

شناسایی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) با استفاده از رویکرد دلفی فازی

جعفر جعفری¹
حجت وحدتی²
محمودرضا اسماعیلی³
محمد حکاک⁴

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، شناسایی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) با استفاده از رویکرد دلفی فازی بود. **روش:** روش تحقیق، آمیخته و جامعه آماری آن شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، 54 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسشنامه بود. **یافته‌ها:** 31 معیار، از جمله: حمایت از نوآوری، مدیریت بهینه منابع، شبکه‌سازی، تفکر راهبردی، تفکر سیستمی، تفکر خلاق، تیم‌سازی و قدرت جذب سرمایه، از مؤلفه‌های مهم برای انتخاب مدیران دانشگاهها در راستای حرکت به سمت دانشگاه کارآفرین و بهره‌وری در این گونه دانشگاههاست. **نتیجه‌گیری:** مدیران دانشگاهها از عناصر مهم برای حرکت به سمت دانشگاه نسل سوم (دانشگاه کارآفرین) محسوب می‌شوند؛ زیرا تأثیر مدیران در جهت‌دهی و برانگیختن نیروها بسیار بیشتر از سایر کارکنان است. بدین منظور در این تحقیق ضمن تعریف دانشگاه کارآفرین، شایستگی‌ها و معیارهای انتصاب مدیران دانشگاهها و مؤلفه‌هایی برای انتصاب ایشان بر اساس نتایج تحقیقات، مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان شناسایی و تدوین شده که می‌تواند راهنمای مدیران و خط مشی‌گذاران مرتبط باشد.

واژگان کلیدی: دانشگاه کارآفرین، شایستگی رؤسای دانشگاهها، کارآفرینی، تجاری‌سازی علم، بهره‌وری.

♦ دریافت مقاله: 98/03/25؛ تصویب نهایی: 98/09/09

1. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان.
2. دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه تربیت مدرس، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اقتصادی و اداری - مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، ایران. (نویسنده مسئول) / نشانی: خرم آباد؛ کیلومتر 5 جاده تهران، سازمان مرکزی دانشگاه لرستان / نامبر: 33120106 / Email: vahdati.h@lu.ac.ir
3. دکتری مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک، دانشیار دانشگاه لرستان ایران.
4. دکتری مدیریت بازرگانی، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اقتصادی و اداری - مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، ایران.

الف) مقدمه

جهان در دهه‌های اخیر شاهد رخداد تحولات و دگرگونی‌های گسترده‌ای در عرصه دانش و فناوری و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها بوده است. این دگرگونی‌ها روی هم، عصر جدیدی از توسعه را در پی داشته که در اصطلاح، اقتصاد مبتنی بر دانش نامیده می‌شود. از منظر اقتصاد دانش‌محور، ترکیب و تلفیق دانش و نوآوری‌های فناوریانه، سبب‌ساز نوعی هم‌افزایی در زنجیره‌های تولید و بازار می‌شود و موجبات دستیابی به ارزش افزوده، بهره‌گیری از مزیت نسبی و تسهیل کارآفرینی و نوآوری را فراهم می‌آورد. اساس و هسته اصلی اقتصاد و توسعه دانش‌بنیان، سرمایه انسانی دارای ظرفیت تولید با بهره‌وری بالا، کارآفرینی و نوآوری و توانایی بهره‌گیری از دانش و فناوری و مهارت‌های مدیریتی است. جامعه علمی و نخبگان، حد‌اعلای این سرمایه انسانی و اجتماعی برای پیشبرد کارآفرینی مبتنی بر دانش محسوب می‌شوند¹ و همکاران، (2018). کارآفرینی، محمل و مجرای برای عملیاتی کردن نقش آفرینی دانشگاه در فرایند توسعه دانش‌بنیان و تحقق جامعه دانایی‌محور محسوب می‌شود. در این بین، کارآفرینی، یک کارکرد یا رویکرد کارکردی؛ دانشگاه، یک کارگزار دانشی و توسعه دانش‌بنیان، یک فرایند یا جریان همه‌جانبه و پویا در همه حوزه‌ها به شمار می‌رود. (لومباردی² و همکاران، 2019)

دانشگاهها دوران گذار خود را طی می‌کنند. تحولات گسترده جهانی تأثیرات عمیق اجتماعی و اقتصادی به همراه داشته و فشار را بر آموزش عالی به طور تصاعدی افزایش داده است. در این میان، از دانشگاهها انتظار می‌رود که مسئولیتهای جدیدی همانند توسعه منطقه‌ای اقتصادی و اجتماعی، کاهش بودجه عمومی و مهارت‌دار شدن دانشجویان را پذیرا شده، رفتار کارآفرینانه داشته و پیگیر تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیقاتی و زایش شرکتهای فناوریانه دانشگاهی باشند. در غیر این صورت، مانند هر اندامگانی که شرایط متغیر محیطی و زیست‌بوم خود را درک نکرده، توان بقای خود را از دست می‌دهند. نوسازی و بازآبداع متوالی دانشگاه، گام‌به‌گام، با تغییرات اجتماعی مانند پدیداری اقتصاد دانایی‌محور روی می‌دهد (اتزکowitz³، 2004). پیش از این، دانشگاه نقش ثانویه را در جامعه صنعتی بازی می‌کرد و افراد تربیت‌شده و پژوهشهای بنیادی را عرضه می‌داشت؛ اما در جامعه دانایی‌محور، دانشگاه نقش برجسته‌تری یافته‌ای را بازی کرده و پایه‌ای را بنیان می‌گذارد که صنایع و بنگاهها بر پایه آن شکل می‌گیرند. بنابر این، همچنان که نقش اجتماعی دانشگاه اساسی‌تر می‌شود، به صورت یک نهاد اولیه خود را نشان می‌دهد. (توگنازو⁴ و همکاران، 2017)

گرچه مطالعاتی پیرامون دانشگاه کارآفرین صورت گرفته، اما هنوز مسائلی باقی مانده که باید کاوش شوند. برای مثال؛ چه شرایط لازم و کافی‌ای برای شکل‌گیری دانشگاه کارآفرین وجود دارد؟ چه کسانی یا چه عواملی نقشهای مهم را در توسعه دانشگاه کارآفرین بازی می‌کنند؟ آیا دانشگاه باید خودمختار باشد تا کارآفرین شود؟ آیا فزونی خودمختاری ممکن است در پی کارآفرین شدن موفقیت‌آمیز به وجود آید؟

1. Gutierrez
2. Lombardi
3. Etzkowitz
4. Tognazzo

مشارکت دانشگاه در نوآوری در توسعه اقتصادی و اجتماعی، قلب مفهوم دانشگاه کارآفرین است. مفهوم کارآفرینی دانشگاهی از شکل ساده سرمایه‌داری دانش، هنگامی که دانشگاه با بازیگران نوآور از حلقه‌های نهادهای دیگر، رشد منطقه‌ای را ارتقا می‌دهد، فراتر می‌رود. این بازیگران، مارپیچ سه گانه دانشگاه - صنعت - دولت را شکل می‌دهند. هنگامی که دانشگاه درگیر کارآفرینی می‌شود، نقش مهم‌تری را در مرحله اجتماعی ایفا می‌کند. انتظار می‌رود نقش دانشگاه در مارپیچ سه گانه، زاینده و پیش‌گستر باشد و جایگاه رهبری را در این مارپیچ به دست آورد. در حال حاضر از نظام آموزش عالی، به ویژه دانشگاهها انتظار می‌رود حرکت نهادمند و راهبردی را برای توسعه کارآفرینی از طریق سه کارکرد محوری آموزش و پرورش دانش‌آموختگان کارآفرین، تولید و رسانش تجاری و ارزش‌آفرینی و فناوری و نیز ترویج کارآفرینی در بخشهای مختلف آغاز کنند (روبنس¹ و همکاران، 2017). با وجود آشکار بودن ضرورت چنین رسالتی، در عمل شواهد آشکاری نظیر بیکاری پرشمار دانش‌آموختگان، نرخ پایین کارآفرینی دانشی و فناوری در بخشهای مختلف و نیز ضعف روحیه، فرهنگ و ارزشهای کارآفرینانه بسیار وجود دارد که تداوم آن موجب دامن زدن به کلاف سردرگم توسعه‌نیافتگی و هدررفت منابع و سرمایه‌های اختصاص یافته و فرصتهای از دست رفته می‌شود. در این راستا، تداوم گسترش عرضه‌مدار آموزش در رشته‌های مختلف و دل بستن به نشانگرهای کمی کلیشه‌ای مانند تعداد مؤسسه، رشته دایر شده و دانش‌آموختگان و نظایر آنها، نه تنها مرهمی برای توسعه‌نیافتگی نخواهد بود، بلکه باعث بحرانی شدن مسئله هم خواهد شد.

امروزه مدیریت منابع انسانی، ارزشمندترین بحث در مباحث مدیریتی است. توسعه فناوری اطلاعات به جای کاستن از اهمیت انسان، به ارزش و اهمیت آن افزوده است. بدون انسان هیچ فناوری و دانشی وجود ندارد. این اهمیت در منابع انسانی که از آن به سرمایه انسانی یاد می‌شود، در رأس سازمان و رده مدیران اهمیت دوچندان می‌یابد؛ زیرا مدیران با توجه به وظایفی که در حوزه راهبری برای رسیدن به اهداف سازمانی در محیط به شدت رقابتی و متغیر امروزی دارند، نقش پررنگی در موفقیت یا عدم موفقیت سازمانها ایفا می‌کنند. دانشگاهها به عنوان بنگاههای تولید دانش، مختصات و ویژگی‌های خاص خود را دارند و به همین سبب، مدیران آن بایستی واجد توانمندی‌های خاص برای فعالیت در این محیط باشند. این توانمندی‌ها و مهارتها که از آن به شایستگی تعریف می‌شود، ویژگی‌ها و ابعادی دارد که باید شناسایی شوند. این امر می‌تواند بهره‌گیری از مدیران توانمند را در راستای رسیدن به اهداف سازمان تسهیل کند.

دانشگاه سازمان پیچیده‌ای است که رسالت تربیت نیروی انسانی متخصص و توسعه علوم و فناوری را در جامعه بر عهده دارد و مدیران دانشگاهی، سیاستگذاران و پشتیبانان در ستاد و مجریان صف در خط اصلی رسیدن به این اهداف‌اند. دانشگاه می‌تواند به سازمانی کارآفرین تبدیل شود و اعضای آن می‌توانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیتهای کارآفرینانه فردی و گروهی، به طور مستمر، سریع و راحت‌تر در سازمان مرکزی (ستاد) یا دانشکده‌ها به ثمر برسند. طی این فرایند و با آموزش کارآفرینی در دانشگاهها، همچنین ایجاد مراکز توسعه

کارآفرینی، می‌توان فرهنگ کارآفرینانه را در میان قشرهای دانشگاهی توسعه داد و در روند توسعه صنعتی کشور تحول ایجاد کرد و به بهره‌وری دست یافت.

نقش اساسی دانشگاهها در تربیت نیروی کار متخصص موجب شده است کشورهای مختلف، به ویژه کشورهای توسعه‌یافته، به تغییر و تحولات اساسی در دانشگاهها بپردازند. بنابر این، شناخت شایستگی‌های خاص مورد نیاز مدیران دانشگاهی با در نظر گرفتن شرایط و مقتضیات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه و نیز مأموریت و چشم‌انداز ترسیم‌شده در وزارت علوم و دانشگاهها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. دانشگاه به مثابه سازمان دانش‌محور، محل اصلی پرورش استعداد و به کارگیری رویکرد شایستگی‌محور در محیط‌های کاری در نظر گرفته می‌شود. بر اساس عقل سلیم، افراد از کار کردن زیر نظر مدیریت افراد لایق و شایسته احساس رضایت می‌کنند. به علاوه، تصدی افراد با کیفیت بر کرسی مدیریت، باعث از بین رفتن حس رقابت، حسادت و تضاد زیردستان و ایجاد حس رضایت شغلی حاصل از آن می‌شود (مقیی، 1390: 59). در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان فلسفه و دیدگاه مبتنی بر راهبرد بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان است و می‌تواند همچون زنجیره‌ای، فعالیتهای کلیه بخشهای جامعه را در بر گیرد؛ به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون همچون: نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. این امر سبب شده است در کلیه کشورها، بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات)، به اولویت ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیاتشان بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست. (اسماعیل پور و خسروی، 1389)

با توجه به آنچه گفته شد، هدف از این پژوهش، شناسایی شایستگی‌های رؤسای دانشگاههای مؤثر بر ایجاد دانشگاه کارآفرین، با استفاده از روش دلفی فازی است. لذا سؤال اصلی تحقیق این است که: رؤسای دانشگاهها چه شایستگی‌های باید داشته باشند تا دانشگاهها به سمت دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) و بهره‌وری حرکت کنند؟

ب) مبانی نظری

1. دانشگاه کارآفرین

از دانشگاه کارآفرین تعاریف زیادی به عمل آمده است، ولی در مجموع، این اصطلاح به مفهوم کنش کارآفرینانه در ساختارها و دیدگاههای یک دانشگاه است. اگر چه نمی‌توان گفت که دانشگاه کارآفرین همیشه و به طور خالص در جهت سودجویی است، یا دانشگاه سنتی هیچ وقت سودجویی نمی‌کند؛ ولی می‌توان گفت ویژگی اساسی دانشگاه کارآفرین، جنبه‌های اقتصادی، کارایی و رقابت‌پذیری آن نسبت به سایر مدل‌های دانشگاهی است (رین و کوی‌ولا،¹ 2005). در واقع؛ دانشگاه کارآفرین درباره نیازهای اقتصادی-اجتماعی، پاسخگوتر از دانشگاه سنتی است.

در جوامع دانش‌بنیان انتظار می‌رود دانشگاهها در جهت ایفای نقش اصلی‌تر در پیشرفت اجتماعی، نسبت به سابق انعطاف بیشتر و سریع‌تری داشته باشند و برای افزایش رفاه و رقابت‌پذیری اقتصادی، به تعامل بیشتر با جامعه، نوآوری، انتقال دانش و بهره‌برداری از تحقیقات علمی بپردازند. (کوی‌ولا و رین، 2006)

پتانسیل و نقش واقعی دانشگاهها در توسعه اقتصادی، سالهاست که مورد توجه محافل گوناگون است. کیفیت جدید رقابت بین‌المللی، نقش و وظیفه دانشگاهها و سیستم‌های تحقیقاتی را به طور فزاینده‌ای تغییر داده است. در این راستا، دانشگاه کارآفرین سه مفهوم ذیل را در بر دارد:

- دانشگاه، سازمان کارآفرین است.
- کادر دانشگاه، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان به سمت کارآفرینی سوق داده شده و تبدیل به کارآفرین می‌شوند.
- تعامل دانشگاه با محیط و پیوند ساختاری بین دانشگاه و ناحیه پیرامونی، از الگوهای کارآفرینی پیروی می‌کند. (روپکه،¹ 1998)

دانشگاه کارآفرین مکانی است که مشاغل جدید در آن خلق می‌شوند. این مرکز از افراد کارآفرین حمایت آموزشی، مالی و بازاریابی می‌کند و کارآفرینان امکان دسترسی به کتابخانه‌ها، آزمایشگاهها و... را پیدا می‌کنند. در چنین دانشگاههایی برای سرمایه‌گذاران امکاناتی فراهم می‌شود تا مراکز جدید کسب و کار را فراهم آورند؛ با آنها همکاری می‌شود تا مشکلات آنها پیش‌بینی شده و از فرصتهای به دست آمده استفاده کنند که خود تجربه ارزشمندی در حیطه مالی و بازاریابی است. مشاغلی که از این دانشگاهها بهره‌مند می‌شوند، به طور حتم در توسعه فناوری‌های جدید، پیشرو خواهند بود. این فناوری‌ها در تولید کالاها به کار رفته و منجر به بالا رفتن سطح استاندارد زندگی خواهد شد (حقیقی و محمودی، 1395). ضرورت توجه به کارآفرینی در دانشگاهها به محوریت یونسکو، در چشم‌انداز جهانی آموزش عالی قرن بیست و یکم، دانشگاههای نوین را چنین توصیف کرده است: «دانشگاهی که در آن مهارت‌های کارآفرینی در آموزش عالی به منظور تسهیل قابلیت‌های دانش‌آموختگان و برای تبدیل شدن به ایجادکنندگان کار توسعه می‌یابد. در چنین دانشگاهی، آموزش و پژوهش و خدمات به جامعه، در حد زیاد و به یک میزان مورد توجه دانشگاهیان قرار می‌گیرد» (کردناج، 1384). دانشگاه کارآفرین باید به بازار دسترسی داشته باشد و بهره کامل را از تجارب صاحبان تجربه در بازار ببرد؛ همچنین وجود افراد توانا، شایسته، علاقه‌مند و خلاق در چنین مجموعه‌هایی ضروری است. در این مراکز، ارتباطات افراد و گروهها به صورت باز و افقی و معمولاً غیر رسمی است. وجود جلسات برای تبادل اطلاعات و فعالیتها ضروری است و از ایده‌های جدید و خلاق استفاده می‌شود؛ هرچند که باید سازوکارهایی برای ارتباط ایده‌های نو وجود داشته باشد و کار گروهی و سودمند محسوب شود. (حقیقی و محمودی، 1395)

2. تعریف شایستگی

شایستگی در سطح سازمانی عبارت است از: مجموعه‌ای از کیفیت، مهارت، دانش و رفتارهایی که برای سازمان مزیت پایدار ایجاد می‌کنند. در سطح فردی نیز به خصوصیات ضروری گفته می‌شود که برای عملکرد مؤثر و موفقیت در شغل حیاتی‌اند. شایستگی همچنین به عنوان یکی از عوامل کلیدی توانمندساز برای سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط بازار شناخته شده است. (سنگی، 2007¹)

مرکز مشاوره جی.جی.ان در سال 2004، شایستگی‌های مدیریتی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه تعریف کرده است که مدیر بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد. (قوامی و اسماعیلی، 1391)

شایستگی‌ها مجموعه‌های رفتاری‌اند که برخی کارکنان بهتر از دیگران آنها را انجام می‌دهند. شایستگی‌ها اندوخته‌ها و منشأ رفتار انسانی‌اند. هر فردی ترکیب منحصر به فردی از شایستگی‌ها را دارد که او را قادر می‌سازد تا در سطح معینی از تبحر عمل کند (اسدی‌فرد و همکاران، 1390). شایستگی، ترکیبی از دانش ضمنی و دانش صریح، رفتار و مهارت‌هایی که به فرد توانایی می‌دهد کار خود را به صورت اثربخش و کارا انجام دهد. (دراگانیدیس، 2006²)

3. اهمیت و ضرورت شایستگی

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، 1380). در نظر گرفتن تخصص‌ها و شایستگی‌ها، با توجه به تفکیک شاخه‌های علوم و فنون و جدا شدن عرصه‌های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است و جامعه بدون آن، ره به جایی نمی‌برد. اما در خصوص حکومتها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آنهاست. به کارگیری افراد، بسته به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن تفاوت می‌کند. هر رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به ناچار بر پایه یک سلسله ارزشها استوار است که از سوی رفتارکننده پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روشهای مدیریتی و به کارگیری افراد تفاوت خواهد کرد. نبود شایسته‌سالاری در جامعه و اتلاف استعدادهای بالقوه، کاهش کارایی در بخشهای مختلف را به دنبال دارد. شایسته‌سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده، نبود آن می‌تواند به حذف یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (گلکار و ناصحی‌فر، 1381). اگر سلسله‌مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند؛ لذا باید مستعدتر، ارزشمندتر، سختکوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که وضعیت پایین‌تری دارند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است. (پورعزت، 1390: 70)

4. شایستگی‌های مدیریت دانشگاهی

نهادهای تولید دانش در قرن بیست و یکم، به خصوص دانشگاهها، مسئولیت سنگینی دارند و برای تحقق رسالت و کارکردهایی که جامعه از نهادها و به ویژه از دانشگاه انتظار دارد، باید بتوانند از حداکثر توان و ظرفیت خود استفاده کنند. از اهمّ ظرفیتهای قابل استفاده در دانشگاه که به نحوی بر سایرین اشراف دارد، ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آن است. از طرفی، استقلال دانشگاه که ریشه در آزادی عمل دارد، در گرو سبک و نوع رهبری و مدیریت دانشگاه است و رئیس دانشگاه به عنوان فردی با بالاترین مسئولیت اجرایی و علمی، باید با ایفای نقشهای قوی رهبری و مدیریت، زمینه تحقق دو مفهوم مذکور را فراهم کند. (نورشاهی، 1387)

رهبری قوی، خلاق و مؤثر برای نیل به تعالی علمی و دانشگاهی، حیاتی و مهم است. چنین رهبری دانشگاهی، برای مدیران در تمام سطوح آموزش عالی مهم است و نباید فقط به عنوان حق مسلم مدیران ارشد در نظر گرفته شود. در واقع؛ یکی از مهم‌ترین مسئولیتهای مسئولان باید پرورش و گسترش پتانسیل رهبری دانشگاهی زیردستانشان باشد. آینده مؤسسات دانشگاهی به توسعه مهارتهای رهبری اثربخش در تمام سطوح سازمان بستگی دارد. در واقع؛ افرادی که کرسی ریاست دانشگاه را می‌گیرند، از قبل آمادگی رهبری و درک واضح و روشنی از آنچه شغل مدیریت مستلزم انجام آن است، ندارند. تنها سه درصد از 2000 رهبر دانشگاهی در مطالعات ملی آمریکا، بین سالهای 1990 تا 2000 برای داشتن پست مدیریت دانشگاه آموزش لازم را دیده و دانش لازم را داشته‌اند. (ولورتن¹ و همکاران، 2005)

دانشگاهها در دو دهه اخیر تحت فشار فزاینده برای پذیرش تغییرات سریع اجتماعی، فناوری، اقتصادی و سیاسی بوده‌اند که ناشی از تغییرات محیط داخلی و همچنین خارجی فرصت‌ساز است. نکته قابل توجه اینکه، دانشگاهها به سرعت در حال تحول‌اند و پست ریاست دانشگاه با بی‌شمار وظایف و چالشها مواجه است. کرسی‌های ریاست، قدرت و مسئولیت برای نفوذ در سیاستها و رویه‌های نهادی را دارند؛ استادان دانشگاه را برای انتصاب، ارتقا و تصدی پیشنهاد می‌دهند؛ بودجه‌ها را کنترل می‌کنند؛ زمان‌بندی کلاسها و مأموریتهای آموزشی را کنترل می‌کنند؛ تعامل دانشجو با دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به ایجاد و حفظ فرهنگ دانشگاهی کمک می‌کنند؛ وظایف این کرسی را به صورت رهبری علمی و اداری گروه‌بندی و بیشتر به چالشهای خاص همچون: ترکیب یادگیری خدمات، استفاده از دوره‌های برخط و دیگر نوآوری‌های فناورانه اشاره می‌کنند. علاوه بر این، پستهای ریاست دانشگاه با تنشهایی همچون: تلاش برای مدیریت، حفظ اعضای هیئت علمی و ادامه فعالیتهای تحقیقی و پژوهشی مواجه‌اند.

اگر دانشگاهی، فردی خارجی را برای پر کردن پست ریاست جستجو کند، این امر گاهی اوقات به معنای تمایل دانشگاه برای ایجاد یک تغییر اساسی و ضرورت نیاز دانشگاه به مدیر شایسته و آموزش دیده است که البته به نوبه خود باعث ایجاد نقطه ضعف جدید می‌شود؛ زیرا فرد جدید، فرهنگ و بافت سازمانی و دانشگاهی را نمی‌شناسد.

لذا راه حل مناسب‌تر آن است که افراد و اعضای هیئت علمی یک سال قبل از اخذ کرسی ریاست، شناسایی شوند و آمادگی لازم را برای رهبری دانشگاه کسب کنند. این مهم، نیازمند چارچوبی به نام شایستگی مدیریتی دانشگاه است. از این طریق می‌توان از سویی عبور افراد را از پست جدید هموار کرد و از سوی دیگر، دانشگاههایی با رهبران اثربخش ایجاد کرد. (همان)

ج) روش تحقیق

در این تحقیق، ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه برای شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های رؤسای دانشگاههای دولتی مؤثر بر بهره‌وری و دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) استفاده می‌شود؛ لذا روش تحقیق، آمیخته است. در تحقیق حاضر به طور متوالی از دو رویکرد تحقیق کیفی و کمی با توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده می‌شود. ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مطالعات اکتشافی، شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی، مؤلفه‌های شایستگی‌های رؤسای دانشگاههای دولتی مؤثر بر بهره‌وری و دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) مشخص شده است؛ سپس با استخراج عوامل، آنها را از طریق تحقیق زمینه‌یابی ارزیابی کرده؛ پس از آن با استخراج نتایج پیمایش به صورت داده‌های کمی، به سؤالات تحقیق پاسخ داده می‌شود. در جریان تحقیق حاضر، ابتدا با استفاده از روش تحقیق پیمایشی، نظر خبرگان درباره مؤلفه‌های شایستگی‌های رؤسای دانشگاههای دولتی مؤثر بر بهره‌وری در دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) احصا می‌شود. بعد از مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری باز و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های رؤسای دانشگاههای دولتی مؤثر بر بهره‌وری در دانشگاه کارآفرین (نسل سوم)، از پرسشنامه و روش دلفی فازی، مؤلفه‌ها اولویت‌بندی می‌شوند. این تحقیق از حیث هدف، اکتشافی و جامعه آماری آن، اعضای هیئت علمی دانشگاههای دولتی شهر تهران است که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، 54 نفر از بین آنان انتخاب شدند. با توجه به هدف تحقیق، تعداد حجم نمونه تا رسیدن به کفایت داده‌ها ادامه یافت.

1. روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات

هر چند پایایی مفهومی برای بررسی و ارزیابی تحقیق کمی است، اما این مفهوم در هر نوع تحقیقی می‌تواند کاربرد داشته باشد. اگر پایایی را به عنوان ایده بررسی کنیم و به مثابه روش استنباط اطلاعات در نظر بگیریم، مفهوم مذکور برای بررسی کیفیت در هر مطالعه کیفی بسیار مهم خواهد بود. بنابراین، زمانی که پایایی مفهومی برای ارزیابی کیفیت در مطالعات کمی با هدف تبیین به کار می‌رود، مفهوم کیفیت در مطالعات کیفی، هدفش ایجاد فهم است. گوتز معتقد است قابلیت اعتماد، شاخص مهمی در روشهای تحقیق کیفی است (بری‌مان، 2001؛ نقل از: عباس‌زاده، 1391). در پژوهش کیفی برای رسیدن به پایایی کاربرد چهار راهکار ذیل ضروری است:

- استفاده از فرایندهای ساخت یافته از مصاحبه‌ها؛
- سازماندهی فرایندهای ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها؛

جعفر جعفری و همکاران ♦ 131

- وجود حداقل دو نفر برای انجام مصاحبه به صورت جداگانه، اما موازی با یکدیگر و مقایسه یافته‌های دو یا چند محقق؛
- استفاده از کمیته راهنما برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه.

بنابر این، اگر اعضای کمیته با همدیگر درباره پدیده‌ای اجماع داشته باشند، ارزیابی جمعی آنان صورت عینی و علمی به خود خواهد گرفت (رانو و پری، 2003). این تحقیق با توجه به استفاده از مصاحبه ساختاریافته با خبرگان و استفاده از نظر آنان در اجرای مصاحبه، همچنین با توجه به اختلاف کمتر از 0/1 میانگین فازی، از پایایی مناسب برخوردار است. با توجه به اینکه شرکت کنندگان در این تحقیق، افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق بودند، لذا اعتبار محتوای تحقیق تضمین می‌شود.

(د) یافته‌ها

در جدول 1، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه ارائه شده است.

جدول 1: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

| متغیر | فراوانی | متغیر | فراوانی |
|-----------|----------|------------|----------|
| جنسیت | مرد | 35 | 1 تا 5 |
| | زن | 19 | 6 تا 10 |
| مرتب علمی | استادیار | 14 | 11 تا 15 |
| | دانشیار | 18 | 16 تا 20 |
| | استاد | 22 | 21 تا 25 |
| | | سوابق خدمت | |

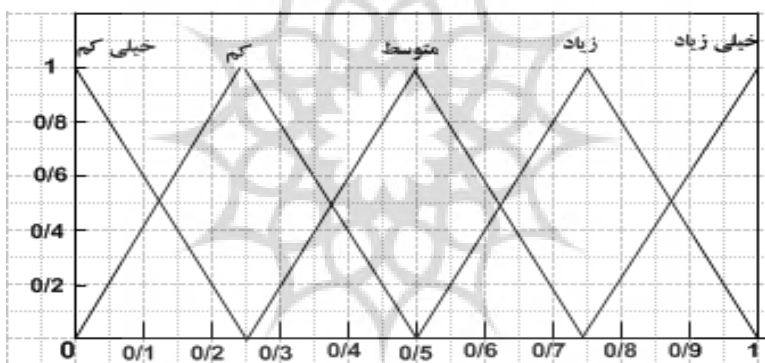
جدول 2: مولفه‌های شناسایی شده در راستای شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی مؤثر بر بهره‌وری در دانشگاه کارآفرین (نسل سوم)

| | |
|-------------------------|------------------------|
| تفکر راهبردی | تیم‌سازی |
| تفکر خلاق | مشورت پذیری |
| تفکر سیستمی | ایجاد انگیزه |
| قدرت نفوذ | مشارکت و تفویض اختیار |
| پرورش دیگران | توانمندسازی |
| شبکه‌سازی | مدیریت تعارض |
| تشخیص و حل مسئله | تعهد |
| برنامه‌ریزی و سازماندهی | اعتمادسازی |
| مدیریت بهینه منابع | پشتکار و مسئولیت‌پذیری |
| حمایت از نوآوری | قدرت جذب سرمایه |

| | |
|--------------------------|-------------------|
| نظارت و کنترل | یادگیری مستمر |
| تجربه | تحمل فشار و استرس |
| ارتباط کلامی و غیر کلامی | اعتماد به نفس |
| شهود مؤثر | انعطاف پذیری |
| مذاکره و چانه‌زنی | ریسک پذیری |
| | اعتبار علمی |

1. تعریف متغیرهای زبانی

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی مؤثر بر بهره‌وری در دانشگاه کارآفرین (نسل سوم)، مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنان با مؤلفه‌ها طراحی شد و خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز کردند. از آنجا که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنان نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤالها پاسخ دادند. متغیرها با توجه به شکل ذیل و جدول 3 به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



جدول 3: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

| عدد فازی قطعی شده | عدد فازی مثلثی | متغیرهای کلامی |
|-------------------|-------------------|----------------|
| 0/75 | (0/75, 1, 1) | خیلی زیاد |
| 0/5625 | (0/5, 0/75, 1) | زیاد |
| 0/3125 | (0/25, 0/5, 0/75) | متوسط |
| 0/0625 | (0, 0/25, 0/5) | کم |
| 0/0625 | (0, 0, 0/25) | خیلی کم |

اعداد فازی قطعی شده در جدول 3، با استفاده از رابطه مینکوسکی به شرح ذیل محاسبه شده‌اند.

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

2. نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله، مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده، نتایج حاصل از بررسی پاسخهای قید شده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی مؤلفه‌ها تحلیل شدند. برای محاسبه میانگین فازی از روابط ذیل استفاده شد.

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

رابطه، Ai

در این

بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاههای خبرگان است.

بعد از محاسبه میانگین فازی مثالی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه

محاسبه شد.

جدول 4: میانگین دیدگاههای خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

| متغیرها | میانگین فازی (α, m, β) | فازی زادایی | متغیرها | میانگین فازی (α, m, β) | فازی زادایی |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|
| تفکر راهبردی | $(0, 0.666, 0.966)$ | 6790 | مشورت پذیری | $(0.55, 0.8, 0.966)$ | 0.591 |
| تفکر خلاق | $(0, 0.6, 0.85)$ | 6290 | ایجاد انگیزه | $(0.533, 0.783, 0.933)$ | 0.570 |
| تفکر سیستمی | $(0, 0.583, 0.833)$ | 6120 | مشارکت و تفویض اختیار | $(0.516, 0.75, 0.9)$ | 0.554 |
| قدرت نفوذ | $(0, 0.55, 0.8)$ | 5910 | توانمندسازی | $(0.566, 0.816, 0.95)$ | 0.60 |
| پرورش دیگران | $(0, 0.6, 0.85)$ | 6330 | مدیریت تعارض | $(0.466, 0.716, 0.9)$ | 0.512 |
| شبکه‌سازی | $(0, 0.666, 0.983)$ | 6830 | تعهد | $(0.65, 0.9, 0.986)$ | 0.670 |
| تشخیص و حل مسئله | $(0, 0.6, 0.85)$ | 6330 | اعتمادسازی | $(0.516, 0.766, 1)$ | 0.575 |
| برنامه‌ریزی و سازماندهی | $(0, 0.616, 0.866)$ | 6450 | پشتکار و مسئولیت پذیری | $(0.566, 0.816, 0.95)$ | 0.60 |
| مدیریت بهینه منابع | $(0, 0.666, 0.966)$ | 6790 | قدرت جذب سرمایه | $(0.65, 0.9, 1)$ | 0.675 |
| حمایت از نوآوری | $(0, 0.7, 0.95)$ | 7120 | یادگیری مستمر | $(0.583, 0.833, 0.966)$ | 0.616 |
| نظارت و کنترل | $(0, 0.65, 0.983)$ | 6700 | تحمل فشار و استرس | $(0.666, 0.916, 1)$ | 0.685 |
| تجربه | $(0, 0.65, 0.9)$ | 6750 | اعتماد به نفس | $(0.583, 0.833, 0.983)$ | 0.620 |
| ارتباط کلامی و غیر کلامی | $(0, 0.633, 0.883)$ | 6580 | انعطاف پذیری | $(0.65, 0.983, 0.9)$ | 0.670 |
| شوند مؤثر | $(0, 0.683, 0.983)$ | 6950 | ریسک پذیری | $(0.583, 0.833, 0.95)$ | 0.612 |
| مداکره و چانه‌زنی | $(0, 0.633, 0.883)$ | 6580 | اعتبار علمی | $(0.616, 0.866, 0.983)$ | 0.645 |
| تیم‌سازی | $(0, 0.583, 0.95)$ | 6120 | | | |

جدول 5: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

| متغیرها | میانگین فازی (α, m, β) | فازی‌زادایی | متغیرها | میانگین فازی (α, m, β) | فازی‌زادایی |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|
| متفکرها | | | مشورت پذیری | (0.616, 0.866, 0.983) | 0.645 |
| تفکر راهبردی | (0.966, 9, 0.65) | 6660. | ایجاد انگیزه | (0.533, 0.783, 0.95) | 0.575 |
| تفکر خلاق | (0.966, 8, 0.55) | 5910. | مشارکت و تفویض اختیار | (0.566, 0.8, 0.916) | 0.595 |
| تفکر سیستمی | (0.933, 783, 0.533) | 5700. | توانمندسازی | (0.616, 0.866, 0.983) | 0.645 |
| قدرت نفوذ | (933, 0.75, 0.5) | 5450. | مدیریت تعارض | (0.55, 0.8, 0.95) | 0.587 |
| پرورش دیگران | (0.983, 9, 0.65) | 6700. | تعهد | (0.6, 0.85, 0.983) | 0.633 |
| شبکه‌سازی | (0.983, 9, 0.65) | 6700. | اعتمادسازی | (0.483, 0.733, 0.966) | 0.541 |
| تشخیص و حل مسئله | (0.983, 866, 0.616) | 6450. | پشتکار و مسئولیت پذیری | (0.616, 0.866, 0.983) | 0.645 |
| برنامه‌ریزی و سازماندهی | (0.983, 866, 0.616) | 6450. | قدرت جذب سرمایه | (0.666, 0.916, 0.983) | 0.683 |
| مدیریت بهینه منابع | (0.966, 933, 0.683) | 0.691 | یادگیری مستمر | (0.633, 0.833, 1) | 0.662 |
| حمایت از نوآوری | (1, 933, 0.683) | 70. | تحمل فشار و استرس | (0.65, 0.9, 0.983) | 0.670 |
| نظارت و کنترل | (0.983, 9, 0.65) | 6700. | اعتمادبه نفس | (0.616, 0.866, 0.983) | 0.645 |
| تجربه | (0.983, 833, 0.633) | 6580. | انعطاف پذیری | (0.633, 0.95, 0.833) | 0.65 |
| ارتباط کلامی و غیر کلامی | (0.966, 0.866, 616) | 6410. | ریسک پذیری | (0.633, 0.883, 0.966) | 0.654 |
| شنود مؤثر | (0.966, 9, 0.65) | 6660. | اعتبار علمی | (0.666, 0.916, 0.983) | 0.683 |
| مذاکره و چانه‌زنی | (0.983, 8, 0.55) | 5950. | | | |
| تیم‌سازی | (1, 0.616, 0.866) | 650. | | | |

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، چنانچه اختلاف بین میانگین فازی‌زادایی شده در دو مرحله، کمتر از 0/1 باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود (عارف‌نژاد، 1395). با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی‌زادایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از 0/1 است، خبرگان در خصوص مؤلفه‌ها به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف شد. برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها، از میانگین فازی‌زادایی شده مرحله نهایی فازی استفاده می‌شود و مؤلفه‌هایی که دارای میانگین فازی‌زادایی شده بیشتری باشند، در اولویتهای بالاتری قرار می‌گیرند. بر این اساس، با توجه به جدول 5 مؤلفه‌های حمایت از نوآوری، مدیریت بهینه منابع، قدرت جذب سرمایه، اعتبار علمی، پرورش دیگران، شبکه‌سازی و تفکر راهبردی از اهمیت بیشتری برخوردارند.

ه) بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه می‌تواند به سازمان کارآفرینی تبدیل شود که همه اعضای آن بتوانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیتهای کارآفرینانه فردی و گروهی، به طور مستمر، سریع و راحت‌تر در سازمان مرکزی (ستاد) یا دانشکده‌ها به ثمر برسند. طی این فرایند و با آموزش کارآفرینی در دانشگاهها و همچنین ایجاد مراکز توسعه کارآفرینی، می‌توان فرهنگ کارآفرینانه را در میان قشرهای دانشگاهی توسعه داد و تحولی در روند توسعه صنعتی کشور ایجاد کرد و متعاقب آن به بهره‌وری دست یافت. نقش اساسی دانشگاهها در تربیت نیروی کار متخصص موجب شده است کشورهای مختلف و به ویژه توسعه یافته، به تغییر و تحولات اساسی در دانشگاهها بپردازند. در ابتدا دانشگاهها

آموزش محور بودند که آنها را دانشگاه‌های نسل اول می‌نامند. هدف این دانشگاهها، آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص بود. پس از آن، انقلاب آکادمیک نخست در اواخر قرن 19 در کشور آلمان روی داد که طی آن دانشگاههای پژوهش محور به عنوان نسل دوم دانشگاهها معرفی شدند. این دانشگاهها در پژوهش و تولید علم نقش داشتند. سپس انقلاب آکادمیک دوم در نیمه دوم قرن بیستم پس از جنگ جهانی دوم اتفاق افتاد که طی آن، دانشگاههای کارآفرین به عنوان نسل سوم با هدف تربیت نیروهای انسانی کارآفرین و ارتباط با صنعت ظهور کردند.

در کشور ما، بیشتر دانشگاهها در نسل اول و تعداد محدودی از آنها در نسل دوم به سر می‌برند و هنوز نسل سوم دانشگاهها در ایران به طور جدی مطرح نشده است. به همین سبب، بسیاری از دانش‌آموختگان به دلیل نداشتن مهارتهای کارآفرینی و فنی لازم، توفیق چندانی در بازار کار نمی‌یابند و بیکار می‌مانند. عدم ارتباط صنعت و دانشگاه در ایران، که هدف اصلی دانشگاههای نسل سوم است، باعث شده است که با وجود افراد متخصص و خلاق در کشور، هم اکنون تعداد زیادی دانش‌آموخته بیکار در کشور وجود داشته باشد.

مدیران دانشگاهها از عناصر مهم در فرایند حرکت به سمت دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) محسوب می‌شوند؛ زیرا تأثیر مدیران در جهت‌دهی و برانگیختن نیروها بسیار بیشتر از سایر کارکنان است. بدین منظور، در این تحقیق ضمن تعریف دانشگاه کارآفرین و شایستگی، معیارهای انتصاب مدیران دانشگاهها و مؤلفه‌های انتصاب ایشان بر اساس نتایج تحقیقات، مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان، شناسایی و تدوین شده که می‌تواند راهنمای مدیران و خط‌مشی‌گذاران مرتبط باشد. باید اذعان کرد که پیشرفت سازمانها به اندازه شایستگی‌های مدیران آنهاست و انتصاب و ساماندهی نیروها به ویژه مدیران، از اهمیت ویژه‌ای برای رشد و توسعه هر سازمانی برخوردار است. مطالعه و توجه به شایستگی‌ها شناسایی شده در این تحقیق، از جمله شایستگی‌های مانند حمایت از نوآوری، مدیریت بهینه منابع، شبکه‌سازی، تفکر راهبردی، تفکر سیستمی، تفکر خلاق، تیم‌سازی و قدرت جذب سرمایه، می‌تواند مورد استفاده و مدافه همه مدیران خرد و کلان برای انتصاب افراد شایسته، اعم از مدیران زیردست و معاونان با توجه به اهمیت بحث دانشگاه نسل سوم قرار گیرد و معدل معیارهای مذکور، ملاک انتصاب مدیران دانشگاهها باشد.

با توجه به اهمیت نوآوری در دانشگاه نسل سوم، رؤسای دانشگاهها باید از تأسیس مراکز نوآوری حمایت کنند. این مراکز باید در راستای حمایت از محققان، نوآوران، پژوهشگران و دانشجویان علاقه‌مند و با هدف فراهم کردن بستری مناسب برای اجرایی کردن ایده‌های این گروه از محققان، تأسیس و راه‌اندازی شوند. هدف مراکز نوآوری می‌تواند ترویج و توسعه فرهنگ نوآوری در دانشگاه، نقش‌آفرینی در تحقق نوآوری، شناسایی و توانمندسازی دانشجویان و اساتید خلاق، نوآور و کارآفرین و فراهم کردن زمینه تجاری‌سازی دستاوردهای علمی آنان برای ورود به فعالیتهای کسب و کار دانش‌بنیان، ارتقای نقش نوآوران در توسعه دانشگاه از طریق خلق دانش، فناوری و

کسب و کار دانش‌بنیان، تسریع در تبدیل ایده‌های نوآور به محصول و حمایت و رشد گروه‌های نوآور برای ورود به مراکز رشد باشد.

یکی دیگر از شایستگی‌های مدیران دانشگاه نسل سوم، داشتن تفکر سیستمی و راهبردی است. وقتی سازمان نداند به کجا می‌رود، معمولاً به جایی خواهد رسید که هیچ‌گاه خواستار آن نبوده است. هر سازمان باید به شیوه‌ای آگاهانه اداره شود و اهداف و راهبردهای خود را به صورت شفاف به آگاهی دیگران برساند. امروزه تفکر سیستمی و راهبردی را می‌توان مانند مثلثی تصور کرد که رئوس آن از مفاهیم برنامه‌ریزی، مدیریت و رهبری تشکیل شده است. برنامه‌ریزی راهبردی بر اثربخشی سازمانی؛ یعنی انجام کارهای درست و اینکه در یک افق زمانی مشخص به کجا خواهیم رسید، متمرکز می‌شود. وظیفه مدیریت سازمان پس از تدوین راهبردها، انجام درست کارها (کارایی) و انطباق متغیرهای سازمانی با جهت و مسیر انتخاب شده است. رهبری همچون پلی، برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت را به هم پیوند داده و بر تحقق رسالت و فلسفه وجودی سازمان تأکید دارد. بدون شک اقدام به تعیین مسیر حرکت به سمت دانشگاه نسل سوم که در تدوین برنامه راهبردی دانشگاه نمود پیدا می‌کند، شرایطی فراهم می‌سازد که دانشگاه بتواند در جهت حرکت به سمت کارآفرینی، افزایش اعتبار، امکان بقا و رشد و بالندگی درازمدت خود از یک طرف و کاهش مخاطرات و تهدیدهای محیطی از طرف دیگر، اهتمام ورزد.

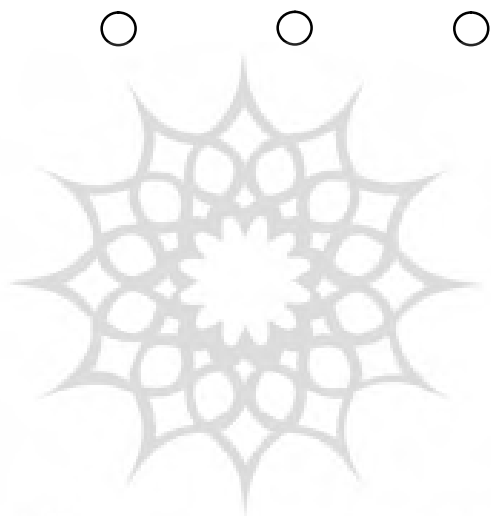
تاکنون چهار دسته تحقیق در زمینه کارآفرینی در دانشگاه‌ها انجام شده است که عبارتند از: مطالعه در باره ویژگی‌های کارآفرینان؛ مطالعه درباره سازوکارهای تشکیل شرکتهای نوپا و سازمانهای کارآفرین؛ مطالعه در خصوص ارتباط کارآفرین با جامعه و بررسی شاخصهای کارآفرینی؛ و مطالعه درباره آموزش، روش‌شناسی تحقیق و نقش دولت در دانشگاه کارآفرین و بعضاً تحقیقاتی در زمینه ارائه مدل دانشگاه کارآفرین. ولی کار تحقیقاتی جامعی درباره شناسایی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های کارآفرین (نسل سوم) انجام نشده است و از این نظر، می‌توان تحقیق حاضر را متمایز از سایر تحقیقات دانست.

یکی دیگر از شاخصه‌های مهم برای تطبیق یافته‌های پژوهش، روش پژوهش است. با مقایسه پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام شده، درمی‌یابیم که در اکثر پژوهش‌ها از روش کمی یا کیفی برای ارائه مدل توسعه استفاده کرده‌اند؛ در حالی که در پژوهش حاضر، علاوه بر استفاده از روش کیفی و کمی، به صورت آمیخته و با استفاده از رویکرد دلفی فازی برای استخراج مدل استفاده شده است. بنابر این، علاوه بر تفاوتی که از لحاظ روش‌شناسی بین این تحقیق و تحقیقات مشابه در این زمینه وجود دارد، موضوع خاص پژوهش و عنوان آن نیز جزء تفاوت‌های پژوهش حاضر با سایر تحقیقات به حساب می‌آید.

جعفر جعفری و همکاران ♦ 137

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود پژوهشهای آتی خود را در زمینه‌هایی مانند مطالعات تطبیقی بین مدل توسعه دانشگاه کارآفرین داخلی و خارجی، بررسی عوامل مؤثر بر تبدیل شدن دانشگاههای نسل دوم به نسل سوم، امکان‌سنجی زیرساختهای مورد نیاز دانشگاه کارآفرین، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر دانشگاه کارآفرین و شناسایی عوامل موفقیت دانشگاههای نسل سوم انجام دهند.

این پژوهش نیز همانند سایر پژوهشها با محدودیتهای همراه بود؛ از جمله: عدم دسترسی به تعداد مطالعه‌های موردی بیشتر به منظور افزایش تعمیم نتایج، زمان‌بر بودن انجام مصاحبه‌ها و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و دسترسی سخت به خبرگان.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اسدی فرد، رویا؛ احمدعلی خائف الهی و علی رضاییان (1390). «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام)، رویکرد استراتژی تنوری داده‌بنیاد». مدیریت دولتی، دوره سوم، ش 8: 75-92.
- اسماعیل پور، رضا و محمدرضا خسروی (1389). «طراحی و استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری با رویکرد بهبود فرایندهای سازمانی (تجربه سازمانهای دولتی استان گیلان)». اولین همایش بین‌المللی مدیریت فرایندهای سازمانی.
- پورعزت، علی اصغر (1390). «اداره سالم به روایت نهج البلاغه». نهج البلاغه، ش 31: 69-93.
- جزایری، رضوان‌السادات (1380). «شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام علی (ع)». پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ش 6: 23-35.
- حقیقی، میلاد و حمید محمودی (1395). «نقد بر دانشگاه کارآفرین». کنگره ملی آموزش عالی ایران.
- عارف‌نژاد، محسن (1395). طراحی مدل شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی. رساله دکتری مدیریت. دانشگاه لرستان.
- عباس‌زاده، محمد (1391). «تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی». جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، ش 1: 19-34.
- قوامی، سید حسین و ایوب اسماعیلی (1391). «مدل شایستگی متخصص روابط عمومی». انجمن روابط عمومی ایران، ش 82: 34-49.
- کردناهیچ، اسداله (1384). «دانشگاه کارآفرین، آموزش عالی و نقش آن در ایجاد اشتغال». مدیریت و توسعه، دوره هفتم، ش 26.
- گلکار، بهزاد و وحید ناصحی‌فر (1381). «مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری». توسعه مدیریت، ش 39: 6-10.
- نورشاهی، نسرین (1387). «شایستگی‌های لازم برای ریاست دانشگاه و میزان اهمیت نسبی آنها از نظر صاحب‌نظران آموزش عالی ایران». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش 2 (پیاپی 48): 27-48.
- Abbas zadeh, mohammad (2012). "A glance at validation and reliability in qualitative researches ". Applied sociology, N 1: 19-34.
- Aref nezhad , mohsen (2016). "Planning the competence model of Islamic Consultative Assembly representatives ". PH.D thesis in management at Lorestan University.
- Asadifard , roya and others (2010). "The model of competencies of managers in iran based on imam,s sahifa ". Journal of governmental Management, 8: 75-92.
- Bryman, Alan (2001). **Social Research Method**. Oxford University Press.
- Draganidis, Mentzas (2006). "Competency Based Management; a Review of Systems and Approaches". *Information Management & Computer Security*, 14(1): 51-64.
- Esmaeel poor , reza and khosravi, mohammad reza (2010). "planning the management efficiency cycle with organizational development approach ". The first intrnational seminar on organizational management
- Etkowitz, H. (2004). "The Evolution of the Entrepreneurial University". *International Journal of Technology and Globalization*, 1(1): 64-77.

- Ghavami , seyed hossein and esmaeeli, ayyob (2012). " **the competence model of public relations expert** ". iran public relations society , N 82: 34-49.
- Golkar , behzad and nasehifar , vahid (2002). "A **review of meritocracy definitions** ". management development , N 39: 6-10.
- Gutiérrez, P.; M. Pérez & P. Galicia (2018). "**University Entrepreneurship: How to Trigger Entrepreneurial Intent of Undergraduate Students**". *Journal of Science and Technology Policy Management*, In: <https://doi.org/10.1108/JSTPM-04-2018-0037>
- Haghighi , milad and mahmoudi , hamid (2016). "**Critics on Entrepreneurship University** ". national congreses of iran supprime education.
- Jazayeri, rezvanossadat (2001). "**Meritocracy in imam ali management style** ". Isalmic revolution research school ,N 6: 23-35.
- Koivula, J. & R. Rinne (2006). **The Dilemmas of the Changing University**. Eureka: European Universities for Entrepreneurship.
- Kordnaeeg , asadollah (2005). " **the role of Entrepreneurship University and supprime education in job opportunities** ". Management and development, N 26.
- Lombardi, R.; M. Maurizio Massaro, J. Dumay & F. Nappo (2019). "**Entrepreneurial Universities and Strategy: the Case of the University of Bari**". *Management Decision*, In: <https://doi.org/10.1108/MD-06-2018-0690>
- Noorshahi , nasrin (2008). "**desired competencies for the heads of Universities** ". Research and planning in supprime education , N 2: 27-48.
- Poor ezzat , ali asghar (2011). "**Healthy management according to nahjjobalagha** ". nahjjobalagha,N 31: 69-93.
- Rao, Sally & Chad Perry (2003). "**Convergent Interviewing to Build a Theory in Under-Researched Areas: Principles and an Example Investigation of Internet Usage in Inter-Firm Relationships**". *Qualitative Marke Research: An International Journal*, Vol. 6, No. 4: 236-247.
- Rinne, R. & J. Koivula (2005). "**The Changing Place of the University and a Clash of Values; the Entrepreneurial University in the European Knowledge Society; a Review of the Literature**". *Journal of the Programme on Institutional Management in Higher Education*, Vol. 17, No. 3.
- Ropke, J. (1998). **The Entrepreneurial University**. Department of Economics, Philips- University Marzburg, Germany.
- Rubens, A.; F. Spigarelli, A. Cavicchi & C. Rinaldi (2017). "**Universities' Third Mission and the Entrepreneurial University and the Challenges they Bring to Higher Education Institutions**". *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 11, Issue: 03: 354-372. In: <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2017-0006>
- Sanghi, Seema (2007). **The Handbook of Competency Mapping**. Copyright, SAGE Publisher.
- Tognazzo, A.; M. Gianecchini & P. Gubitta (2017). "**Educational Context and Entrepreneurial Intentions of University Students: An Italian Study**". In: Paul Jones, Gideon Maas & Luke Pittaway (ed.). *Entrepreneurship Education*

(Contemporary Issues in Entrepreneurship Research, Vol. 7). Emerald Publishing Limited, P. 47-74.

- Wolverton, M.; R. Ackerman & S. Holt (2005). "Preparing for Leadership: What Academic Department Chair Need to Know". *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(2): 227-238.

