

## Identifying trait-based and skill-based components of entrepreneurial leadership: A meta-synthesis study

**Nasim Eshghi:** PhD student, Department of Entrepreneurship, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

**Asghar Sarrafizadeh Qazvini\*:** Faculty member, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Akbar Alam Tabriz:** Faculty member, Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

**Hessam ZandHessami:** Faculty member, Department of Industrial Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Abstract:** The aim of the current study was to analyze the policies of the higher health education for dealing with Covid-19 pandemic and the other crises. It was a retrospective study conducted in the first six-months of 2020. Walt and Gilson' policy analysis triangle was used. The data was collected by reviewing the national and international databases, analyzing the obtained documents, and conducting semi-structured interviews with informants. The following items were identified based on data analysis: 1) forty-five actors, 2) five constituencies of the organizational structure, 3) three technical substructures, 4) fourteen laws and regulations, 5) twenty-four practical steps, 6) twenty-four processes, and 7) forty-six documents. The documents were compiled by WHO, Iranian Ministry of Health, Treatment and Medical Education, universities of medical sciences, and the faculties of medical sciences. According to the findings of this study, it is necessary to revise the higher education system.

**Keywords:** Policy, Educational system, Health care sector, Pandemic.

**\*Corresponding author:** Faculty member, Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

**Email:** sarrafizadeh@gmail.com

## مقدمه

از دهه ۱۹۹۰ به بعد و با شروع هزاره‌ی جدید، حضور کارآفرینان در عرصه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی گسترده‌تر شده‌است (فرنالد و همکاران ۲۰۰۵). کارآفرینان به عنوان افراد اثرگذار در دنیای کسب و کار، فرصت‌هایی که سایرین آن‌ها را نادیده می‌انگارند، کشف، ارزیابی و بهره‌برداری کرده‌اند (زالی ۱۳۹۰). بنابراین با در نظر گرفتن تأثیر به‌سزای کارآفرینان در عرصه‌های مختلف می‌توان گفت که در قرن بیست و یکم شاهد یک انقلاب کارآفرینانه هستیم به طوری که این انقلاب نسبت به انقلاب صنعتی در قرن هجدهم پر قدرت‌تر است. در این انقلاب، کارآفرینان به عنوان مشارکت‌کنندگان اصلی رشد اقتصادی از طریق نقش رهبری و مدیریت مؤثرشان شناخته شده‌اند (کوراتکو ۲۰۰۷).

در رابطه با نقش و اهمیت رهبری در کارآفرینی محققان زیادی سخن به میان آورده‌اند. حتی به عقیده برخی از محققان همچون وشو (۲۰۰۳) کارآفرینی نوعی رهبری است که در محیط و بافتاری خاص اتفاق می‌افتد. در محیط کسب و کارهای امروزی که غیر قابل پیش‌بینی، متلاطم، رقابتی و بسیار پیچیده شده‌است (گوپتا و همکاران ۲۰۰۴)، به کارگیری رویکردهای سنتی یا حتی نسبتاً جدید رهبری نمی‌تواند برای مدت طولانی اثربخش باشد. در چنین شرایطی به کارگیری سبک رهبری کاملاً جدیدی برای هدایت کسب و کارها مورد نیاز است که رهبری کارآفرینانه نامیده می‌شود (زالی ۱۳۹۰). مفهوم رهبری کارآفرینانه که برای اولین بار توسط مک‌گرس و مک‌میلان (۲۰۰۰) مطرح شده‌است، خود در برگیرنده دو مفهوم رهبری و کارآفرینی است که به عنوان سبکی جدید از رهبری در ادبیات کارآفرینی در نظر گرفته شده‌است (هوآنگ و همکاران ۲۰۱۴). این سبک متمایز در یک سازمان با هر نوع اندازه یا سنی می‌تواند وجود داشته باشد (رنکو و

همکاران ۲۰۱۳). رهبری کارآفرینانه مؤثر برای نمایش قابلیت‌های کارآفرینان و رهبران موفق است و برای بقا و توسعه‌ی کسب و کارهای جدید مهم و ضروری است (هوآنگ و همکاران ۲۰۱۴). رهبران کارآفرین می‌توانند افراد مختلف را برای کار گرد هم آورند و جوی را برای خلق ایده و حمایت از کسب و کارها علی‌الخصوص کسب و کارهای نوپا ایجاد کنند (مامفورد و همکاران ۲۰۰۲). بررسی مطالعاتی که تاکنون در حوزه رهبری کارآفرینانه انجام شده‌است نشان می‌دهد که پژوهش‌هایی که تاکنون در حوزه رهبری کارآفرینانه انجام گرفته‌اند بسیار پراکنده‌اند، و هر کدام از دیدگاه متفاوتی به این مفهوم نوظهور نگریسته‌اند. به طوری که از نظر هریسون و همکاران (۲۰۱۵) پراکندگی در مطالعات باعث به وجود آمدن نظریه‌ها و تعاریف مختلفی در بین نظریه‌پردازان شده‌است. در این راستا، اگر ابعاد و مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه را در مطالعات به دقت بررسی کنیم، متوجه می‌شویم که پژوهش‌های انجام شده از دید و جهات مختلفی مفهوم رهبری کارآفرینانه را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برخی از پژوهش‌ها تنها به ویژگی‌ها و صفات رهبران کارآفرین پرداخته‌اند و این ویژگی‌ها را از دیدگاه روانشناسانه مورد بررسی قرار داده‌اند. به کارگیری رویکرد ویژگی‌ها از شروع تحقیقات رهبری و کارآفرینی نیز به چشم می‌خورد. به عنوان مثال از قرن بیستم به بعد با شروع نظریه‌ها و تحقیقات تجربی در حوزه رهبری، شاهد به وجود آمدن نظریه‌های مردان بزرگ در رهبری هستیم که بر ویژگی‌ها و صفات ذاتی رهبران تمرکز کرده‌اند (سترز و فیلد ۱۹۹۰). پرداختن به صفات و ویژگی‌های رهبران کارآفرین در بدو تحقیقات کارآفرینی نیز به چشم می‌خورد. به طوری که بیشتر تحقیقات بر ویژگی‌هایی که کارآفرینان را از غیر کارآفرینان جدا می‌کند تمرکز کرده‌اند. مثالی از ویژگی‌های نام برده توسط پژوهشگران ریسک‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی یا خلاقیت می‌باشد (گارتنر ۱۹۸۸). با این وجود در سال‌های بعد در هر دو

درب‌گیرنده‌ی ترکیبات جدید (همانند محصولات جدید، روش‌های جدید تولید، بازارهای جدید، مواد اولیه‌ی جدید و هرگونه تشکیلات جدید در سازمان) می‌باشد (استیونسون و جاریلو 2012). از نظر استیونسون و جاریلو (2012) مدیریت کارآفرینانه نیز حالتی از مدیریت است که از شیوه‌های مدیریت سنتی متفاوت است و نیاز به سیستم‌های کنترل و پاداش متفاوت دارد (استیونسون و جاریلو 2012). از نظر محققان مفهوم رهبری فرایند تأثیرگذاری بر افراد است و بازتاب دهنده یک پدیده پیچیده و فراتر از یک عامل فردی است (گوپتا و همکاران 2004). در رابطه با رهبری کارآفرینانه تعاریف مختلفی ارائه شده است. از نظر گوپتا و همکاران (2004) رهبری کارآفرینانه نوعی از رهبری است که ایجاد کننده سناریوها و چشم اندازی است که به منظور گردآوری و بسیج کردن تعدادی از مشارکت کنندگان است که متعهد به آن چشم انداز برای کشف و بهره برداری از خلق ارزش راهبردی است. رنکو و همکاران (2013) در تعریفی جدیدتر رهبری کارآفرینانه را در برگزیده تأثیرگذاری و هدایت عملکرد اعضای گروه جهت دستیابی به اهداف سازمانی می‌دانند که خود که دربرگیرنده تشخیص و کشف فرصت‌های کارآفرینی است (رنکو و همکاران 2013).

به دلیل سابقه‌ی طولانی تر مقوله رهبری، مطالعات زیادی پیرامون این مفهوم آن انجام گرفته است. اما مطالعات انجام گرفته شده در حوزه رهبری کارآفرینانه که نسبت به رهبری جدیدتر می باشد، نسبتاً کمتر است (هریسون و همکاران 2015). از جمله مطالعات داخلی که بر مؤلفه‌های ویژگی‌ها و رفتاری رهبری کارآفرینانه اشاره کرده‌اند می‌توان به پژوهش عبدالهی و میرموسوی (1393) اشاره نمود. مؤلفه‌های اشاره شده در این پژوهش شامل رفتارهای رهبری کارآفرین، توانایی کاهش تشریفات و بروکراسی اداری، گرایش به تغییر، چشم انداز راهبردی کارکنان، ایجاد محیط کاری فعال، بافت حمایتی، توانمند سازی روانشناختی کارکنان،

حوزه رهبری و کارآفرینی، این رویکرد توسط پژوهشگران مورد سؤال قرار گرفته است و رویکرد رفتاری جای آن را گرفته است (احمدخان و همکاران 2016). این رویکرد به جای ویژگی‌های ذاتی که افراد دارند، بر اعمال و رفتار افراد، تمرکز کرده است (گارتنر 1988).

پژوهش‌های حوزه رهبری کارآفرینانه نیز در این خصوص رویکرد مهارت محوری را اتخاذ کرده‌اند. به عنوان مثال هریسون و همکاران (2017) در پژوهش خود بر مهارت‌های مورد نیاز رهبران کارآفرین همچون مهارت‌های فنی، ادراکی، بین فردی و کارآفرینی اشاره کرده‌اند (هریسون و همکاران 2017).

با وجود تأکید پژوهشگران هر دو حوزه رهبری و کارآفرینی بر در نظر گرفتن رفتارها و اعمال به جای ویژگی‌ها، حتی در سال‌های اخیر نیز شاهد هستیم که برخی از پژوهش‌ها بر مؤلفه‌های ویژگی‌ها و صفات رهبران کارآفرین (به عنوان مثال پژوهش‌های لیپیت 1987؛ نیکولسون 1998؛ بچرر و همکاران 2008) چه به صورت تمرکز صرف بر ویژگی‌ها و یا با ترکیب با سایر عوامل از جمله مهارت‌های مورد نیاز رهبران کارآفرین، پرداخته‌اند. بنابراین با توجه به این پراکندگی، پژوهش حاضر قصد دارد تا با بررسی کیفی مطالعات انجام گرفته شده در حوزه رهبری کارآفرینانه، اقدام به ترکیب مؤلفه‌ها و رویکردهای مطالعات از دو جنبه‌ی ویژگی‌ها و مهارت‌ها نماید تا دیدی همه جانبه از مؤلفه‌های مورد نظر داشته باشد.

رهبری و کارآفرینی از جمله حوزه‌هایی هستند که ریشه‌ی توسعه‌ای یکسانی را دنبال کرده‌اند. در واقع هم نظریه‌های رهبری و هم کارآفرینی از بدو تحقیقات، بر ویژگی‌های رهبران از غیر رهبران و کارآفرینان از غیر کارآفرینان متمرکز بوده اند.

شومپتر (1934) کارآفرینی را به عنوان فرایندی می‌داند که تعادل بازار را به هم می‌زند و ماهیت آن در نوآوری نهفته است. از نظر او واژه کارآفرینی

1.2018 کدگذاری و خلاصه‌سازی شده است. در این روش محقق به دنبال معنای ضمنی و نهفته در محتوای متن است و در اینجا محتوای آشکار و تعداد فراوانی یک عبارت مورد نظر او نیست (نیومن، ۱۳۸۹). همچنین جهت کنترل کدهای استخراجی از روش محاسبه ضریب پایایی و آنتروپی شانون بهره گرفته شده است. مراحل و گام‌های فراترکیب که ساندلوسکی و باروسو (2007) به آن اشاره کرده‌اند شامل تنظیم سؤالات پژوهش، بررسی نظام‌مند متون، جستجو و انتخاب اسناد مناسب، استخراج اطلاعات اسناد، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها می‌باشد که در ادامه این مراحل به تفصیل مورد بحث قرار می‌گیرند.

### یافته‌ها

در گام نخست به تنظیم سؤالات پژوهش پرداخته شد؛ سؤالات پژوهش بر اساس پارامترهای چه چیزی به معنای اینکه مؤلفه‌های تشکیل دهنده مدل رهبری کارآفرینانه چه چیزی می‌باشد؟ چه جامعه‌ای به معنای اینکه برای دستیابی به این مؤلفه‌ها می‌بایست چه جامعه‌ای را مورد مطالعه قرار داد؟ محدودیت زمانی به معنای اینکه عوامل جستجو شده مربوط به چه بازه زمانی می‌باشند؟ و چگونگی روش یعنی اینکه برای حل مسئله پژوهش از چه روشی استفاده شده است؟ شکل گرفته‌اند.

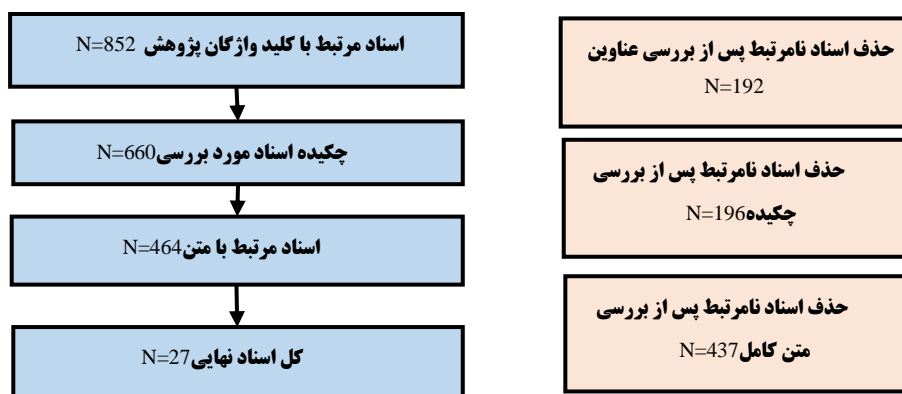
در گام دوم منابع مربوط به موضوع پژوهش (مقالات، و پایان نامه‌های فارسی و انگلیسی) منتشر شده در حوزه پژوهش‌های داخلی بین سال‌های 1390 و 1399 و در حوزه پژوهش‌های خارجی بین سال‌های 1987 تا 2020 در پایگاه‌های انتشارات علمی داخلی و خارجی، با توجه به کلید واژگان پژوهش جستجو و بررسی شدند. پایگاه‌های داخلی شامل جویسگر فارسی علم نت و پایگاه‌های خارجی در برگیرنده پایگاه‌های science direct, Wiley online Library, Emerald Insight و Web of Science و Proquest با کلیدواژگان جستجو شده رهبری و

احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌داری، احساس خود مختاری، احساس اعتماد می‌باشد. مطالعه داخلی دیگری که مؤلفه‌های مهارت محور را مورد توجه قرار داده است، پژوهش معصومی و زمانی (1396) می‌باشد. مؤلفه‌های اشاره شده در این پژوهش شامل خودآگاهی، خود تنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی می‌باشد. در حوزه مطالعات خارجی گوپتا و همکاران (2004) به مؤلفه‌های رفتاری رهبری کارآفرینانه همانند تصویب سناریو، تصویب نقش، شکل دادن به چالش‌ها، جذب عدم اطمینان، روشن نمودن مسیر برای زبردستان، ایجاد تعهد و مشخص کردن محدودیت‌ها اشاره کرده‌اند. یانگ (2008) بر سبک‌های رهبری کارآفرینانه که نوعی رفتار می‌باشد، اشاره کرده است. سبک‌هایی که این مطالعه مورد توجه قرار داده است شامل تحول‌گرا، تبادل‌گرا و منفعل می‌باشد. این مطالعه همچنین ویژگی‌های رهبران کارآفرین همانند نوآوری، کنشگری و ریسک‌پذیری را مورد مطالعه قرار داده است. هریسون و همکاران (2017) در پژوهش خود بر مهارت‌های مورد نیاز رهبران کارآفرین تأکید کرده‌اند. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های فنی-کسب و کار، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های کارآفرینانه می‌باشد.

### روش کار

با توجه به ماهیت مسئله پژوهش، رویکرد پژوهش حاضر فراترکیب و پارادایم آن تفسیرگراست. فراترکیب که نوعی رویکرد کیفی و مطالعه نظام‌مند متون است، یافته‌های کیفی پژوهش‌های مختلف را به منظور دستیابی به دیدی جامع در رابطه با موضوع پژوهش با یکدیگر ترکیب می‌کند (ساندلوسکی و باروسو 2007). پژوهش حاضر از الگوی هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو (2007) جهت انجام گام‌های فراترکیب استفاده کرده است. داده‌های پژوهش حاضر که متون برآمده از تحقیقاتند، با استفاده از روش تحلیل محتوا با بهره‌گیری از نرم افزار تحلیل داده‌های کیفی Maxqda نسخه‌ی

گرفتند. در گام اول عناوین مورد بررسی دقیق قرار گرفتند و اسنادی که بی‌ارتباط با موضوع و کلیدواژگان پژوهش بودند و نیز با عناوین و اهداف یکسان انجام شده بودند از سبد پژوهش حذف شدند. در گام بعدی اسناد باقیمانده از نظر چکیده مورد بررسی قرار گرفتند تا مشخص شود در ساختار چکیده آن‌ها نتایج به خوبی گزارش داده شده‌اند و در برگیرنده حوزه مورد نظر پژوهشند. در این گام نیز اسنادی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف مورد نظر پژوهش (که همان شناسایی مؤلفه‌های ویژگی محور و مهارت محور رهبری کارآفرینانه می‌باشد) را گزارش نداده بودند، حذف شدند. در گام پایانی نیز اسناد باقیمانده از نظر محتوا و ساختار مورد بررسی قرار گرفتند و اسنادی که فاقد الگوی روش شناختی مناسب و کیفیت لازم علمی بودند، از سبد تحقیق حذف شدند. نمودار روندنمای پژوهش حاضر بر اساس ملاک‌های ورود و خروج در شکل 1 نشان داده شده است.



شکل 1. نمودار چارت روند نما

Figure 1. Trend chart diagram

تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ پس از کدگذاری برچسب‌های معنایی، در طی یک فرایند خلاصه‌سازی متون پیاده‌سازی شده در قالب روش تحلیل محتوای پنهان از دل متون استخراج گردیده است. در گام بعدی کدهای اولیه در قالب مفاهیمی انتزاعی تر به نام مفاهیم که خودشامل مفاهیم اصلی و فرعی می‌شود

کارآفرینی (Entrepreneurship and Leadership)، رهبری کارآفرینانه (Entrepreneurial Leadership)، مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه (Entrepreneurial Leadership Components)، ابعاد رهبری کارآفرینانه (Entrepreneurial Leadership Dimensions)، ویژگی‌های رهبران کارآفرین (Entrepreneurial Leadership Traits) و مهارت‌های رهبران کارآفرین (Entrepreneurial Leadership Skills) می‌باشد.

پس از فرایند جستجو منابع گردآوری شده که تعداد کل آن‌ها 852 منبع بود بر اساس ملاک‌های ورود و خروج مورد غربال و بررسی قرار گرفتند. ملاک‌های ورود اسناد در برگیرنده مقالات، کتب و پایان‌نامه‌های مرتبط با قلمرو موضوعی پژوهش حاضر در حوزه داخلی بین سال‌های 1390 تا 1399 و در حوزه پژوهش‌های خارجی بین سال‌های 1987 تا 2020 می‌باشد. این اسناد با توجه به ملاک‌های خروج مورد غربال و بررسی قرار

استخراج اطلاعات اسناد؛ جهت جمع‌آوری اطلاعات منابع باقیمانده در سبد تحقیق از ابزار چک لیست استفاده شده است که در آن اطلاعات منابع مربوطه طبق کد مقاله، نام پژوهشگر، عنوان پژوهش و سال، نوع منبع (مقاله، کتاب و پایان‌نامه) و یافته‌ها طبقه‌بندی شده‌اند.

است. این جدول نشان می‌دهد که 69 کد اولیه پژوهش در قالب 13 مفهوم و 6 مقوله که آخرین درجه‌ی انتزاع از یک مفهوم می‌باشند، خلاصه‌سازی شده است.

طبقه‌بندی گردید. سپس مقوله‌بندی که نشان دهنده درجه انتزاع بالاتر است، انجام گردید و مقولات از نظر محتوایی و نقش پیش‌بینی کننده خود در مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و به دو صورت ایجاد یک کد جدید و یا قرارگیری کدها در ذیل یک کد دیگر طبقه بندی شدند. این فرایند در جدول 1 نشان داده شده

جدول 1. مقوله بندی کدها

Table 1. Categorization of codes

مقولات	مفاهیم	کدهای اولیه	کدهای هر مجموعه	برخی منابع استخراج کدها
ویژگی‌های رهبران کارآفرین	ویژگی‌های خاص	نوآوری، ریسک پذیری، کنشگری		لیپیت (1987) نیکولسون (1998) اینبتینو و همکاران (2008) هریسون و همکاران (2017)
	کارآفرینان مشترک با	خلاقیت، ثبات عاطفی، داشتن ذهن باز، درستی فکر، عقلانیت بالا، روحیه رقابتی، استقلال طلبی، سرسختی، مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس، توفیق طلبی، قدرت طلبی، مرکز کنترل درونی، هوش هیجانی بالا	44	معصومی و زمانی (1396) سویرز و لیدون (2002) چن (2007) بچر و همکاران (2008) فریمن و سیگفیرد (2015)
مهارت‌های انسانی	مهارت ارتباطی	افناع، همدلی، جمع گرایی، تیم سازی، ارتباط با مشاوران، تأکید بر یویایی تیم، حل تعارضات	9	معصومی و زمانی (1396) سویرز و لیدون (2002) جنا و ساهو (2014) هریسون و همکاران (2017) سومرو و همکاران (2018)
	مهارت انگیزشی	دادن اعتماد به نفس به سایرین، انگیزه دادن به سایرین، تشویق، ارتقای اعضای تیم، اثرگذاری بر سایرین	10	عبداللهی و موسوی (1393) معصومی و زمانی (1396) جنا و ساهو (2014) فوتانا و موسا (2017) هریسون و همکاران (2017) سومرو و همکاران (2018)
مهارت‌های رهبری	دانش سبک رهبری	رهبری تحول گرا، رهبری تبادل گرا، رهبری معتبر، رهبری حمایت گرا	18	جنسن (2003) انسلی و همکاران (2006) جنسن و لوتانز (2006) یانگ (2006) رنکو و همکاران (2013) بامباززی و همکاران (2015)

عبدالهی و موسوی (1393) گوپتا و همکاران (2004) همیلسکی و انسلی (2007) بچرر و همکاران (2008) اینتینو و همکاران (2008) اینتینو و همکاران (2008) روویو و همکاران (2010) کانسیکاس و همکاران (2012)	17	رفتارهای عمومی رهبر رفتارهای دستور دهنده رهبری، هدایت زیردستان، توسعه حس رهبری مشترک، توانایی رهبری اثربخش، خلق و انتقال چشم انداز	رفتارهای عمومی رهبر
کانسیکاس و همکاران (2012) هریسون و همکاران (2016) باقری (2017) سیمیا و تای (2018) لینگو (2020)	9	تشخیص و کشف فرصت‌ها، خلق ایده	مهارت‌های ذهنی
چن (2007) هریسون و همکاران (2017) سیمیا و تای (2018) لینگو (2020)	6	بهره برداری از فرصت‌ها، خلق پتنت	مهارت‌های عملی
لیپیت (1987) نیگولسون (1998) گوپتا و همکاران (2004) جنا و ساهو (2014) فونتانا و موسا (2017)	8	به دست آوردن عملکرد کافی زیردستان، تسلط به اداره‌ی زیردستان، به کار گیری زیردستان شایسته، مشخص نمودن محدودیت ها برای زیردستان، سازماندهی زیردستان، فرآهم آوردن اطلاعات کافی برای زیردستان	اداره زیردستان
گوپتا و همکاران (2004) فریمن و سیگفیرد (2015) هریسون و همکاران (2016) سیمیا و تای (2018) سومرو و همکاران (2018)	14	داشتن قدرت تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری در تصمیمات، آمادگی برای شرایط غیر منتظره، جذب عدم اطمینان، پایش محیط سازمان، توانایی محافظت از سیستم، توانایی تجدید حیات سیستم، کاهش تشریفات اداری، ایجاد محیط فعال، شکل دادن به چالش‌ها، فعالیت در شرایط هرج و مرج، توانایی تمرکز بر وظایف	اداره سازمان
سویرز و لیدون (2002) اینتینو و همکاران (2008) جنا و ساهو (2014) هریسون و همکاران (2017) سیمیا و تای (2018)	8	تحلیل بازار، درک محرک‌های بازار، تحلیل مالی، تحلیل مسائل کسب و کار	مهارت‌های تحلیلی
			مهارت‌های کارآفرینی
			مهارت‌های مدیریت کسب و کار
			مهارت‌های ادراکی

دانشگاه تهران	دانش کسب و کار، دانش فنی	2	جنا و ساهو (2014) هریسون و همکاران (2017)
مهاجران	شناسایی رقبا، تبدیل تهدیدات به فرصت ها، برنامه ریزی راهبردی	8	روویو و همکاران (2010) جنا و ساهو (2014) فونتانا و موسا (2017) سیمبا و نای (2018)

پژوهش حاضر پس از فرایند کدگذاری این کدها در اختیار 10 خبره جهت وزن دهی و نمره دهی قرار داده شد، سپس مطابق با فرمول های آنتروپی شانون (روابط 1 و 2 و 3)، وزن کدها و سپس وزن ترکیبی کدها بر اساس نظر خبرگان محاسبه شدند و سپس کدها مطابق با جدول 2 رتبه بندی شدند. به علت تعدد زیاد کدها فقط کدهایی که رتبه ی بالایی کسب کرده اند در جدول آورده شده اند.

رابطه 1: به هنجار سازی ماتریس فراوانی کدها

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum x_{ij}}$$

رابطه 2: محاسبه ی بار اطلاعاتی هر کد

$$k = \frac{1}{\ln(a)}; a = \text{تعداد گزینه ها}$$

$$E_j = -k \sum [n_{ij} \ln(n_{ij})]$$

رابطه 3: ضریب اهمیت هر کد

$$W_j = \frac{E_j}{\sum E_j}$$

به منظور کنترل کدهای استخراجی از شاخصی به نام کاپا یا ضریب توافق استفاده شده است. این ضریب ثبات و همبستگی قابل قبول برای این شاخص 0/6 می باشد و مقادیر بالای 0/8 نشان دهنده این است که توافق دو ارزیاب ایده آل می باشد (محمد بیگی و همکاران 1393). جهت اندازه گیری مقدار این شاخص از مقایسه نظر پژوهشگر با دو خبره دیگر استفاده شده است. مقدار این شاخص با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ی 24 در سطح معنی داری 0/000 مقدار 0/795 محاسبه شده است. با توجه به کوچکتر بودن عدد معنی داری از مقدار 0.05 فرض استقلال کدهای استخراجی رد می شود، که این امر حاکی از پایداری مناسب کدهای استخراجی است. به منظور اولویت بندی کدهای استخراج شده از تکنیک آنتروپی شانون استفاده شده است. این تکنیک در تحلیل محتوا نیز کاربرد دارد و پردازش و تحلیل داده ها را در تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می دهد و از آن می توان برای رتبه بندی داده ها استفاده نمود (آذر 1380). در

جدول 2. آنتروپی شانون کدها

Table 2. Shannon entropy of codes

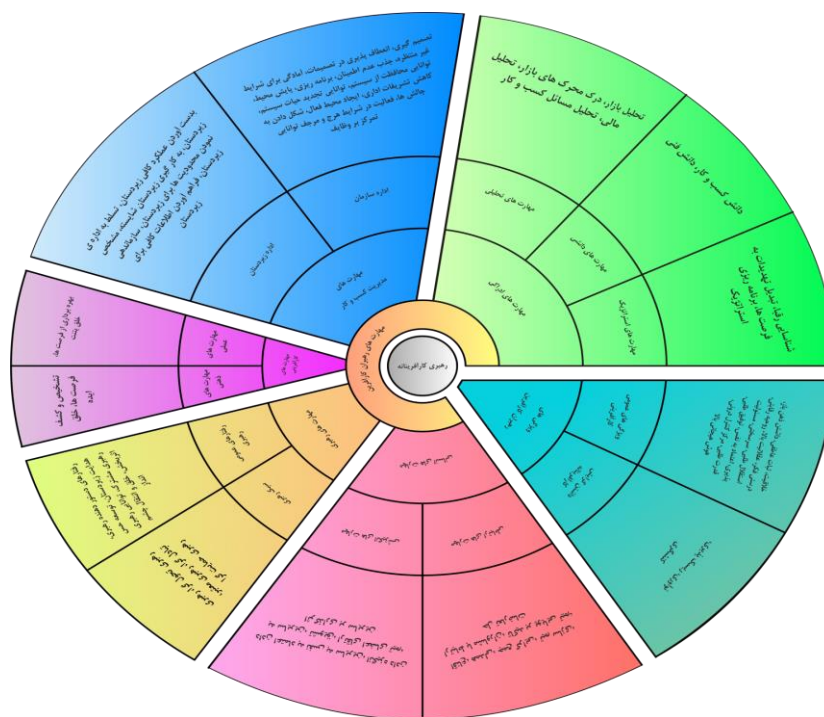
رتبه	وزن ترکیبی هر شاخص (W <sub>j</sub> )	وزن تخصیص داده توسط تصمیم گیرنده (z <sub>j</sub> )	درجه انحراف هر شاخص (D <sub>j</sub> )	آنتروپی هر شاخصه (E <sub>j</sub> )	شاخص ها
1	0.07736352	0.018	0.87412395	0.12587605	به کارگیری سبک رهبری معتبر
2	0.06580433	0.017	0.78725395	0.21274605	به کارگیری سبک رهبری حمایتی
3	0.06193349	0.016	0.78725395	0.21274605	توانایی هدایت زیردستان
4	0.05934464	0.015	0.80463619	0.19536381	رهبری تبادل گرا
5	0.05171176	0.017	0.61865669	0.38134331	رهبری تحول گرا
6	0.05032096	0.013	0.78725395	0.21274605	داشتن اعتماد به نفس



7	0.04359691	0.015	0.59111738	0.40888262	تشخیصی و کشف فرصت‌ها
8	0.03910732	0.012	0.66280548	0.33719452	همدلی با زیردستان
9	0.03842365	0.015	0.52097478	0.47902522	توانایی انگیزه دادن به زیردستان
10	0.03732061	0.015	0.50601896	0.49398104	فعال و کنشگر بودن

انتزاعی‌تر، می‌توان گفت که پدیده رهبری کارآفرینانه می‌تواند از دو جنبه ویژگی‌ها و مهارت‌ها که نشان دهنده اعمال رهبران کارآفرینند مورد توجه قرار گیرد. جهت جمع بندی، کدهای استخراج شده و ترکیب شده از مطالعات مختلف در قالب شکل 2 نشان داده شده است.

جدول 2 نشان می‌دهد که مطابق وزن ترکیبی شاخص‌ها که ترکیبی از فراوانی آن‌ها در اسناد مختلف و وزن تخصیص داده شده توسط خبرگان مسلط به موضوع است، به کارگیری سبک رهبری معتبر توسط رهبران کارآفرین رتبه اول، و پس از آن سبک‌های رهبری حمایتی و توانایی هدایت زیردستان رتبه‌های بعدی را کسب کرده‌اند. پس از مقوله بندی، کدگذاری و دسته بندی کدها در قالب مفاهیم



شکل 2. مؤلفه‌ها رهبری کارآفرینانه

Figure 2. Components of entrepreneurial leadership

### بحث و نتیجه گیری

استفاده از روش تحلیل محتوا، کدگذاری و خلاصه سازی شدند. سپس این کدها در اختیار خبرگان جهت ارزیابی و به دست آوردن ضریب توافق قرار گرفت. در گام آخر نیز این مؤلفه‌ها دسته بندی و در قالب جدول و شکل ارائه شده‌اند.

پژوهش حاضر در راستای شناسایی مؤلفه‌های ویژگی محور و مهارت محور رهبری کارآفرینانه با پارادایم تفسیرگرا و رویکرد فراترکیب که نوعی رویکرد کیفی می باشد، انجام شده است. بر این اساس پس از جستجوی کلید واژگان، اسناد یافت شده‌ی پژوهش مورد غربال و ارزیابی قرار گرفتند و اسناد باقیمانده در سید پژوهش با

که برخی از این ویژگی‌ها می‌تواند از بدو تولد همراه آنان باشد و برخی دیگر نیز می‌تواند در طول زمان به واسطه عوامل مختلف شکل بگیرد و در طول زندگی فرد ادامه یابد. حتی برخی از صفات و ویژگی‌ها می‌توانند در طول زمان تغییر یابند که به واسطه ی نهادینه شدن در ذات افراد، ایجاد تغییر در آن‌ها سخت و زمان‌بر باشد. اما اکتساب و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز رهبران کارآفرین می‌تواند سریع‌تر و حتی با هزینه‌ای کمتر اتفاق بیافتد. پژوهش حاضر می‌تواند برای کارآفرینان علی‌الخصوص در کسب و کارهای نوپا مفید باشد.

همانطور که اشاره گردید برخی از ویژگی‌های رهبران کارآفرین می‌توانند در طول زمان و به واسطه‌ی عوامل مختلف تغییر کنند، بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد تا عوامل و شرایطی بسترسازی را که منجر به تغییر ویژگی‌های و یادگیری مهارت‌های رهبران کارآفرین می‌شود، مورد مطالعه قرار دهند. از سوی دیگر به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد تا در مطالعات خود چگونگی رابطه و اثرگذاری و تأثیرپذیری بین دو رویکرد ویژگی‌ها و مهارت‌ها را مورد توجه قرار دهند.

## References

- Abdollahi B, Mirmousavi S M. (2014). "Study of the relationship between entrepreneurial leadership behaviors and psychological empowerment of staff of scientific-applied centers of the Red Crescent Society of the Islamic Republic of Iran", *Quarterly Journal of Rescue and Relief*, Vol.6, No.4, Pp. 2-34.
- Ahmed Khan, Zakeer, Nawaz (et al). (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, Vol.16, Pp.1-7.
- Azar A. (2001). "Development of Shannon Entropy Method for Data Processing in Content Analysis", *Al-Zahra University Journal*, Vol.11, No.38, Pp. 17.
- Becherer, Richard C, Mark E (et al). (2008). Separated at Birth: An Inquiry on the Conceptual Independence of the Entrepreneurship and the Leadership

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رهبران کارآفرین جهت هدایت کسب و کارها می‌بایست دارای ویژگی‌های خاصی همانند ریسک‌پذیری، نوآوری و کنشگری که در یکی از ابعاد اشاره شده توسط کوین و اسلوین (1988) و میلر (1983) به آن‌ها اشاره شده است، و نیز ویژگی‌های دیگری که در تحقیقات کارآفرینی همانند مرکز کنترل درونی، استقلال‌طلبی و ... اشاره شده است، می‌باشند. علاوه بر داشتن صفات و ویژگی‌ها رهبران کارآفرین می‌بایست مهارت‌های خاصی را نیز دارا باشند. این مهارت‌ها تنها دربرگیرنده مهارت‌های رهبری و کارآفرینی نیستند، بلکه آن‌ها می‌بایست مهارت‌های انسانی، ادراکی، و مدیریتی را نیز فرا گیرند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله تحقیقات سویرز و لیدون (2002)، هریسون و همکاران (2017) و سیمبا و تایی (2018) که شایستگی‌ها، ویژگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز رهبران کارآفرین را مورد توجه قرار داده‌اند، هم‌راستا است. همانطور که اشاره گردید هر دو نظریه رهبری و کارآفرینی ابتدا از رویکرد ویژگی‌ها شروع شده‌اند و در آن‌ها ابتدا صفات و ویژگی‌های رهبران و کارآفرین بر شمرده شده است تا آنان را از غیر رهبران و غیر کارآفرینان جدا سازد (همیلسکی و انسلی 2007). با وجود تأکید مطالعات کارآفرینانی در سال‌های اخیر بر این مسئله که رویکرد ویژگی‌ها و تمرکز صرف بر بعد روانشناسانه تنها بر صفاتی ثابت تمرکز دارد، به تنهایی برای موفقیت آن‌ها کافی نمی‌باشد. حتی در تحقیقات کارآفرینی نیز با وجود تأکید گارتنر (1988) در مطالعه‌ی خود با عنوان "چه کسی کارآفرین است؟ یک سؤال غلط است" بر پرداختن به اعمال و رفتارها به جای ویژگی‌ها، اما با این حال مشاهده می‌گردد که تحقیقات حوزه رهبری کارآفرینانه حتی در سال‌های اخیر نیز به ویژگی‌های رهبران کارآفرین تمرکز کرده‌اند و نمی‌توان نقش آن‌ها را در هدایت و رهبری کسب و کارهای کارآفرینانه نادیده انگاشت. در رابطه با صفات و ویژگی‌های رهبران کارآفرین این نکته را می‌بایست مد نظر قرار داد

- villagers", *Iranian Agricultural Extension and Education Sciences*, Vol.13, No.1, Pp. 46-33.
- Mumford M D, Scott G M, Gaddis B (et al). (2002). Leading Creative People: Orchestrating Expertise and Relationships. *Leadership Quarterly*, Vol.13, Pp. 705-50.
- Nicholson N. (1998). Personality and Entrepreneurial Leadership: A Study of the Heads of the UK's Most Successful Independent Companies. *European Management Journal*, Vol.16, No.5, Pp. 529-39.
- Renko, Maija, Ayman (et al). (2013). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*, Vol.53, No.1, Pp. 54-74.
- Seters, David A, Field (et al). (1990). The Evolution of Leadership Theory. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.3, No.3, Pp. 29-45.
- Stevenson, Howard H, Carlos J (et al). (2012). A Paradigm of Entrepreneurship: *Entrepreneurial Management*. Vol11, Pp. 17-27.
- Yang, Chung-wen. (2008). the Relationships among Leadership Styles, *Entrepreneurial Orientation, and Business Performance*. *Managing Global Transitions*, Vol.6, No.3, Pp. 257-75.
- Zali M R. (2011). "Towards the theory of entrepreneurial status leadership", *Entrepreneurship Development*, Vol.3, No.12, Pp. 64-45.
- Constructs. *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol.11, No.2, Pp. 13-27.
- Fernald, Lloyd W, George T (et al). (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*, Vol.30, No.2, Pp. 1-26.
- Gartner, William B. (1988). "Who Is An Entrepreneur? Is a Wrong Question. *Journal of Small Business*, Vol.12, No.4, Pp. 11-31.
- Gupta, Vipin, Ian C (et al). (2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, Vol.19, No.2, Pp. 241-60.
- Harrison, Christian, Kevin Burnard (et al). (2017). Entrepreneurial Leadership in a Developing Economy: A Skill-Based Analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol.25, No.3, Pp. 21-48.
- Huang, Shenglan, Donghong Ding (et al). (2014). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, *Exploitative Innovation and Environmental Dynamism*. *Creativity and Innovation Management*, Vol.23, No.4, Pp. 453-71.
- Kuratko, Donald F. (2007). Entrepreneurial Leadership in 21 Century. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, No.4, Pp. 1-34.
- Lippitt, Gordon L. (1987). Entrepreneurial Leadership: A Performing Art. *The Journal of Creative Behavior*, Vol.21, No.3, Pp. 264-70.
- Masoumi E, Zamani Gh H. (2017). "The effect of personal, professional characteristics and emotional intelligence on the entrepreneurial leadership of rural

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور  
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی  
سال دوازدهم، شماره 3، پاییز 1400

## شناسایی مؤلفه‌های ویژگی محور و مهارت محور رهبری کارآفرینانه: یک مطالعه فراترکیب

نسیم عشقی: دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

اصغر صراف‌زاده قزوینی\*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اکبر عالم تبریز: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

حسام زندحسامی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت صنعتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

**چکیده:** هدف از پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با بهره‌گیری از روش فراترکیب بود. روش به صورت پژوهشی با رویکرد کیفی و با پارادایم تفسیرگرا انجام شد. در این راستا 852 پژوهش مرتبط در حوزه رهبری کارآفرینانه شناسایی، ارزیابی و غربال شد و در نهایت بر اساس پروتکل‌های ورود و خروج تعداد 27 مطالعه در سبد پژوهش با استفاده از روش تحلیل محتوا کدگذاری شد و در قالب 6 مقوله، 13 مفهوم و 69 کد اولیه دسته بندی شدند و مقدار پایایی آنها بر اساس ضریب کاپا مقدار 0/795 به دست آمد و سپس کدهای پژوهش با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون اولویت بندی شدند. نتایج نشان داد که مطابق وزن ترکیبی شاخص‌ها که ترکیبی از فراوانی آن‌ها در اسناد مختلف و وزن تخصیص داده شده توسط خبرگان مسلط به موضوع بود، به کارگیری سبک رهبری معتبر توسط رهبران کارآفرین رتبه‌ی اول، و پس از آن سبک‌های رهبری حمایتی و توانایی هدایت زیردستان رتبه‌های بعدی را کسب کردند. در نهایت پس از طی گام‌های پژوهش، پیشنهادهای مطابق با نتایج به دست آمده به پژوهشگران آتی ارائه گردید.

**واژگان کلیدی:** رهبری، کارآفرینی، رهبری کارآفرینانه، فراترکیب.

\***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

**Email:** sarrafizadeh@gmail.com