

شناسایی و ارزیابی مهارتها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه مبتنی بر نقش دانشگاه کارآفرین

ثناء عبدالکریم الساعاتی^۱

غلامحسین حسینی نیا^{۲*}

چکیده

توسعه رهبران کارآفرین کلید یافتن ارزش پنهان در جوامع است. اگر بیاموزیم که چگونه روحیه کارآفرینی را در جامعه خود ایجاد یا احیا کنیم، همه ذینفعان سود خواهند برد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارزیابی مهارتها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه در کشورهای در حال گذار انجام شده است. این پژوهش به لحاظ هدف، توصیفی-کاربردی است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده است که پس از طراحی روایی صوری آن (بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران) و پایایی آن (با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷۸)، سنجیده شد. نمونه آماری تحقیق با فرمول کوکران ۲۷۳ نفر مشخص شد که شامل خبرگان سازمانی و دانشگاهی بوده‌اند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS3 انجام شده است. بر اساس نتایج مشخص شده است مهارت‌ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه مشتمل بر «کاو شگری، شتابگری، جستجوگری، تلفیق‌گری، نفوذ در دیگران، مربیگری، تسهیلگری، هدایت‌گری، فرصت‌شناسی و ایجاد انگیزه بر رهبری کارآفرینانه تأثیر گذار است. بعلاوه «ویژگی های فردی، اکتسابی و عملکردی» نیز عملکرد رهبری کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: مهارت، شایستگی، رهبری کارآفرینانه، کشورهای در حال گذار، دانشگاه کارآفرین

^۱ دانشجوی دکتری، پژوهش‌محور، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.

^۲ دانشیار دانشکده ی کارآفرینی دانشگاه تهران

مقدمه

آشنایی با تحولات نوین و پویایی‌ها در علوم مختلف از جمله علوم مدیریت، کمک شگرفی در راه تعالی و شکوفایی جوامع است و می‌تواند رویارویی با بحران‌ها و مشکلات را تسهیل نموده و موجبات پاسخگویی و قدرت حل مسائل پیچیده را فراهم آورد. (حسینی نیا و بختیاری، ۱۴۰۱) امروزه، دانشگاه عامل اصلی شکل دادن به محیط‌های (ژئوپلیتیک) ملی و منطقه‌ای است. این سازمان در تحولات انقلاب سوم دانشگاه‌ها، دستخوش تغییرات شگرفی می‌شود. ظهور و پیشرفت دانشگاه کارآفرینی به عنوان یک نهاد، فرایندی در حال انجام است که پویایی آن می‌تواند با شاخص‌های کمی و کیفی مرتبط با توسعه اجتماعی و اقتصادی مناطق و قلمروها مورد تایید واقع شود (ایرنا پولوا، ۲۰۲۰). کارآفرینی قلب هر اقتصاد موفق و پر رونق در جهان است و آن چیزی است که ملل توسعه یافته را به سوی پیشرفت سوق می‌دهد. کارآفرینان که موتورهای نوآوری هستند، مسئول تولید ایده‌های نوآورانه، توسعه محصول و پایه‌گذاری شرکت‌های جدید هستند (اگولانا، ۲۰۱۸). در یک اکوسیستم کارآفرینی، دانشگاه‌ها نه تنها به عنوان یک موتور اصلی برای رشد اقتصادی از طریق انتقال دانش عمل می‌کنند؛ بلکه نقش برجسته‌ای را در تغییر ارزش‌های اجتماعی و شکل دادن ارزش‌های جدید برای ایجاد تغییر در جامعه ایفا می‌نمایند. در این راستا پیتز جی ولز اظهار می‌دارد که: "شاید هرگز در تاریخ، نقش آموزش عالی مانند امروز این چنین به طور پیچیده با بافت اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی دنیای مدرن گره نخورده باشد" (کای و لیو، ۲۰۲۰) تأثیر دانشگاه‌ها بر توسعه اقتصادی منطقه‌ای توسط «مکانیسم‌های انتقال دانش، صنایع دانش بنیان، سرمایه انسانی و نوآوری‌ها» صورت می‌گیرد. بعلاوه امروزه، نقش استراتژیک دانشگاه‌های کارآفرینی و قابلیت‌های نوآورانه مؤسسات تحقیقاتی از طریق ایجاد دانش و فرایند کشف فرصت‌های کارآفرینی، ارزش افزوده‌ای را به عنوان تسهیل‌کننده‌ی توسعه اقتصادی منطقه‌ای به دست می‌آورد (سها، ۲۰۲۰). و این موضوع با تمرکز بر چشم انداز کوتاه مدت و بلند مدت قابل بررسی است. دانشگاه‌ها در تاریخ طولانی و متمایز خود، مراحل مختلف رشد و توسعه

۱. Irina Pavlova

۲. Ogunlana

۳. Cai, C Liu

۴. Saha

پیشرفت را طی کرده اند. علیرغم این واقعیت که دانشگاه ها در ابتدا (نسل اول) برای خدمت به عنوان مؤسسات آموزشی تأسیس شده اند، در نسل دوم به مراکز تولید و انتشار دانش در واحد تحقیق و توسعه تبدیل شده اند. آنها در سال های اخیر برای سومین هدف (دانشگاه کارآفرین) مورد استفاده قرار گرفته اند و در نتیجه توانسته اند کمک مستقیم تری به پیشرفت اجتماعی و اقتصادی داشته باشند. در این راستا توصیفات مختلفی از این فرآیند ارائه شده است، از جمله تغییر در "قرارداد اجتماعی" دانشگاه-دولت، تغییر در فرآیندهای تولید دانش، و در نتیجه تعاملات پویا در مارپیچ سه گانه (دولت، صنعت و دانشگاه) با محیط است (ماروکوز، ۲۰۱۶).. این منجر به توسعه «سرمایه دانش» به عنوان تأکید اصلی بر یک هدف جدید دانشگاهی شده است (اتزکویتز، ۲۰۱۹)، که دانشگاهیان را به مصرف کنندگان اطلاعات نزدیک تر می کند و در عین حال دانشگاهها را به عنوان مشارکت کنندگان اقتصادی به تصویر می کشد. در حالی که در توسعه کارآفرینی در کشورهای در حال گذار غالباً با تقویت شرایط محیط کارآفرینی از طریق بهبود مهارت های مدیریت و انعطاف پذیری بازار ایجاد می شود. بر اساس نتایج تحقیقات مشخص شده است در این مسیر نقش رهبران بسیار حائز اهمیت است. رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بعلاوه، رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان تا حدی با هوشیاری کارآفرینانه کارکنان و تعامل فرآیند خلاق در ارتباط است و رهبری کارآفرینانه می تواند رفتار نوآورانه کارکنان را نیز بهبود دهد (خان، ۲۰۲۱).

کارکردهای رهبری کارآفرینی شامل ایجاد چشم انداز، مدیریت فرهنگ سازمانی، هماهنگ کردن عملیات، نظارت بر توسعه سیستم ها و رهبری نوآوری و تغییر است در ادبیات رهبری کارآفرینی، مطالعه قابل توجهی وجود ندارد که مهارت های مهم رهبری کارآفرینی مورد نیاز برای موفقیت در اقتصاد در حال گذار را برجسته کند. این در حالی است که نقش یک رهبر کارآفرین در توسعه کشورهای بویژه کشورهای در حال گذار، غیر قابل انکار است. بعلاوه، هیچ مدلی مبتنی بر مهارت های مشخص برای رهبری کارآفرینی وجود ندارد و این در حالی است که بر اهمیت رهبری کارآفرینانه در بسیاری از تحقیقات تأکید شده است (فریمن، ۲۰۱۴) و بسیاری از مهارت های فنی، مهارت های انسانی و مهارت های مفهومی پیشنهاد شده اند، این

^۱. Etzkowitz

^۲. Khan

^۳. Freeman

مهارت‌ها و شایستگی‌های رهبری کارآفرینانه گسترده و تا حد زیادی بدون ساختار باقی مانده اند. بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه رهبری کارآفرینی تا به امروز به دنبال شنا سایی ویژگی‌هایی بوده است که در رهبران کارآفرین ضروری به نظر می‌رسد (کارانیان، ۲۰۰۷). تحقیق حاضر بر آن است تا مدلی بومی، مبتنی بر نقش دانشگاه کارآفرین؛ مختص کشور های در حال گذار و بطور خاص کشور عراق ارائه نماید. بر این اساس سوال اصلی تحقیق به ترتیب زیر مطرح می‌شود:

مهارت‌ها و شایستگی‌های رهبری کارآفرینانه مبتنی بر نقش دانشگاه کارآفرین کدامند و چه روابطی با هم دارند؟

مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیقات داخلی و خارجی

پژوهشگران در مطالعات اولیه، رهبری را امری ذاتی می‌دانستند. اما پنجاه سال پژوهش بر اساس رویکرد صفات مشخصه رهبری، چارچوب مشخصی را در اختیار مدیران قرار نداد. به همین دلیل صاحب نظران، نگاه خود را از ویژگی‌های شخصی ذاتی رهبر به رفتار رهبر معطوف نمودند. در نظریه‌های رفتاری رهبری، پژوهشگران به دنبال بهترین رفتار رهبر در همه شرایط، مکان‌ها و زمان‌های مختلف بودند. به عنوان مثال مطالعات فیدلر و تجربیات عملی پژوهشگران بعدی نشان داد که رهبری در اصل اقتضائی بوده و بهترین سبک رهبری برای همه شرایط نمی‌تواند وجود داشته باشد. پس از فیدلر، اکثر نظریه‌های رهبری مانند نظریه وضعی هر سی و بلانچارد از رویکرد اقتضائی پیروی کرده‌اند. (زالی، ۱۳۹۰) اما از دهه‌ی ۱۹۹۰ به بعد جریان علمی جدیدی در نظریه پردازای رهبری با عنوان رهبری تحول آفرین شکل گرفت. برعکس نظریه‌های قبلی رهبری، کانون توجه نظریه‌ی رهبری تحول آفرین، ایجاد تغییر و تحول در سازمان است. رهبری تحول آفرین، اشاره به رفتار رهبرانی دارد که در کارکنان خود برای تحقق و شنا سایی هدف‌ها و علاقه‌های سازمانی برای دست‌یابی به سطوح بالایی از عملکرد ایجاد انگیزه می‌کند. هرسی، بلانچارد و دیویی (۱۹۹۶) با بررسی کلیه‌ی تحقیق‌های رهبری تحول آفرین، اقدام‌ها و رفتارهای رهبر تحول آفرین را در دو دسته تقسیم بندی کرده‌اند: (۱) اقدام‌های الهام بخش و (۲) اقدام‌های ساختاردهی. آن‌ها بر اساس ترکیب این دو نوع اقدام، چهار نوع اقدام، چهار نوع راهبرد رهبری تحول آفرین را مطرح کرده‌اند: راهبر تحمیلی

توانمندی، تسهیلی، پشتیبانی. در استفاده از راهبردهای رهبری تحول آفرین نیز باید به سطح آمادگی سازمان برای تحول توجه کرد. سطوح چهارگانه آمادگی تحول سازمای بیانگر یک نوع فرهنگ سازمانی غالب (فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ فردگرایی و فرهنگ کیفیت/یادگیرنده) است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۶). سازمان با پایین ترین سطح آمادگی تحول، تمایلی به ایجاد تغییر و تحول ندارد و در برابر هر گونه تغییری مقاومت می کند. در واقع در چنین سازمانی مناسب ترین راه کار تغییر و تحول به کارگیری راهبرد تحمیلی است که مبتنی بر کم ترین رفتار الهام بخشی و بیشترین اقدام های ساختاردهی می باشد. زمانی که سازمان از بالاترین سطح آمادگی برخوردار باشد (فرهنگ یادگیرنده/کیفیت) اثربخش ترین راهبرد رهبری تحول آفرین، راهبرد پشتیبانی از تغییر است. اما همراه با افزایش پیچیدگی و پویایی محیطی، رهبران سازمان ها و شرکت ها، برای حفظ بقا و رشد کسب و کارشان، نیازمند به کارگیری رویکرد نوین رهبری یعنی رهبری کارآفرینانه هستند. در رهبری کارآفرینانه تمرکز بر فرصت و ایجاد کسب و کار جدید یا توسعه ی کسب و کار موجود است (تورنبری، ۲۰۰۶). در این راستا نِگین و همکاران (۲۰۲۱) ویژگی های سازمانی داخلی مانند گرایش کارآفرینی، ظرفیت های پویا، خلاقیت تیمی و مزیت رقابتی در این تحقیق به منظور درک بهتر تأثیر واسطه گری رهبری کارآفرینانه بر موفقیت شرکت های کوچک و متوسط (SMEs) مورد بررسی قرار گرفته اند. سنسی کومار و همکاران (۲۰۲۱) اذعان داشتند، هدف این تحقیق یافتن اطلاعات بیشتر در مورد ایجاد ارتباط بین رهبری یک کارآفرین و عملکرد و همچنین تأثیر رهبری کارآفرین بر عملکرد شرکت های کوچک، کوچک و متوسط (MSEs) در شرق آسیا است. منطقه تیگری و همچنین ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و موفقیت. ظرفیت MSE ها برای حفظ سطوح فعلی عملکرد خود در محیط کسب و کار امروز بسیار مهم است. عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط و تأثیر رهبری کارآفرینی (MSEs) از جمله عوامل متعددی هستند که در موفقیت MSE ها نقش دارند، اما توجه کمی از سوی دانشگایان به

^۱. Enforcing, Enabling, Enlisting and Endorsing Strategies

^۲. Hersey, Blanchard

^۳. Thornberry

^۴. Nguyen

^۵. Senthilkumar

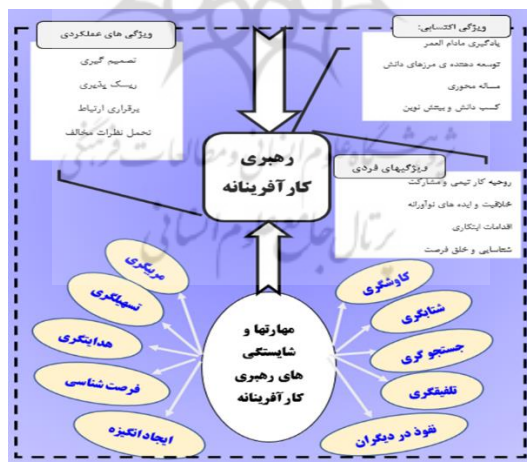
آنها جلب شده است. مطابق با نتایج این مطالعه، کارآفرینان در منطقه تیگری شرقی اتیوپی فرصتی برای تقویت توانایی‌های رهبری کارآفرینی خود دارند که ممکن است منجر به سطح بالاتر عملکرد برای شرکت‌های کوچک، کوچک و متوسط در منطقه شود. در تحقیقی دیگر؛ بیلال^۱ (۲۰۲۱) رفتار فعالانه کارکنان و عدم اطمینان شغلی با هم مرتبط هستند، و این مطالعه به دنبال یافتن این است که چقدر شخصیت فعال این ارتباط را تعدیل می‌کند. همچنین تلاش شد تا مشخص شود که رهبری کارآفرینی چقدر این ارتباط را بهبود می‌بخشد. در تحقیقی دیگر، استورب^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که شرکت‌های کوچک و متوسط خانوادگی تنها تحت شرایط خاصی از عوامل داخلی و خارجی می‌توانند از نگرش کارآفرینانه سود ببرند. به‌کارگیری شیوه‌های مباشرت مرتبط با رهبری کارآفرینانه یک شرط کارآمد و ضروری برای تبدیل نگرش کارآفرینانه به عملکرد است. علاوه بر این، پویایی محیطی یک شمشیر دولبه است که همزمان تبدیل نگرش کارآفرینانه به عملکرد را تسهیل می‌کند و مانع آن می‌شود. این یافته‌ها با روشن کردن نقش شیوه‌های سرپرستی در ایجاد تناسب استراتژیک در شرکت‌های خانوادگی ۱۰ ساله کارآفرین به تحقیقات موجود کمک می‌کنند و نشان می‌دهد که شرکت‌های کوچک و متوسط خانوادگی تنها تحت تنظیمات خاصی از عوامل داخلی و خارجی می‌توانند از نگرش کارآفرینانه سود ببرند. افسانه باقری^۳ نیز در سال (۲۰۲۲) رهبری کارآفرینانه را به عنوان یک سبک مؤثر از رهبری که رفتار نوآورانه را ترویج می‌کند، مطرح کرده و تأکید می‌کند، در تحقیقات قبلی بر رهبری کارآفرینانه اطلاعات کمی در مورد مکانیسم‌هایی که شیوه‌های رهبری کارآفرینانه مدیران عامل بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد، وجود دارد. در پژوهش‌های داخلی داور و همکاران (۱۴۰۰) جهت دستیابی به تو صیفی عمیق و غنی از تجارب و ادراک شرکت‌کنندگان نسبت به مفهوم رهبری کارآفرینانه و برای شناخت و تبیین بهتر آن، از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان تعیین شده در جامعه آماری اقدام کردند و به صورت هدفمند جامعه را انتخاب نمودند و رهبری کارآفرینانه را از مناظر مختلف مورد بررسی قرار دادند. حسینی نیا و بختیاری (۱۴۰۱) نیز در تحقیقی با عنوان «پیشران‌های مدیریت تاب‌آور کسب و کارها، متاثر از بحران کووید ۱۹»

^۱. Bilal

^۲. Strob

^۳. Bagheri

مؤلفه‌های مدیریت تاب‌آور کسب و کارها متأثر از بحران کووید ۱۹ مشتمل بر «معماری سازمانی، سازماندهی جهت پاسخگویی، شک و شهود، ارزیابی مستمر، اعطای اختیارات، ایمنی روانشناختی، گروه‌های انعطاف‌پذیر و توانمندی حل سریع مسئله» مشخص نمودند و در بخش کمی با ابزار پرسشنامه و روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS و SPSS میزان تاثیر گذاری مؤلفه‌ها مشخص نمودند. نتایج تحقیق نشان داده است؛ همه مؤلفه‌ها بر مدیریت تاب‌آور کسب و کارها تاثیر گذار بوده‌اند و مؤلفه‌های «گروه‌های انعطاف‌پذیر، اعطای اختیارات، معماری سازمانی و شک و شهود» بیشترین تاثیر گذاری، و «ارزیابی مستمر» کمترین میزان تاثیر گذاری را داشته است. در تحقیقی دیگر حسینی نیا و بختیاری (۱۴۰۰) مؤلفه‌های مدیریت بحران را مشتمل بر «معماری سازمانی، سازماندهی جهت پاسخگویی، بازطراحی مدل کسب و کار، شک و شهود، ارزیابی مستمر، اعطای اختیارات، ایمنی روانشناختی، گروه‌های انعطاف‌پذیر و توانمندی حل سریع مسئله» شناسایی کردند. در نهایت راهکارهای حاکمیتی و سازمانی جهت تاب‌آوری کسب و کارها در بحران پیشنهاد دادند. با توجه به مطالعات انجام شده الگوی مفهومی شایستگی‌ها و مهارت‌های رهبری کارآفرینانه مبتنی بر نقش‌داز شگاه کارآفرین در شکل (۱) ارائه شده است:



شکل (۱) الگوی مفهومی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش پیش‌روی از نوع پژوهش‌های توصیفی-کاربردی است، ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده است که بر اساس مطالعات انجام شده و شناسایی شاخص‌ها و ابعاد بواسطه محقق طراحی شده است و پس از طراحی روایی صوری آن (بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران) و پایایی آن (با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۸۷۸) سنجیده شد. نمونه آماری تحقیق با فرمول کوکران ۲۷۳ نفر مشخص شد که شامل خبرگان سازمانی و دانشگاهی بوده‌اند. تحلیل داده‌ها با روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS, Smart PLS3 انجام شده است.

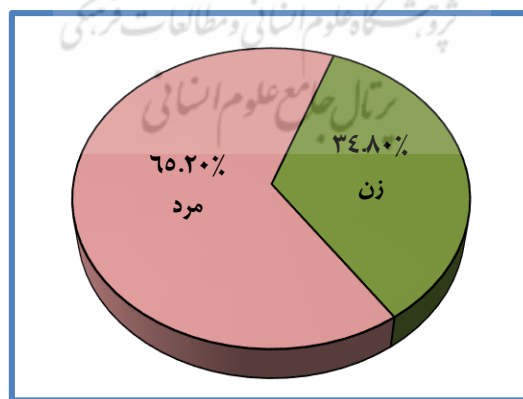
در ادامه به مطالعات جمعیت‌شناختی پرداخته شده است:

- جنسیت

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۳۴/۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان را زنان و ۶۵/۲۰ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند (جدول ۱؛ نمودار ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۹۵	۳۴/۸۰
مرد	۱۷۸	۶۵/۲۰
جمع کل	۲۷۳	۱۰۰



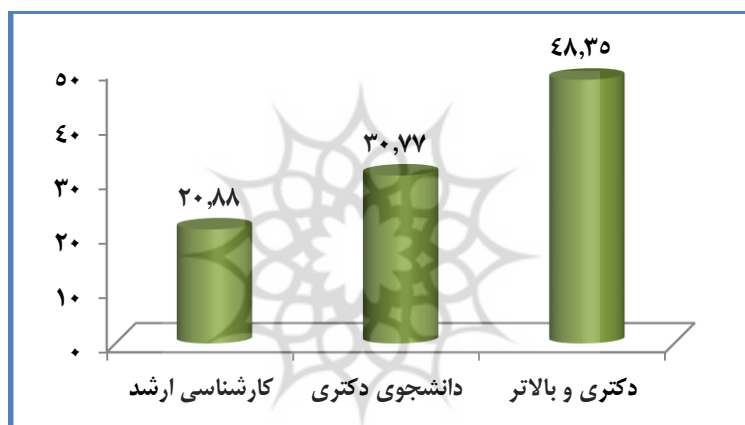
نمودار ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب متغیر جنسیت

تحصیلات

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که تحصیلات ۴۸/۳۵ درصد دکتری و بالاتر و ۲۰/۸۸ درصد کارشناسی ارشد می‌باشد (جدول ۲؛ نمودار ۲).

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کارشناسی ارشد	۵۷	۲۰/۸۸	۲۰/۸۸
دانشجوی دکتری	۸۴	۳۰/۷۷	۵۱/۶۵
دکتری و بالاتر	۱۳۲	۴۸/۳۵	۱۰۰
جمع کل	۲۷۳	۱۰۰	



نمودار ۲. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات

یافته‌ها

الف) آمار توصیفی

ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری

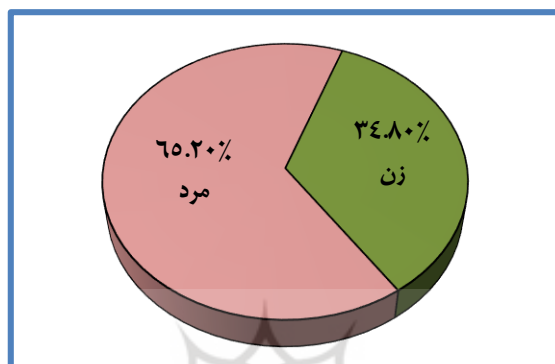
در این قسمت به بررسی ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته خواهد شد.

جنسیت

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۳۴/۸۰ درصد پاسخ دهندگان را زنان و ۶۵/۲۰ درصد پاسخ دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۹۵	۳۴/۸۰
مرد	۱۷۸	۶۵/۲۰
جمع کل	۲۷۳	۱۰۰



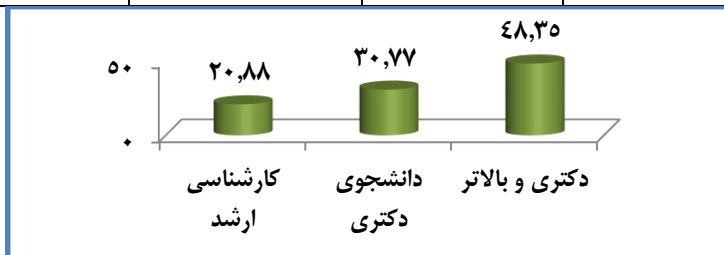
نمودار ۱. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت

تحصیلات

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که تحصیلات ۴۸/۳۵ درصد دکتری و بالاتر و ۲۰/۸۸ درصد کارشناسی ارشد می‌باشد.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کارشناسی ارشد	۵۷	۲۰/۸۸	۲۰/۸۸
دانشجوی دکتری	۸۴	۳۰/۷۷	۵۱/۶۵
دکتری و بالاتر	۱۳۲	۴۸/۳۵	۱۰۰
جمع کل	۲۷۳	۱۰۰	



نمودار ۲. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی (میانگین، بیشینه و کمینه) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) به تفکیک شاخص‌های پژوهش در زیر ارائه شده است.

(۱) شاخص ویژگی‌های فردی

بر اساس داده‌های مندرج، متغیر روحیه کار تیمی و مشارکت دارای میانگین $3/79$ و انحراف معیار $0/767$ ، متغیر خلاقیت و ایده‌های نوآورانه دارای میانگین $3/80$ و انحراف معیار $0/769$ ، متغیر اقدامات ابتکاری دارای میانگین $3/95$ و انحراف معیار $0/835$ و متغیر شناسایی و خلق فرصت دارای میانگین $3/78$ و انحراف معیار $0/957$ است. همچنین شاخص ویژگی‌های فردی دارای میانگین $3/83$ و انحراف معیار $0/708$ است.

جدول ۳. تحلیل توصیفی متغیرهای شاخص ویژگی‌های فردی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
روحیه کار تیمی و مشارکت	۲۷۳	۳/۷۹	۰/۷۶۷	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
خلاقیت و ایده‌های نوآورانه	۲۷۳	۳/۸۰	۰/۷۶۹	۵	۱	۴
اقدامات ابتکاری	۲۷۳	۳/۹۵	۰/۸۳۵	۵	۱	۴
شناسایی و خلق فرصت	۲۷۳	۳/۷۸	۰/۹۵۷	۵	۱	۴
ویژگی‌های فردی	۲۷۳	۳/۸۳	۰/۷۰۸	۴/۸۳	۱/۳۳	۳/۵۰

(۲) شاخص ویژگی‌های اکتسابی

بر اساس داده‌های مندرج در، متغیر یادگیری مادام‌العمر دارای میانگین $3/74$ و انحراف معیار $0/872$ ، متغیر توسعه دهنده‌ی مرزهای دانش دارای میانگین $3/81$ و انحراف معیار $0/930$ ، متغیر مساله‌محوری دارای میانگین $3/97$ و انحراف معیار $0/759$ و متغیر کسب دانش و بینش نوین دارای میانگین $3/71$ و انحراف معیار $0/891$ است. همچنین شاخص ویژگی‌های اکتسابی دارای میانگین $3/81$ و انحراف معیار $0/728$ است.

جدول ۴. تحلیل توصیفی متغیرهای شاخص ویژگی‌های اکتسابی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
یادگیری مادام‌العمر	۲۷۳	۳/۷۴	۰/۸۷۲	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
توسعه دهنده‌ی مرزهای دانش	۲۷۳	۳/۸۱	۰/۹۳۰	۵	۱	۴
مساله محوری	۲۷۳	۳/۹۷	۰/۷۵۹	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
کسب دانش و بینش نوین	۲۷۳	۳/۷۱	۰/۸۹۱	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
ویژگی‌های اکتسابی	۲۷۳	۳/۸۱	۰/۷۲۸	۴/۹۲	۱/۹۲	۳

۳) شاخص ویژگی‌های عملکردی

بر اساس داده‌های مندرج در ۵، متغیر تصمیم‌گیری دارای میانگین ۳/۷۸ و انحراف معیار ۰/۸۸۰، متغیر ریسک‌پذیری دارای میانگین ۳/۷۰ و انحراف معیار ۰/۸۰۵، متغیر برقراری ارتباط دارای میانگین ۳/۶۶ و انحراف معیار ۰/۹۰۰ و متغیر تحمل نظرات مخالف دارای میانگین ۳/۶۴ و انحراف معیار ۰/۸۱۴ است. همچنین شاخص ویژگی‌های عملکردی دارای میانگین ۳/۷۰ و انحراف معیار ۰/۷۶۰ است.

جدول ۵ تحلیل توصیفی متغیرهای شاخص ویژگی‌های عملکردی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
تصمیم‌گیری	۲۷۳	۳/۷۸	۰/۸۸۰	۵	۱/۶۷	۳/۳۳
ریسک‌پذیری	۲۷۳	۳/۷۰	۰/۸۰۵	۵	۱/۶۷	۳/۳۳
برقراری ارتباط	۲۷۳	۳/۶۶	۰/۹۰۰	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
تحمل نظرات مخالف	۲۷۳	۳/۶۴	۰/۸۱۴	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
ویژگی‌های عملکردی	۲۷۳	۳/۷۰	۰/۷۶۰	۴/۸۳	۱/۵۰	۳/۳۳

۴) شاخص مهارت‌ها و شایستگی‌های رهبری کارآفرینانه

بر اساس داده‌های مندرج در، متغیر کاوشگری دارای میانگین ۳/۶۶ و انحراف معیار ۰/۸۵۹، متغیر شتابگری دارای میانگین ۳/۶۸ و انحراف معیار ۰/۸۲۲، متغیر جستجوگری دارای میانگین ۳/۵۱ و انحراف معیار ۰/۷۸۴، متغیر تلفیق‌گری دارای میانگین ۳/۷۴ و انحراف معیار ۰/۸۴۵، متغیر نفوذ در دیگران دارای میانگین ۳/۶۴ و انحراف معیار ۰/۸۰۹، متغیر مربیگری دارای میانگین ۳/۵۸ و انحراف معیار ۰/۷۲۱، متغیر تسهیلگری دارای میانگین ۳/۶۷ و انحراف معیار ۰/۹۲۰، متغیر هدایت‌گری دارای میانگین ۳/۶۸ و انحراف معیار ۰/۸۸۵، متغیر فرصت‌شناسی دارای میانگین ۳/۸۱ و انحراف معیار ۰/۷۴۳ و متغیر ایجاد انگیزه دارای میانگین ۳/۸۲ و

انحراف معیار ۰/۹۲۲ است. همچنین شاخص مهارت‌ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه دارای میانگین ۳/۶۸ و انحراف معیار ۰/۶۲۲ است.

جدول ۶. تحلیل توصیفی متغیرهای شاخص مهارت‌ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
کاوشگری	۲۷۳	۳/۶۶	۰/۸۵۹	۵	۱	۴
شتابگری	۲۷۳	۳/۶۸	۰/۸۲۲	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
جستجوگری	۲۷۳	۳/۵۱	۰/۷۸۴	۵	۱	۴
تلفیظگری	۲۷۳	۳/۷۴	۰/۸۴۵	۵	۱	۴
نفوذ در دیگران	۲۷۳	۳/۶۴	۰/۸۰۹	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
مربیگری	۲۷۳	۳/۵۸	۰/۷۲۱	۴/۶۷	۱/۳۳	۳/۳۳
تسهیلگری	۲۷۳	۳/۶۷	۰/۹۲۰	۵	۱	۴
هدایت گری	۲۷۳	۳/۶۸	۰/۸۸۵	۵	۱/۶۷	۳/۳۳
فرصت شناسی	۲۷۳	۳/۸۱	۰/۷۴۳	۵	۱/۶۷	۳/۳۳
ایجاد انگیزه	۲۷۳	۳/۸۲	۰/۹۲۲	۵	۱/۳۳	۳/۶۷
مهارت‌ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه	۲۷۳	۳/۶۸	۰/۶۲۲	۴/۶۳	۱/۹۳	۲/۷۰

(۵) شاخص رهبری کارآفرینانه

بر اساس داده‌های مندرج در شاخص رهبری کارآفرینانه دارای میانگین ۳/۷۱ و انحراف معیار ۰/۸۵۵ است.

جدول ۷. تحلیل توصیفی متغیرهای شاخص رهبری کارآفرینانه

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
رهبری کارآفرینانه	۲۷۳	۳/۷۱	۰/۸۵۵	۵	۱	۴

(ب) آمار تحلیلی

۱ این پژوهش با عنوان «ارائه مدل عوامل موثر بر رهبری کارآفرینانه» برای رسیدن به مدل نهایی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده کرده است. برای آزمون فرضیات در مدل‌یابی معادلات ساختاری سه گام اساسی وجود دارد. گام اول) اثر متغیر مستقل بر وابسته:

اگر مقدار آماره تی بین بازه ی ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- قرار بگیرد فرض اثر متغیر مستقل بر وابسته رد شده و فرضیه تحقیق که مبتنی بر تاثیر می باشد رد می شود ولی اگر آماره ی تی در این بازه قرار نگیرد نشان از اثر متغیر مستقل بر وابسته می باشد که در این حالت باید وارد گام دوم شد.

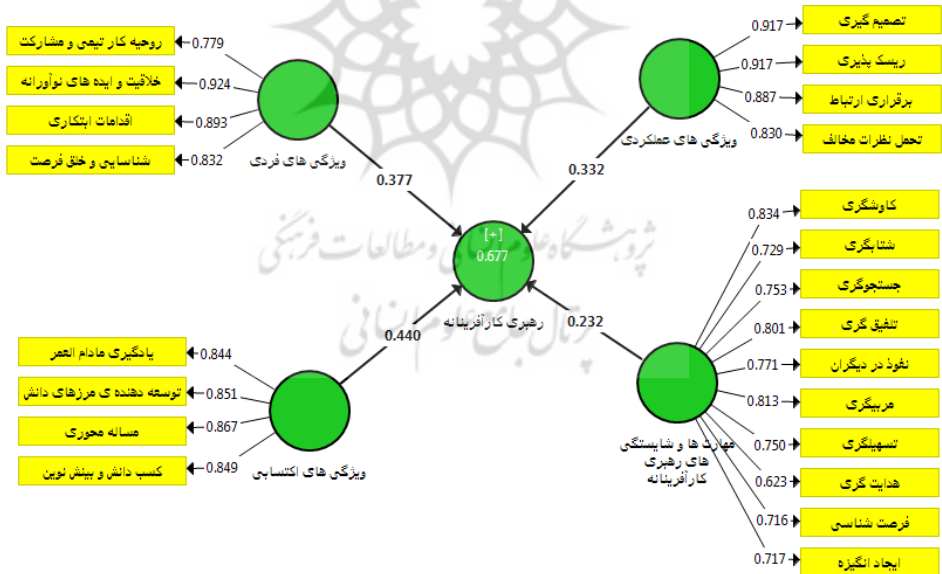
گام دوم) تعیین جهت اثر:

در گام دوم برای تعیین جهت اثر باید به علامت ضرایب استاندارد توجه کرد که اگر این جهت مثبت باشد نشان دهنده ی تاثر مثبت و مستقیم متغیر مستقل بر وابسته می باشد و اگر منفی باشد نشان دهنده ی اثر منفی و معکوس است.

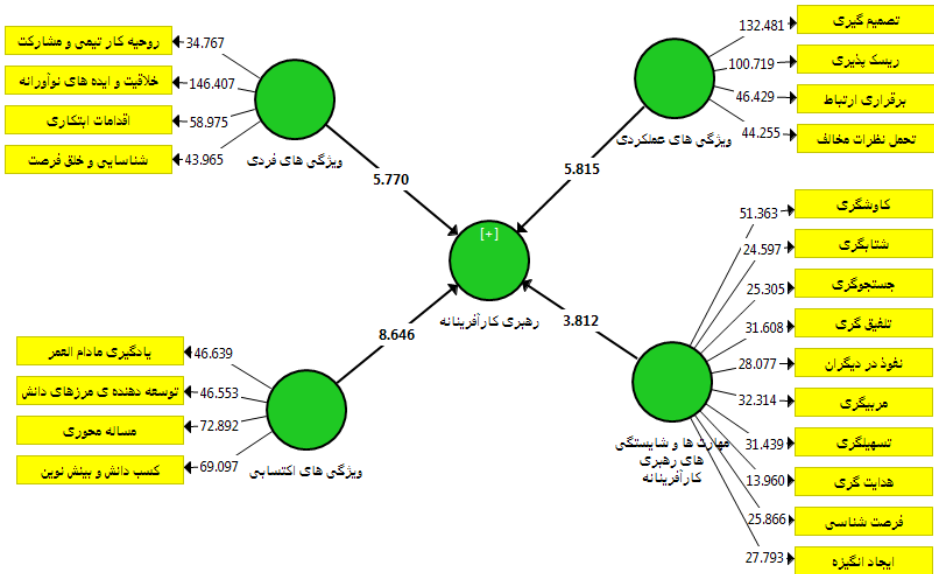
گام سوم) میزان تاثیر:

برای میزان تاثیر به ضرایب استاندارد باید توجه کرد.

نمودار ۳ نتایج تحلیل مربوط به مدل کلی پژوهش را نشان می دهد. بعلاوه نمودار ۴ نمرات تی مربوط به هر یک از روابط مدل را نشان می دهد.



نمودار ۳: آزمون مدل کلی پژوهش



نمودار ۴: نمرات تی مربوط به آزمون مدل کلی پژوهش

ضرایب مسیر

همانطور که جدول ۸ نشان می دهد تمامی ضرایب مسیر مستقیم در سطح ۹۵ درصد معنادار می باشد.

جدول ۸: ضرایب مسیر و نمرات تی مربوط به مدل کلی

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه
۱	ویژگی های فردی ← رهبری کارآفرینانه	۰/۳۷۷	۵/۷۷۰	تایید رابطه
۲	ویژگی های اکتسابی ← رهبری کارآفرینانه	۰/۴۴۰	۸/۶۴۶	تایید رابطه
۳	ویژگی های عملکردی ← رهبری کارآفرینانه	۰/۳۳۲	۵/۸۱۵	تایید رابطه
۴	مهارت ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه ← رهبری کارآفرینانه	۰/۲۳۲	۳/۸۱۲	تایید رابطه

ضریب تعیین (R^2)

معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیرهای برون‌زا صورت می‌گیرد. مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است. ولی چنانچه متغیر مکنون درون‌زا تحت تعداد معدودی (یک یا دو) متغیر برون‌زا قرار داشته باشد، مقادیر متوسط ضریب تعیین نیز قابل پذیرش است. در جدول ۹، متغیرهای درون‌زا، برون‌زا و مقادیر ضریب تعیین مربوطه ارائه شده است.

جدول ۹: متغیرهای برون‌زا، درون‌زا و R^2 مربوطه

ردیف	متغیر	R^2	ارزیابی
۱	رهبری کارآفرینانه	۰/۶۷۷	قوی

شاخص ارتباط پیش بین یا Q^2 استون گایسر

با توجه به جدول ۱۰ میزان Q^2 برای متغیرهای درون‌زای گردشگری سلامت قوی و برای پیامدها متوسط ارزیابی می‌شود. لذا می‌توان گفت که مدل ساختاری مورد بررسی از کیفیت مناسبی برخوردار است و مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل مورد بررسی توانایی پیش بینی مطلوبی دارد و می‌تواند متغیر مکنون درون‌زا را پیش بینی نماید.

جدول ۱۰: شاخص ارتباط پیش بین (Q^2 استون گایسر) برای متغیرهای درون‌زای

ردیف	متغیر	Q^2	ارزیابی
۱	رهبری کارآفرینانه	۰/۴۳۵	قوی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۱۱ نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

\bar{R}^2	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \bar{R}^2}$
۰/۶۷۷	۰/۴۹۵	۰/۵۸۶

همانطور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی ($Communalities$) مقدار ۰/۴۹۵ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۶۷۷ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۸۶ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

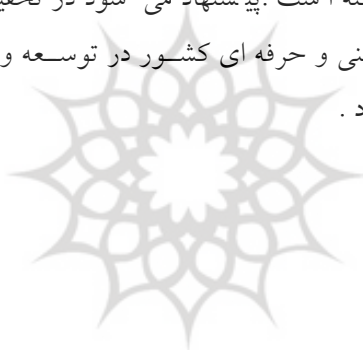
رهبری کارآفرینانه در طول تاریخ پارادایم کارآفرینی، در شرایط مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برخلاف کارآفرینان در کشورهایی با سطوح تولید ناخالص داخلی ثابت، کارآفرینان در کشورهایی با سطوح تولید ناخالص داخلی متفاوت با طیف وسیعی از مشکلات مواجه هستند. قوانین و شرایط مساعد برای کارآفرینی در یک کشور ممکن است در (اقلیم یا منطقه) دیگر قابل قبول نباشد. در برخی کشورها (یا مناطق)، سیاست‌ها و موقعیت‌هایی که موفق هستند یا چیزی که در یک کشور (یا منطقه) مطلوب، موفق یا جذاب است، ممکن است در کشور دیگر مطلوب، موفق یا جذاب نباشد. تفاوت‌های توسعه‌ای بین کشورهای در حال توسعه و کشورهای توسعه‌یافته‌تر ممکن است در حوزه‌های مختلفی مانند تولید ناخالص ملی (GNP)، سطح فقر، درآمد، آموزش و سایر جنبه‌های توسعه، دیده شود که مطلوب است به این تفاوت‌ها پرداخته شود. در کشورهای توسعه یافته بهبود شرایط چارچوب کارآفرینی می‌تواند از طریق تحقیق و توسعه، نوآوری و تجاری سازی فناوری با ارزش بالا صورت پذیرد که الزام این موارد برای کشورهای در حال گذار مناسب نیست و ممکن است توسعه‌ی کارآفرینی در نتیجه عواملی مانند افزایش مهارت‌های مدیریتی و سازگاری با بازار، از جمله، کارآفرینان در بازارهای نوظهور واکنش متعادل‌تری ایجاد نماید. در این بین نقش دانشگاه‌ها بسیار حائز اهمیت است. علیرغم این واقعیت که کارآفرینی و رهبری در سال‌های اخیر توجه زیادی را در پژوهش‌ها به خود جلب کرده‌اند، این مفاهیم از جهات مختلفی مبهم و بد تعریف شده‌اند و گاهی به ابعاد مختلف موضوع پرداخته نشده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که برای توسعه رهبری کارآفرینانه موثر در کشورهای در حال گذار، تمرکز بر آموزش و تقویت مهارت‌ها و شایستگی‌های خاصی ضروری است. دانشگاه‌ها به عنوان مراکز آموزشی و پژوهشی، نقش مهمی در این فرآیند ایفا می‌کنند و می‌توانند با طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب، رهبران کارآفرین را برای مواجهه با چالش‌های اقتصادی و اجتماعی آماده کنند و اگر این تعامل با سازمان فنی و حرفه‌ای کشور به نحوه مطلوبی برقرار شود؛ نتایج مناسب تری حاصل می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاهی، برنامه‌های آموزشی و پژوهشی را به گونه‌ای طراحی کنند که نه تنها به توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های کارآفرینانه بپردازد، بلکه به تقویت ویژگی‌های فردی، اکتسابی و عملکردی رهبران نیز توجه ویژه‌ای داشته

با شدند. این رویکرد می تواند منجر به ایجاد نسل جدیدی از رهبران کارآفرین شود که قادر به ایجاد ارزش و نوآوری در جوامع خود باشند. بر این اساس در تحقیق حاضر مهارتها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه در کشورهای در حال گذار مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت بر این اساس مشخص شد؛ مهارت ها و شایستگی های رهبری کارآفرینانه مشتمل بر «کاو شگری، شتابگری، جستجوگری، تلفیق گری، نفوذ در دیگران، مربیگری، تسهیلگری، هدایت گری، فرصت شناسی و ایجاد انگیزه بر رهبری کارآفرینانه تأثیر گذار است. بعلاوه «ویژگی های فردی، اکتسابی و عملکردی» نیز عملکرد رهبری کارآفرینانه را تحت تاثیر قرار می دهد. نتایج این تحقیق با تحقیق حسینی نیا و بختیاری (۱۴۰۱) و حسینی نیا و بختیاری (۱۴۰۲) نقش آموزش و توانمند سازی رهبران کارآفرین را برای توسعه مهارت ها و شایستگی ها حائز اهمیت دانسته و همسو با تحقیقات ائز کویتز (۲۰۱۹) و تحقیق افسانه باقری (۲۰۲۱) سبک مؤثر از رهبری که رفتار نوآورانه را ترویج نمی کند برای فائق آمدن بر مشکلات و چالش های کشورهای در حال گذار توصیه می نماید. بعلاوه نقش سازمانها و نهادهایی چون دانشگاه و سازمان فنی و حرفه ای کشور در توسعه و تقویت توانمندی های مدیران و رهبران حائز اهمیت است بر این اساس این دو سازمان می توانند با ارائه آموزش های نوین همسو با تغییرات دم افزای فناوری و دانش؛ بینشی جدید برای رهبران ایجاد نمایند که موجب تغییرات گسترده در جامعه به واسطه نقش آفرینی رهبران کارآفرین گردد بر این اساس در ادامه به ارائه پیشنهادات کاربردی و پیشنهادات جهت تحقیقات آتی اقدام شده است:

پیشنهادات کاربردی و پیشنهادات تحقیقات آتی

- برای درک کامل تر از نحوه عملکرد و پیشرفت افراد و سازمان ها در شرایط دشوار کشور های در حال گذار، لازم است در مورد آموزش رهبری و همچنین آموزش کارآفرینی تحقیقات کاربردی انجام شود.
- یک موضوع برجسته و در حال ظهور در علم مدیریت، داشتن رویکرد استراتژیک به کارآفرینی است که می تواند سرنوشت کشورها را تغییر داده و آینده ای تحول گرا را برای آنها رقم بزند.

- همانطور که مجموعه اطلاعات در مورد دانش عمومی کارآفرینی رشد کرده است، محققان زیادی به نقش دانشگاه کارآفرین در توسعه جوامع بویژه کشورهای در حال گذار پرداخته اند. اما تعداد بسیار معدودی از تحقیقات بر رهبری کارآفرینانه به عنوان یک عامل محرک توسعه کارآفرینی در جوامع متمرکز شده اند. در ادبیات کارآفرینی، رهبری کارآفرینی به عنوان یکی از موثرترین و گسترده‌ترین مفاهیم است که لازم است در این حوزه موضوعی تکامل یابد.
- در تحقیقات پیشین به ابعاد این سبک از رهبری پرداخته شده است ولی تحقیقی که ابعاد رهبری کارآفرینانه را به طور خاص برای کشورهای در حال گذار مطرح کند، وجود نداشته است.
- از طرفی در تحقیقات پیشین اثر گذاری رهبری کارآفرینانه با مولفه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به نقش دانشگاه کارآفرین و سازمان فنی و حرفه ای کشور در توسعه و بهبود مهارت های رهبری کارآفرینی پرداخته شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. حسینی نیا، غلامحسین، بختیاری، مرضیه. (۱۴۰۱). پیشران‌های مدیریت تاب‌آور کسب و کارها، متاثر از بحران کووید ۱۹. مدیریت بحران، ۱۱.
۲. حسینی نیا، غلامحسین، بختیاری، مرضیه. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت بحران در راستای تاب‌آوری کسب‌وکارها، مبتنی بر نقش‌های حاکمیتی و سازمانی (در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹). مدیریت بحران، ۱۰.
۳. زالی، محمدرضا. (۱۳۹۰). به سوی نظریه رهبری وضعی کارآفرینانه. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۴(۲)، ۴۵-۶۶.
۴. Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805-827.
۵. Bartnick, A. (2017). Obstacles and Opportunities for Entrepreneurship in Iraq & the Kurdistan Region. The Institute of Regional and International Studies (IRIS), the American University of Iraq-ulaimani, Kurdistan Region of Iraq.
۶. Bilal, M., Chaudhry, S. A., Sharif, I., Shafique, O., & Shahzad, K. (2022). Entrepreneurial leadership and employee wellbeing during COVID-19 crisis: A dual mechanism perspective. *Frontiers in psychology*, 13, 800584.
۷. Cai, Y., & Liu, C. (2020). The role of university as institutional entrepreneur in regional innovation system: Towards an analytical framework. In *Examining the role of entrepreneurial universities in regional development* (pp. 133-155). IGI Global .
۸. Etzkowitz, Henry(2019) Is Silicon Valley a global model or unique anomaly? , **INDUSTRY AND HIGHER EDUCATION**.
۹. Freeman, D. (2014), "Entrepreneurial leadership across contexts: unique challenges and skills", *Journal of Leadership Studies*, Vol. 8 No. 3 pp. 40-41 .
۱۰. Karanian, B. (2007), "Entrepreneurial leadership: a balancing act in engineering and science", paper presented at the American Society for Engineering Education (ASEE), AC 2007-2804: Entrepreneurial Leadership and Transformational Change Global Colloquia, Rio de Janeiro, Brazil.

۱۱. Hersey Paul, Blanchard Kenneth and Dewey Johnson. (1996). *Management of Organizational Behavior*, 20th edition, New Jersey : Prentice- Hall.
۱۲. Khan, M. A. (2021, December). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior in the software development firms: do employees' epistemic curiosity and creative process engagement matter?. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
۱۳. Saha, N., Saha, T., & Saha, P. (2020). Entrepreneurial Universities' Strategic Role in Accelerated Innovation for Regional Growth. In *Examining the Role of Entrepreneurial Universities in Regional Development* (pp. 51-65). IGI Global.
۱۴. Marques, J. P. (2016). Impact of competitions for ideas and business plans on firm creation and development of entrepreneurial university: case study of the IPC in Portugal. *Triple Helix*, 3(1), 1-13.
۱۵. Marques, J. P. (2016). Impact of competitions for ideas and business plans on firm creation and development of entrepreneurial university: case study of the IPC in Portugal. *Triple Helix*, 3(1), 1-13
۱۶. Ogunlana, F. (2018). The role of entrepreneurship as the driver of economic growth.
۱۷. Strobl, A., Kallmuenzer, A., & Peters, M. (2022). Entrepreneurial Leadership in Austrian Family SMEs: A Configurational Approach. *International Small Business Journal*, 02662426221084918.
۱۸. Thornberry, Neal. (2006). *Lead like an Entrepreneur*. New York: McGraw- Hill.
- Todorovic, Z. W., McNaughton, R. B., & Guild, P. (2011). ENTRE-U: An entrepreneurial orientation scale for universities. *Technovation*, 31(2-3), 128-137.
۱۹. Pavlova, I. A. (2020). Revisiting Functions and Roles of the Entrepreneurial University in Social and Economic Systems in the Regional Context. In *Examining the Role of Entrepreneurial Universities in Regional Development* (pp. 157-171). IGI Global.