

Identifying and prioritizing factors affecting the establishment and setting up of organizational university

Maryam Adibzadeh^{1*}, Hosseinmahdi Rolnabadi², Elham Hamed³

Received the article: 2023-12-17 Accepted the article: 2024-2-19 PP: 59-81

Abstract

Background and purpose: The establishment and launch of an organizational university is related to factors that can be effective in accelerating and increasing the productivity of the university's affiliated organizations. The present research was conducted in order to identify and prioritize the factors affecting the establishment and launch of an organizational university in the Imam Hassan Mojtabi (AS) Officer and Police Training University.

Research method: This research was in terms of practical purpose and in terms of nature, it was library research and qualitative method. The opinions of 15 experts in the subject area were used until theoretical saturation. Also, from the process of hierarchical analysis, the ranking of the calculated factors was discussed.

Findings: Effective factors were identified in the form of 318 primary themes. In the first stage, three factors of education, research, human capital and 27 sub-factors were added, and in the second stage, according to the opinion of the experts, two structural-managerial and background factors and 18 other sub-factors were added and finally they were 5 factors and 45 sub-factors. The existence of the vision and excellence program of the university education system was ranked first in importance, followed by the existence of a comprehensive research and technology system based on upstream documents in the second rank, and the existence of a national and transnational synergistic scientific network was ranked in the third rank.

Conclusion: All the revealed components have a direct impact on the student recruitment rate, which should be considered as the main factors in the establishment and operation of an organizational university.

Keywords: establishment, setting up, organizational university

Citation: Adibzadeh, M., Rolnabadi, H. & Hamed, E. (2024). Identifying and prioritizing factors affecting the establishment and setting up of organizational university. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(8): 59-81 [In Persian].

¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding author: Dr.adibzadeh@yahoo.com)

² PhD student in public administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

³ student in public administration, electronic branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Extended Abstract

Introduction

The landscape of higher education is undergoing a significant transformation, transitioning from traditional models to those that emphasize entrepreneurial principles. This shift encompasses a variety of interpretations (Etskowitz et al., 2000; Mars and Royce, 2010; Sam and Wendersig, 2014; Agnieszka, 2021). The role of academic institutions in fostering the development of the modern knowledge-based economy is increasingly recognized (Chankslini et al., 2021), thus promoting the concept of the entrepreneurial university through collaborations among universities, governmental entities, and industry partners (Etskowitz & Lidosdoroff, 2000). Historically, research on the dynamics between industry and universities has predominantly focused on technology transfer and university-business partnerships. However, the notion of the entrepreneurial university is broadened by integrating new elements into its framework, such as the establishment of new subsidiaries (Ratarmel and Agang, 2007). Some scholars argue that the corporate university model should extend beyond merely providing knowledge to industry, fulfilling commercial contracts from external stakeholders, or generating new investments (Karainis et al., 2012). Additionally, there is a notable scarcity of models for corporate university education (Lakeus, 2015), and existing frameworks do not adequately serve as mechanisms to support the implementation of third-generation university concepts that incorporate sustainability. Therefore, there is a pressing need for research-based guidance on effective strategies for introducing and developing skills education within universities, which will facilitate the transition towards a third-generation university paradigm based on sustainability (Agnieszka et al., 2021). Some researchers highlight the importance of value creation and proactive initiatives in establishing a successful university (Zamani & Mohammadi, 2018). Others emphasize the critical link between the establishment and effective operation of a university and the cultivation of a culture that values teamwork (Mansouri & Lakaus, 2020).

Over the past two decades, military and police universities in the country have faced mounting pressure to adapt to rapid social, technological, economic, and political changes arising from both internal and external post-industrial developments. These institutions are evolving swiftly, presenting numerous tasks and challenges associated with their establishment and operation. Deans play a pivotal role in influencing institutional policies and practices, recommending faculty for appointments, promotions, and tenure decisions; managing budgets; overseeing class scheduling and training missions; facilitating student engagement; and fostering an academic culture. Their responsibilities encompass both academic and administrative leadership and specifically address challenges such as promoting sustainable university development, stabilizing university environments for policing, and identifying and prioritizing factors impacting university establishment and operations. To effectively address these challenges and the expectations for organizational learning regarding inputs, processes, desired outputs, and broader outcomes, this article will review and critically analyze both linear and progressive models.

Research Method

This study is applied in nature and employs both library and qualitative research methods. The research was conducted in two phases. In the first phase, a comprehensive review was conducted

utilizing library resources, including databases, university libraries, books, publications, articles, theses, and documents related to the upper reaches of the Islamic Republic of Iran system. Through this review, we analyzed the content and identified 318 primary themes related to effective factors. In domestic and international studies, it is suggested that a saturation limit and theoretical sufficiency of expert participants is typically around 10 to 20 individuals. In the second phase, the fuzzy Delphi method was employed to confirm, refine, and develop the effective factors identified in the initial library study. A purposive snowball sampling method was utilized to select members of the expert consensus until theoretical saturation was reached at 15 participants. The survey of these experts was conducted in two stages. In the first stage, three primary factors—educational, research, and human capital—along with 27 sub-factors derived from the research background were presented to the experts for feedback.

In the second stage, based on the experts' input, two additional categories—structural-managerial and contextual factors—were introduced, along with 18 new sub-factors. This led to the reorganization of the factors into five main categories and a total of 45 sub-factors. To identify and prioritize the factors impacting the establishment and operation of an organizational university, the Analytic Hierarchy Process was employed to rank the identified factors.

Findings

The factors influencing the establishment and launch of an organizational university were identified through an analysis of the theoretical background, supplemented by expert opinions gathered via the Delphi method. The findings from this analysis indicate the prioritization of 45 subfactors as follows: Among the nine contextual subfactors, the existence of a national and transnational synergistic scientific network was ranked as the most important, with a relative weight of 0.2332. This was followed by the subfactor related to the conclusion of a memorandum of understanding for educational, research, technological, and industrial cooperation, which ranked ninth with a relative weight of 0.0884. In the managerial-structural category, the existence of a comprehensive and strategic approach across all dimensions and activities of the university was identified as the top priority, with a relative weight of 0.2014. In contrast, the agility and dynamism of the university's administrative, financial, managerial, and executive structure ranked last in this category, with a relative weight of 0.0984. Among the nine education subfactors, the existence of a vision and a program of excellence in the university education system was deemed the most important, with a relative weight of 0.2544. Conversely, the identification of selected fields to establish the university as a scientific hub for the country and region was ranked lowest, with a relative weight of 0.1094.

In the research category, the existence of a comprehensive research and technology system grounded in upstream documents was ranked first, with a relative weight of 0.2475. The subfactor focusing on research-oriented education and problem-solving research was placed last, with a relative weight of 0.1278. Within the realm of human capital, the subfactor concerning the training and empowerment of self-confident, multidimensional, skilled, and entrepreneurial individuals emerged as the most significant, with a relative weight of 0.2236. The subfactor related to the empowerment, development, and improvement of university staff was ranked least important, with a relative weight of 0.0878. In summary, based on the collective insights from

the experts, the following priorities were established: the existence of a vision and program of excellence for the university education system ranked first with a score of 0.2544; the existence of a comprehensive research and technology system based on upstream documents ranked second with a score of 0.2475; and the existence of a national and transnational synergistic scientific network ranked third with a score of 0.2333.

Conclusion

The findings of this study have identified five key components associated with the identification and prioritization of factors that influence the establishment and launch of an organizational university. Effectively selecting and prioritizing these factors can lead to improved outcomes and expedite the development of goal-oriented universities within police training. It is important to acknowledge that the establishment and launch of an organizational university involves a multi-stage process, which includes completing the necessary legal formalities and ensuring the availability of required physical, human, and financial resources. The subsequent steps involve meeting academic and other requisite standards, along with submitting a feasibility report to the relevant authorities. Upon successful completion of the feasibility assessment, the next phase entails a physical inspection of the facilities and infrastructure. If the relevant institution receives satisfactory inspection results, it may proceed to submit the application to the Higher Education Commission to obtain a charter from the central organization for operational approval.

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی

مریم ادیب زاده*^۱، حسین مهدی رکن آبادی^۲، الهام حامدی^۳

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۲۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۳۰ صفحات: ۵۹-۸۱

چکیده

زمینه و هدف: تاسیس و راه اندازی یک دانشگاه سازمانی با عواملی مرتبط بوده که می تواند در تسریع و افزایش بهره وری سازمان های زیرمجموعه دانشگاه تاثیر گذار باشند. پژوهش حاضر به منظور شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی در دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع) انجام شد.

روش بررسی: این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع پژوهش های کتابخانه ای و روش کیفی بود. از نظرات ۱۵ خبره در حوزه موضوع تا اشباع نظری استفاده شد. همچنین از فرایند تحلیل سلسله مراتبی به رتبه بندی عوامل احصا شده پرداخته شد.

یافته ها: عوامل مؤثر در قالب ۳۱۸ مضمون اولیه شناسایی گردید. در مرحله اول، سه عامل آموزشی، پژوهشی، سرمایه انسانی و ۲۷ زیرعامل و در مرحله دوم طبق نظر خبرگان، دو عامل ساختاری-مدیریتی و زمینه ای و ۱۸ زیرعامل دیگر اضافه شد و نهایتاً به ۵ عامل و ۴۵ زیرعامل نهایی شدند. وجود چشم انداز و برنامه سرآمدی نظام آموزش دانشگاه در رتبه اول اهمیت قرار گرفت و بعد از آن وجود نظام جامع پژوهش و فناوری بر اساس اسناد بالادستی در رتبه دوم و وجود شبکه علمی هم افزای ملی و فراملی در رتبه سوم قرار گرفتند.

نتیجه گیری: تمامی مولفه های مکشوفه به طور مستقیم در میزان جذب دانشجو تاثیر گذار بوده که باید به عنوان عوامل اصلی در تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی مورد توجه قرار گیرند.

واژه های کلیدی: تاسیس، راه اندازی، دانشگاه سازمانی

ارجاع: ادیب زاده، م.، رکن آبادی، ح.م. و حامدی، ا. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۲(۸): ۵۹-۸۱.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول: Dr.adibzadeh@yahoo.com)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

پارادایم آموزش عالی در حال تغییر از حالت سنتی به دانشگاه کارآفرین است و معانی مختلفی از این اصطلاح وجود دارد (اتسکویتز^۱ و همکاران، ۲۰۰۰؛ مارس و رویس^۲، ۲۰۱۰؛ سام و وندرسیگ^۳، ۲۰۱۴؛ آگنیشکا^۴، ۲۰۲۱). از آنجایی که نقش مؤسسات دانشگاهی در کمک به توسعه اقتصاد مبتنی بر دانش مدرن به طور گسترده پذیرفته شده می باشد (چانکسلینی^۵ و همکاران، ۲۰۲۱)، مفهوم دانشگاه سازمانی در عمل با همکاری بین دانشگاه‌ها، نهادهای دولتی و صنعتی تسهیل شده است (اسکویتز و لیدوسدوروف^۶، ۲۰۰۰). تاکنون، تحقیقات بر روابط صنعت و دانشگاه با توجه به انتقال فناوری یا همکاری دانشگاه و کسب و کار متمرکز بوده است. اما رویکرد دانشگاه سازمانی گاهی با وارد کردن عناصر جدید در چارچوب مفهومی آن مانند ایجاد شرکت‌های فرعی جدید گسترش می‌یابد (راتارمل و آگانگ^۷، ۲۰۰۷). برخی از محققان متقاعد شده اند که دانشگاه سازمانی باید بسیار فراتر از فروش دانش به صنعت، به دست آوردن سفارشات تجاری از ذینفعان خارجی، یا حتی بیشتر از ایجاد سرمایه گذاری های جدید باشد (کاراینیس^۸ و همکاران، ۲۰۱۲).

امروزه، تاسیس دانشگاه به شکلی گسترده تر و نیاز روزافزون به گنجاندن موضوعات پایداری در آموزش، باید به گسترش مفهوم دانشگاه سازمانی منجر شود. تاکنون، چالش‌های پایداری که توسط ذینفعان دانشگاهی و اقتصادی مؤسسات آموزش عالی^۹ (HEIs)، جامعه و محیط طبیعی با آن مواجه شده‌اند، توسط مدل‌های نوآوری مانند مدل مارپیچ پنج‌گانه شناسایی می شدند. پاسخ HEI، گنجاندن انتقال دانش در فرآیندهای خود و تمرکز بر ایجاد ارزش برای دیگران در موضوعات تدریس/یادگیری بوده است. زمانی که یک جامعه یا افراد جامعه با مشکلاتی مانند تغییرات آب و هوایی، بیماری‌های همه گیر و ... روبرو باشند، ممکن است به عنوان بخشی از پروژه‌ها، دوره‌های آموزشی مثل کارآموزی، تکالیف، تمرین و ... انجام شود و منجر به توسعه مهارت‌های ارزشمندی مانند توانایی تشخیص فرصت‌ها و الهام گرفتن برای ابتکارات و نوآوری‌های جدید و ... برای رفع مشکلات شود (آگنیشکا و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، در پاسخ به چالش‌های مختلف جامعه و ذینفعان، دانشگاه سازمانی می تواند به طور فزاینده‌ای مجموعه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز را برای بسیاری از حرفه‌های مورد نیاز مانند مدیریت دولتی (مازوکاتو^{۱۰}، ۲۰۲۱)، تربیت بدنی (راتین و داکرال^{۱۱}، ۲۰۲۰)، کشاورزی (زمانی و محمدی، ۲۰۱۸)، یا گردشگری (هو و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۸۶)، حتی در مناطق دوردست فراهم سازد. برای موفقیت در این حوزه و رفع چالش‌های موجود، به روش‌های جدید آموزش/یادگیری (مانند یادگیری عملی در مقابل یادگیری نظری) و توسعه نظریه‌های

¹ Etkowitz

² Mars & Rios-Aguilar

³ Sam & Van Der Sijde

⁴ Agnieszka

⁵ Chankseliani

⁶ Etkowitz & Leydesdorff

⁷ Rothaermel & Agung

⁸ Carayannis

⁹ Higher Education Institutions

¹⁰ Mazzucato

¹¹ Ratten & Thukral

جدید (مثلاً نظریه یادگیری تجربی) نیاز است. باید از چندین مفهوم از یادگیری تجربی و یادگیری عملی استفاده کرد تا توصیفی از فعالیت‌های یادگیری مختلف انجام شده در مسیر تبدیل از آموزش سنتی به آموزش دانشگاه نسل سوم ارائه شود (راسموسن و نیبی^۱، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان می‌دهد اکثر شرکت‌های موفق توسط تیم‌ها به جای کارآفرینان انفرادی راه اندازی شده‌اند. از این رو، فرآیند یادگیری سازمانی تجربی (که در بالا ذکر شد) زمانی که با یک سیستم گروهی همراه باشد، به طور قابل توجهی کارآمدتر می‌شود (نی و ژو^۲، ۲۰۱۶).

علاوه بر این، مدل‌های آموزش دانشگاه سازمانی نادر هستند (لاکئوس^۳، ۲۰۱۵)، و مدل‌های موجود به عنوان ابزاری برای حمایت از اجرای مفهوم دانشگاه نسل سوم با گنجاندن رویکرد پایداری در نظر گرفته نشده‌اند. بنابراین، راهنمایی مبتنی بر پژوهش در مورد راه‌های ممکن، جهت معرفی و توسعه آموزش مهارت‌های دانشگاهی به عنوان رویکردی توانمند برای گذار در آموزش عالی به سوی تغییر پارادایم مطلوب در جهت عملکرد دانشگاه‌های نسل سوم مبتنی بر پایدار، ضروری به نظر می‌رسد (آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱). برخی محققان تاکید کرده‌اند که راه‌اندازی دانشگاه از طریق خلق ارزش و اقدام دارای اهمیت است (زمانی و محمدی، ۲۰۱۸)، و برخی دیگر ارتباط مهم بین تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه موفق و آموزش کارآمد را در ارزش و ارتباط کار تیمی معرفی می‌کنند (منصوری و لاکئوس^۴، ۲۰۲۰). با توجه به نمونه‌هایی از موضوعات دانشگاه سازمانی که باید در طیف وسیعی از دوره‌ها در سطح آموزش عالی گنجانده شوند، نیاز ثابت شده برای یادگیری و درک اهمیت شناخت فرصت‌ها، تعادل در دانشگاه، مدیریت احساسات، یادگیری از شکست‌ها، و ذهنیت دانشگاه سازمانی مانند انتقال دانش، مستقیماً با اجرای مفهوم دانشگاه مرتبط است (آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱).

دانشگاه‌های نظامی و پلیسی کشور در دو دهه اخیر تحت فشار فزاینده برای پذیرش تغییرات سریع اجتماعی، فن آوری، اقتصادی و سیاسی بوده‌اند که ناشی از تغییرات محیط داخلی و همچنین خارجی فراصنعتی است. نکته قابل توجه اینکه، دانشگاه‌ها به سرعت در حال تحول‌اند و تاسیس و راه‌اندازی 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، ارتقاء و تصدی پیشنهاد می‌دهند؛ بودجه‌ها را کنترل می‌کنند؛ زمان‌بندی کلاس‌ها و مأموریت‌های آموزشی تئوری و نظامی را کنترل می‌کنند؛ تعامل فراگیران دانش پلیسی 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 گروه بندی و بیشتر به چالش‌های خاص همچون ترکیب توسعه پایدار دانشگاهی، پایدارسازی فضای پلیسی دانشگاهی و در نهایت شناخت عوامل موثر در تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه و اولویت‌بندی آنها اشاره می‌کنند.

¹ Rasmussen & Nybye

² Ni & Xu

³ Lackéus

⁴ Mansoori & Lackéus

برای پرداختن به چالش‌ها و انتظارات فوق‌الذکر نسبت به آموزش سازمانی از نظر ورودی‌ها، فرآیندهای مرتبط، خروجی‌های مورد نظر و نتایج گسترده، هر دو مدل خطی و پیشروی مورد بررسی و تحلیل انتقادی برای اهداف این مقاله قرار گرفته‌اند. بر اساس نتایج تحقیقات محققان، اثبات شده است که این مدل‌ها نادر هستند، به‌ویژه بازنمایی‌های پیشرفت آنها برای حل مشکل تعاریف متفاوت در ساختار تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه، نتایج یادگیری مورد نظر، و به سمت رویکردهای آموزشی انحراف بیشتری از خود نشان داده‌اند. درک مشترک از مدل‌های پیشرفت آموزش دانشگاه سازمانی متکی بر دیدگاه سازمانی تجدید شده است، و «پیشرفت» از نظر ادغام جنبه‌ها و مسائل مختلف دانشگاه سازمانی در مراحل متوالی آموزش رسمی، که معمولاً به شکل تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه شکل می‌یابند. لذا در این تحقیق سعی داریم که به صورت علمی اقدام به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه سازمانی در دانشگاه انتظامی امام حسن مجتبی (ع) پردازیم.

مبانی نظری

برای کشف یک مدل پیشرو برای آموزش عالی، دانشگاه سازمانی باید با گنجاندن مسائل پایداری، استدلال کند و یافته‌های تحقیق پس‌زمینه مربوطه را ارائه دهد. دامنه یکپارچه مدل در ترکیب طیفی از عناصر ورودی‌های آموزشی، فرآیندها، بروندها و نتایج اجتماعی-اقتصادی، در چارچوب تحلیل و ارزیابی آن و همچنین در ساختار آن آشکار می‌شود. پایداری در مدل‌های آموزشی و در مدل‌های پیشرفت آموزش دانشگاه سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در نتیجه، نیاز به یک مدل پیشرفته جدید با رویکرد پایداری احساس می‌شود. رویکرد ذاتی در بیانیه فوق صرفاً به دنبال یک روش آموزشی جدید نیست، بلکه مفهومی دوباره را ترویج می‌کند که چگونه اساتید و دانشجویان می‌توانند به منظور توسعه شایستگی‌های دانشگاه سازمانی و در عین حال کسب دانش خاص دوره، سازنده‌های مشترک تجربه یادگیری شوند. در نتیجه، تأمل انتقادی در مورد چگونگی استفاده از نظریه‌ها، مفاهیم، روش‌ها و یافته‌های سایر بخش‌های تحقیق برای بهبود درک آموزش دانشگاه سازمانی و در عین حال پر کردن شکاف در مدل‌سازی آموزش دانشگاه سازمانی آشکار می‌شود (آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱).

در این راستا، تحلیل‌های موجود ارتباط مثبت آموزش سازمانی را با دارایی‌های سرمایه انسانی که برای هر سازمانی ضروری است، مانند دانش، مهارت‌ها، ادراکات مثبت از دانشگاه سازمانی، و مقاصد دانشگاه سازمانی را تأیید می‌کنند. چندین منبع در ادبیات مربوطه نیز شروع به شناسایی اثرات آن به عنوان خروجی مطلوب آموزش دانشگاه سازمانی کرده‌اند (منصوری و لاکتوس، ۲۰۲۰). نتایج شامل نوآوری و ایجاد سرمایه‌گذاری بود که ممکن است نه تنها شامل تشکیل یک سازمان جدید، بلکه همچنین یک فعالیت جدید مانند راه‌اندازی یک پروژه جدید باشد (هو و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر ارائه آموزش، آموزش عالی همچنین امکان دسترسی به شبکه‌های اجتماعی مهم مانند شبکه‌های فارغ‌التحصیلان یا شبکه‌های سازمان دانشجویی را فراهم می‌کند. در زمینه تشکیل کسب و کار یا هر فعالیت دانشگاه سازمانی دیگر، این به دسترسی به منابع

کمیاب، تامین کنندگان کلیدی بالقوه و مشتریان تبدیل می شود که برای موفقیت سازمانی بسیار مهم هستند (آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱). صلاحیت ها و مزیت بسیاری از دانشجویان و فارغ التحصیلان در قالب مهارت ها و دانش حرفه ای قابل فروش در طول تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد نتیجه وجود چنین سازمانی است. وقف سرمایه آموزشی آنها ممکن است به راحتی راه هایی را برای اکتشاف و تعقیب فرصت های ارزشمند، به ویژه در یک محیط اقتصادی با تقاضای نیروی کار بالا ایجاد کند. این امر به ویژه در مورد فعالیت های نوآورانه و در حال رشد سریع که توسط سرمایه گذاری ریسک پذیر در شرکت ها- استارت آپ ها یا شرکت های تازه تاسیس- که نیروی کار با صلاحیت ها و مهارت های دانشگاه سازمانی را جذب می کنند، اعمال می شود (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۰۶؛ گیریلو و ایرگویین^۲، ۲۰۰۶).

در نتیجه، فارغ التحصیلان آموزش عالی احتمالاً شرکت هایی را در صنایع دانش بنیان و کسب و کارهای نوآورانه راه اندازی می کنند که فارغ التحصیلان سطوح آموزشی پیشرفته تری دارند. با این وجود، هر دو نوع فارغ التحصیل می توانند به معنای وسیع تر، خلاق باشند. پیامدهای کل آموزش سازمانی در دانشگاه، تحولات اجتماعی-اقتصادی و رفاه انسانی است. هم اساتید و هم سیاستگذاران آموزش سازمانی را به عنوان ابزاری برای رشد اقتصاد کلان و ایجاد شغل می شناسند. همچنین از گسترش جامعه مبتنی بر دانش و ترویج اقتصاد دانشگاه سازمانی و فرهنگ نوآوری حمایت می کند. مزایای گسترده آن شامل ایجاد ارزش افزوده برای جوامع و در عین حال ارتقای آگاهی اجتماعی و مشارکت همه بازیگران درگیر است (آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱). این امر بر ضرورت گنجاندن «توسعه اثربخشی» در فرآیند آموزشی، به ویژه در سطح آموزش عالی تأکید می کند (فایول، ۲۰۱۳).

پیشینه پژوهش

طاهرخانی و همکاران، (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان ارائه مدلی برای رفتارهای کارآفرینانه مدیران دانشگاه با اتخاذ رویکرد دانشگاهی کارآفرین بیان داشتند، از جمله اقدامات و ابزار حیاتی و راهبردی آموزش عالی برای مواجهه با تغییرات محیطی، می توان به دانشگاه سازمانی دانشگاهی و توسعه دانشگاه کارآفرین اشاره کرد. بر این اساس، این پژوهش به دنبال ارائه مدلی رفتاری برای مدیران دانشگاه های کارآفرین در راستای تحقق ایدئولوژی چابک، کارآمد و ملموس دانشگاه کارآفرین است. برای دستیابی به مدل رفتار کارآفرینانه مدیران دانشگاه با رویکرد دانشگاهی کارآفرین از روش تحقیق کیفی استفاده شد. همچنین برای جمع آوری داده ها از روش تحلیل محتوا (کدگذاری باز و محوری) استفاده شد. نتایج نشان می دهد که بر اساس الگوی کدگذاری و مدل نهایی پژوهش، رفتارهای کارآفرینانه مدیران تحت تأثیر شرایط علی است که در آن عوامل اساسی و شرایط مداخله گر نیز مؤثر هستند. تمامی این عوامل در نهایت منجر به اتخاذ برخی استراتژی ها توسط مدیران و نیز پیامدهای ناشی از رفتارهای کارآفرینانه می شود.

¹ Kim

² Grilo & Irigoyen

آگنیسکا و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی بیان داشتند که دانشگاه سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز برای بسیاری از حرفه‌ها شناخته می‌شود. هدف تحقیق پرداختن به عوامل مرتبط با ارائه یک مدل جدید بود که دستورالعمل‌هایی را برای توسعه دوره‌ها در سطح عالی با رویکرد دانشگاه سازمانی ارائه می‌داد. هدف این مطالعه، ساخت مدل جدید کاربردی بر اساس مرور ادبیات سیستماتیک بود. چارچوب ورودی-فرآیند-خروجی-نتیجه، که در اصل برای ارزیابی برنامه‌های آموزشی ساخته شده بود، با ادغام یک چارچوب کلی در مدل جدید تطبیق داده شد. یافته‌ها نشان داد برخی از اصطلاحات مرتبط، مانند "آموزش دانشگاه سازمانی" و "مدل پیشرفت" مجدد تعریف شدند. نتایج تحقیق، کاربرد عملی و نظری گسترده‌ای را برای طیفی از ذینفعان - مربیان، دانش آموزان / فراگیران، صنعت / تجارت، سیاست گذاران و محققان ارائه می‌دهد. تعداد فزاینده‌ای از نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که آموزش عالی به خودی خود ممکن است شایستگی‌های دانشگاه سازمانی را توسعه دهد، که رقابت پذیری شرکت‌ها را با بهره‌مندی از آن مهارت‌ها و دیدگاه‌های آموخته شده به بهترین نحو افزایش می‌دهد (فارنته^۱، ۲۰۰۵؛ فایول^۲، ۲۰۱۳؛ مان^۳ و همکاران، ۲۰۰۲؛ آگنیسکا و همکاران، ۲۰۲۱).. به ویژه، ثابت شده است که مهارت‌های دانشگاه‌های نظامی در طول آموزش پیشرفته می‌تواند با توانایی نظامی آنها برای ورود به بازار و رویارویی با رقابت، ارتباط زیادی داشته باشد (فارنته، ۲۰۰۵؛ شفر و دتاینی^۴، ۲۰۰۵).

روش بررسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کتابخانه‌ای و کیفی است. این پژوهش در دو مرحله انجام شد: ابتدا با روش کتابخانه‌ای و مراجعه به پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه‌های دانشگاهی، کتب، نشریات و مقالات، پایان‌نامه‌ها و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران، مورد مطالعه و تحلیل مضمون قرار گرفت و عوامل مؤثر در قالب ۳۱۸ مضمون اولیه شناسایی و طبقه بندی شدند. در مطالعات داخلی و خارجی نیز حد اشباع و کفایت نظری از خبرگان به تعداد ۱۰ تا ۲۰ نفر پیشنهاد می‌شود. در مرحله دوم برای تأیید، اصلاح و توسعه عوامل مؤثر مستخرج از مطالعه کتابخانه‌ای، از روش دلفی فازی استفاده شد. برای انتخاب اعضای هم‌اندیشی خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی تا حد اشباع استفاده شد که در این پژوهش حد اشباع نظری به ۱۵ نفر رسید. جدول ۲ ترکیب این اعضا را نشان می‌دهد. اعضای هم‌اندیشی خبرگان در رشته‌های گوناگون دانشگاهی از اعضای هیئت علمی و دارای پست مدیریتی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی وابسته و یا دارای همکاری با دانشگاه امام حسن مجتبی(ع) بودند و برخوردار از فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی همچون مقالات، سخنرانی و تألیفات در حوزه مرجعیت علمی و دانشگاهی در مراکز آموزش عالی کشور بودند. نظرسنجی از اعضای هم‌اندیشی خبرگان در دو مرحله انجام شد و عوامل مؤثر و زیرعامل‌های آن‌ها نهایی

¹ Ferrante

² Fayolle

³ Man

⁴ Shepherd & DeTienne

شدند. در مرحله اول، سه عامل آموزشی، پژوهشی، سرمایه انسانی و ۲۷ زیرعامل مستخرج از پیشینه پژوهش به خبرگان ارسال شد و در مرحله دوم بر اساس نظرات خبرگان دو عامل ساختاری-مدیریتی و زمینه ای و ۱۸ زیرعامل دیگر اضافه شد و این عوامل به پنج عامل و ۴۵ زیرعامل تغییر یافتند و نهایی شدند.

برای شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی به رتبه بندی عوامل احصا شده پرداخته شد. پس از استخراج عوامل، پرسشنامه ای بسته پاسخ، مبتنی بر طیف پنج گزینه ای لیکرت شامل عوامل مذکور، برای تعیین میزان اهمیت هر عامل میان خبرگان توزیع شد. روایی پژوهش از طریق مطالعه ادبیات نظری و با استفاده از نظرات استادان و متخصصان در این زمینه حاصل شد. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از نرم افزار spss از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار قابل قبول را نشان می دهد.

جدول ۲. وضعیت گروه مصاحبه شوندگان

تعداد	سمت مصاحبه شوندگان
۷	مدیران گروه و اعضای هیئت علمی دانشگاه
۴	فرماندهان نظامی و انتظامی دانشگاه تربیت پلیس
۴	اعضای هیئت علمی و صاحب نظران مرتبط با تحقیق
۱۵	جمع کل

یافته ها

با استخراج عوامل مؤثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی از تحلیل مضامین پیشینه نظری و ترکیب آن با نظرات خبرگان به روش دلفی، پاسخ پرسش اول پژوهش مبنی بر: عوامل (اصلی و زیرعامل ها) مؤثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی در دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع) در جدول ۳ نشان ارائه شده است.

جدول ۱. عوامل و زیرعامل های مؤثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه

عامل: زمینه ای	زیر عامل ها
فرهنگ مروج دانش و پژوهش محوری (مهارت و کاربرد گرایی، خلاقیت، پرسشگری و نقادی، شجاعت، خستگی ناپذیری، حقیقت جویی، همراه با نشاط علمی، امید و انگیزه) فضای رقابت سازنده علمی (بین دانشجویان و اساتید نسبت به رقبای درون و برون دانشگاهی) وجود فرصت های متناسب رشد (علمی، مادی، معنوی و سازمانی) برای دانشجویان، اساتید و کارکنان بهره گیری از معیارهای جذابیت دانشگاه برای جذب نخبگان علمی، دانشجویان، اساتید و پژوهشگران برتر وجود کانون های تفکر و اتاق فکر هم اندیشی استادان و نخبگان در حل مسائل (برنامه ریزی علمی بر اساس واقعیت ها و نیازها، جلوگیری از فرار مغزها و بهره برداری از نخبگان) رتبه و جایگاه ممتاز متناسب دانشگاه در سطح داخلی و بین المللی (فضای رقابتی در عرصه آموزشی و پژوهشی، تأکید	

بر نوآوری علمی، تعمیق و توسعه مهارت های آموزشی و پژوهشی اساتید و پژوهشگران) وجود شبکه علمی هم افزای ملی و فراملی با نهادهای پژوهشی و دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی با اولویت کشورهای اسلامی (برگزاری دوره های آموزشی فرامرزی مشترک، تبادل استاد و دانشجو و ...) وجود سازوکارهای حمایتی، برگزاری و تشویق مشارکت متخصصان و پژوهشگران در همایش های ملی و بین المللی، اعطای بورسیه های تحصیلی، فرصت های مطالعاتی و پژوهانه برای افزایش همکاری های بین المللی انعقاد تفاهم نامه و همکاری های آموزشی، پژوهشی، مهارتی، فناورانه و صنعتی با مراکز آموزشی، پژوهشی، فناوری و صنعتی پیشرو و معتبر ملی، منطقه ای و بین المللی (دانشگاه ها و مراکز بزرگ و معتبر جهانی به ویژه جهان اسلام)

عامل: مدیریتی - ساختاری

مدیریت نظام مند یکپارچه و راهبردی در دانشگاه نظام شایسته سалاری در هرم مدیریتی دانشگاه تأمین منابع مالی پایدار و تخصیص هدفمند و بهینه اعتبارات، امتیازات و تسهیلات استقلال مدیریتی و تخصصی دانشگاه از سوگیری های سیاسی (تقدم مدیریت علمی دانشگاه بر مدیریت سیاسی و سلیقه ای) وجود رویکرد جامع و راهبردی در همه ابعاد و فعالیت های دانشگاه و اتخاذ تصمیمات منطقی در فرآیند توسعه ساختار و متولی مشخص و شایسته برای برنامه ریزی توسعه دانشگاه هم افزایی و شفافیت قوانین، ضوابط، شاخص ها و تفویض اختیارات در مدیریت فرایندها و ساختارها تقدم کیفیت گرایی (تضمین کیفیت) بر کمیت گرایی در مدیریت ساختار، فرایندها، برنامه ها و عملکردها چابکی، انعطاف پذیری و پویایی ساختار اداری، مالی، مدیریتی و اجرایی دانشگاه

زیر
عامل ها

عامل: آموزشی

وجود چشم انداز و برنامه سرآمدی نظام آموزش دانشگاه (مبتنی بر نیازهای جامعه و اسناد بالادستی نظام آموزشی کشور) محتوا، برنامه ها و دوره های آموزشی، منطبق با مبانی ارزشی اسلامی - ایرانی و نیازهای تخصصی کشور وجود رشته های منتخب علمی در راستای تبدیل شدن به قطب علمی در کشور و منطقه ترویج زبان و ادب فارسی در مجامع علمی دنیا (به کارگیری زبان فارسی در حوزه های تخصصی علوم، تدوین کتب و متون مرجع در رشته های مختلف علمی به زبان فارسی، نظریه پردازی و تولید علم کاربردی به زبان فارسی) ترویج و ترجمه دستاوردهای دانشمندان اسلامی - ایرانی (قدیم و جدید) در متون درسی و ترجمه منابع علمی ایرانی - اسلامی و ارسال کتب فارسی مرجع تولیدات و نظرات علمی دانشمندان کشور به مراکز، رسانه ها و کتابخانه های معتبر جهان بومی سازی و نقد نظریات و ابزارهای علمی موجود در رشته های مختلف (برون به درون) کیفیت مناسب زیرساخت ها و روساخت های آموزشی و کمک آموزشی (فضاهای کالبدی، تناسب سرانه دانشجو به استاد و فضاهای آموزشی، امکانات و تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری، آزمایشگاه ها، کارگاه های علمی مرجع و کتابخانه مجهز شبانه روزی با امکانات گسترده رایانه ای و دسترسی راحت و سریع به منابع جامع و روزآمد کتابخانه ای و پایگاه های اطلاعاتی) بهره گیری از نوآوری های آموزشی، پژوهشی و فناورانه در آموزش های اثربخش منطبق با شاخص های استاندارد کیفی و کمی جهانی (آموزش ها و محتوای درسی نوآورانه، کاربرد، همراه با عمل، جذاب و با کیفیت) وجود کمیته برنامه ریزی علمی و ایده پردازان آموزشی و بهره گیری از نظام ارزیابی عملکرد آموزش (اجرا، بازنگری، اصلاح و بهبود نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش)

زیر
عامل ها

عامل: پژوهشی

انجام پژوهش های مسئله محور و هدفمند همسو با تحولات علمی و ناظر بر نیازهای دارای اولویت کشور وجود نظام جامع پژوهش و فناوری و اجرای سیاست ها و اولویت های پژوهشی بر اساس اسناد بالادستی (نقشه جامع علمی کشور، آموزه های اسلامی و مزیت های نسبی و رقابتی دانشگاه) وجود زیرساخت های علمی وابسته به دانشگاه (پارک های علم و فناوری، مراکز رشد و کارآفرینی، شرکت های علمی و پژوهشی دانش بنیان، پژوهشکده های بین رشته ای مأموریت گرا، قطب ها و انجمن های علمی و کانون های پژوهشی) هدایت نظام یافته پژوهش ها به سمت کاربرد و تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی و فناوری دانشگاه پژوهش

زیر
عامل ها

محوری آموزش و مسئله محوری پژوهش (آموزش های کارآفرینانه، کاربردی و موردنیاز زیر صنعت و تسهیلگر اشتغال، حمایت از پژوهش ها، پایان نامه ها و رساله ها در جهت تولید علم نافع، مسئله عامل ها و محصول محور موردنیاز کشور) توسعه قراردادها، مشاوره، پژوهشی و طرح های پژوهشی دانشگاه با صنعت و مراکز پژوهشی ملی و جهانی (توسعه و پویایی فعالیت های دفتر ارتباطات علمی صنعت و دانشگاه) رشد مستمر کیفی و کمی انتشار محصولات پژوهشی و فناوریانه دانشگاه (رشد مقالات و کتب دانشگاه در مجلات و انتشارات برتر جهان، تعداد مقالات پر استناد، تألیف، ترجمه و نمایه شده در سطح بین المللی و...) طراحی نظام انگیزشی جامع مبتنی بر تولیدات علمی (حمایت های هدفمند مادی و معنوی از محصولات پژوهشی، فناوریانه و ثبت اختراع و حفظ مالکیت فکری آثار) استقرار نظام های جامع رتبه بندی و تضمین کیفیت و شاخص های پژوهشی و بازخورد نتایج آن

عامل: سرمایه انسانی

تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی خودباور، چندبعدی، ماهر، کارآمد و کارآفرین پرورش متخصصان و دانشمندان متعهد، ارزش مدار و توانا در تولید علم و فناوری متناسب با ارزش های اسلامی و نیاز کشور بهره گیری از نظام گزینش و پذیرش دانشجو طبق رسالت دانشگاه و مطابق با استانداردهای جهانی هرم مناسب اعضاء هیئت علمی با جذب نیروهای کیفی تخصصی و توجه به مغزها و اندیشه ها و بهره گیری از اساتید شایسته و توانمند داخلی و برجسته جهانی متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش رضایت و تعهد شغلی اعضاء هیئت علمی (حمایت و بهبود معیشت، ارتقای منزلت و جایگاه و صلاحیت حرفه ای اساتید) برنامه های دانش افزایی، بهسازی و توانمندسازی همه جانبه اعضاء هیئت علمی در مسیر ارتقای حرفه ای بدنه کارشناسی شایسته (انطباق ساختار سازمانی و شرایط احراز پست سازمانی با ویژگیهای منابع انسانی و کادر پشتیبانی دانشگاه) برنامه های توانمندسازی، بالندگی و بهسازی کارکنان (آموزش های پیش و ضمن خدمت، متناسب با نیازهای هر فرد) رضایت و تعهد شغلی کارکنان (وجود عوامل انگیزشی، جبران خدمات منصفانه، شایسته سالاری و عدالت محوری مبتنی بر اخلاق اسلامی در جذب، انتصاب و ارتقای افراد متخصص، ارتقاء کیفیت معیشت و رفع مشکلات شغلی)

زیر
عامل ها



شکل ۱. ساختار سلسله مراتبی عوامل و زیرعوامل های تاثیر گذار در تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی

شکل ۱، ساختار سلسله مراتبی درختی اولویت بندی عوامل موثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی را نشان می دهد. همچنین، به منظور اولویت بندی عوامل مؤثر بر تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی در دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع) در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. اولویت ۴۵ زیرعوامل مرجعیت علمی در مجموع نظر خبرگان

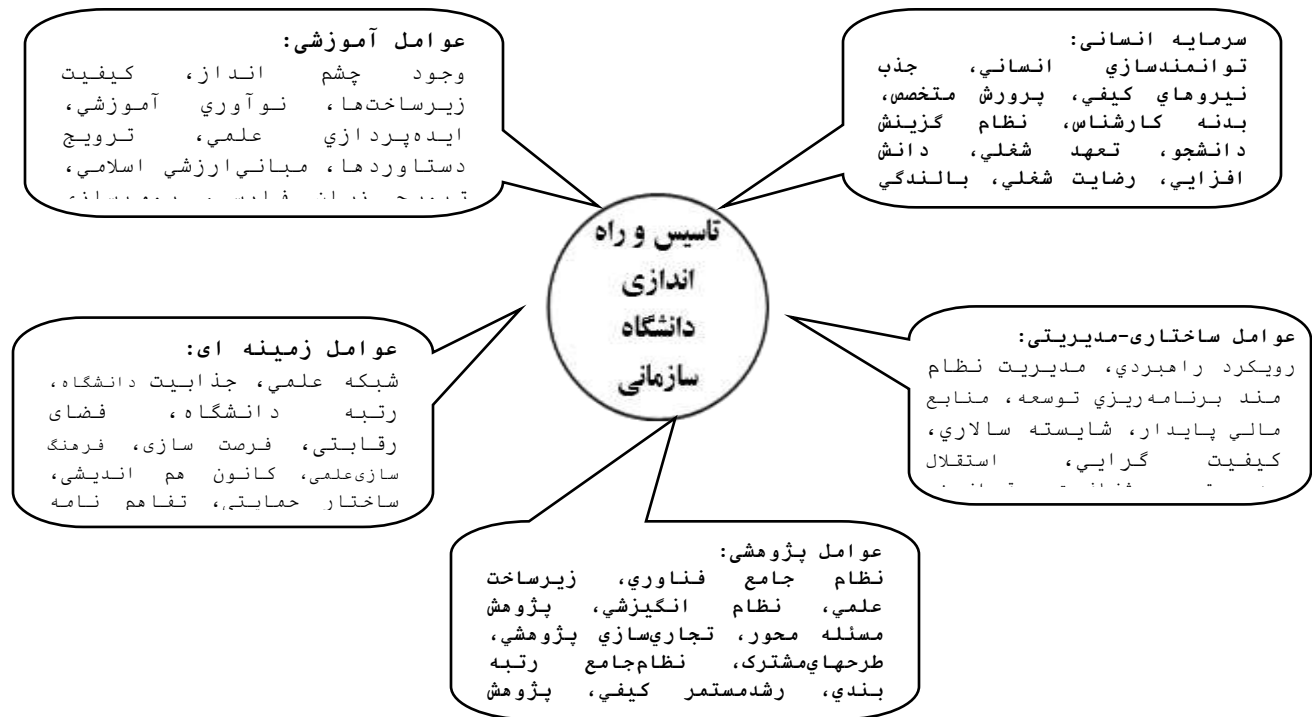
رتبه	وزن	زیرعواملها	عامل
۱	۰/۲۳۳۳	وجود شبکه علمی هم افزای ملی و فراملی	زمینه ای
۲	۰/۱۳۸۹	بهره گیری از معیارهای جذابیت دانشگاه برای جذب نخبگان	
۳	۰/۱۲۰۳	رتبه و جایگاه ممتاز متناسب دانشگاه در سطح داخلی و بین المللی	
۴	۰/۱۱۷۱	وجود فضای رقابت سازنده علمی	
۵	۰/۱۰۵۱	وجود فرصت های متناسب رشد	
۶	۰/۱۰۴۰	وجود فرهنگ مروج دانش و پژوهش محوری	
۷	۰/۱۰۰۷	وجود کانون ها و اتاق فکر هم اندیشی استادان و نخبگان در حل مسائل	
۸	۰/۰۹۸۱	وجود سازوکارهای حمایتی، برگزاری همایش های ملی و بین المللی، اعطای بورسیه های تحصیلی، فرصت های مطالعاتی و پژوهانه	
۹	۰/۰۸۸۴	انعقاد تفاهمنامه و همکاریهای آموزشی، پژوهشی، فناورانه و صنعتی	مدیریتی - ساختاری
۱	۰/۲۰۱۴	وجود رویکرد جامع و راهبردی در همه ابعاد و فعالیت های دانشگاه	
۲	۰/۱۹۸۴	وجود مدیریت نظام مند یکپارچه و راهبردی	
۳	۰/۱۸۸۶	وجود ساختار و متولی مشخص و شایسته برای برنامه ریزی توسعه	
۴	۰/۱۶۵۴	تأمین منابع مالی پایدار و تخصیص هدفمند و بهینه اعتبارات	
۵	۰/۱۶۰۵	وجود نظام شایسته سالاری در هرم مدیریتی	
۶	۰/۱۳۰۲	تقدم کیفیت گرایی بر کمیت گرایی در مدیریت ساختار و عملکردها	
۷	۰/۱۲۹۶	استقلال مدیریتی و تخصصی دانشگاه از سوگیری های سیاسی	
۸	۰/۱۰۲۳	هم افزایی و شفافیت قوانین، شاخص ها و تفویض اختیارات	
۹	۰/۰۹۸۴	چابکی و پویایی ساختار اداری، مالی، مدیریتی و اجرایی دانشگاه	
۱	۰/۲۵۴۴	وجود چشم انداز و برنامه سرآمدی نظام آموزش دانشگاه	آموزشی
۲	۰/۲۲۸۴	کیفیت مناسب زیرساخت ها و روساخت های آموزشی و کمک آموزشی	
۳	۰/۲۱۴۶	بهره گیری از نوآوری های آموزشی، پژوهشی و فناورانه	
۴	۰/۲۰۰۴	کمیته برنامه ریزی و ایده پردازی علمی و نظام ارزیابی عملکرد آموزش	
۵	۰/۱۹۴۵	ترویج و ترجمه دستاوردهای دانشمندان اسلامی - ایرانی	
۶	۰/۱۸۶۳	محتوای برنامه های آموزشی منطبق با مبانی ارزشی اسلامی و نیازهای کشور	
۷	۰/۱۶۶۱	ترویج زبان و ادب فارسی در مجامع علمی دنیا	
۸	۰/۱۴۵۷	بومی سازی و نقد نظریات علمی موجود در رشته های مختلف	

۹	۰/۱۰۹۴	وجود رشته‌های منتخب در راستای تبدیل شدن به قطب علمی کشور و منطقه	
۱	۰/۲۴۷۵	وجود نظام جامع پژوهش و فناوری بر اساس اسناد بالادستی	
۲	۰/۲۱۹۱	وجود زیرساخت های علمی وابسته به دانشگاه	
۳	۰/۲۰۶۷	طراحی نظام انگیزشی جامع مبتنی بر تولیدات علمی	
۴	۰/۲۰۰۹	انجام پژوهش های مسئله محور و هدفمند	
۵	۰/۱۹۷۱	تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی و فناوری دانشگاه	
۶	۰/۱۹۱۱	قراردادهای مشاوره و طرح های پژوهشی دانشگاه با صنعت	پژوهشی
۷	۰/۱۸۴۱	استقرار نظام جامع رتبه بندی و تضمین کیفیت و شاخص های پژوهشی	
۸	۰/۱۳۳۱	رشد مستمر کیفی و کمی انتشار محصولات پژوهشی و فناورانه دانشگاه	
	۰/۱۲۷۸		
۹		پژوهش محوری آموزش و مسئله محوری پژوهش	
۱	۰/۲۲۳۶	تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی خودباور، چندبعدی، ماهر و کارآفرین	
۲	۰/۲۰۴۷	هرم مناسب اعضاء هیئت علمی با جذب نیروهای کیفی تخصصی	
۳	۰/۲۰۰۱	پرورش متخصص و دانشمند متعهد متناسب با ارزش های اسلامی	
۴	۰/۱۹۳۹	وجود بدنه کارشناسی شایسته	
۵	۰/۱۸۴۷	نظام گزینش و پذیرش دانشجو مطابق با استانداردهای جهانی	سرمایه انسانی
۶	۰/۱۵۸۳	رضایت و تعهد شغلی اعضاء هیئت علمی	
۷	۰/۱۳۰۱	برنامه‌های دانش افزایی و توانمندسازی همه جانبه اعضاء هیئت علمی	
۸	۰/۱۰۲۲	رضایت و تعهد شغلی کارکنان	
۹	۰/۰۸۷۸	برنامه‌های توانمندسازی، بالندگی و بهسازی کارکنان	

طبق مقادیر به دست آمده از تحلیل نظرات خبرگان، اولویت ۴۵ زیرعامل به دست آمده به این قرار است:

در ۹ زیرعامل زمینه‌ای، زیرعامل وجود شبکه علمی هم افزای ملی و فراملی با وزن نسبی ۰/۲۳۳۲ رتبه اول اهمیت را به خود اختصاص داد و زیرعامل انعقاد تفاهم نامه و همکاریهای آموزشی، پژوهشی، فناورانه و صنعتی با وزن نسبی ۰/۰۸۸۴ رتبه نهم را در مجموع به خود اختصاص داد. وجود رویکرد جامع و راهبردی در همه ابعاد و فعالیت های دانشگاه یکی از زیرعامل های مدیریتی -ساختاری بود که با وزن نسبی ۰/۲۰۱۴ در رتبه اول اهمیت و زیرعامل چابکی و پویایی ساختار اداری، مالی،

مدیریتی و اجرایی دانشگاه با وزن نسبی ۰/۰۹۸۴ در رتبه آخر این عامل قرار گرفت. در میان ۹ زیرعامل آموزش؛ وجود چشم انداز و برنامه سرآمدی نظام آموزش دانشگاه با وزن نسبی ۰/۲۵۴۴ رتبه نخست اهمیت را به خود اختصاص داد و زیرعامل وجود رشته‌های منتخب در راستای تبدیل شدن به قطب علمی کشور و منطقه با وزن نسبی ۰/۱۰۹۴ در آخرین رتبه قرار گرفت. از میان ۹ زیرعامل پژوهش؛ وجود نظام جامع پژوهش و فناوری بر اساس اسناد بالادستی با وزن نسبی ۰/۲۴۷۵ در رتبه اول اهمیت و زیر عامل پژوهش محوری آموزش و مسئله محوری پژوهش با وزن نسبی ۰/۱۲۷۸ در آخرین رتبه قرار گرفت. از میان ۹ زیر عامل سرمایه انسانی، زیرعامل تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی خودباور، چندبعدی، ماهر و کارآفرین با وزن نسبی ۰/۲۲۳۶ مهم ترین زیرعامل و زیرعامل برنامه‌های توانمندسازی، بالندگی و بهسازی کارکنان دانشگاه با وزن نسبی ۰/۰۸۷۸ در کمترین اهمیت قرار گرفت. سرانجام، بر اساس نظرات حاصل از هم اندیشی خبرگان در مجموع؛ وجود چشم انداز و برنامه سرآمدی نظام آموزش دانشگاه در رتبه اول اهمیت با امتیاز ۰/۲۵۴۴ قرار گرفته و بعد از آن وجود نظام جامع پژوهش و فناوری بر اساس اسناد بالادستی با حدنصاب ۰/۲۴۷۵ در جایگاه دوم و همچنین وجود شبکه علمی هم افزای ملی و فراملی با امتیاز ۰/۲۳۳۳ در جایگاه سوم قرار گرفته است.



شکل ۲: مدل جامع تحقیق بر اساس یافته‌های محقق

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگزیده‌ی یک متغیر به همراه با سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگر. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

الف) آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی، و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. در مورد پایداری درونی باید گفت که یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایداری درونی مدل‌های اندازه‌گیری است. در حقیقت پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوطه به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است. هر چند موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. بر این اساس، برابر با جدول ۵ مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.

جدول ۵. مقادیر آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
۱	عوامل زمینه‌ای	۰/۷۹۸
۲	مدیریتی- ساختاری	۰/۹۱۸
۳	آموزشی	۰/۷۵۲
۴	پژوهشی	۰/۷۱۸
۵	سرمایه انسانی	۰/۷۹۲

ب) پایایی ترکیبی (CR): از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. برتری این معیار نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در این روش، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول ۶ مقدار تمامی متغیرهای بیش از ۰/۷ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری

تایید می شود.

روایی همگرا: روایی همگرا دومین معیار است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. معیار AVE برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد ۰/۵ استفاده می‌شود؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. با توجه به موارد گفته شده و جدول ۷ مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و در نتیجه مدل آورده شده در این پژوهش از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۶. مقادیر پایایی ترکیبی

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی
۱	عوامل زمینه‌ای	۰/۹۰۷
۲	مدیریتی - ساختاری	۰/۸۱۰
۳	آموزشی	۰/۸۱۴
۴	پژوهشی	۰/۷۹۴
۵	سرمایه انسانی	۰/۸۴۹

جدول ۷. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

نام متغیر	مقدار میانگین واریانس استخراج شده
عوامل زمینه‌ای	۰/۶۱۳
مدیریتی - ساختاری	۰/۷۱۹
آموزشی	۰/۶۴۴
پژوهشی	۰/۶۸۰
سرمایه انسانی	۰/۶۸۹

روایی واگرا: روایی واگرایی سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری است. روایی واگرایی در این روش از دو طریق سنجیده می‌شود: الف) روش‌های بارهای عاملی متقابل؛ (ب) روش فورنل و لارکر. در این تحقیق از روش دوم برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است. به زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول ۸. مقادیر روایی واگرایی

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	عوامل زمینه‌ای	۰/۸۸۳					
۲	مدیریتی- ساختاری	۰/۶۲۵	۰/۸۹۸				
۳	آموزشی	۰/۷۱۲	۰/۷۷۹	۰/۷۹۳			
۴	پژوهشی	۰/۶۷۲	۰/۶۷۵	۰/۷۷۸	۰/۷۰۵		
۵	سرمایه انسانی	۰/۷۲۲	۰/۸۰۱	۰/۶۴۱	۰/۸۵۹	۰/۷۱۰	

معیار مقادیر اشتراکی: کیفیت مدل های اندازه گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار فوق ارزیابی می گردد این معیار نشان می دهد که چه مقدار از تغییر پذیری شاخص ها توسط سازهی مرتبط با خود تبیین می شود. جدول ۹ مقادیر فوق را که حاصل خروجی نرم افزار است را نشان می دهد.

جدول ۹. مقادیر اشتراکی

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی
۱	عوامل زمینه‌ای	۰/۶۸۷
۲	مدیریتی- ساختاری	۰/۶۹۹
۳	آموزشی	۰/۷۶۴
۴	پژوهشی	۰/۷۷۰
۵	سرمایه انسانی	۰/۶۹۸

با توجه به این که مقادیر بار عاملی بایستی بالاتر از ۰/۴ و یا ۰/۵ باشد، می توان استنباط کرد که این شاخص نیز دارای معیارهای لازم است.

نتیجه گیری

در یافته‌های این پژوهش ۵ مولفه اصلی مربوط به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر تامین و راه اندازی دانشگاه سازمانی را مورد شناسایی قرار داده است که انتخاب و اولویت بندی این عوامل می تواند میزان حصول نتیجه بهتر و تسریع در راه اندازی دانشگاه‌های هدف محور در تربیت پلیس اثرگذار باشد. بنابراین، تلاش برای غلبه بر عوامل مربوط به انتخاب اولویت صحیح و سرعت پیشرفت و توسعه در تاسیس دانشگاه افسری و تربیت پلیس در کنار اصلاح فرآیندها از جمله ضرورت‌ها و شروط لازم در موفقیت و تحقق سایر مراحل تاسیس و راه اندازی بیشتر مورد توجه قرار می دهد. افزون بر این، یافته‌های حاصل از تجربیات مورد مطالعه در حوزه نقد و ارزیابی برنامه‌های تاسیس دانشگاه فقدان رویکردی جامع در

طراحی دانشگاه هدف محور و فقدان متولی تخصصی و کارآمد برخی قوانین مصوب حوزه‌های نظامی و آموزش عالی را منشأ شکاف پیامدها و عدم تحقق پذیری مناسب در راه‌اندازی دانشگاه را نشان داده است.

سرمایه انسانی: آنچه در این تحقیق مشخص شده است این است که، مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس دانش و مهارت‌های آموزشی و مدیریت ساختاری اختصاصا در دانشگاه سازمانی انجام شود. چنانچه این اصول رعایت نگردد، احتمال شکست در پروژه محتمل به وقوع خواهد شد. از نظر چانکسلینی و همکاران (۲۰۲۱) در نظر گرفتن سرمایه انسانی، با توجه به لزوم تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی خودباور، چندبعدی، ماهر و کارآفرین، انتخاب مناسب اعضای هیئت علمی با جذب نیروهای کیفی تخصصی که باید متصل به تعهد اعضای هیئت علمی بوده همچنین به زعم سایید و همکاران (۲۰۲۳) برنامه‌های دانش افزایی و توانمندسازی همه جانبه اعضای هیئت علمی در دانشگاه سازمانی، پرورش متخصص و دانشمند متعهد متناسب با ارزش‌های اسلامی، برخورداری از نظام گزینشی مناسب در فرآیند جذب منابع انسانی و در نهایت اتکا به برنامه‌های توانمندسازی که هدف آن بالندگی و تقویت کارکنان در دانشگاه سازمانی را توانمند داشته باشند.

مدیریتی-ساختاری: (رویکرد راهبردی، مدیریت نظام مند برنامه‌ریزی توسعه، منابع مالی پایدار، شایسته‌سالاری، کیفیت گرایی، استقلال مدیریتی، شفافیت قوانین، پویایی اداری) و به کارگیری افراد در سازمان در بدو تاسیس بسیار متفاوت می باشند. وجود تشابهات تحقیقاتی این پژوهش با تحقیقات راتین و داکرال (۲۰۲۰)، مازوکاتو (۲۰۲۱) و محمدی و همکاران (۲۰۲۳) وجود رویکرد جامع و راهبردی در همه ابعاد و فعالیت‌های دانشگاه که متکی بر مدیریت سازمان در یکپارچگی و توجه به راهبردهای سازمانی را نشان داده که باعث می گردد ترکیب متولیان سازمان به گونه ای باشد که با معیارهای شایسته سالاری کارکنان تدوین گردند. باید تاکید نمود که وجود نظام شایسته سالاری در هرم مدیریتی باعث تقویت نظام مدیریت سازمان و در نتیجه تأمین منابع مالی پایدار و تخصیص هدفمند و بهینه سازی اعتبارات گردد که روند تکمیل مراحل پروژه بدون وقفه و آسیب کمتری پیشرفت نماید. در تمام مراحل تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه استقلال مدیریتی و تخصصی دانشگاه از سوگیری‌های سیاسی ممانعت به عمل آورده و هم افزایی و شفافیت قوانین، شاخص‌های تاسیس دانشگاه را در افق‌های روشنی قرار می دهد.

آموزش و پژوهش: به عنوان دو رکن اساسی در تاسیس و راه‌اندازی دانشگاه‌ها به گونه‌ای حیاتی باعث تقویت کیفیت مناسب زیرساخت‌ها و روساخت‌های آموزشی و کمک آموزشی شده و با بهره‌گیری از نوآوری‌های آموزشی، پژوهشی و فناورانه و استفاده از کمیته‌های برنامه‌ریزی و ایده‌پردازی علمی و نظام ارزیابی عملکرد آموزش باعث ترویج و رونق بخشی به توسعه دستاوردهای محققان بومی از جمله محمدی و همکاران (۲۰۲۳)، منصور (۲۰۲۰) می شود. در برنامه‌ریزی محتوایی برنامه‌های آموزشی با تطبیق پذیری ارزش‌های اسلامی و ایرانی می توان دانش روز دنیا را به صورت بومی تبدیل نموده و مراتب رشد و شکوفایی را سرعت بخشید. همچنین به اعتقادی برخی دیگر از محققان از جمله راسموسن و نیبی (۲۰۲۰) وجود نظام جامع پژوهش و فناوری بر اساس اسناد بالادستی و توجه بیشتر به زیرساخت‌های علمی وابسته به دانشگاه منجر به توجه

بیشتر در طراحی نظام انگیزشی جامع مبتنی بر تولیدات علمی شده و فرآیند انجام پژوهش های داخلی و تبدیل این پژوهش ها به خلق ثروت بازخوردی مجدد به دانشگاه داشته که مجدد سفارشی سازی پژوهش را به دانشگاه تزریق می نماید. دانشگاه و موسسات علمی و پژوهشی با تضمین کیفیت و شاخص های پژوهشی رشد مستمر کیفی و کمی انتشار محصولات پژوهشی و فناوریانه که برای صنایع صرفه اقتصادی و مالی داشته باشند را رقم خواهند زد.

عوامل زمینه‌ای: ناگفته پیداست که همواره عوامل زمینه‌ای (شبکه علمی، جذابیت دانشگاه، رتبه دانشگاه، فضای رقابتی، فرصت سازی، فرهنگ سازی علمی، کانون هم اندیشی، ساختار حمایتی، تفاهم نامه همکاری) می توانند روند تاسیس و راه اندازی را تقویت و یا متوقف نمایند. به اعتقاد آگنیسکا و همکاران (۲۰۲۱) وجود سازوکارهای حمایتی، برگزاری همایش های ملی و بین المللی، اعطای بورسیه های تحصیلی، فرصت های مطالعاتی و پژوهانه که از طریق برخی سازمان ها به نخبگان علمی اعطا می گردد باعث شده رغبت به انعقاد تفاهم نامه و همکاری های آموزشی، پژوهشی، فناوریانه و صنعتی را تقویت بخشیده و معیاری جدید برای اساتید و خبرگان بوجود آورده که تمایل بیشتری به همکاری با دانشگاه و صنایع از خود نشان دهند. البته تحقیقات نی و ژو (۲۰۱۶) و هو و همکاران (۲۰۱۸) وجود کانون ها و اتاق فکر هم اندیشی استادان و نخبگان در حل بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی که نقش سازنده داشته را نشان داده که با این تحقیق دارای همخوانی بوده است. همچنین به اعتقاد منصوری و لاکتوس (۲۰۲۰) می توان در قالب سازمان های مردم نهاد و غیردولتی در بخش خصوصی تقویت نمود. این سازمان ها به صورت فراگیر و بدون در نظر گرفتن مرزهای جغرافیایی، رتبه و جایگاه ممتازی برای اساتید در سطح داخلی و بین المللی جذب نموده که همکاری های رسمی و غیررسمی را تقویت می نماید.

در نهایت باید اشاره داشت که تاسیس و راه اندازی دانشگاه سازمانی یک فرآیند چند مرحله ای است که شامل انجام تشریفات قانونی و همچنین در دسترس قرار دادن منابع فیزیکی، انسانی و مالی مورد نیاز است. گام بعدی برآورده کردن الزامات آکادمیک و سایر الزامات و ارائه گزارش امکان سنجی به سازمان های مطبوع است. پس از ترخیص مرحله امکان سنجی، مرحله بعدی بازرسی فیزیکی تاسیسات و زیرساخت ها می باشد. مؤسسه مربوطه، مشروط به مجوز رضایت بخش بازرسی، در صورتی که بخواهد منشوری از سازمان مرکزی برای اداره آن داشته باشد، پرونده را به کمیسیون آموزش عالی ارسال خواهد کرد.

منابع

1. Agnieszka, K.T. (2021). The New Progression Model of Entrepreneurial Education—Guideline for the Development of an Entrepreneurial University with a Sustainability Approach. *Sustainability*. 13(20): 11243. <https://doi.org/10.3390/su132011243>.
2. Ayman Mohammed, M. & Khaled Youssef, M. (2016). An Approach for Promoting Urban and Architectural Potentials for Supporting Knowledge Economy, Case Study: Brisbane. *Urban Planning and Architecture Design for Sustainable Development*. 216 (2): 20-29.

3. Carayannis, E.G., Barth, T.D. & Campbell, D.F. (2012). The Quintuple Helix innovation model: Global warming as a challenge and driver for innovation. *J. Innov. Entrep.* 1(1): 1-12 [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)][[Green Version](#)].
4. Chang, D.L., Sabatini-Marques, J. & Da Costa, E. (2018). Knowledge based, smart and sustainable cities: a provocation for a conceptual framework. *Journal of Open Innovation.* 4 (5): 1-17.
5. Chankseliani, M., Qoraboyev, I. & Gimranova, D. (2021). Higher education contributing to local, national, and global development: New empirical and conceptual insights. 81: 109–127. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].
6. Elenaa, C. (2015). The Making of Knowledge Cities in Romania. *Procedia Economics and Finance.* 32: 534-541.
7. Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovatio: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Res. Policy.* 29: 109–123. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
8. Etzkowitz, H., Webster, A. & Gebhardt, C. (2000). Terra, B.R.C. The future of the university and the university of the future: Evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Res. Policy.* 29: 313–330. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].
9. Evers, G. (2019). The impact of the establishment of a university in a peripheral region on the local labour market for graduates. *Regional Studies. Regional Science.* 6(1): 319-330.
10. Fayolle, A. (2013). Personal views on the future of entrepreneurship education. In *A Research Agenda for Entrepreneurship Education*; Edward Elgar Publishing. Cheltenham, UK; pp. 127–138. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
11. Grilo, I. & Irigoyen, J.M. (2006). Entrepreneurship in the EU: To Wish and not to be. *Small Bus. Econ.* 26: 305–318. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
12. Hansen, H.F. (2014). Organization of evidence-based knowledge production: Evidence hierarchies and evidence typologies. *Scandinavia Journals of Public Health.* 42 (13): 11- 17.
13. Hu, R., Wang, Y., Bin, P. & Ye, Y. (2018). Marta Peris-Ortiz, Jaime Alonso Gómez, José, M. Merigó-Lindahl, Carlos Rueda-Armengot (eds.): *Entrepreneurial universities: Exploring the academic and innovative dimensions of entrepreneurship in higher education.* *High. Educ.* 76: 183–186. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].
14. Khosrow Pour, M. (2017). *Encyclopedia of Information Science and Technology. Fourth Edition.* Hershey. PA. Information Science Reference [In Persian].
15. Kim, P.H., Aldrich, H.E. & Keister, L.A. (2006). Access Denied: The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States. *Small Bus. Econ.* 27: 5–22. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
16. Kuratko, D.F. & Hoskinson, S. (2016). Innovative pathways for university entrepreneurship in the 21st century. *High. Educ.* 74: 1117–1120 [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
17. Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in Education: What, Why, When, How*; OECD: Paris, France [[Google Scholar](#)].
18. Lombardi, R., Massaro, M., Dumay, J. & Nappo, F. (2019). Entrepreneurial universities and strategy: the case of the University of Bari. *Management Decision.* 57(12): 3387-3405. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2018-0690>.
19. Man, T.W., Lau, T. & Chan, K. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *J. Bus. Ventur.* 17: 123–142. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].
20. Mars, M.M., Rios-Aguilar, C. (2010). Academic entrepreneurship (re)defined: Significance and implications for the scholarship of higher education. *High. Educ.* 59: 441–460. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
21. Mazzucato, M. (2021). The Entrepreneurial State: Debunking Public vs Private Sector Myths (an excerpt). *J. Econ.*, 22. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
22. Mohammadi, Y., Monavvarifard, F., Salehi, L., Movahedi, R., Karimi, S. & Liobikienė G. (2023). Explaining the Sustainability of Universities through the Contribution of Students’ Pro-Environmental Behavior and the Management System. *Sustainability.* 15(2):1562 [In Persian]. <https://doi.org/10.3390/su15021562>

23. Rasmussen, A. & Nybye, N. (2013). Entrepreneurship Education: Progression Model; The Danish Foundation for Entrepreneurship—Young Enterprise: Odense, Denmark, Available online: <https://eng.ffe-ye.dk/media/785762/progression-model-en.pdf> (accessed on 16 November 2020).
24. Ratten, V. & Thukral, E. (2020). Sport Entrepreneurship Education. In Sport Entrepreneurship. Emerald Publishing Limited: Bentley, UK. pp. 151–160. [[Google Scholar](#)]
25. Rothaermel, F.T., Agung, S.D. & Jiang, L. (2007). University entrepreneurship: A taxonomy of the literature. *Ind. Corp. Chang.* 16: 691–791. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
26. Sam, C. & Van Der Sijde, P. (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *High.* 68(6): 891–908. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].
27. Shepherd, D.A. & DeTienne, D.R. (2005). Prior Knowledge, Potential Financial Reward, and Opportunity Identification. *Entrep. Theory Pr.* 29: 91–112. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)]
28. Taherkhani, K., Kooshamoghaddam, A. & Alizadeh Majd, A. (2022). Presenting a model for university managers' entrepreneurial behaviours by adopting an entrepreneurial university approach, Published Online: June 1, pp 233-256 [In Persian]. <https://doi.org/10.1504/EMJM.2022.123915>
29. Van Wennekers, A., Thurik, R. & Reynolds, P. (2005). Nascent Entrepreneurship and the Level of Economic Development. *Small Bus. Econ.* 24: 293–309. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)][[Green Version](#)]
30. Yigitcanlar, T. (2014). Position Paper: Benchmarking the Performance of Global and Emerging Knowledge Cities. *Expert Systems with Applications.* 41 (10): 4680-4690.
31. Zack, M.H. (2003). What is a Knowledge-Based Organization?. *Organizational Learning & Knowledge.* 5th International Conference. 1-7.
32. Zamani, N.; Mohammadi, M. (2018). Entrepreneurial learning as experienced by agricultural graduate entrepreneurs. *High. Educ.* 76: 301–316 [In Persian]. [[Google Scholar](#)] [[CrossRef](#)].