

Proposing a futures research model based on transformational leadership style: An approach to the development of entrepreneurial universities

Somayeh Ali Mohammadi Madanavi: PhD student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Kish International Branch, Kish, Iran.

Amineh Ahmadi*: Faculty member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

Mojtaba Moazzami: Faculty member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to present a futures research model based on transformational leadership style aimed at the development of entrepreneurial universities. The statistical population of this research included 72 officials, managers, and deputies of entrepreneurial and vocational universities, including the University of Tehran, Tarbiat Modares University, Farhangian University, Technical and Vocational University, and Ferdowsi University of Mashhad. Research components were extracted through interviews with experts. MicMac software was used to determine the ranking and effectiveness of research components, and appropriate scenarios were obtained accordingly. The results show that transformational leadership style has a great impact on the development of entrepreneurship in universities. After identifying the influential, two-sided, independent and influential factors, three scenarios for entrepreneurship development in universities were written. The results also showed that recognition of effective factors in empowering employees as an underlying factor in improving and developing entrepreneurial activities leads to the cultivation of efficient human resources, production of knowledge and technology, national development ideals, along with foresight in higher education for better planning and entrepreneurship development, as well as economic and social growth.

Keywords: Futurology, Transformational leadership style, Entrepreneurial university, Entrepreneurship development.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

Email: Ahmadi_a30203@yahoo.com

مقدمه

امروزه تغییر و تحول در شرایط و نیازهای جامعه، موجب تغییر و تحول در دانشگاه‌ها شده است. تحول در یادگیری و آموزش و پرورش برای توسعه پایدار، نیاز به تعهد اساتید و دانشگاهیان دارد که با تلاش، ایجاد انگیزه و ایده‌های نوآورانه، تغییر در محتوا و فراگیری مهارت‌های کارآفرینی، می‌تواند تحقق یابد. بنابراین دانشگاه‌ها باید رویکردهای مشترکی را توسعه دهند و برای طراحی مجدد رشته‌های خود در جهت کسب مهارت و یادگیری به عنوان الگوی عدالت اجتماعی، توسعه اقتصادی و مشارکت در حفظ محیط زیست تغییر شکل دهند (لیل فیلهو و همکاران 2018). دانشگاه‌های کارآفرین، دانشگاه‌هایی هستند که مسائل و مشکلات جامعه را حل می‌کنند، بدین معنا که تولید علم و آموزش باید در جهت ارتباط با صنعت و خدمات و حل مشکلات جامعه باشد و در توسعه اقتصادی و اجتماعی مشارکت داشته باشد (سمنانیان 1397). در نتیجه نیازهای متقابل دانشگاه و صنعت و نیازهای توسعه ایجاب می‌کند که همکاری و ارتباط نزدیکی میان دانشگاه و صنعت وجود داشته باشد. کارآفرینی به عنوان 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. 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 نو ظهور است و متصل کردن دانشگاه‌ها از نگهدارنده دانش به تولید کننده دانش می‌باشد (پوراحمد و همکاران 1395). دانشگاه کارآفرین یکی از مدل‌های مطرح شده برای تبیین نقش جدید دانشگاه‌ها و تعامل گسترده تر با تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه است. 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 طرح

های کارآفرینی در دانشگاه‌ها، فارغ‌التحصیلانی نوآور و خلاق تربیت می‌کنند که این تحولات مقدمه شکل‌گیری دانشگاه کارآفرین شده است (امیدوار 1396).

از طرفی رهبری تحول‌آفرین به عنوان یکی از سبک‌های رهبری در دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. 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. مدیریت به سبک کارآفرینانه این امکان را فراهم می‌کند تا طرح سازمان‌ها بر پایه شیوه‌های نوین دانش محور تغییر پیدا کند. مدیریت دانش فعالیتی است که به اتخاذ راهبرد و تدابیری برای سرمایه‌های فکری انسان محور معطوف است و از جمله مهم‌ترین عوامل تسهیل کننده در راستای دستیابی به گرایش کارآفرینانه در سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین در سازمان‌های کارآفرین، رهبر تنها یک تصمیم‌گیرنده جذبه‌دار نیست، بلکه معلم و طراح تغییر و تحول نیز می‌باشد (پورانجنار و جودزاده 1395).

سبک‌های رهبری تحول‌آفرین بیان می‌کنند که ارتباط معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و کارآفرینی وجود دارد، چرا که رهبران تحول‌آفرین به شدت به دنبال تغییر، نوآوری و رفتار کارآفرینانه در سازمان خود هستند. رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی نظام‌های 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 (باقریه مشهدی و همکاران 1395).

دانشگاه‌ها راهبرد آینده‌نگاری و رهبری تحول‌آفرین در سیاست‌گذاری‌ها هستند که می‌توانند باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی خود شوند و در نتیجه بهبود کیفیت،

نفوذ آرمانی (ویژگیهای آرمانی - رفتارهای آرمانی): در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است.

انگیزش الهام بخش: 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 خوش بین هستند.

ترغیب ذهنی: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض 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.

ملاحظات فردی: رهبر نیازهای احساسی زیر دستان 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 پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (یعقوبی و همکاران 1389).

هیمن و کلینمن (2020)، برای ارزیابی رفتار رهبری، از طبقه بندی رهبری یوکل استفاده کرده اند. نتایج حاکی از طبقه بندی رفتارهای مختلف رهبری در سه مقوله می باشد: 1. رهبری وظیفه محور (توضیح وظایف و مسئولیت ها، برنامه ریزی و اولویت بندی فعالیت ها)، 2. رهبری روابط محور (پشتیبانی و تشویق فردی، شناخت دستاوردها)، 3. رهبری تحول گرا (تغییر و تحول برای رسیدن به چشم انداز مطلوب). این طبقه بندی فقط شامل رفتارهای رهبری در چارچوبهای موجود است که (الف) به طور مستقیم قابل مشاهده هستند، (ب) به طور بالقوه به کلیه انواع سرپرستان درون سازمان ها مربوط می

موجب رشد و توسعه علمی دانشگاه و در نهایت توسعه جامعه شوند (طالبی، نعمتی 1396) و برای ساختن آینده ای بهتر با استفاده از روش های آینده پژوهی می توان چشم انداز روشنی برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه ها توسط رهبری تحول آفرین متصور شد. یکی از جدیدترین رویکردهایی که برای مطالعه رهبری پدید آمده است، سبک رهبری تحول گرا است، رهبری تحول آفرین برای اولین بار توسط دانتون (1973) به کار رفت. اگر چه این اصطلاح تا زمانی که به وسیله برنز به کار برده شد، مشهور نشد. جیمز مک گریگور برنز در 1978 اولین کسی بود که در کتاب خود با نام رهبری، اصطلاح رهبری تحول آفرین را به کار برد که پس از او توسط بس در سال 1985 طراحی و با همکاری آوولیو در 1995 عملیاتی شد. رهبران تحول آفرین، نیازها و انگیزه های افراد را بالا برده و باعث تغییر برجسته در سازمان ها می شوند. بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، 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 نظام را برطرف نماید (رستمی، سالاری 1397). سبک رهبری تحولی در برخی از موارد می تواند مؤثر واقع شود. سبک رهبری تحول گرا و تحولی همیشه نقش نوعی تبدیل و بهبود را در کنوانسیون شرکت ایفا می کند. در این نوع از سبک رهبری، رهبر سعی می کند 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 شرکت های متمرکز باعث رشد بیشتر مهارت ها می شود، آن ها کارمندان خود را وادار می کنند تا شرایط تغییرپذیر رشد را درک کنند (محمدی 1397 و شبتا 1397).

رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از:

اهمیت و ضرورت ارائه مدل آینده پژوهی براساس سبک رهبری تحول‌گرا با رویکرد توسعه دانشگاه‌های کارآفرین مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، ارائه مدل آینده پژوهی براساس سبک رهبری تحول‌گرا با رویکرد توسعه دانشگاه‌های کارآفرین است.

روش کار

فرایند حاکم بر این تحقیق از نظر هدف کاربردی و نوع روش توصیفی - تحلیلی است و رویکردی اکتشافی نسبت به آینده دارد. در بخش اول به منظور شناسایی مؤلفه‌های تحقیق، به بررسی مقالات، ادبیات مساله و اسناد مرتبط با موضوع پرداخته و پس از مصاحبه با خبرگان، مؤلفه‌های پرسشنامه استخراج گردید. برای تعیین حجم نمونه این تحقیق، به منظور انتخاب آگاهانه شرکت کنندگان، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. اساس به کار بردن روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب گروهی از خبرگان است که درک عمیق یا فهم کلی نسبت به ماهیت پژوهش داشته باشند. جامعه آماری این تحقیق، ۷۲ نفر از مسئولین و مدیران و معاونان دانشگاه‌های کارآفرین و مهارتی شامل دانشگاه تهران، تربیت مدرس، فرهنگیان، فنی و حرفه‌ای و فردوسی مشهد می‌باشند.

پرسشنامه‌ها با توجه به اهداف برای شناسایی مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا و دانشگاه کارآفرین تنظیم و در اختیار خبرگان، مسئولین و کارشناسان دانشگاه‌های کارآفرین قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از پرسشنامه در نرم افزار SPSS، بر اساس درجه اهمیت داده‌ها، مؤلفه‌های مؤثر مدل انتخاب شدند و در مرحله بعد با تشکیل پنل خبرگان، این مؤلفه‌ها مورد بررسی مجدد قرار گرفته و برای تعیین رتبه بندی و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مؤلفه‌ها از نرم افزار MicMac استفاده گردید و سناریوهای مناسب به دست آمد. در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها،

شود و (ج) فقط به یک دسته از رفتارهای رهبری اختصاص می‌یابد.

رادلف، مورفی و زاگر (2020)، در بررسی و نقد نظاماتیک در مورد رهبری سالم، نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی رهبران تأثیر مثبتی بر پیروان آنها دارد. طی یک دهه گذشته، چندین مدل از "رهبری سالم" معرفی شده است. علاوه بر این، مدتهاست که تأثیر حمایت اجتماعی رهبران بر سلامت کارکنان مشخص گردیده است، با این وجود، تا همین اواخر، مدل‌های نظری و مطالعات تجربی مشخصی در مورد تأثیر نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای رهبری سالم بر سلامت و رفاه کارکنان وجود ندارد. سلامت و رفاه در ادبیات "رهبری سالم" برای درک سلامت جسمی، روحی و اجتماعی و نه فقط عدم وجود بیماری مطرح می‌شود. نتایج نشان داد بین ساختارهای رهبری سالم و رهبری تحول‌گرا می‌توان ارتباطی در جهت سلامت و رفاه کارمندان یافت.

لورن پالوتا و همکاران (۲۰۱۶)، در بررسی کیفیت مرکز یادگیری جامعه قرن ۲۱، معتقدند موسسات آموزشی امروز با چالش‌های عمده‌ای مواجه هستند، چرا که آن‌ها جوانان را برای آینده در دنیای مختلط و اقتصاد جهانی آماده می‌کنند. این مقاله رابطه بین کیفیت و نتایج مراکز یادگیری اجتماعی قرن بیست و یکم، را بررسی می‌کند. در ایالات متحده آمریکا و بسیاری از کشورهای دیگر در سطح ملی، یک سوم دانش‌جویانی که فارغ‌التحصیل می‌شوند هنوز مهارت‌های لازم برای حضور در اجتماع و موفقیت در کسب و کار را ندارند.

دانشگاه‌ها راهبرد آینده‌نگاری و رهبری تحول‌آفرین در سیاست‌گذاری‌ها هستند که می‌توانند باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی خود شوند و در نتیجه بهبود کیفیت، موجب رشد و توسعه علمی دانشگاه و در نهایت توسعه جامعه شوند و برای ساختن آینده‌ای بهتر با استفاده از روش‌های آینده‌پژوهی می‌توان چشم‌انداز روشنی برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها توسط رهبری تحول‌آفرین متصور شد. بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده،

یافته ها

در این مرحله با تشکیل پنل خبرگان، نیروهای پیشران شناسایی و در نرم افزار MICMAC، مورد تحلیل قرار گرفت. برای تعیین پیشران ها و عوامل کلیدی، شاخص هایی که درصد بالای عدم قطعیت را نشان می دادند، انتخاب شدند و با تشکیل پنل خبرگان، ۱۶ مورد به عنوان عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند (جدول ۱).

شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.429 ثبت شد.

جدول ۱. عوامل شناسایی شده تأثیرگذار بر مؤلفه های رهبری تحول گرا

Table 1. Factors affecting the components of transformational leadership

سبک رهبری تحول آفرین	دانشگاه کار آفرین
آینده نگری	داشتن ماموریت و چشم انداز
داشتن راهبرد مؤثر	آموزش کار آفرینانه
تأمین مالی و سرمایه گذاری	پشتیبانی های دولتی
نفوذ و رفتار آرمانی	زیرساخت ها
الهام بخشی	هنجارهای اجتماعی و فرهنگی
ترغیب ذهنی	تجاری سازی آموزش و پرورش
تأثیرگذاری در نگرش فردی	توانمندسازی

پاسخ ها از طیف امتیازدهی ۰-۳ (=۰ بی تأثیر، ۱= تأثیر کم، ۲= تأثیر متوسط، ۳= تأثیر زیاد) استفاده شد.

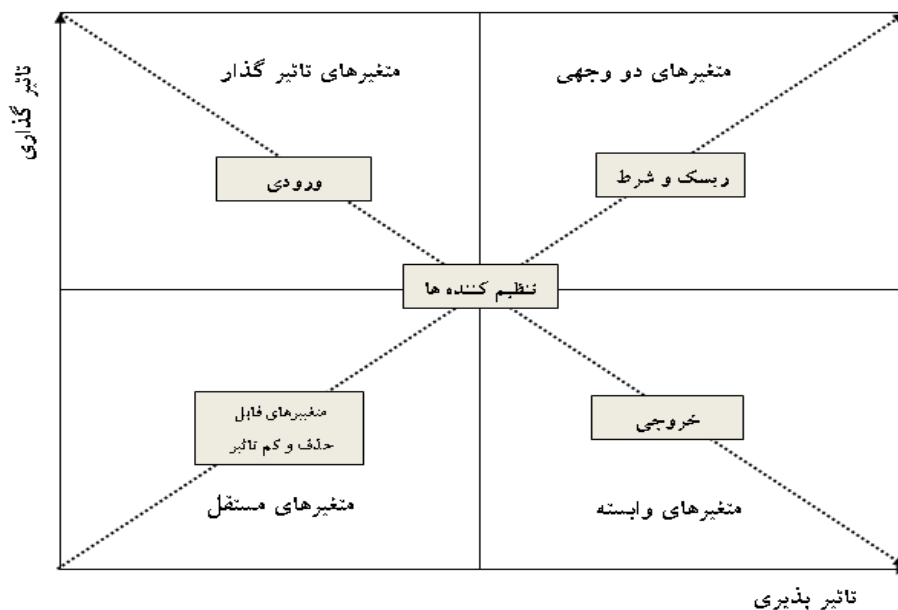
سپس، این ۱۶ مورد در نرم افزار میک مک، با تشکیل یک ماتریس ۱۶ × ۱۶، و براساس میانگین امتیازات داده شده، مورد تحلیل قرار گرفت (جدول ۲). برای تعیین اهمیت

جدول ۲. ماتریس اثر متقاطع متغیرهای رهبری تحول گرا

Table 2. Cross-impact matrix of transformational leadership variables

	16: توانمندساز	15: تجاری سازی	14: هنجارها	13: زیرساخت ها	12: پشتیبانی	11: آموزش	10: چشم انداز	9: تأثیرگذاری	8: ترغیب ذهنی	7: الهام بخشی	6: نفوذ	5: تأمین مالی	4: استراتژی	3: آینده نگری	2: دانشگاه	1: سبک رهبری
سبک رهبری : 1	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
دانشگاه : 2	1	0	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
آینده نگری : 3	2	2	0	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
استراتژی : 4	2	2	2	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
تأمین مالی : 5	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
نفوذ : 6	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
الهام بخشی : 7	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
ترغیب ذهنی : 8	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
تأثیرگذاری : 9	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
چشم انداز : 10	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
آموزش : 11	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
پشتیبانی : 12	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
زیرساخت ها : 13	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
هنجارها : 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
تجاری سازی : 15	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
توانمندساز : 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

© LIPSOR-EPTA-MICMAC



شکل ۱. نمودار تأثیر گذاری و تأثیر پذیری مؤلفه های رهبری تحول گرا در نرم افزار میک مک (زالی ۱۳۹۲)

Figure 1. Influence and impactability of transformational leadership components in Mick Mac Software (Zali 2013)

متغیرهای تعیین کننده یا تأثیرگذار در این تحقیق شامل: نفوذ و رفتار آرمانی، الهام بخشی، ترغیب ذهنی، تأثیرگذاری در نگرش های فردی (ملاحظات فردی) و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی هستند که بیشتر تأثیر گذار و کمتر تأثیر پذیر هستند. متغیرهای دو وجهی شامل: سبک رهبری تحول آفرین و توانمندسازی هستند که همزمان به صورت بسیار تأثیرگذار و بسیار تأثیرپذیر عمل می کنند. متغیرهای تأثیرپذیر یا نتیجه شامل: آینده نگری، داشتن ماموریت و چشم انداز، داشتن راهبرد مؤثر، زیرساخت ها، تأمین مالی و سرمایه گذاری، پشتیبانی های دولتی، آموزش کارآفرینانه، تجاری سازی آموزش و پرورش، توانمندسازی در دانشگاه کارآفرین هستند که تأثیرگذاری پایین و تأثیرپذیری بسیار بالایی دارند.

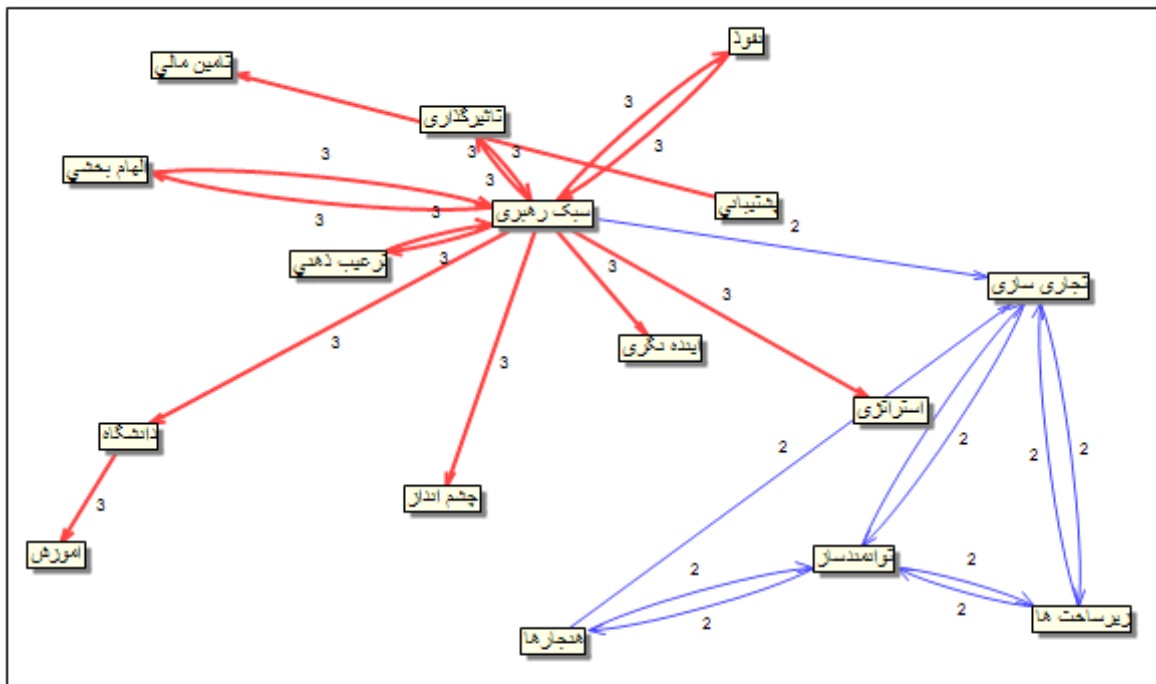
متغیرهای تعیین کننده یا تأثیرگذار همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، این متغیرها بیشتر تأثیر گذار و کمتر تأثیر پذیر هستند و میزان کنترل بر این متغیرها بسیار مهم است.

متغیرهای دو وجهی این متغیرها، همزمان به صورت بسیار تأثیرگذار و بسیار تأثیرپذیر عمل می کنند. طبیعت این متغیرها با عدم پایداری آمیخته است، زیرا هر عمل و تغییری روی آنها، واکنش دیگر متغیرها را به دنبال دارد، این متغیرها، بیش از آنکه تأثیرگذار باشند، تأثیر پذیرند و نمایان کننده اهداف ممکن در نظام هستند.

متغیرهای تأثیرپذیر یا متغیرهای نتیجه این متغیرها تأثیرگذاری پایین و تأثیرپذیری بسیار بالایی دارند، بنابراین آنها نسبت به تکامل متغیرهای تأثیرگذار و دو وجهی، بسیار حساس هستند و متغیرهای خروجی از نظام هستند.

متغیرهای مستقل این متغیرها کم تأثیر و قابل حذف هستند.

Direct influence graph



- Weakest influences
- Weak influences
- Moderate influences
- Relatively strong influences
- Strongest influences

بحث و نتیجه گیری

موجب پرورش منابع انسانی کارآمد، تولید دانش و فناوری، آرمان های توسعه ملی، همراه با آینده نگری در آموزش عالی در جهت برنامه ریزی بهتر و توسعه کارآفرینی و رشد اقتصادی و اجتماعی می گردد. در این مرحله وضعیت هر یک از عوامل تأثیرگذار با توجه به عدم قطعیت آن در آینده با سه سناریو مشخص می گردد:

سناریوهای گروه اول: این گروه از سناریوها، بهترین و مطلوب ترین شرایط ممکن برای سبک رهبری تحول گرا در دانشگاه های کارآفرین می باشند. ویژگی این سناریوها، آینده نگری، داشتن ماموریت و چشم انداز، داشتن راهبرد مؤثر، زیرساختها، تأمین مالی و سرمایه گذاری، پشتیبانی های دولتی، آموزش کارآفرینانه، تجاری سازی آموزش و پرورش، توانمندسازی در دانشگاه های کارآفرین هستند. یک رهبر تحول آفرین با نفوذ و

از آنجایی که دانشگاه ها به عنوان 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 می کند. از دانشگاه انتظار می رود، مسیر کاربردی نمودن و بهره برداری از قابلیت های ایجاد شده در دانش آموختگان را از طریق توسعه قابلیت ها و فعالیت های کارآفرینانه، هموار کند. از وظایف دانشگاه ارائه آموزش های مرتبط با رشته و آموزش مهارت های کسب و کار و کارآفرینی است. در عین حال یک رهبر تحول گرا، این امکان را برای دانشگاه ها فراهم می کند تا از طریق توانمندسازی کارکنان و استفاده بهینه و مؤثر از استعدادها و توانایی های بالقوه آنان، موجب بهسازی و تعالی منابع انسانی و به تبع آن رشد و بالندگی فعالیت ها و قابلیت های کارآفرینی در دانشگاه شوند. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر در توانمندسازی

لینچ و همکاران (2019)، در بررسی ترکیب فناوری و آموزش کارآفرینی از طریق طراحی تفکر، به این نتیجه رسیده اند که در دنیای بی ثبات و به سرعت در حال تغییر، دانشجویان علوم مختلف نیاز به فراگیری مهارت های پیشرفته دارند که پاسخگوی خواسته های اقتصاد دانش بنیان باشد. با این حال، دانش علمی و مهارت های فناوری به تنهایی دیگر برای موفقیت فارغ التحصیلان به عنوان یک کارمند در قرن بیست و یکم کافی نیست. بنابراین نحوه کارآفرینی باید به دانشجویان آموزش داده شود، دانشجویان در طول دوره آموزشی در یک بنگاه اقتصادی، از تفکر طراحی ایده استفاده می کنند تا مهارت های کارآفرینی را از طریق حل یک مساله فناوری چالش برانگیز فراگیرند. این دوره چالش برانگیز، فرصتی برای توسعه مهارت های دانشجویان در مورد تجاری سازی فناوری است و نوعی یادگیری تحول گرا است که دانشجویان فراتر از محتوای درسی و از طریق تفکر طراحی در زندگی واقعی می آموزند.

یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش لینتن و کلینتون (2019)، لینچ و همکاران (2019)، هیمن و کلینمن (2020)، دزیسی و اودووم (2017)، همسو است. از جمله نقاط ضعف پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری اشاره کرد. همچنین موضوع جامع و کاربردی پژوهش را می توان از نقاط قوت پژوهش دانست. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر و ضرورت تکمیل این پژوهش با انجام سایر پژوهش های مرتبط توسط سایر محققین پیشنهاد می گردد، در ارتباط با موضوعات ذیل تحقیق نمایند: 1. طراحی و تبیین الگوی توسعه قابلیت های کارآفرینی دانشگاه ها براساس سبک رهبری تحول گرا به تفکیک دانشگاه های آزاد و دولتی کشور و مقایسه نتایج 2. مطالعه تطبیقی الگوی توسعه قابلیت های کارآفرینی دانشگاه براساس سبک رهبری تحول گرا در داخل و خارج از کشور 3. استفاده از سایر روش های تحقیق همچون روش APH و اولویت بندی

رفتار آرمانی، الهام بخشی، ترغیب ذهنی، تأثیرگذاری در نگرش های فردی (ملاحظات فردی) و در نظر گرفتن هنجارهای اجتماعی و فرهنگی به توانمندسازی و توسعه مهارت های فردی و اجتماعی افراد کمک کرده و باعث توسعه کارآفرینی می گردد.

سناریوهای گروه دوم: این گروه از سناریوها، ادامه وضع موجود بوده و به دلیل بی توجهی به سبک رهبری تحول گرا، روند کند و آرامی در توسعه کارآفرینی و آموزش های کارآفرینانه در دانشگاه های کارآفرین دارند. سناریوهای گروه سوم: این گروه از سناریوها وضعیت بحران را شامل می شود و بدلیل ادامه وضع موجود و مدیریت ضعیف، عدم امکان توسعه کارآفرینی در دانشگاه های کارآفرین را به همراه دارد.

لینتن و کلینتون (2019)، در آموزش کارآفرینی دانشگاهی با رویکرد تفکر طراحی برای یادگیری، براساس پیش بینی آینده، دنیای کارآفرینان را محیطی کاملاً متفاوت می بیند که نیاز به انواع مهارت ها دارد. در این مقاله استدلال می شود که با استفاده از تفکر طراحی، می توان روند یادگیری را تسهیل کرد. این یادگیری بیشتر بر روی فرایند کارآفرینی متمرکز است و نقش مهارت ها و طرز فکر را برجسته می کند. بدین معنا که یادگیری دانش محور بر مهارت هایی که بیشتر برای کارآفرینان کاربرد دارد، تمرکز می کند. تفکر طراحی بر رویکرد عملی تأکید می کند و دانشجویان در خارج از کلاس و دنیای واقعی برای توسعه مهارت های کارآفرینی تمرین می کنند. تفکر طراحی می تواند یکی از ابزارها و رویکردهای ارزشمند برای آموزش کارآفرینی باشد که دانشجویان برای حل مشکلات در بخش های مختلفی از بنگاه های کسب و کار به سرعت مجبور به ایده پردازی و نوآوری می شدند. از این رو، یادگیری کارآفرینی از طریق روش مبتنی بر طراحی (ایده پردازی) و نشان دادن چگونگی توسعه طرح کسب و کار ممکن است بهترین ابزار برای دانشجویانی باشد که شیوه های کارآفرینی و نوآوری را مطالعه می کنند.

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, pp. 206-218.

Dzisi S, Odoom F. (2017). Entrepreneurship Education and Training in Higher Educational Institutions in Ghana, *Springer Science+Business Media, J Int Entrep.*

Felix C, et al. (2019). Leadership as a driver of entrepreneurship: an international exploratory study, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 26., No. 3, pp. 397-420.

Filho W.L, Raath S, Lazzarini B, Vargas V, Souza L.D, Anholon R, Orlovic V. (2018). The role of transformation in learning and education for sustainability. *J. Clean. Prod.* 199, 286–295.

Ghahremani Haji Khajehlou A. (2011), The role of transformational leadership in promoting the university to the Entrepreneur Organization, *Journal of Entrepreneurship Development*, Fourth Year, No. 14, Pp, 110-121. [In Persian]

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.

Heimann A.L, Kleinmann M. (2020). Tell us about your leadership style: A structured interview approach for assessing leadership behavior constructs, *The Leadership Quarterly*.

Kelemen T.K, Matthews S.H. (2020). Leading day-to-day: A review of the daily causes and consequences of leadership behaviors, *The Leadership Quarterly* 31.

Lauren M. Paluta, et al. (2016). Examining the Quality of 21st Century

عوامل مؤثر بر مدل قابلیت های کارآفرینی دانشگاه ها براساس سبک رهبری تحول گرا و... .

پژوهشگر برای انجام این تحقیق با محدودیت ها و موانع بسیاری مواجه گردید و برای رفع آن و دستیابی به نتایج واقع گرایانه، وقت و هزینه های متفاوتی را صرف نمود، که از مهمترین این محدودیت های محقق و تحقیق به موارد ذیل اشاره نمود: محدودیت زمانی برای گردآوری اطلاعات حاصله از مصاحبه و وقت گرفتن از اعضای گروه خبرگان. علاوه بر این عدم همکاری برخی از پاسخگویان و ارائه پرسشنامه های مخدوش، منجر به اتلاق وقت در زمینه گردآوری اطلاعات گردید. عدم توانایی در کنترل و بررسی نقش سایر عوامل تأثیرگذار بر قابلیت های کارآفرینی دانشگاه ها مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر می باشد. بدون شک سایر عوامل و متغیرها در ساخت این مدل دخیل می باشند که محقق با توجه به محدودیت های زمانی و قلمرو تحقیق، قادر به بررسی و کنترل سایر عوامل مؤثر در مدل مذکور نبوده است.

References

Ahmadpour Dariani M. (2011), University Entrepreneurship for the Health System, *Collection of Entrepreneurship Articles, House of Iranian Entrepreneurs*. [In Persian]

Ayouzi M, Arab Bafarani F. (2016), six futuristic questions and answers about the basic document of the Iranian Islamic model of progress, the fifth conference of the Iranian Islamic model of progress, the basic model of progress. [In Persian]

Bagherieh Mashhadi, Salari, Yaghoubi, (2016), Transformational Leadership and Entrepreneurial Orientation: A Study of the Role of Strategic Thinking, the First International Conference on Business and Organizational Intelligence - New Management Paradigms, *Shahid Beheshti University*. [In Persian]

- Omidvar M. (2017), Identifying and prioritizing the factors affecting the establishment of the entrepreneurial university based on the meta-combination method, Master Thesis in Organizational Entrepreneurship, *Faculty of Management and Economics, Sistan and Baluchestan University*. [In Persian]
- Pedram et al. (2009), Futurology; Concepts, Methods, *Defense Science and Technology Futures Research Center - Defense Industries Educational and Research Institute*. [In Persian]
- Pourahmad Gh, Darban P. (2016), Analysis of tourism capacities of Hormoz Island with emphasis on academic use, *two quarterly journals of urban ecological research*, seventh year, number 1, consecutive 13, pp. 113-95. [In Persian]
- Pourqorban Sh. (2015), Futurology of Strategic Spatial Development of Kish Island with Sustainable Tourism Approach, PhD Thesis in Geography and Urban Planning, *University of Tehran, Kish Campus*. [In Persian]
- Rainer Harms, et al. (2019). Learning Sustainability Entrepreneurship by Doing: Providing a Lecturer-Oriented Service Learning Framework.
- Rashidpour A. (2016), an Analysis of the Characteristics and Opportunities of the University of Entrepreneurship and Entrepreneurship Management, International Conference of Management Elites, *Shahid Beheshti University*. [In Persian]
- Reem S, Al-Mansoori, Muammer K. (2019). Transformational Leadership, Systems, and Intrinsic Motivation Impacts on Innovation in Higher Education Institutes: *Faculty Perspectives in Engineering*
- Rostami R, Salari T. (1397), investigating the relationship between leadership style Community Learning Center After-School Programs: *Current Practices and Their Relationship to Outcomes*, *Children & Schools Vol, 38., No, 1*.
- Leal Filho W, et al. (2018). The role of transformation in learning and education for sustainability, *Journal of Cleaner Production*.
- Linton G, Klinton M. (2019). University entrepreneurship education: a design thinking approach to learning, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Lynch M, et al. (2019). Combining technology and entrepreneurial education through design thinking: Students' reflections on the learning process, *Technological Forecasting & Social Change*.
- Mohammadi Madanoei S. (2016), Presenting a Futurology Model Based on Transformational Leadership Style with Entrepreneurial Universities Development Approach, PhD Thesis in Educational Management, *Islamic Azad University, Kish International Branch*. [In Persian]
- Mohammadi Z. (1397), Types of leadership styles: 5 important leadership styles. [In Persian]
- Nazemi A, Ghadiri R. (2006), Futurism from Concept to Execution, Tehran, *Center for Modern Industries*. [In Persian]
- Nekokar Sh. (1398), Designing a model of entrepreneurial skills and its impact on professional competencies and self-regulation and hard work of employees, PhD thesis in Educational Management, *Islamic Azad University, South Tehran Branch*. [In Persian]
- Newman A, et al. (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, Pp, 403-419.

- Weissma Johann J, Etzkowitz H. (2017), Third Generation University and Entrepreneur University, translated by Iraj Nabipour, *Bushehr University of Medical Sciences*.
- Yaghoubi N, Dehghani M, Omidvar M. (2017), Foresight of Karafarin University using the combined method of scenario planning and cross-impact analysis, *Productivity Management*, Year 11, No. 43. [In Persian]
- Yaghoubi N, Moghaddami Kikha H. (2010), A Study of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior of Employees, *Transformation Management Research Journal*, Second Year, No. 4. [In Persian]
- Zali N, Poursohrab A. (2017), Regional Development Futurism with Integrated Scenario Writing Approach and SWOT Analytical Model, Golestan Province, *Quarterly Journal of Spatial Planning and Planning*, Volume 21, Number 3. [In Persian]
- and organizational performance of employees by considering the mediating role of organizational strategies, *Quarterly Journal of Management, Accounting and Economics*, Vol, 2., No, 1., Pp. 84-70. [In Persian]
- Rudolph W, Murphy D, Zacher H. (2020). A systematic review and critique of research on “healthy leadership”, *The Leadership Quarterly* 31.
- Semnanian S. (1397), Iranian students submit 54,000 international articles annually, ScanNews; Iranian Student Reporters Club. [In Persian]
- Siangchokyoo N. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda, *The Leadership Quarterly* 31.
- Talebi A, Nemati M. (2017), Participatory Futurism: An Effective Strategy in University Policy Making, *Science and Technology Policy*, Volume 7, Number 4. [In Persian]

مجله توسعه آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره 3، پاییز 1400

ارائه مدل آینده پژوهی براساس سبک رهبری تحول‌گرا با رویکرد توسعه دانشگاه‌های کارآفرین

سمیه علیمحمدی معدنویی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین‌الملل کیش، کیش، ایران.

امینه احمدی*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

مجتبی معظمی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

چکیده: هدف تحقیق حاضر، ارائه مدل آینده پژوهی براساس سبک رهبری تحول‌گرا با رویکرد توسعه دانشگاه‌های کارآفرین است. جامعه آماری این تحقیق، ۷۲ نفر از مسئولین و مدیران و معاونان دانشگاه‌های کارآفرین و مهارتی شامل دانشگاه تهران، تربیت مدرس، فرهنگیان، فنی و حرفه‌ای و فردوسی مشهد بود. مؤلفه‌های تحقیق، از طریق مصاحبه با خبرگان استخراج گردید. برای تعیین رتبه بندی و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مؤلفه‌های تحقیق از نرم افزار MicMac استفاده گردید و سناریوهای مناسب به دست آمد. نتایج نشان می‌دهند سبک رهبری تحول‌گرا تأثیر زیادی بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها دارد. بعد از مشخص شدن عوامل تأثیرگذار، دو وجهی، مستقل و تأثیرپذیر، سه سناریو برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها نوشته شد. همچنین نتایج نشان می‌دهند شناخت عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان به عنوان 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 برنامه ریزی بهتر و توسعه کارآفرینی و رشد اقتصادی و اجتماعی می‌گردد.

واژگان کلیدی: آینده پژوهی، سبک رهبری تحول‌گرا، دانشگاه کارآفرین، توسعه کارآفرینی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

Email: Ahmadi_a30203@yahoo.com