

Developing a Model for Empowering the Academic Staff Members of Islamic Azad University to Enhance Medical Knowledge: A Case Study on Start-up Launching

Hesari Z (Ph.D. Candidate)^{1*}, Jahanian R (Ph.D.)^{2*}, Hosseini M (Ph.D.)³

¹Department of Higher Education Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

²Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

³Assistant Professor, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: This research aimed to provide a model for empowering the academic staff members to enhance medical sciences.

Methods: This research had a mixed-method design (qualitative and quantitative). The statistical population for the qualitative part included start-up experts, and the quantitative part included all academic staff members working in the medical units of the Islamic Azad University of Tehran. In the qualitative part of the study, a purposive sampling approach was utilized to select participants. On the other hand, a randomly clustered sampling technique was employed for the quantitative part to ensure a representative sample. The research tool consisted of a semi-structured interview and a researcher-made Likert-scale questionnaire. T-test and multivariate regression were computed using SPSS 23.

Results: The effect of various components on empowerment, listed in order of priority based on the beta coefficients, is as follows: marketing and commercialization of knowledge ($\beta=0.354$), attracting business elites ($\beta=0.306$), knowledge sharing ($\beta=0.265$), analysis of financial risk ($\beta=0.143$), formation of business support association ($\beta=0.111$), value design and use of new technologies ($\beta=0.075$), financial and legal support of the government ($0.066 = \beta$), environmental changes ($\beta=0.056$), increasing value-creating activities ($\beta=0.044$), infrastructure provision ($\beta=0.037$), and discussion about startups ($\beta=0.024$).

Conclusion: The effectiveness of business activities in the competitive landscape of launching start-ups is enhanced through the empowerment of academic staff members. Empowered academic staff members enable managers to clearly understand their organization's position and make informed decisions in response to the prevailing conditions. This empowerment enables them to identify the appropriate application areas and take strategic steps towards developing medical knowledge.

Keywords: Empowerment, Faculty Members, Startup, Government, Marketing

Sadra Med Sci J 2023; 11(3): 239-256.

Received: Dec. 31st, 2022

Accepted: Feb. 16th, 2023

*Corresponding Author: **Jahanian R.** Associate Professor, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran, ramezan.jahanian@gmail.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۱۱، شماره ۳، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۲۳۹ تا ۲۵۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۷

مقاله پژوهشی
(Original Article)

تدوین الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در جهت توسعه دانش پزشکی: مطالعه موردی جهت راه اندازی استارت آپها

زهرا حصاری^۱، رمضان جهانیان^{۲*}، محمد علی حسینی^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
^۳ استادیار، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

چکیده

مقدمه: این پژوهش با ارائه مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی جهت راه اندازی استارت آپها با هدف توسعه دانش پزشکی انجام شد.

روش ها: این پژوهش به روش ترکیبی (کیفی و کمی) اجرا شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه خبرگان استارت آپها با تعداد ۵۰ نفر و در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در واحدهای پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران با تعداد ۲۷۰۰۰ نفر بود. نمونه گیری در بخش کیفی به طریق در دسترس با حجم ۵۰ نفر و در بخش کمی به صورت تصادفی خوشه ای با حجم نمونه ۳۸۴ نفر و ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته با طیف لیکرت بود. در آنالیز آماری از آزمون t و رگرسیون چند متغیری و نرم افزار SPSS 2023 استفاده شد.

یافته ها: تأثیر مؤلفه ها بر توانمندسازی به ترتیب اولویت برای بازاریابی و تجاری سازی دانش ($\beta=0/354$)، جذب نخبگان و کسب و کار ($\beta=0/306$)، تسهیم دانش ($\beta=0/265$)، تحلیل ریسک مالی ($\beta=0/143$)، تشکیل انجمن حمایت از کسب و کار ($\beta=0/111$)، طراحی ارزش و استفاده از فناوری های نوین ($\beta=0/075$)، حمایت مالی و قانونی دولت ($\beta=0/066$)، تغییرات محیطی ($\beta=0/056$)، افزایش فعالیت های ارزش آفرین ($\beta=0/044$)، فراهم سازی زیرساخت ها ($\beta=0/037$)، گفتگو در خصوص استارت آپها ($\beta=0/024$) به دست آمد.

نتیجه گیری: برای اثربخشی فعالیت های شغلی در شرایط رقابت کسب و کار جهت راه اندازی استارت آپها، توانمندسازی اعضای هیئت علمی به مدیران اجازه می دهد با توجه به شرایط، تصمیم مقتضی را در حیطه های کاربردی پزشکی اتخاذ نمایند و در جهت توسعه علمی دانش پزشکی گام مؤثری بردارند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، اعضای هیئت علمی دانشگاه، استارت آپ، توانمندسازی، دولت، بازاریابی

*نویسنده مسئول: رمضان جهانیان، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران، ramezan.jahanian@gmail.com

مقدمه

کسب‌وکار نوپا یا استارت‌آپ^۱ یک سازمان موقت است که با هدف ایجاد یک مدل کسب‌وکار تکرارپذیر و مقیاس‌پذیر به وجود آمده است (۱). در واقع در این مدل کسب‌وکار، افرادی خوش‌فکر با ایده‌های نو در جستجوی روش‌هایی برای کسب درآمد از آن ایده و تولید انبوه محصولات یا خدمات مبتنی بر آن ایده هستند (۲).

چالش هر سازمانی در بهره‌گیری از این روش، تعریف و اعتبار بخشیدن به مفهوم کسب‌وکار مرتبط با زمینه‌های کاری همچون فرصت‌های به وجود آمده به‌عنوان مثال، نیاز حیاتی، بازار هدف و فرصت؛ پیشنهاد‌های ارائه شده به‌عنوان مثال، محصول یا خدمات و ارزش پیشنهادها؛ مدل کسب‌وکار به‌عنوان مثال، کسب درآمد؛ و استراتژی بازاریابی موردنیاز برای ارائه پیشنهاد و کسب سود است. کارآفرینان هر سازمانی پروژه‌های مختلف مرتبط با سازمان خود را راه‌اندازی و مدیریت می‌کنند.

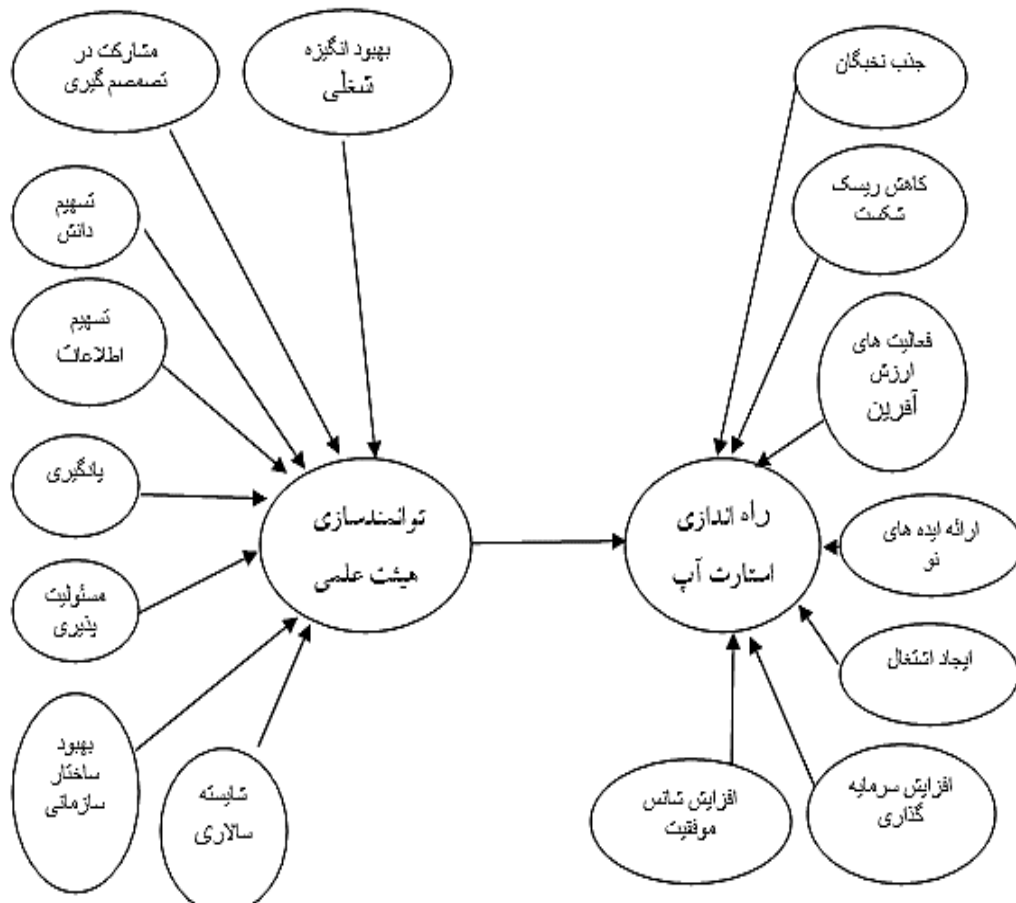
شکل‌گیری ایده اصلی برای هر فعالیتی زمینه‌ساز شکل‌گیری یک کسب‌وکار نوپا است. از این رو ابتدا باید ایده اصلی فعالیت مورد نظر شکل بگیرد. ایده اصلی گاهی از تغییرات محیطی همچون شکل‌گیری قوانین و تصمیم‌گیری‌های جدید در سطح جامعه یا دولت ایجاد می‌شود که می‌توان از آن به بهترین نحو بهره‌برداری کرد (۳). مفهوم‌بخشی اهداف و برنامه‌ها، تعیین مشخصات و ویژگی محصول، تحلیل مالی و برآورد مقدار هزینه موردنیاز از ضروریات اولیه ارزیابی هر بازاری هستند. آزمون و اعتبار سنجی کسب‌وکار نوپا زمینه تجاری‌سازی انبوه را فراهم و محصول را وارد چرخه اقتصاد و اشتغال می‌نماید (۱). به ثمر رسیدن یک کسب‌وکار نوپا بر اساس موارد مهمی همچون بررسی هزینه‌های اولیه، شناخت رقبا، آینده کسب‌وکار نوپا و فرصت‌های پیش روی آن ارزش‌گذاری صورت می‌گیرد (۴).

توانمندسازی نیروی انسانی را مترادف با اقدامات و راهبردهای مدیریتی مثل تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان و سهیم کردن کارکنان در اطلاعات سازمانی دانسته‌اند (۵) برای دستیابی به تراز بالندگی قابل قبول سازمانی باید به ارتقای تراز منابع انسانی پرداخت و آن‌ها را از درون رشد داد. مهم‌ترین رکن هر سازمان نیروی انسانی آن است و توانایی آن را دارد که کشور را به سوی پیشرفت و توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به‌مثابه ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ای حائز اهمیت همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است، به عبارت دیگر می‌توان گفت که انسان هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می‌شود و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد. مکانیسم توسعه و تحول نیروی انسانی هر چه که باشد در دل توانمندسازی کارکنان نهفته است.

از نظر فوی^۲ توانمندسازی معانی متفاوت و مفهومی چندبعدی دارد (۶). تدوین مکانیسم توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی ایزاری کارآمد برای دانشگاه‌ها محسوب می‌شود تا بتوانند گام‌های بلندی در مسیر توسعه بردارند (۷). از آنجا که انسان محور تحولات سازمانی است، برای دستیابی به بالندگی قابل قبول سازمانی، باید به ارتقای تراز مدیران و منابع انسانی پرداخت. نبود مدل مناسب برای توانمندسازی و بومی نبودن اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، مشکلات فراوانی در جهت مدیریت بهتر فرآیند تولید در شرکت‌ها و سازمان‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی ایجاد کرده است. با توجه به نیاز این روزها توسعه نیافتن استارت‌آپ‌ها در دانشگاه‌ها می‌تواند در توسعه علمی و صنعتی کشور وقفه ایجاد کند. از این رو در پژوهش حاضر به بررسی و ارائه مدل توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی گروه پزشکی جهت راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران پرداخته‌ایم. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

² Foy

¹ Startup



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌ها

۱- نوع مطالعه

این پژوهش از نوع ترکیبی (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی است. برای انجام پژوهش ابتدا الگوهای نظری و مطالعات مرتبط با مفهوم توانمندسازی از طریق مراجعه به سایت‌های Scopus، SID، Science Direct بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ و بانک‌های اطلاعاتی از جمله کتابخانه‌ها و منابع معتبر علمی گردآوری شد. سپس از طریق مطالعه ادبیات موضوع پژوهش و مصاحبه با خبرگان و استادان گروه پزشکی مرتبط، شناخت جامعی از مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی حاصل گردید. مؤلفه‌ها و شاخص‌های تعیین‌کننده مفهوم توانمندسازی همراه با سؤالات بازپاسخ در خصوص افزودن ابعاد و شاخص‌های دیگر، تشریح نقاط قوت و ضعف توسط

خبرگان گروه پزشکی پاسخ داده شد و پیشنهادهای جهت تکامل ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل ارائه گردید.

۲- روش اجرای پژوهش

این فرآیند با استفاده از روش دلفی با بهره‌گیری از نظرات صاحب‌نظران و خبرگان گروه پزشکی و با اصلاح و تعدیل مدل اولیه و در ۳ دور انجام شد. سپس با داده‌های حاصله از دلفی و دریافت نظرات استادان طرح در خصوص مؤلفه‌های به دست آمده، سؤالات پرسشنامه طراحی شد و در یک نمونه آماری کوچک اجرا گردید. پس از سنجش روایی و پایایی سؤالات، پرسشنامه نهایی تدوین و در نمونه آماری مدنظر اجرا گردید.

۳- محیط و جامعه آماری مورد پژوهش

جامعه آماری بخش کیفی این تحقیق خبرگان و مدیران و مشاوران استارت‌آپ‌ها بودند که بر اساس معیارهایی مانند تخصص، فعالیت‌های آموزشی و تجربیات عملی در زمینه استارت‌آپ‌ها انتخاب شدند (شامل ۵۰ نفر)؛ و جامعه آماری بخش کمی کلیه اعضای هیئت‌علمی شاغل در واحدهای گروه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران که بر اساس آمار موجود در سایت اینترنتی دانشگاه آزاد اسلامی ۲۷۰۰۰ نفر بودند.

نمونه‌گیری در بین خبرگان و مدیران و مشاوران استارت‌آپ‌ها در بخش کیفی به دلیل محدود بودن تعداد آنها، به شیوه در دسترس و با ۵۰ نفر انجام شد و در بخش کمی نمونه‌گیری در بین اعضای هیئت‌علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران به شیوه تصادفی خوشه‌ای انجام شد. ابتدا اعضای هیئت‌علمی رشته‌های مختلف دانشکده‌های پیراپزشکی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران مشخص و لیست شدند و نمونه‌گیری در هر دانشگاه به صورت تصادفی ساده در بین اعضای هیئت‌علمی انجام گردید و در نهایت ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه معرفی شدند.

در بخش کیفی با مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمندی که با خبرگان و استادان گروه پزشکی انجام شد، موضوع، ویژگی‌ها و مؤلفه‌های توانمندسازی و شاخص‌های استارت‌آپ‌های موفق تبیین گردید. برای بخش کمی نیز از حاصل ترکیب تحلیل متون و مبانی نظری با مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده از مصاحبه، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در استارت‌آپ‌ها تنظیم شد، تأیید روایی و پایایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران و اعضای هیئت‌علمی گروه‌های پزشکی و مدیران و متخصصان این گروه‌ها در استارت‌آپ‌ها تکمیل شد و پس از گردآوری داده‌ها و تحلیل آنها با روش تحلیل عاملی و روش مدل‌سازی، مدل مناسب طراحی و ارائه گردید.

۴- روش جمع‌آوری اطلاعات

ابزارهای این پژوهش شامل: الف) مصاحبه نیمه ساختاریافته شامل سؤالات باز که در آن پرداختن به ایده‌های جدید ممکن بود تا در طول مصاحبه یک نتیجه از آنچه مصاحبه‌شونده می‌گوید کسب شود ب) پرسشنامه محقق ساخته و بسته پاسخ با طیف لیکرت به این روش که از طریق پرسشنامه دو سؤال پژوهش شامل تعیین وضع موجود توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی جهت راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها و طراحی مدلی برای اجرای این امر بررسی شد و از جمع‌بندی مصاحبه و پرسشنامه و تحلیل آماری نتایج، درجه تناسب مدل توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی جهت راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها تعیین گردید.

۵- روش آنالیز آماری

در این پژوهش جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها از آزمون تحلیل عامل تأییدی و جهت شناسایی وضع موجود از آزمون t و به منظور بررسی رابطه بین متغیرها و طراحی مدل از آزمون رگرسیون چند متغیری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS2023 انجام شد.

۶- ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. این پژوهش، طرح مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران محسوب می‌شود و از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۳۶۴۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۰۹ دریافت نموده است و تحت حمایت مالی هیچ سازمانی نبوده است.

یافته‌ها

۱- یافته‌های کمی

بالاترین گروه پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت: زنان با تعداد ۳۴۸ نفر (۹۰/۶۳٪)؛ از نظر سن: گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال با تعداد ۱۹۶ (۵۱٪)؛ از نظر وضعیت تأهل: تعداد

۲- یافته‌های تحلیل عامل تأییدی (شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اصلی توانمندسازی) جدول ۱ بیانگر تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های پرسشنامه و رگرسیون چند متغیری به شرح ذیل است:

۲۵۰ نفر (۶۵٪)؛ از نظر مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد با تعداد ۱۸۷ نفر (۴۹٪)؛ و از نظر شغل: مدیران استارت‌آپ‌ها با تعداد ۵۸ نفر (۸۵٪) بیشترین فراوانی را داشته‌اند.

جدول ۱. میزان اشتراکات مؤلفه‌ها

اشتراکات استخراج شده	اشتراکات اولیه	سؤالات
۰/۸۲۷	۱/۰۰۰	سؤال ۱
۰/۸۷۳	۱/۰۰۰	سؤال ۲
۰/۸۴۸	۱/۰۰۰	سؤال ۳
۰/۷۰۰	۱/۰۰۰	سؤال ۲
۰/۸۱۲	۱/۰۰۰	سؤال ۳
۰/۷۵۱	۱/۰۰۰	سؤال ۴
۰/۸۳۱	۱/۰۰۰	سؤال ۵
۰/۷۶۷	۱/۰۰۰	سؤال ۶
۰/۸۱۵	۱/۰۰۰	سؤال ۷
۰/۸۵۶	۱/۰۰۰	سؤال ۸
۰/۷۹۱	۱/۰۰۰	سؤال ۹
۰/۷۶۴	۱/۰۰۰	سؤال ۱۰
۰/۸۹۵	۱/۰۰۰	سؤال ۱۱
۰/۸۱۷	۱/۰۰۰	سؤال ۱۲
۰/۷۹۵	۱/۰۰۰	سؤال ۱۳
۰/۸۴۶	۱/۰۰۰	سؤال ۱۴
۰/۷۳۶	۱/۰۰۰	سؤال ۱۵
۰/۸۲۷	۱/۰۰۰	سؤال ۱۶
۰/۷۷۳	۱/۰۰۰	سؤال ۱۷
۰/۷۵۶	۱/۰۰۰	سؤال ۱۸
۰/۸۶۳	۱/۰۰۰	سؤال ۱۹
۰/۷۸۷	۱/۰۰۰	سؤال ۲۰
۰/۷۶۹	۱/۰۰۰	سؤال ۲۱
۰/۷۱۶	۱/۰۰۰	سؤال ۲۲
۰/۸۰۴	۱/۰۰۰	سؤال ۲۳
۰/۷۷۹	۱/۰۰۰	سؤال ۲۴
۰/۸۲۳	۱/۰۰۰	سؤال ۲۵
۰/۸۲۶	۱/۰۰۰	سؤال ۲۶
۰/۷۵۶	۱/۰۰۰	سؤال ۲۷
۰/۶۹۳	۱/۰۰۰	سؤال ۲۸

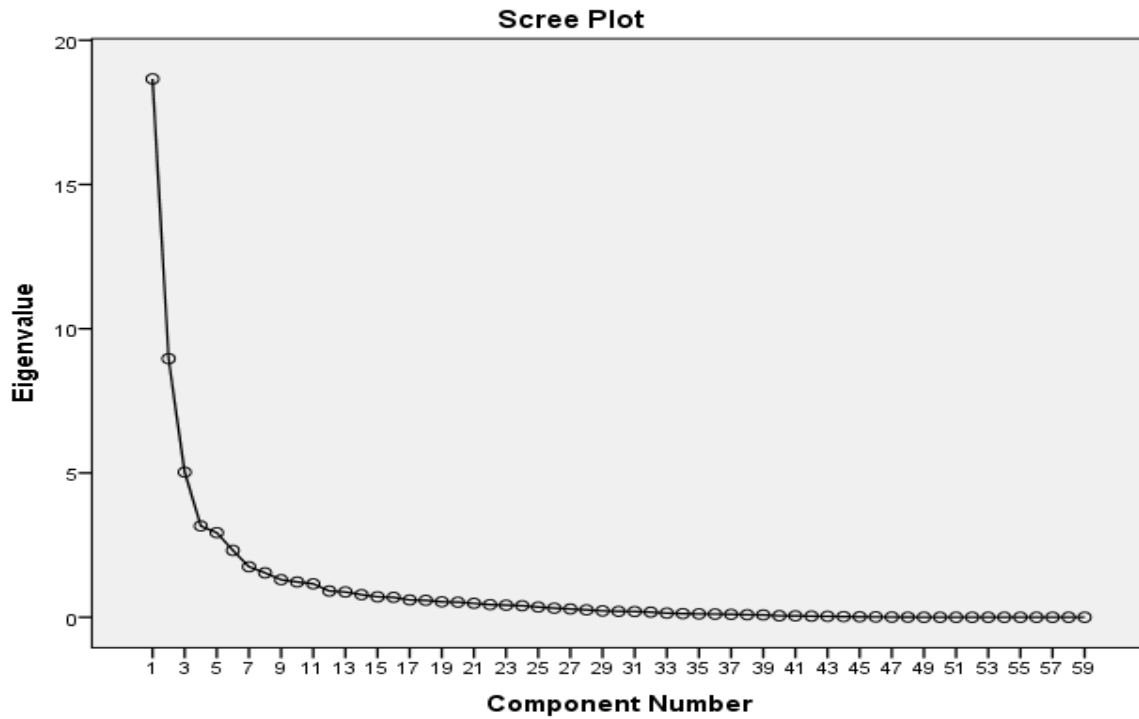
۰/۸۷۹	۱/۰۰۰	سؤال ۲۹
۰/۷۷۲	۱/۰۰۰	سؤال ۳۰
۰/۷۹۵	۱/۰۰۰	سؤال ۳۱
۰/۸۶۴	۱/۰۰۰	سؤال ۳۲
۰/۸۴۷	۱/۰۰۰	سؤال ۳۳
۰/۷۹۷	۱/۰۰۰	سؤال ۳۴
۰/۸۵۴	۱/۰۰۰	سؤال ۳۵
۰/۸۰۹	۱/۰۰۰	سؤال ۳۶
۰/۸۴۶	۱/۰۰۰	سؤال ۳۷
۰/۸۸۲	۱/۰۰۰	سؤال ۳۸
۰/۷۷۱	۱/۰۰۰	سؤال ۳۹
۰/۸۹۷	۱/۰۰۰	سؤال ۴۰
۰/۹۰۴	۱/۰۰۰	سؤال ۴۱
۰/۸۴۳	۱/۰۰۰	سؤال ۴۲
/۹۰۴	۱/۰۰۰	سؤال ۴۳
۰/۸۹۰	۱/۰۰۰	سؤال ۴۴
۰/۸۴۶	۱/۰۰۰	سؤال ۴۵
۰/۸۳۲	۱/۰۰۰	سؤال ۴۶
۰/۷۷۸	۱/۰۰۰	سؤال ۴۷
۰/۷۹۹	۱/۰۰۰	سؤال ۴۸
۰/۸۲۵	۱/۰۰۰	سؤال ۴۹
۰/۸۸۰	۱/۰۰۰	سؤال ۵۰
۰/۸۵۱	۱/۰۰۰	سؤال ۵۱
۰/۸۶۹	۱/۰۰۰	سؤال ۵۲
۰/۹۰۷	۱/۰۰۰	سؤال ۵۳
۰/۶۹۰	۱/۰۰۰	سؤال ۵۴
۰/۶۵۰	۱/۰۰۰	سؤال ۵۵
۰/۸۴۹	۱/۰۰۰	سؤال ۵۶
۰/۸۱۳	۱/۰۰۰	سؤال ۵۷

پنجم، ۵/۷۲۳ روی عامل ششم، ۴/۶۹۶ روی عامل هفتم، ۴/۲۷۱ روی عامل هشتم، ۴/۲۰۸ روی عامل نهم، ۳/۲۰۳ روی عامل دهم و ۲/۶۸۲ روی عامل یازدهم قرار دارند (شکل ۲).

در جدول ۲، ماتریس مؤلفه‌ها بعد از چرخش واریماکس بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۳ در نظر گرفته شده‌اند.

بر اساس نتایج جدول ۱، میزان اشتراکات استخراج شده در سطح آماج کیسر^۱ (۱۹۶۰) یعنی ۰/۷ و بسیار خوب است. ۱۱ مؤلفه از تعداد ۵۹ سؤال پرسشنامه به دست آمده که در کل ۸۱/۴۲۰ واریانس را تبیین می‌کنند. نسبت‌های بارگذاری در عامل‌ها عبارت‌اند از: ۱۷/۲۷۸ روی عامل نخست، ۱۲/۳۴۵ روی عامل دوم، ۱۲/۳۳۵ روی عامل سوم، ۸/۱۱۹ روی عامل چهارم، ۶/۵۶۱ روی عامل

^۱ Keyser target level



شکل ۲. نمودار اسکری

جدول ۲. ماتریس مؤلفه‌ها بعد از چرخش واریماکس

مؤلفه											ردیف
۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
										۰/۸۶۹	سؤال ۵۴
										۰/۸۶۰	سؤال ۵۳
					۰/۳۱۹					۰/۸۳۰	سؤال ۵۲
							۰/۴۰۵			۰/۸۰۷	سؤال ۵۵
						۰/۳۶۲				۰/۷۳۷	سؤال ۵۴
						۰/۳۱۸			۰/۳۱۵	۰/۷۰۸	سؤال ۴۳
						۰/۵۱۱				۰/۷۰۶	سؤال ۳۷
				۰/۴۷۱				۰/۳۲۰		-۰/۶۳۳	سؤال ۵۸
						۰/۵۰۷				۰/۶۱۳	سؤال ۴۲
					۰/۵۷۷					۰/۶۰۹	سؤال ۴۸
						۰/۳۳۹			۰/۴۱۵	۰/۵۹۲	سؤال ۳۶
									۰/۳۹۷	۰/۵۸۱	سؤال ۳۰
									۰/۵۰۹	۰/۵۷۷	سؤال ۳۱
							۰/۵۶۴		۰/۳۰۶	۰/۵۷۵	سؤال ۲۸
							۰/۵۱۱			۰/۵۶۱	سؤال ۲۹
۰/۳۵۰						۰/۴۱۹			۰/۳۹۸	۰/۴۸۰	سؤال ۳۳
									۰/۸۳۵		سؤال ۱۸

									۰/۸۳۳	سؤال ۱۴	
									۰/۸۲۵	سؤال ۱۶	
									۰/۸۳۰	سؤال ۱۷	
								۰/۳۹۱	۰/۷۲۸	سؤال ۱۵	
								۰/۷۲۳	۰/۴۳۶	سؤال ۱۳	
								۰/۷۰۱	۰/۳۹۱	سؤال ۱۹	
								۰/۳۵۴	۰/۵۳۳	۰/۴۴۶	سؤال ۲۰
					۰/۳۶۵	۰/۵۱۰		۰/۵۱۵	۰/۳۱۹	سؤال ۳۸	
						۰/۴۴۲		۰/۴۷۶	۰/۳۹۹	سؤال ۳۲	
۰/۳۴۲								۰/۳۷۸	۰/۳۸۱	سؤال ۱۲	
	۰/۳۷۲	۰/۳۴۳						۰/۹۰۱		سؤال ۳	
								۰/۸۸۰		سؤال ۲	
								۰/۸۲۲		سؤال ۱	
		۰/۴۱۱						۰/۷۴۳		سؤال ۷	
								۰/۷۳۴		سؤال ۸	
			۰/۳۴۳					۰/۷۱۰		سؤال ۴	
	۰/۴۲۳							۰/۶۴۳		سؤال ۹	
		۰/۳۴۱						۰/۶۰۰		سؤال ۱۱	
				۰/۵۱۸				۰/۵۹۶		سؤال ۶	
								۰/۵۷۴	۰/۵۰۵	سؤال ۵	
							۰/۸۲۹			سؤال ۲۷	
							۰/۷۹۴			سؤال ۲۶	
		۰/۳۶۱					۰/۶۰۴	۰/۳۳۲		سؤال ۲۳	
		۰/۵۲۲					۰/۵۷۹			سؤال ۲۲	
۰/۴۴۹							۰/۵۷۷	۰/۳۸۰		سؤال ۲۵	
				۰/۴۵۰			۰/۵۴۹			سؤال ۵۶	
				۰/۳۹۱	۰/۴۲۰		۰/۵۱۲	۰/۳۷۷		سؤال ۴۷	
						۰/۷۹۰	۰/۳۱۰			سؤال ۳۵	
						۰/۷۴۱		۰/۳۰۱		سؤال ۳۴	
				۰/۳۳۶		۰/۵۲۱			۰/۴۱۵	سؤال ۴۴	
					۰/۸۳۴					سؤال ۴۰	
					۰/۷۹۷				۰/۳۰۸	سؤال ۳۹	
		۰/۴۲۳		۰/۶۶۴						سؤال ۴۶	
				۰/۷۷۷						سؤال ۵۹	
		۰/۳۳۴		۰/۵۹۶						سؤال ۵۷	
		۰/۷۷۸								سؤال ۵۱	
		۰/۷۶۵							۰/۳۵۵	سؤال ۵۰	

سؤال ۴۹	۰/۳۸۵	۰/۳۹۸	۰/۳۱۳-
سؤال ۲۱		۰/۶۹۲	
سؤال ۲۴		۰/۵۹۰	
سؤال ۱۰	۰/۵۴۹	۰/۴۵۰	۰/۵۹۱
سؤال ۴۱			۰/۷۲۴

۳- طراحی مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی جهت راه اندازی استارت آپها

الف - تعیین درجه تناسب مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی جهت راه اندازی استارت آپها: میانگین مؤلفه های به دست آمده در توانمندسازی اعضای هیئت علمی در راه اندازی استارت آپها طبق شکل ۳ به ترتیب عبارت اند از: فراهم سازی زیرساختها (۴/۶۳۲۸)، حمایت مالی و قانونی دولت (۴/۵۵۱۲)، ایجاد تغییرات محیطی (۴/۳۱۲۵)، بازاریابی و تجاری سازی دانش (۴/۲۸۸۱)، جذب نخبگان (۴/۱۷۲۲)، تشکیل انجمن حمایت از کسب و کار (۴/۱۵۸۹)، اشتراک و تسهیم دانش (۴/۱۲۰۹)، گفتگو و مباحثه در خصوص استارت آپها (۴/۱۱۴۶)، افزایش فعالیت های ارزش آفرین (۳/۹۰۴۹)، طراحی ارزش و استفاده از فناوری های نوین (۳/۸۶۴۶).

ب - آمار استنباطی: بر اساس نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه برای تمامی مؤلفه ها شاخص ($p\text{-value} < 0.05$) است، دیدگاه یکسانی در خصوص تأثیرگذاری مؤلفه ها بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی در راه اندازی استارت آپها وجود دارد.

۴- آزمون t مقایسه میانگین پاسخها (تعیین وضع موجود توانمندسازی)

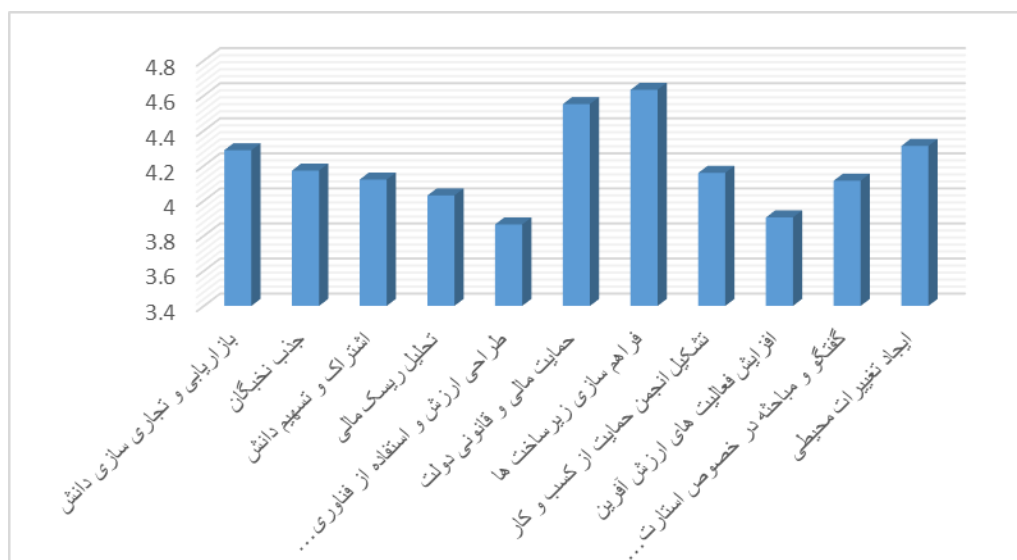
مقایسه پاسخ ها در زمینه تاثیرگذاری مولفه ها بر توانمندسازی اعضای هیات علمی در راه اندازی استارت آپ ها که نتایج آن نشان داد تمامی مولفه ها بر روی توانمندسازی تاثیر دارند.

۵- رگرسیون چند متغیری (تعیین عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی و طراحی مدل)

بر اساس نتایج جدول ۴، با توجه به اینکه برای تمامی مؤلفه ها شاخص ($\text{sig} > 0.05$) است، میزان تأثیرگذاری مؤلفه ها (β) بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در راه اندازی استارت آپها به لحاظ آماری معنادار است. این تأثیرگذاری به ترتیب اولویت برای بازاریابی و تجاری سازی دانش ($\beta = 0.354$)، جذب نخبگان و از کسب و کار ($\beta = 0.306$)، اشتراک و تسهیم دانش ($\beta = 0.265$)، تحلیل ریسک مالی ($\beta = 0.143$)، تشکیل انجمن حمایت از کسب و کار ($\beta = 0.111$)، طراحی ارزش و استفاده از فناوری های نوین ($\beta = 0.075$)، حمایت مالی و قانونی دولت ($\beta = 0.066$)، ایجاد تغییرات محیطی ($\beta = 0.056$)، افزایش فعالیت های ارزش آفرین ($\beta = 0.044$)، فراهم سازی زیرساختها ($\beta = 0.037$)، گفتگو و مباحثه در خصوص استارت آپها ($\beta = 0.024$) است (شکل ۴ و ۵). به طور کلی نتایج مطالعه حاضر به منظور بررسی و ارائه مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی جهت راه اندازی استارت آپها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شده است.

۶- طراحی مدل توانمندسازی

مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی جهت راه اندازی استارت آپها در شکل ۶ نشان داده شده است.



شکل ۳. میانگین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها

جدول ۳. آزمون t مقایسه میانگین پاسخ‌ها در خصوص تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها

۹۵٪ ضریب اطمینان		تفاوت میانگین	Sig	df	t	مؤلفه‌ها
کرانه پائین	کرانه بالا					
۴/۳۵۴۱	۴/۲۲۲۰	۴/۲۸۸۰۶	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۲۷/۶۸۸	بازاربایی و تجاری‌سازی دانش
۴/۲۳۴۰	۴/۱۱۰۳	۴/۱۷۲۱۶	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۳۲/۵۹۲	جذب نخبگان
۴/۱۸۲۸	۴/۰۵۹۱	۴/۱۲۰۹۵	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۳۰/۹۱۰	اشتراک و تسهیم دانش
۴/۰۸۷۷	۳/۹۷۲۶	۴/۰۳۰۱۳	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۳۷/۷۵۷	تحلیل ریسک مالی
۳/۹۳۳۴	۳/۷۹۵۸	۳/۸۶۴۵۸	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۱۰/۴۴۵	طراحی ارزش و استفاده از فناوری‌های نوین
۴/۶۱۲۱	۴/۴۹۰۳	۴/۵۵۱۲۲	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۴۶/۹۹۲	حمایت مالی و قانونی دولت
۴/۶۸۳۹	۴/۵۸۱۷	۴/۶۳۲۸۱	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۷۸/۳۵۹	فراهم‌سازی زیرساخت‌ها
۴/۲۲۴۲	۴/۰۹۳۵	۴/۱۵۸۸۵	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۲۵/۰۶۱	تشکیل انجمن حمایت از کسب‌وکار
۳/۹۷۱۱	۳/۸۳۸۸	۳/۹۰۴۹۵	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۱۶/۱۳۴	افزایش فعالیت‌های ارزش‌آفرین
۴/۱۹۹۸	۴/۰۳۹۴	۴/۱۱۴۵۸	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۱۰۷/۶۲۵	گفتگو و مباحثه در خصوص استارت‌آپ‌ها
۴/۳۹۹۹	۴/۲۲۵۱	۴/۳۱۲۵۰	<۰/۰۰۱	۳۸۳	۹۷/۰۳۳	ایجاد تغییرات محیطی

بحث

فناوری‌های نرم، وجود شرکت‌های زایشی دانشگاهی با عنوان اسپین‌آف دانشگاهی^۱ یک امتیاز ویژه کارآفرینی به شمار می‌آید. اسپین‌آف‌های دانشگاهی نه تنها شرکت‌هایی با عملکرد بسیار بهتر از استارت‌آپ‌های معمولی هستند، بلکه می‌توان گفت که دانشگاه‌ها از طریق ایجاد

استارت‌آپ‌ها، عموماً بر پایه یک ایده نوآورانه و تشکیل یک تیم کاری به وجود می‌آیند و عمدتاً نوپا و در مرحله توسعه و تحقیقات هستند و مشخصه بارز آن‌ها رشد و گسترش‌پذیری در آینده است. امروزه در دانشگاه‌های نسل چهارم علاوه بر کارآفرینی و بحث

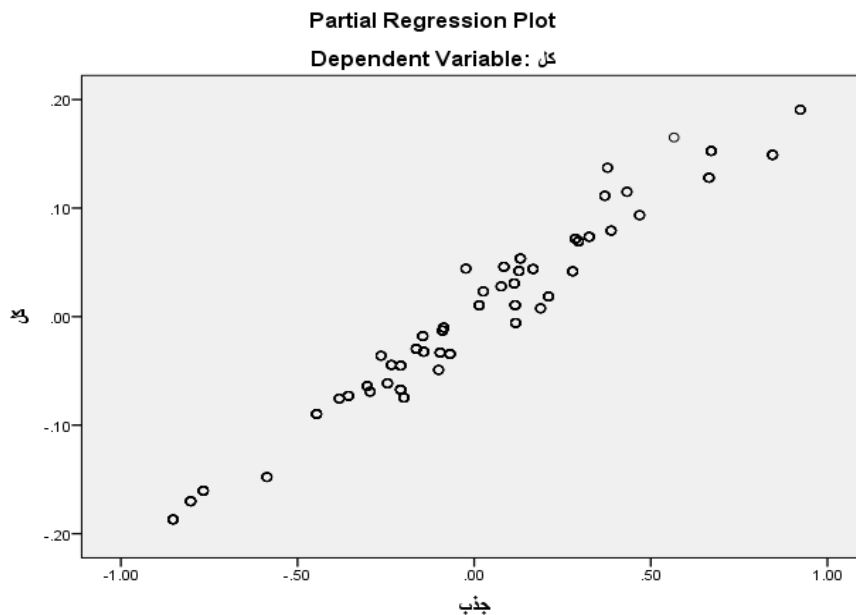
¹ Academic spin-off

شرکت‌هایی که در آموزش دانشجویان برای کل جهان مفید است را در اختیار استادان قرار می‌دهد. همچنین در این شرکت‌ها در میان افراد تحصیل‌کرده فعالیت

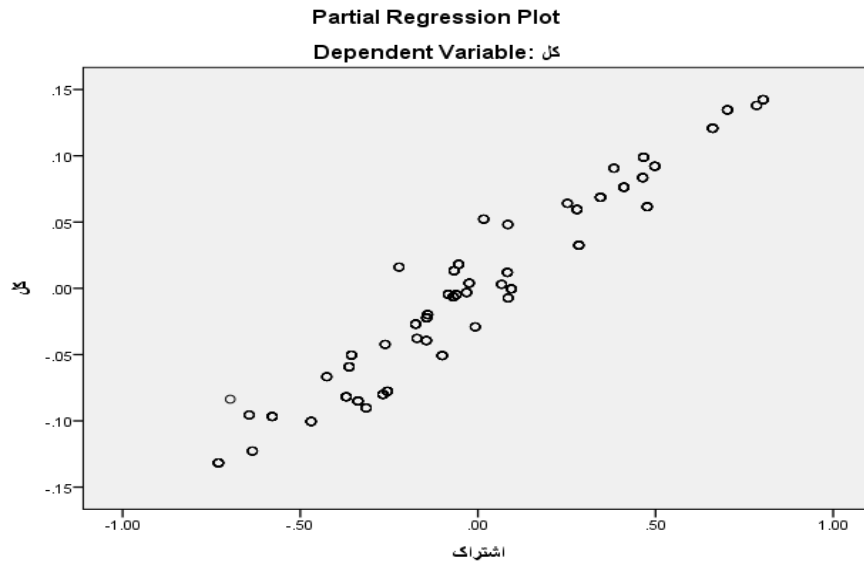
این شرکت‌ها نسبت به اعطای مجوز به شرکت‌های تأسیس شده، پول بیشتری به دست می‌آورند. تعامل با اسپین‌آف‌های دانشگاهی اطلاعات مربوط به تأسیس

جدول ۴. رگرسیون چند متغیری، بتا (β) میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها

p-value	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		بتا (β)	خطای استاندارد	B	
۰/۲۴۵	۱/۱۶۴	۰/۳۵۴	۰/۰۱۳	۰/۰۱۵	ثابت
<۰/۰۰۱	۷۸/۳۰۳	۰/۳۰۶	۰/۰۰۳	۰/۲۳۱	بازاریابی و تجاری‌سازی دانش
<۰/۰۰۱	۸۸/۴۴۷	۰/۲۶۵	۰/۰۰۲	۰/۲۱۳	جذب نخبگان
<۰/۰۰۱	۷۳/۹۷۶	۰/۱۴۳	۰/۰۰۲	۰/۱۸۴	اشتراک و تسهیم دانش
<۰/۰۰۱	۴۴/۷۳۳	۰/۰۷۵	۰/۰۰۲	۰/۱۰۷	تحلیل ریسک مالی
<۰/۰۰۱	۲۲/۲۰۹	۰/۰۶۶	۰/۰۰۲	۰/۰۴۷	طراحی ارزش و استفاده از فناوری‌های نوین
<۰/۰۰۱	۲۲/۰۴۲	۰/۰۳۷	۰/۰۰۲	۰/۰۴۷	حمایت مالی و قانونی دولت
<۰/۰۰۱	۱۳/۷۷۷	۰/۱۱۱	۰/۰۰۲	۰/۰۳۱	فراهم‌سازی زیرساخت‌ها
<۰/۰۰۱	۳۷/۲۴۵	۰/۰۴۴	۰/۰۰۲	۰/۰۷۳	تشکیل انجمن حمایت از کسب‌وکار
<۰/۰۰۱	۱۴/۵۴۲	۰/۰۲۴	۰/۰۰۲	۰/۰۲۹	افزایش فعالیت‌های ارزش‌آفرین
<۰/۰۰۱	۸/۴۲۱	۰/۰۵۶	۰/۰۰۲	۰/۰۱۴	گفتگو و مباحثه در خصوص استارت‌آپ‌ها
<۰/۰۰۱	۲۰/۳۶۳	۰/۳۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۲۸	ایجاد تغییرات محیطی



شکل ۴. رگرسیون جزئی تأثیر جذب نخبگان بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها



شکل ۵. رگرسیون جزئی تأثیر اشتراک و تسهیم دانش بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی در راه اندازی استارت آپها



شکل ۶. مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی جهت راه اندازی استارت آپها

هیئت علمی کمک می کنند و آموزش دانشجویان را تسهیل می نمایند (۱۷).

اولین نکته در این مطالعه، رویکرد پژوهش است که به بررسی کیفی انواع مطالعات دانشگاهی در مورد موفقیت در

کارآفرینی به میزان قابل توجهی رایج است. اسپین آف های دانشگاهی نهادهای بازرشی هستند زیرا آن ها به دانشگاه ها در دستیابی به مأموریت اولیه خود برای انجام تحقیقات علمی و آموزشی حمایت مالی و حفظ

($\beta=0/143$)، تشکیل انجمن حمایت از کسب و کار ($\beta=0/111$)، طراحی ارزش و استفاده از فناوری‌های نوین ($\beta=0/075$)، حمایت مالی و قانونی دولت ($\beta=0/066$)، ایجاد تغییرات محیطی ($\beta=0/056$)، افزایش فعالیت‌های ارزش آفرین ($\beta=0/044$)، فراهم‌سازی زیرساخت‌ها ($\beta=0/037$)، گفتگو و مباحثه در خصوص استارت‌آپ‌ها ($\beta=0/024$) است.

در راستای مطالب فوق، جوشو^۱ (۸) و سینهور^۲ (۹) در دو مطالعه جداگانه نشان دادند که تمایل به خطر کردن و خطرپذیری می‌تواند عامل مهمی در رونق استارت‌آپ‌ها باشد که با نتایج پژوهش فوق در خصوص تحلیل ریسک در انجام استارت‌آپ‌ها همخوانی دارد. این امر می‌تواند با افزایش تعاملات علمی و پیشرفت و توسعه دانشگاهی و در نهایت افزایش تعاملات یادگیری دانشجویان در ارتباط باشد. گروئنگن (۱۰) در تحقیقی، به بررسی عوامل توسعه استارت‌آپ‌ها در سه سال اول راه‌اندازی پرداخت و سه عامل اصلی رشد و موفقیت استارت‌آپ‌ها شامل منحصربه‌فرد بودن مزایای استفاده از نوآوری، ویژگی‌های سازمانی کسب‌وکارهای نوپا و ویژگی‌های شخص کارآفرین و نوآور را عامل اصلی موفقیت کسب‌وکارهای نوپا دانست که با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر افزایش فعالیت‌های ارزش آفرین و به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها همخوانی دارد. در پژوهش سویلا برناردو^۳ (۱۱) عوامل موفقیت و ریسک در مرحله قبل از راه‌اندازی یک استارت‌آپ بررسی شده است. بر این اساس تأثیرات مد نظر محققان در مورد کسب‌وکارهای نوین، بر اساس چهارچوبی استاندارد ارزیابی شده است. این چارچوب نشان داد که تلاش‌های یک استارت‌آپ تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی فردی که کسب‌وکار را ایجاد می‌کند، نوع سازمانی که تأسیس می‌شود، محیطی که کسب‌وکار در آن شکل می‌گیرد و فرآیند آغاز کسب‌وکار است که با

کارآفرینی از طریق استارت‌آپ‌ها با یک هدف بسیار خاص می‌پردازد و تشریح می‌کند که تجزیه و تحلیل این مطالب چگونه در عوامل موفقیت تأییدشده عملکرد تجاری در مطالعات مختلف دانشگاهی ظاهر می‌شوند؛ به عبارت دیگر در این پژوهش مجموعه تلاقی بین عوامل مؤثر در موفقیت عملکرد کسب‌وکار کارآفرینانه و عوامل موفقیت تحقیقات علمی در مورد کارآفرینی نشان داده شد تا به این ترتیب، از طریق تلاقی بین عملکرد تجاری و ادبیات دانشگاهی، بر موفقیت کارآفرینی که به تأیید متخصصان رسیده و توسط تحقیقات آکادمیک بحث شده، به گنجاندن تجربه تجاری در تئوری‌های دانشگاهی کمک کنیم.

بر اساس نتایج این مطالعه از تعداد ۵۹ سؤال پرسشنامه، ۱۱ مؤلفه به دست آمد که در کل ۸۱/۴۲۰ واریانس را تبیین می‌کنند. ماتریس مؤلفه‌ها بعد از چرخش واریانس بارهای عاملی، بزرگ‌تر از ۰/۳ در نظر گرفته شد. بر اساس نتایج این تحقیق، میانگین مؤلفه‌های به دست آمده برای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها به ترتیب عبارت‌اند از: فراهم‌سازی زیرساخت‌ها (۴/۶۳۲۸)، حمایت مالی و قانونی دولت (۴/۵۵۱۲)، ایجاد تغییرات محیطی (۴/۳۱۲۵)، بازاریابی و تجاری‌سازی دانش (۴/۲۸۸۱)، جذب نخبگان (۴/۱۷۲۲)، تشکیل انجمن حمایت از کسب‌وکار (۴/۱۵۸۹)، اشتراک و تسهیم دانش (۴/۱۲۰۹)، گفتگو و مباحثه در خصوص استارت‌آپ‌ها (۴/۱۱۴۶)، افزایش فعالیت‌های ارزش آفرین (۳/۹۰۴۹)، طراحی ارزش و استفاده از فناوری‌های نوین (۳/۸۶۴۶). دیدگاه یکسانی در خصوص تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها وجود دارد.

میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌ها (β) بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها به لحاظ آماری معنادار است. این تأثیرگذاری به ترتیب اولویت برای بازاریابی و تجاری‌سازی دانش ($\beta=0/354$)، جذب نخبگان و از کسب‌وکار ($\beta=0/306$)، اشتراک و تسهیم دانش ($\beta=0/265$)، تحلیل ریسک مالی

¹ Joshu

² Sinhor

³ Villa bernardo

فرآیند نوآوری می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت و نوآوری شود. در پژوهش اردکانی نشان داده شده است که نوآوری در سازمان‌ها، یکی از محرک‌های اصلی برای رقابت‌پذیری و توسعه ملی است و عوامل هفتگانه (تعامل، رهبری، ارتباطات، دانش، یکپارچگی، حمایت سازمانی و انگیزش) اثر معنی‌داری بر نوآوری دارند که با نتایج حاضر مبنی بر برقراری ارتباط و حمایت مالی و قانونی دولت هماهنگی دارد (۱۵).

۱- محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش در محدوده اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران انجام گرفته است و محدودیت مکانی دارد. برای ارزیابی پروژه‌های مرتبط در مراحل مختلف ممکن است یازده عاملی که در این پژوهش آمده است مد نظر محققان قرار گیرد. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی کارآفرینان و آموزش‌دهندگان ممکن است به بهبود یازده عامل شناسایی شده بپردازند. محققان باید یافته‌های این پژوهش را با افزودن اطلاعات جدید از کارآفرینان و پروژه‌های واقعی، افزایش تعداد کلمات کلیدی یا ارزیابی استحکام وزن‌های به‌دست‌آمده در تجزیه و تحلیل ارائه شده در این پژوهش اصلاح کنند و مورد استفاده قرار بدهند.

۲- پیشنهادها

- تفویض اختیار و تشکیل گروه‌های علمی کارآمد بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی گروه‌های پزشکی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها مؤثر خواهد بود.
- جذب نخبگان و افزایش فعالیت‌های ارزش‌آفرین در محیط دانشگاهی برای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها ضروری است.
- تحلیل ریسک مالی و هزینه راه‌اندازی و استفاده از مشاوران برون‌سازمانی برای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

نتایج پژوهش حاضر مبنی بر ایجاد تغییرات محیطی سازگار است. در پژوهشی که نادری (۱۲) با عنوان پدیدارشناسی موانع ایجاد و راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها انجام داده، بیان شده است که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سوء مدیریت و فقدان تشخیص اولویت‌ها، ناتوانی سیستم اطلاع‌رسانی دولت جهت خدمت‌رسانی به طرح‌های ایده محور، ضعف مدیریتی و عدم اتخاذ تصمیمات راهبردی برای پیشرفت، محدودیت فراهم‌سازی امکانات و تجهیزات در پارک علم و فناوری، هزینه بالای تأمین تجهیزات و ملزومات اولیه جهت راه‌اندازی استارت‌آپ، طولانی بودن روند اخذ پروانه ساخت، زمان‌بر و هزینه‌بر بودن پروسه اخذ مجوزهای لازم از مراجع ذی‌ربط از عوامل محدودکننده هستند که با یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر ضرورت حمایت مالی و قانونی دولت و فراهم‌سازی زیرساخت‌ها برای راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها همخوانی دارد. در پژوهش حقیقی کفاش (۱۳) با عنوان مدل‌سازی قابلیت نوآوری سازمانی بیان شده است که ایجاد برتری رقابتی پایدار در عرصه کسب‌وکار و کشف و یافتن سازوکاری برای ایجاد، استقرار و نهادینه‌سازی نوآوری در سازمان مهم هستند و قابلیت نوآوری به قابلیت‌های دیگری در سازمان وابسته است مانند قابلیت عملیاتی، قابلیت انسانی و قابلیت ساختاری که در شکل‌گیری قابلیت نوآوری در سازمان نقش پررنگی بر عهده دارند. در پژوهشی که توسط ملایی با عنوان ارائه مدل نوآوری مبتنی بر مشتری با تمرکز روی مراحل اولیه فرآیند نوآوری محصول انجام شده، آمده است که تحولات روزافزون فضای کسب‌وکار، دگرگونی سریع بازارها و افزایش رقابت‌پذیری سبب گردیده تا نقش نوآوری در فرآیند رشد و توسعه اقتصادی سازمان‌ها و ایجاد مزیت رقابتی برای آن‌ها، بیش از گذشته مورد توجه قرار گیرد. در فرآیند نوآوری، همواره بخش مهمی از تحقیقات شرکت مربوط به تولید ایده‌های جدیدی است که قابلیت تجاری داشته باشند. به‌منظور تولید ایده‌های جدید و نوآورانه می‌بایست دیدگاه‌ها نسبت به محصول جدید گسترش یابند. یکپارچه‌سازی مشتریان مختلف در مراحل اولیه

بنابراین توجه ویژه به توسعه توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی جهت راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران امری لازم و ضروری است.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.

منابع

1. Ries E. Lean start-up Practices Aren't Just for Young Tech Ventures. A Version of this Article Appeared in the issue of Harvard Business Review; 2019.
2. Abesi S, Kord B. Identifying and explaining the model of employee empowerment in Iranian government organizations (Case study of Yazd province). Management Research, 2019; 2(3): 94-75. <https://www.sid.ir/paper/477910/fa>
3. Hassanzadeh M. Ideation is the basis of the flourishing of creativity. Creativity workshop. Kashan University; 2018.
4. Lotfizadeh T. How startups are valued. World Economy Newspaper; 2018.
5. Whitten DA, Cameron KS. Developing management skills. New York: Addison _ Wesley, Whelan; 1998.
6. Shariatnejad A, Mousavi SN, Rezaeinejad H. Designing a model for implementing growth hacking strategy

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و نمایشگاه‌ها و برگزاری همایش‌های کارآفرینی برای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها مفید است.

- برقراری ارتباط میان اعضای هیئت‌علمی و مدیران استارت‌آپ‌ها در توانمندسازی آنان مؤثر واقع می‌شود؛ بنابراین تشکیل کمیون‌هایی در این زمینه ضروری است.

نتیجه‌گیری

ایجاد توانمندی با شناخت بازار و نیازهای مشتریان، توجه به مقاومت و نبود اطمینان در مشتریان بالقوه، تغییرات محیطی، تهدید رقبا، اشتراک و تسهیم دانش، مباحثه، افزایش فعالیت‌های کارآفرین، تداوم نداشتن قوانین موجود برای کسب‌وکار نوپا، توجه به زیرساخت‌ها، جذب نخبگان، ضرورت حمایت مالی و قانونی دولت از استارت‌آپ‌ها، ایجاد تغییرات فراگیر در نگرش‌ها، ساختار و روابط سازمانی و همچنین پرورش شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم برای مشارکت در فرآیند، تفکر انتقادی نسبت به مسائل سازمان و برقراری ارتباط مؤثر و یادگیری متقابل می‌تواند پایه مناسبی برای آغاز فرآیند توانمندسازی نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا (استارت‌آپ‌ها) باشد.

توانمندسازی در خصوص فراهم کردن رضایت شغلی، تعهد کاری، برقراری ارتباط بهتر میان کارکنان و مدیران، اثربخشی بیشتر فرایندهای تصمیم‌گیری، بهبود و پیشرفت عملیات، کاهش هزینه‌ها و بهره‌وری سازمان فرصت‌های مهمی ایجاد می‌کند. توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی یک فرایند است و از طریق آن فرهنگ توانمندسازی شامل آرمان‌ها، اهداف، مرزهای تصمیم‌گیری و نتایج تأثیرات و تلاش‌های مدیران و کارکنان در کل سازمان‌ها و شرکت‌ها به اشتراک گذاشته می‌شود. در چنین شرایطی منابع و رقابت برای کسب منابع موردنیاز جهت اثربخشی فعالیت‌های شغلی فراهم می‌شود و به مدیران اجازه می‌دهد موقعیت‌های سازمان خود را بشناسند و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. در نتیجه احساس مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان افزایش می‌یابد؛

- Economics & Business Research. 2012; 2(3): 155-171. https://www.researchgate.net/publication/310748471_Critical_Success_Factors_of_the_Survival_of_Start-Ups_with_a_Radical_Innovation
11. Sevilla-Bernardo J, Sanchez-Robles B, Herrador-Alcaide TC. Success Factors of Startups in Research Literature within the Entrepreneurial Ecosystem. *Administrative Sciences*. 2022; 12(3):102. <https://doi.org/10.3390/admsci12030102>
 12. Naderi N, Yusefi Z, Rezaee B. Phenomenology Barriers to the Creation and Launch Agricultural Startups. *Entrepreneurial Strategies in Agriculture*. 2016; 3(5): 35-46. <http://jea.sanru.ac.ir/article-1-127-fa.html>
 13. Haghghi Kaffash M, Hajipoor B, Mazloomi N, Momeni M. Modeling of organizational innovation ability. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2015; 3(4): 31-42. <https://doi.org/1001.1.2322522.1394.3.0.2.0>
 14. Molaie AA. Presenting a model of customer-based innovation focusing on for startups in Lorestan province. *Journal of Strategic Management Studies*, 2023; 13(52): 41-56. <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.165683>
 7. Mozhdeh T, Qing Y, Marina G. University spin -off firms' struggle with openness in early knowledge relationships: in search of antecedents and outcomes, *Technology Analysis & Strategic Management*. 2017; 30(11): 1310-1324.
 8. White JV, Markin ET, Marshall DA, Gupta VK. Exploring the boundaries of business model innovation and firm performance: A meta-analysis. *Long Range Planning*. 2022; 55(5): 102242-102253. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2022.102242>
 9. Snihur Y, Eisenhardt KM. Looking forward, looking back: Strategic organization and the business model concept. *Strategic Organization*. 2022; 20(4): 757-770. <https://doi.org/10.1177/14761270221122442>
 10. Groenewegen GL, Groenewegen FD, Langen FD. Critical Success Factors of the Survival of Start-Ups with a Radical Innovation. *Journal of Applied*

- Management. 2013; 1(2): 135-155.
<https://doi.org/10.22104/jtdm.2013.36>
16. Fairlie RW, Morelix A, Reedy EJ, Russell J. The Kauffman Index Startup Activity National Trends. Tech. rep. Kauffman Foundation; 2019.
17. Insights CB. The Top 12 Reasons Startups Fail. Research Report; 2021.
<https://www.cbinsights.com/research/report/startup-failure-reasons-top/>
- front-end of product innovation; in open innovation paradigm. Quarterly journal of Industrial Technology Development. 2016; 14(28): 5-20.
http://jtd.iranjournals.ir/article_20164.html?lang=en
15. Saeida Ardakani S, Konjkav Monfared AR, Hakkaki SM, Rezaee Dolatabadi H. Identifying the Factors Affecting the Development of Individual Innovation. Journal of Technology Development

Cite this article as:

Hesari Z, Jahanian R, Hosseini M. Developing a Model for Empowering the Academic Staff Members of Islamic Azad University to Enhance Medical Knowledge: A Case Study on Start-up Launching. Sadra Med Sci J 2023; 11(3): 239-256.