ضمن این که آزمایشگاه عملی و مکانی برای تجربه آموخته‌های دانشگاهی به شمار می‌رود، در عین حال برای تحقیق و توسعه به نیروی انسانی آموزش‌دیده و متخصص برای مشاغل فنی و مدیریتی نیاز دارد. در نتیجه نیازهای متقابل دانشگاه و صنعت و نیازهای توسعه ایجاد می‌کند که همکاری و ارتباط نزدیکی میان دانشگاه و صنعت وجود داشته باشد. کارآفرینی به‌عنوان واسطه نقش مهمی در ایجاد ارتباط بین دانشگاه و صنعت دارد. کارآفرینی ابزاری است برای تبدیل زبان علم به تجربه و تلاشی در جهت ایجاد حلقه‌هایی که مشکلات صنعت را به مراکز آموزشی و تحقیقاتی منتقل می‌کند.

بر این اساس، برخی از نظام‌های آموزش عالی با ایجاد تغییراتی در برنامه‌های خود، با توسعه اقتصادی و بازار کار هماهنگ شده و با اجرای طرح‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها، فارغ‌التحصیلانی نوآور و خلاق تربیت می‌کنند که این تحولات مقدمه شکل‌گیری دانشگاه کارآفرین شده است (Ip, 2024). پدیده کارآفرینی ابعاد گسترده‌ای داشته و گرد هم آوردن منابع تکنولوژیکی، فنی و آموزشی و مالی را در بر دارد، دانشگاه‌ها می‌توانند بخشی از فعالیت خود را به پرورش کارآفرینان تخصصی دهند. هرچند دانشگاه می‌تواند فقط به تولید و عرضه فناوری و دانش بسنده کند و آن را در اختیار دانشجویان و جامعه بگذارد، اما این به‌معنای موفقیت نیست. اگر این فناوری را در جامعه به‌کارگیرد و آن را در اختیار کارآفرینان بگذارد؛ به معنای دیگر جنبه عملی این فناوری را نیز خودش تا حدودی عهده‌دار باشد (Rudolph et al., 2020)، به موفقیت علمی و عملی دست یافته است. دانشگاه می‌تواند افق‌ها و فرصت‌های بهره‌وری فناوری را برای افراد ترسیم نماید و آن‌ها را در جهت استفاده هدایت کند. نگاهی که دانشگاه نسبت به فناوری دارد نباید صرفاً خود فناوری باشد؛ بلکه کارآفرینی را در جهت استفاده بهینه و اشتغال‌زایی برای جوانان در بحث توسعه فناوری در نظر داشته باشد (Taheriniya & NamdariPejman, 2022).

از آنجایی که دانشگاه‌ها نیز مانند سازمان‌ها برای موفقیت در اهداف خود نیازمند مدیرانی هستند که باید زمینه کارآفرینی را فراهم کرده و آن را تشویق نمایند، نیاز به رهبران تحول‌گرا برای سازمان‌هایی که می‌خواهند در چرخه رقابت باقی بمانند، بیش از پیش احساس می‌شود. این رهبران با تأثیرگذاری بر مؤلفه‌های مختلف رفتار سازمانی، فعالیت‌های کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهند که در واقع منجر به مدیریت کارآفرینانه می‌شود (Hakak et al., 2017). مدیریت به سبک کارآفرینانه این امکان را فراهم می‌کند تا طرح سازمان‌ها بر پایه شیوه‌های نوین دانش‌محور تغییر پیدا کند و به اتخاذ راهبردها و تدابیری برای سرمایه‌های فکری انسان محور منجر شود؛ بنابراین در سازمان‌های کارآفرین، رهبر تنها یک تصمیم‌گیرنده جذبه‌دار نیست، بلکه معلم و طراح تغییر و تحول نیز می‌باشد (Pouranjenar et al., 2016).

یافته‌های مطالعه محسنی (Mohseni, 2019) نشان داد هشت عامل کارآفرینی مشتمل بر رهبری کارآفرینانه (چهار شاخص) ساختار سازمانی کارآفرینانه (نه شاخص)، آموزش کارآفرینی (نه شاخص)، فرهنگ کارآفرینانه (هفت شاخص)، اعضای هیئت علمی و کارکنان خلاق و نوآور (هشت شاخص)، عامل بازاریابی کارآفرینانه (چهار شاخص)، تأمین اقدامات حمایتی کارآفرینانه (چهار شاخص) و تجاری‌سازی تحقیقات (پنج شاخص) است. همچنین مطالعه کلمن و متیوس (Kelemen & Matthews, 2020) در بررسی دلایل و پیامدهای روزانه رفتارهای رهبری، به این نتیجه رسیدند که

عملکرد رهبران در رابطه با مسئولیت‌هایشان و راه‌های تعامل رهبران با پیروانشان ممکن است روز به روز یا حتی در هر روز متفاوت باشد و نشان دادند که رهبری یک پدیده روزانه و در حال نوسان است. رفتارهای همه رهبران به‌عنوان الگوهای کلی قابل بررسی است؛ ولی می‌تواند در لحظه‌های خاص و در زمان‌هایی متفاوت باشد. به همین ترتیب، رفتارهای رهبری تحول‌گرا می‌تواند به‌عنوان یک الگوی کلی رفتار مورد بررسی قرار گیرد، این رفتار در دوره‌های زمانی کوتاه نوسان دارد و برخی از رهبران تحول بیشتری نسبت به سایرین دارند و رفتارهای رهبری تحول‌گرا اغلب در همان رهبر به‌طور روزانه در حال نوسان است. نتایج همچنین نشان دادند چگونه گزارش‌های روزانه پیروان از رفتار یک رهبر با گزارش‌های آنان در مورد رفتار کلی همان رهبر تفاوت معناداری دارد.

گاتفردسون و رینا (Gottfredson & Reina, 2020) در بررسی تحول پیروان به‌عنوان محور اصلی نظریه رهبری تحول‌گرا، بیان می‌کنند این نظریه، سنگ بنای اساسی در تحقیقات رهبری است و تحول پیروان، پایه اساسی مفهومی برای نظریه را نشان می‌دهد و رهبران، پیروان را به روش‌هایی تشویق می‌کنند که منجر به عملکرد سازمانی بیشتر می‌شوند. به عبارتی یک رهبر واقعاً تحول‌گرا نیست؛ مگر اینکه پیروان تغییر شکل دهند. علاوه بر این، رهبری تحول‌گرا، به تحول پیروان وابسته است و به‌عنوان سازوکاری برای توضیح رابطه بین رهبران و نتایج سازمانی مثبت مطرح است. با ورود به محیط رقابتی، اقدامات رهبری تحول‌گرا، این امکان را برای سازمان‌ها، به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی فراهم می‌آورد تا در عرصه رقابت، از طریق توانمندسازی کارکنان و استفاده بهینه و مؤثر از استعدادها و توانایی‌های بالقوه آنان، موجب بهسازی و تعالی منابع انسانی و به‌تبع آن رشد و بالندگی فعالیت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی در سازمان شوند (Lynch et al., 2021). دانشگاه‌ها از جمله عمده‌ترین نهادهای اثرگذار در حوزه‌های علمی، آموزشی و پژوهشی به‌ویژه در عرصه توسعه و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص محسوب می‌شوند که با تکیه بر رسالت خود یعنی آموزش و پژوهش می‌توانند مهم‌ترین و سازنده‌ترین نقش را در تحول و پیشرفت جامعه، پرورش منابع انسانی کارآمد، تولید دانش و فناوری، آرمان‌های توسعه ملی، وظیفه آینده‌نگری و برنامه‌ریزی داشته باشند. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان به‌عنوان عامل زیربنایی در بهبود و توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در جهت انعطاف‌پذیری و افزایش ظرفیت ابتکار و نوآوری می‌تواند رشد مداوم، ارتقای کیفیت و کمیت خدمات ارایه شده توسط دانشگاه‌ها و به تبع آن توسعه صنعت و سایر بخش‌های جامعه را عینیت بخشد.

سبک‌های رهبری تحول‌آفرین بیان می‌کنند ارتباط معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و کارآفرینی وجود دارد؛ چراکه رهبران تحول‌آفرین به‌شدت به‌دنبال تغییر، نوآوری و رفتار کارآفرینانه در سازمان خود هستند. رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سیستم‌های آموزشی و دانشگاه‌ها است؛ زیرا نظام‌های آموزش عالی علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، باید بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد عملکرد مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (Mohammadi et al., 2023). همچنین گاتفردسون و رینا (Gottfredson & Reina, 2020) در بررسی چرایی آنچه رهبران انجام می‌دهند، معتقد بودند به‌منظور تقویت اثربخشی عملکرد رهبران، درک دقیق از فرآیندهای اساسی که در تصمیم‌گیری و رفتار رهبران نقش دارند، ضروری است؛ چراکه پیامدهای مهمی برای خودآگاهی رهبران، فراشناخت، مهارت و توسعه دارد. رهبران مسئول تصمیم‌گیری هستند و رفتارشان به سازمان کمک می‌کند تا در محیط‌های رقابتی موفق شوند. فلیکس و همکاران (Felix et al., 2019) نیز در بررسی رهبری به‌عنوان محرک کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که کلیه سبک‌های رهبری در نظر گرفته شده در این مطالعه تأثیر مناسبی بر فعالیت‌های کارآفرینی دارد. تحقیق محسنی (Mohseni, 2019) در مورد بررسی وضعیت شاخص‌های دانشگاه کارآفرین نشان داد وضعیت کلی شاخص‌های دانشگاه کارآفرین بر مبنای مدل گیب در دانشگاه تهران در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد. حکاک و همکاران (Hakak et al., 2017) معتقدند رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی‌های سازمانی پایدار دارد.

رهبری تحول‌آفرین برای اولین بار توسط دانتون (Danton, 1973) به کار رفت. اگر چه این اصطلاح تا زمانی که به وسیله برنز به کار برده شد، مشهور نشد. برنز^۱ در ۱۹۷۸ اولین کسی بود که در کتاب خود با نام رهبری، اصطلاح رهبری تحول‌آفرین را به کار برد که پس از او توسط بس^۲ در سال ۱۹۸۵ طراحی و با همکاری آولیو^۳ در ۱۹۹۵ عملیاتی شد. رهبران تحول‌آفرین، نیازها و انگیزه‌های افراد را بالا برده و باعث تغییر برجسته در سازمان‌ها می‌شوند. براساس نظریه رهبری تحول‌آفرین، یک رهبر نیازمند استفاده از کارکنان داخلی جهت انجام وظایف لازم یک سازمان است تا به اهداف مطلوب دست یابد و برای رسیدن به این اهداف باید موانع بالقوه درون سیستم را برطرف نماید (Rostami & Salari, 2018). سبک رهبری تحولی در برخی از موارد می‌تواند مؤثر واقع شود. سبک رهبری تحول‌گرا و تحولی همیشه نقش نوعی تبدیل و بهبود را در کنوانسیون شرکت ایفا می‌کند. در این نوع از سبک رهبری، رهبر سعی می‌کند همیشه با ایجاد تغییر و تحول، کارمندان را وادار کند همیشه در حال آماده باش برای تغییرات دیگر باشند. این نوع از شکل رهبری در میان شرکت‌های متمرکز باعث رشد بیشتر مهارت‌ها می‌شود، آن‌ها کارمندان خود را وادار می‌کنند تا شرایط تغییرپذیر رشد را درک کنند (Nazarzadeh Zare et al., 2023). رهبری تحول‌آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به‌عنوان عناصر تشکیل‌دهنده این نظریه نیز شناخته شده‌اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از نفوذ آرمانی (ویژگی‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی) که در این حالت فرد، خصوصیات رهبر فرهمند را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به‌عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌ها و رفتارهای آرمانی است. انگیزش الهام‌بخش که در آن رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش‌بین هستند. ترغیب ذهنی که در آن رهبر به صورت ذهنی کارکنان را برمی‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و مفروضات بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آنها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند (Rostami & Salari, 2018). ملاحظات فردی که در آن رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش‌دادن، آموزش و تعلیم کنند (Rudolph et al., 2020). از آنجایی که کارآفرینی مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی می‌دانند و دانشگاه‌ها مکان پرورش و آموزش نسل جوان و آماده اشتغال می‌باشد، سالانه تعداد زیادی دانشجویان از دانشگاه‌های مختلف فارغ‌التحصیل شده، اما هر روز به تعداد بیکاران بیشتر می‌شود، چراکه این افراد در محیط‌های کارآفرین و نوآور رشد نکرده‌اند و این مسئله مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد؛ لذا اهمیت به کارآفرینی در محیط‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌ها و دارا بودن مدیرانی کارآفرین که و آن را دغدغه خود می‌دانند بسیار ضروری است؛ هر چند که در حال حاضر، طرح‌ها و برنامه‌های متفاوتی برای پیشتیبانی از توسعه کارآفرینی دانشگاهی در داخل کشور اجرایی شده است، اما نتایج تحقیقات مختلف نشان‌دهنده وضعیت نامناسب کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور است (Mahdavi Mazdeh et al., 2013; Taheriniya & Mahdi & Keykha, 2021; NamdariPejman, 2022). از این رو پژوهش حاضر با در نظر گرفتن نتایج سایر پژوهش‌ها به شناسایی و تعامل مؤلفه‌های سبک‌های رهبری و ابعاد توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران می‌پردازد. براین اساس سؤالات تحقیق به شرح زیر تدوین شد:

- آیا بین سبک‌های رهبری و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد؟

- آیا بین نفوذ آرمانی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد؟

- آیا بین نفوذ آرمانی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد؟

- آیا بین انگیزش الهامبخش و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد؟
- آیا بین ترغیب ذهنی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مسئولین و مدیران و معاونان دانشگاه‌های کارآفرین در کشور ایران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۶۰ نفر بودند. با توجه به تعداد محدود جامعه آماری همه آنها به صورت تمام‌شماری در نظر گرفته شدند.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه پژوهش

گروه	مجموع کل	درصد نمونه
مسئولین دانشگاه کارآفرین	۱۲	۲۰
کارشناسان آموزشی	۲۰	۳۳
مدیران دانشگاه مهارتی	۲۸	۴۷
جمع کل	۶۰	۱۰۰

ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسشنامه بود که مشخصات آنها به شرح زیر است. پرسشنامه سبک رهبری: این پرسشنامه توسط بس و آوولیو (Bass & Avolio, 1985) ساخته شده است و ۲۰ گویه دارد. این مقیاس، دارای چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهامبخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی است. سوالات ۱ تا ۵ نفوذ آرمانی؛ ۶ تا ۱۰، انگیزش الهامبخش؛ ۱۱ تا ۱۵، ترغیب ذهنی و ۱۶ تا ۲۰، ملاحظه فردی را مورد سنجش قرار می‌دهند. گویه‌ها به صورت پنج‌گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه) و مثبت نمره‌گذاری می‌شوند. وایتون (Whiteon, 1996) برای برآورد روایی آزمون، روش روایی محتوا را به کار گرفت که بنیان آن بر پژوهش‌های پیشین بود (Hakak et al., 2017). بس و آوولیو (Bass & Avolio, 1990) ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های این پرسشنامه را برابر ۰/۹۵ برآورد کردند. همچنین رستمی و سالاری (Rostami & Salari, 2018) میزان پایایی آن را تأیید کردند. از آنجاکه روایی و پایایی این پرسشنامه بارها در پژوهش‌های داخل کشور احراز شده است، در پژوهش حاضر برای احراز روایی از روایی محتوا و برای احراز پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ به طوری که روایی محتوا توسط چند نفر از متخصصان مدیریت قرار گرفت و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه سبک‌های رهبری تحول آفرین ۰/۸۱ به دست آمد که مورد قبول است.

پرسشنامه توسعه کارآفرینی: این پرسشنامه براساس ابعاد مدل انتونیک و هسریش (Antonik & Hisrich, 2003) ساخته شده است و ۲۲ گویه دارد. این مقیاس دارای شش مؤلفه نوآوری در محصول، ریسک‌پذیری، خودتجدیدی، رقابت تهاجمی و ایجاد واحدهای مستقل و نیمه‌مستقل است (Akbari et al., 2017). گویه‌ها به صورت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نخعی و همکاران (Nakhaei et al., 2019) میزان پایایی آن را ارزیابی و تأیید کردند. در پژوهش حاضر نیز برای احراز روایی از روایی محتوا و برای احراز پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، به طوری که روایی محتوا توسط چند نفر از متخصصان مدیریت قرار گرفت و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه سبک‌های رهبری تحول آفرین ۰/۷۸ به دست آمد که مورد قبول است. پس از بررسی و گردآوری اطلاعات ابتدا از طریق آزمون کولموگراف-اسمیرنف، نرمال بودن داده‌ها بررسی شدند، سپس از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد، تعداد پاسخگویان بین گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۷ نفر (۱۱/۶ درصد)، ۱۹ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال (۳۱/۶ درصد)، ۲۳ نفر بین ۴۵ تا ۵۵ سال (۳۸/۳ درصد) و ۱۱ نفر، ۵۵ سال به بالا بودند (۱۸/۵ درصد). تعداد ۴۲ نفر از پاسخگویان (۷۰ درصد) مرد و ۱۸ نفر (۳۰ درصد) زن بودند. ۳۹ نفر (۶۵ درصد) کارشناسی‌ارشد و ۲۱ نفر (۳۵ درصد) مدرک دکتری داشتند. همچنین، تعداد ۸ نفر از پاسخگویان بین ۵ تا ۱۰ سال (۱۳/۳ درصد)، ۲۱ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۳۵ درصد)، ۲۲ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال (۳۶/۶ درصد) و ۹ نفر، ۲۰ سال به بالا دارای سابقه خدمت بودند (۱۵/۱ درصد).

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگراف-اسمیرنف یک‌نمونه‌ای استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار معنی‌داری آزمون در متغیر مستقل (سبک رهبری و مؤلفه‌های آن) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی) بیشتر از ۰/۰۵ بود؛ لذا فرض نرمال بودن پذیرفته شد ($P < 0.05$) و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده کرد.

برای بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و توسعه در توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین سبک رهبری و توسعه کارآفرینی

متغیرها	سبک رهبری	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ترغیب ذهنی	ملاحظه فردی
توسعه کارآفرینی	۰/۴۰	۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۰۳
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۵۱۹
سطح معنی‌داری					

بر اساس جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون بین سبک رهبری و توسعه کارآفرینی ($r=0.40$) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است ($Sig < 0.01$)؛ بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد بین سبک رهبری و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات سبک رهبری تحول‌آفرین، توسعه کارآفرینی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی پیرسون بین نفوذ آرمانی و توسعه کارآفرینی ($r=0.15$) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است ($Sig < 0.01$)؛ بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد بین نفوذ آرمانی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات نفوذ آرمانی، توسعه کارآفرینی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزش الهام‌بخش و توسعه کارآفرینی ($r=0.12$) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است ($Sig < 0.05$)، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد بین انگیزش الهام‌بخش و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات انگیزش الهام‌بخش، توسعه کارآفرینی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی پیرسون بین ترغیب ذهنی و توسعه کارآفرینی ($r=0.114$) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است ($Sig < 0.05$)؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد بین ترغیب ذهنی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات ترغیب ذهنی، توسعه کارآفرینی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی پیرسون بین ملاحظات فردی و توسعه کارآفرینی ($r=0.03$) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نیستند ($Sig > 0.05$)، بنابراین، چنین استنباط می‌شود که بین ملاحظات فردی و توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

برای مقایسه میانگین سبک‌های رهبری و توسعه کارآفرینی در نمونه مورد بررسی برحسب دو گروه (مدیران با کارشناسان و مسئولین)، تحلیل واریانس چندمتغیره به کار گرفته شد، که نتایج آن در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی جوامع مستقل برای بررسی تفاوت توسعه کارآفرینی و سبک‌های رهبری بر حسب مدیران و کارشناسان

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آزمون تی	سطح معنی‌داری
توسعه کارآفرینی	مدیران	۷۶,۰۳	۱۵,۳۳	۵۸	-۴,۰۲	۰,۰۰۱
	کارشناسان	۸۱,۳۳	۱۰,۴۸			
سبک‌های رهبری	مدیران	۵۹,۳۲	۹,۱۸	-	-	-
	کارشناسان	۶۰,۷۹	۷,۶۵			

نتایج آزمون لون برای برابری واریانس‌ها نشان داد واریانس‌های دو گروه برابرند. نتایج آزمون تی در حالت برابری واریانس‌ها، نشان داد بین مدیران و کارشناسان از لحاظ توسعه کارآفرینی تفاوت معناداری وجود دارد؛ به‌طوری‌که می‌توان نتیجه گرفت میزان توسعه کارآفرینی در کارشناسان بیشتر از مدیران است. اما نتایج آزمون تی در مورد تفاوت نشان داد بین مدیران و کارشناسان از لحاظ سبک‌های رهبری معناداری نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

ضروری است که دانشگاه به‌عنوان منشأ همه تحولات در جامعه، در فرآیند کارآفرینی پیشرو باشد و در جهت تغییر الگوهای آموزشی و پژوهشی و تغییر مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجویان باید راهبرد تربیت و آموزش را تغییر داده و به تربیت افراد کارآفرین و خلاق مبادرت ورزند؛ لذا برای ایجاد تغییر و تحول اساسی و زیربنایی در کلیه ابعاد و ارکان دانشگاه‌ها، لازم است رهبران و سیاست‌گذاران دانشگاه‌ها تغییرات عمیق و وسیعی در رسالت و اهداف خود ایجاد نمایند و دانشگاه را با شیوه‌های کاملاً نو و سبک‌های رهبری متفاوت از گذشته اداره کنند تا دانشگاه‌ها توان پاسخگویی در مقابل تغییر و تحول جامعه را داشته باشند. باتوجه‌به تغییرات سریع محیطی و عدم اطمینان حاصل از آن، ضرورت برنامه‌ریزی راهبردی و آینده‌نگر برای مقابله با تغییرات احتمالی آتی، بیش از پیش آشکار می‌شود.

بر همین اساس نتایج نشان داد بین سبک رهبری و مؤلفه‌های (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی) با توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران رابطه وجود دارد. این یافته یا نتایج پژوهش‌های محسنی (Mohseni, 2019) همخوانی دارد. یافته‌های مطالعه محسنی (Mohseni, 2019) نشان داد سبک رهبری کارآفرینانه، ساختار سازمانی کارآفرینانه، آموزش کارآفرینی، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان خلاق و نوآور و بازاریابی کارآفرینانه در دانشگاه‌های کارآفرین اهمیت دارد. همچنین مطالعه کلمن و متیوز (Kelemen & Matthews, 2020) در بررسی دلایل و پیامدهای روزانه رفتارهای رهبری، به این نتیجه رسیدند که عملکرد رهبران در رابطه با مسئولیت‌هایشان و راه‌های تعامل رهبران با پیروانشان ممکن است روز به روز یا حتی در هر روز متفاوت باشد. ایشان نشان دادند که رهبری یک پدیده روزانه و در حال نوسان است. رفتارهای همه رهبران به‌عنوان الگوهای کلی قابل بررسی است، ولی می‌تواند در لحظه‌های خاص و در زمان‌هایی متفاوت باشد. به همین ترتیب، رفتارهای رهبری تحول‌گرا می‌تواند به‌عنوان یک الگوی کلی رفتار مورد بررسی قرار گیرد ولی این رفتار در دوره‌های زمانی کوتاه نوسان دارد و برخی از رهبران تحول‌بیشتری نسبت به سایرین دارند و رفتارهای رهبری تحول‌گرا اغلب در همان رهبر به‌طور روزانه در حال نوسان است. نتایج همچنین نشان داد که چگونه گزارش‌های روزانه پیروان از رفتار یک رهبر با گزارش‌های آنان در مورد رفتار کلی همان رهبر تفاوت معناداری دارد. همچنین گاتفردسون و رینا (Gottfredson & Reina, 2020) در بررسی چرایی آنچه رهبران انجام می‌دهند، معتقد بودند به‌منظور تقویت اثربخشی عملکرد رهبران، درک دقیق از فرآیندهای اساسی که در تصمیم‌گیری و رفتار رهبران نقش دارند، ضروری است، چراکه پیامدهای مهمی برای خودآگاهی رهبران، فراشناخت، مهارت و توسعه دارد. رهبران مسئول تصمیم‌گیری هستند و رفتارشان به سازمان کمک می‌کند تا در محیط‌های رقابتی موفق شوند. سؤال اصلی این است: «چگونه می‌توانیم کارایی رهبران را بهبود بخشیم؟» زیرا شواهد حاکی از آن است

که بخش زیادی از رهبران به همان میزان که انتظار می‌رود عملکردی مثبتی ندارند. در مقابل رویکرد سنتی که رهبرانی را انتخاب می‌کنند که دارای خصوصیات تحول‌آفرین هستند و احتمالاً منجر به اثربخشی می‌شوند، در رویکرد جدید رهبران خود را توسعه می‌دهند تا چنین صفاتی را داشته باشند و باعث تحول شوند. فلیکس و همکاران (Felix et al., 2019) نیز در بررسی رهبری به‌عنوان محرک کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که کلیه سبک‌های رهبری در نظر گرفته شده تأثیر مناسبی بر فعالیتهای کارآفرینی دارد. با این حال، رهبری فرهمند تأثیر بیشتری در فعالیتهای کارآفرینی دارد، به‌خصوص در مورد ایجاد فرصت‌های کارآفرینی. رهبری فرهمند در دوران بی‌ثباتی و بحران، در سازمان پدید می‌آید و آینده را بهتر از وضع موجود متجلی می‌سازد. این تحقیق همچنین نشان داد رهبری اقتدارگرا تأثیر منفی بر فعالیتهای کارآفرینی دارد. تحقیق حکاک و همکاران (Hakak et al., 2017) در تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار، نشان داد رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی‌های سازمانی پایدار دارد.

در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد که دانشگاه‌ها به‌عنوان متولیان اصلی تربیت و پرورش منابع انسانی متخصص در جامعه نقش اساسی دارند. توجه به مقوله کارآفرینی در دانشگاه به توسعه بهتر این امر کمک می‌کند. از دانشگاه انتظار می‌رود، مسیر کاربردی‌نمودن و بهره‌برداری از قابلیت‌های ایجادشده در دانش‌آموختگان را از طریق توسعه قابلیت‌ها و فعالیتهای کارآفرینانه، هموار کند. از وظایف دانشگاه ارائه آموزش‌های مرتبط با رشته و آموزش مهارت‌های کسب‌وکار و کارآفرینی است. در عین حال یک رهبر تحول‌گرا، این امکان را برای دانشگاه‌ها فراهم می‌کند تا از طریق توانمندسازی کارکنان و استفاده بهینه و مؤثر از استعدادها و توانایی‌های بالقوه آنان، موجب بهسازی و تعالی منابع انسانی و به تبع آن رشد و بالندگی فعالیتهای و قابلیت‌های کارآفرینی در دانشگاه شوند. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان به‌عنوان عامل زیربنایی در بهبود و توسعه فعالیتهای کارآفرینی موجب پرورش منابع انسانی کارآمد، تولید دانش و فناوری، آرمان‌های توسعه ملی، همراه با آینده‌نگری در آموزش عالی در جهت برنامه‌ریزی بهتر و توسعه کارآفرینی و رشد اقتصادی و اجتماعی می‌شود.

مشارکت نویسندگان

این مقاله، برگرفته از رساله دکتری در رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین‌المللی کیش با عنوان «ارائه الگوی آینده‌پژوهی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با رویکرد توسعه دانشگاه‌های کارآفرین» بود. نقشه و طرح اساسی، بیان مسئله، بحث و نتیجه‌گیری و رعایت ساختار مقاله بر عهده امینه احمدی، بخش پیشینه و روش‌شناسی بر عهده مجتبی معظمی و بخش تحلیل و یافته‌ها توسط سمیه علی‌محمدی معدنویی انجام شد.

تشکر و قدردانی

از تمامی اساتید و دانشجویان که در این پژوهش همکاری داشتند قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

اکبری، مرتضی، دانش، مژگان، سخدری، کمال، و دولت‌شاه، پیمان. (۱۳۹۶). تأثیر آمادگی سازمان برای کارآفرینی سازمانی بر عملکرد مالی و عملکرد نوآوری سازمان‌ها: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه. مدیریت توسعه فناوری،

(۱)، ۱۲۳-۱۴۶. <https://doi.org/10.22104/jtdm.2018.2447.1833>

باقریه مشهدی، رسول، سالاری، احمد، و یعقوبی، محمد. (۱۳۹۵). رهبری تحول آفرین و گرایش کارآفرینانه: مطالعه نقش واسط تفکر استراتژیک. نخستین کنفرانس بین‌المللی هوشمندی تجاری و سازمانی - پارادایم‌های نوین مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی.

پورانجنار، گل‌بهار، جودزاده، مهتا، و پورانجنار، عافیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی. بررسی‌های بازرگانی، ۱۴ (۷۷)، ۷۹-۹۳.

https://barresybazargani.itsr.ir/article_25162_ce6e96aa4649e4aca01a5b68ce5246dd.pdf?lang=en
حکاک، محمد، شریعت نژاد، علی، و ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۵). تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآوران و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار. مطالعات منابع انسانی، ۶ (۴)، ۷۱-۱۰۰.

https://www.jhrs.ir/article_65286.html?lang=fa
رستمی، رها، و سالاری، تکتم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی توس مشهد). مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۲ (۱)، ۷۰-۸۴.

<http://www.tajournals.com/archive/accounting/1397/spring/7.pdf>
صمدی مبارک‌کلائی، حسین، آقاجانی، حسنعلی، و صمدی مبارک‌کلائی، حمزه. (۱۳۹۳). ارزیابی شاخص‌های دانشگاه کارآفرین در دانشگاه مازندران بر اساس روش فازی. توسعه کارآفرینی، ۷ (۲)، ۳۶۹-۳۸۸.

<https://doi.org/10.22059/jed.2014.52066>
طاهری‌نیا، علی باقر، و نامداری پژمان، مهدی. (۱۴۰۱). تحقق مرجعیت علمی در بافتار نسل ان-آم دانشگاهی. رهیافت، ۳۲ (۳)، ۹۱-۱۰۰. <https://doi.org/10.22034/rahyaft.2023.11413.1434>

محسنی، هدی سادات. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر جهت تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه کارآفرین. راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۷ (۴)، ۱۸۷-۲۰۸. [DOR: 20.1001.1.22517081.1397.7.4.7.2](https://doi.org/10.22517081.1397.7.4.7.2)

محمدی، رضا، خرسندی یامچی، اکبر، ابراهیمی، ایوب، حسینی، سیدرسول، و نامداری پژمان، مهدی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر بعد پژوهشی. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱۳ (۴۴)، ۶۸-۹۴. <https://doi.org/10.22034/emes.2023.1987070.2450>

مهدوی مزده، محمد، بانک، مائده، زاهدی، محمدرضا، و پورمسگری، مجید. (۱۳۹۲). تعیین شاخص‌های تأثیرگذار در کارآفرین بودن دانشگاه‌های دولتی ایران و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها از این منظر. سیاست علم و فناوری، ۶ (۳)، ۸۱-۹۸. [DOR: 20.1001.1.20080840.1392.6.1.8.9](https://doi.org/10.220080840.1392.6.1.8.9)

مهدی، رضا، و کیخا، احمد. (۱۴۰۰). ارزیابی سطح کارآفرینی دانشگاه‌های ایران. اقتصاد توسعه دانش‌بنیان، ۱ (۲)، ۵۱-۸۲. <http://jud.irphe.ac.ir/article-1-66-fa.html>

نخعی، غلامرضا، سبحانی، عبدالرضا، مستقیمی، محمودرضا، و حسینی، سیدمحمدرضا. (۱۳۹۸). تبیین شاخص‌ها و الگوی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تعاونی روستایی. تحقیقات اقتصاد کشاورزی، ۱۱ (۴۴)، ۱۷۱-۱۹۶. [DOR: 20.1001.1.20086407.1398.11.44.8.9](https://doi.org/10.220086407.1398.11.44.8.9)

نظرزاده زارع، محسن، نامداری پژمان، مهدی، و قرونه، داود. (۱۴۰۲). تحلیل سبک رهبری گفت‌ووشنودی و درخشش سازمانی از طریق تعهد سازمانی در بستر دانشگاهی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴ (۵۶)، ۲۵۷-۲۷۲. <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.390968.1821>

نکوکار، شکوفه. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت‌های کارآفرینی و تأثیر آن بر صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودنظم‌دهی و سخت‌کوشی کارکنان [رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی] واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

References

- Akbari, M., Danesh, M., Sakhdari, K., & Dolatshah, P. (2017). The Effect of Organizational Preparedness Corporate Entrepreneurship On Innovation Performance and Financial Performance: The mediating role of Entrepreneurial orientation. *Journal of Technology Development Management*, 5(2), 123-146. [In Persian] <https://doi.org/10.22104/jtdm.2018.2447.1833>

- Bagherieh-Mashhadi, A., Salary, N., & Yaghoobi, S. (2016). University of Tehran Transformational Leadership and Entrepreneurial Orientation: Intermediary Role of Strategic Thinking. *First international conference on business and organizational intelligence, Tehran, Iran*. [In Persian]
- Barrioluengo, M. S., & Benneworth, P. (2019). Is the entrepreneurial university also regionally engaged? Analysing the influence of university's structural configuration on third mission performance. *Technological Forecasting & Social Change*, 141(12), 206-218. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.10.017>
- Felix, C., Aparicio, S., & Urbano, D. (2019). Leadership as a driver of entrepreneurship: an international exploratory study. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(3), 397-420. <https://doi.org/10.1108/JSBED-03-2018-0106>
- Gottfredson, R. K., & Reina, C. S. (2020). Exploring why leaders do what they do: An integrative review of the situation-trait approach and situation-encoding schemas. *The Leadership Quarterly*, 31(1), Article 101373. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.101373>
- Guerrero, M., Fayolle, A., Di Guardo, M. C., Lamine, W., & Mian, S. (2024). Re-viewing the entrepreneurial university: strategic challenges and theory building opportunities. *Small Business Economics*, 63(2), 527-548. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00858-z>
- Hakak, M., Shariatnejad, A., & Saedi, A. (2017). Analyzing the effect of transformational leadership on innovative behavior and entrepreneurship development in order to create sustainable organizational competencies. *Journal of Human Resource Management*, 6(4), 71-100. [In Persian] https://www.jhrs.ir/article_65286.html?lang=fa
- Ip, C. Y. (2024). Fostering social entrepreneurship in university students: the moderating role of entrepreneurial creativity. *Studies in Higher Education*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2362958>
- Kelemen, T. K., & Matthews, S. H., & Breevaart, K. (2020). Leading day-to-day: A review of the daily causes and consequences of leadership behaviors. *The Leadership Quarterly*, 31(1), Article 101344. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.101344>
- Lynch, M., Kamovich, U., Longva, K., & Steinert, M. (2021). Combining technology and entrepreneurial education through design thinking: Students' reflections on the learning process. *Technological Forecasting and Social Change*, 3(1), 321-339. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.06.015>
- Mahdavi Mazdeh, M., Bank, M., Zahedi, M. R., & Poormesgari, M. (2013). Recognition of State Universities Entrepreneurship Indicators and Ranking the Universities in aspect of Entrepreneurship. *Journal of Science and Technology Policy*, 6(3), 81-98. [In Persian] DOR: 20.1001.1.20080840.1392.6.1.8.9
- Mahdi, R., & Keykha, A. (2021). Evaluating the level of Entrepreneurship in Iranian Universities. *Journal of Economics of Knowledge-based Development*, 1 (2), 51-82. [In Persian] <http://jud.irphe.ac.ir/article-1-66-fa.html>
- Mohammadi, R., Khorsandi Yamchi, A., Ebrahimi, A., Hosseini, S. R., & Namdari Pejman, M. (2023). Designing a Performance Evaluation Model for the Faculty Members of Farhanguian University with an Emphasis on the Research Aspect. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 13(44), 68-94. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/emes.2023.1987070.2450>
- Mohseni, H. S. (2019). Recognition of Factors Contributing to Make a University Entrepreneurial. *Socio-Cultural Strategy*, 7(4), 187-208. [In Persian] DOR: 20.1001.1.22517081.1397.7.4.7.2
- Nakhaei, G. R., Sobhani, A., Mostaghimi, M. R., & Hosseini, S. M. R. (2019). Explaining Indices and Organizational Entrepreneurship Patterns in Rural Cooperatives. *Agricultural Economics Research*, 11(44), 171-196. [In Persian] DOR: 20.1001.1.20086407.1398.11.44.8.9
- Nazarzadeh Zare, M., Namdari Pejman, M., & Ghorooneh, D. (2023). Analyzing the dialogical leadership style and organizational brilliance through organizational commitment in an academic context. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(56), 257-272. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.390968.1821>

- Nekokar, S. (2019). *Designing entrepreneurial skills and its impact on professional qualifications and self-discipline and hard work of employees* [Doctoral thesis of Islamic Azad University] South Tehran Branch, Tehran, Iran. [In Persian]
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(1), 403–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Pouranjener, G., Joodzadeh, M., & Pouranjener, A. (2016). Investigating the relationship between transformational leadership and creativity and innovation and organizational entrepreneurship. *Commercial Surveys*, 14(77), 79-93. [In Persian] https://barresybazargani.itsr.ir/article_25162_ce6e96aa4649e4aca01a5b68ce5246dd.pdf?lang=en
- Rostami, R., & Salari, T. (2018). Investigating the Relationship between Leadership Style and Organizational Performance of Employees Considering the Mediating Role of Human Resource Strategies (Case Study: Employees of Toos Industrial Township Co. in Mashhad), *Management, Accounting and Economy*, 2(1), 70-84. [In Persian] <http://www.tajournals.com/archive/accounting/1397/spring/7.pdf>
- Rudolph, W., Murphy, D., Zacher, H. (2020). A systematic review and critique of research on “healthy leadership. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 1-75. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335>
- Samadi Miarkolaei, H., Aghajani, H., & Samadi Miarkolaei, H. (2014). Evaluation of Indexes of Entrepreneurial University with an Emphasis on Fuzzy Inference in University of Mazandaran. *Journal of Entrepreneurship Development*, 7(2), 369-388. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jed.2014.52066>
- Taheriniya, A. B., & NamdariPejman, M. (2022). Realization of Scientific Authority in the Context of Nth Generation of Universities. *Rahyaft*, 32(3), 91-100. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/rahyaft.2023.11413.1434>