

## مقایسه شاخص های رهبری پژوهشی در فرآیند راهنمایی پایان نامه ها در دانشگاه- های منتخب دانشگاه آزاد اسلامی

شبنم پژوهش<sup>۱</sup>، فاطمه پرسته قمبرانی<sup>۲\*</sup>، مژگان عبدالهی<sup>۳</sup>، امیر حسین محمد داوودی<sup>۴</sup>

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران
- ۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)
- ۳- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
- ۴- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	این پژوهش با هدف مقایسه شاخص های رهبری پژوهشی در فرآیند راهنمایی پایان نامه ها در دانشگاه های منتخب دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است. از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) انجام شده است. در واقع در روش فرا تحلیل، جامعه آماری در بخش کیفی، مقالات منتشره در خصوص موضوع مورد بحث بود که ابتدا ۱۶۰ مقاله در این زمینه جستجو و دسته بندی شد. پس از بررسی، ۵۰ مقاله داخلی و خارجی بین سال های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۹ (۲۰۱۲ تا ۲۰۲۰) با بهره گیری از ابزار فیش برداری مورد مطالعه محتوایی قرار گرفت، سپس مؤلفه های مرتبط با هر یک از ابعاد دسته بندی شد. جامعه آماری بخش کمی ۳۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ها می باشند که ملاک خبرگی، تجربه حداقل راهنمایی ۱۰ رساله دانشجویی بود، پرسشنامه ای با 69 سؤال تنظیم و از طریق تکنیک دلفی در اختیار خبرگان قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ درصد و روایی محتوی زیر نظر کمیته علمی تأیید شد، در مرحله بعد پرسشنامه طراحی شده برای جامعه آماری دانشگاه برتر دانشگاه آزاد اسلامی با ۵۲۰۰ نفر عضو هیات علمی ارسال شد که بر اساس فرمول کوکران ۳۵۰ نفر بود. با استفاده از آزمون ضریب همابستگی کندال و با به کارگیری نرم افزار SPSS پردازش صورت گرفت. با استفاده از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) داده های پردازش شد. یافته ها نشان داد تفاوت معنی داری در مقایسه رهبری پژوهشی بین دانشگاه ها وجود دارد.
دریافت:	
۱۴۰۱/۸/۲۲	
پذیرش:	
۱۴۰۱/۱۲/۱۵	
(مقاله پژوهشی)	
کلمات کلیدی: رهبری پژوهشی، سبک رهبری، توسعه پژوهش، پایان نامه	

## مقدمه

دانشگاه سازمانی است که هدف آن سعادت جامعه از طریق آموزش و پژوهش است، در همین راستا، آموزش عالی بالاترین سطح آموزش و پژوهش دانشگاهی را بر عهده دارد، دانشجویان تحصیلات تکمیلی نیز پژوهش‌های مؤثر زیر نظر اساتید به انجام می‌رسانند، تا بتوانند به هدف نهایی دانشگاه‌ها که همانا تولید دانش است، برسند. تولید دانش به کیفیت پژوهش و نتایج دقیق پژوهش وابسته است که می‌تواند پیشرفت یک ملت را تضمین و تبیین نماید؛ بنابراین حفظ کیفیت پژوهش و آموزش از وظایف اصلی و مهم دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها است که این امر با تربیت نیروی انسانی خلاق انجام‌پذیر می‌شود (Sultani Sarostani, Salehi, Qaltash and Nadi, 2016, p. 22). یکی دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی فقدان کیفیت پژوهشی به دلیل نبود راهنمایی و هدایت مؤثر فرآیند پژوهش است. از وظایف مراکز علمی حفظ کیفیت پژوهش جت دستیابی به نتایج کاربردی و دقیق که نیازمند مدیریت و رهبری مؤثر تا پایان فرآیند پژوهش است تا به کیفیت مطلوب پژوهشی در عمل دست یابد و بحران‌های علمی پژوهشی را حل و فصل کند (Gourchian and Vaezhi, 2015, p. 1). بحران پژوهشی دلایل مختلف و متفاوتی دارد، از جمله آن‌ها می‌توان به دانشگاه‌های بی‌رمق، فقدان رهبری پژوهشی مؤثر، نپرداختن به هسته موضوع پژوهشی اشاره کرد. این مسائل، پروژه‌های پژوهشی را از مسیر واقعی و یافتن حقیقت منحرف می‌سازد. حتی گاهی پژوهش‌ها فاقد اعتبار علمی بوده و اتلاف منابع انسانی، مالی را به دنبال دارد (Hemti Alamdar Delvar et al. 2016, p. 65)، ویژگی مهم یک پژوهش معتبر تعمیم‌پذیری است، اما عملاً بسیاری از پژوهش‌ها خود بیان می‌کنند که قابلیت تعمیم‌پذیری را ندارند و این نیز مصداق یکی از همان بحران‌های پژوهشی است. چالش‌های دیگری چون فقدان کیفیت پژوهش (Hopp & Hoover, 2017, p. 78)، تناقض در روش‌های پژوهش، تفاوت در یافته‌ها، یافته‌های ضعیف، ضعف در راهنمایی پژوهش، تنوع و ناهمسانی در ساختار پژوهش، ضعف و کم‌مایگی در نقد موضوعات و گزارش‌های مربوط به پژوهش‌های دانشگاهی از دیگر بحران‌های پژوهشی به شمار می‌روند. عواملی مانند، ضعف انگیزش، ضعف ساختار (Pour Tahmasb, Kazemi, Rastin, Laighi, 2017, p. 114)، در حاشیه بودن پژوهش ضعف حمایت دانشگاه و آموزش محور بودن دانشگاه از دیگر ضعف‌های عمده و تأثیرگذار در پژوهش دانشگاهی است. اگرچه می‌توان موارد دیگری چون نبود سیستم مدیریت دانش یکپارچه (Mohammed Davoudi, Ghorchian, Moghimi, Sabzevari, 2013, p. 95)، ضعف روحیه همکاری تیم پژوهشی، نبود شکل‌گیری هسته‌های پژوهشی به‌مثابه جعبه سیاه، محدودیت در تأمین منابع مالی، فقدان تدریس صحیح روش پژوهش به‌صورت عملی و آزمایشگاهی، کمبود شجاعت کافی برای ورود به پژوهش‌های بین‌المللی در دانشگاه‌های برتر ایران (Kikha, Hoyda and Yaqoubi, 2016, p. 72)، فقدان پژوهشگاه‌های مولد به بحران‌های پژوهشی اضافه نمود. عوامل بیان‌شده نشان می‌دهد در بخش پژوهش که خلأ نقش رهبری که تحول بنیادی همراه بانفوذ آرمانی ایجاد کند، احساس می‌شود (Amiri Farahabadi, Abolghasemi and Ghahrmani, 2015, p. 142)، پژوهش بدون راهنما بدون شک نتایج درخشانی به بار نخواهد آورد.

در ادبیات علمی از سرپرستان و راهنماهای پژوهش به‌عنوان رهبر پژوهشی یاد می‌شود که فقدان نقش رهبر پژوهشی مؤثر معضلات را افزایش می‌دهد و باعث رکود پژوهشی وسیع گردد (Edmondson & Harvey, 2018, p. 348)؛ بنابراین با توجه به دغدغه‌های مطرح‌شده مسئله اصلی که در این پژوهش مغفول ماندن نقش رهبری پژوهشی در توسعه پژوهش‌های دانشگاهی و

ناآشنایی و بی توجهی اساتید دانشگاه به مؤلفه های رهبری پژوهشی است که در صورت به کارگیری ابعاد رهبری پژوهشی می توان شاهد کاهش بخشی از معضلات پژوهشی در دانشگاه ها باشیم، با این هدف ابتدا فرا تحلیل و سپس اقدام به نظرخواهی از اساتید دانشگاهی شده است. در خصوص اهمیت نظری این پژوهش، نظریه پردازان علوم آموزشی ایجاد نقش رهبری پژوهشی را یکی از راه های برون رفت رکود پژوهش در دانشگاه های معتبر و پژوهش محور بیان کرده اند، همچنین بر این عقیده اصرار دارند که رهبری پژوهشی توانمند، زمینه ساز کیفیت پژوهش ها، تقویت نتایج کاربردی خواهد شد (Browning & Thompson, 2014, p. 124). رهبری پژوهشی در واقع بر بعد عملیاتی و میدانی پژوهش های دانشگاهی متمرکز است و باعث جهش دانش می شود. رهبر پژوهشی فرد حرفه ای پیشرو در پژوهش و خلق دانش است که مسئولیت پژوهش را بر عهده می گیرد (Pearce, 2018, 172). هر پژوهشی نیازمند مدیریت و رهبری قوی است که بحران های پیش بینی نشده مسیرهای علمی را حل و فصل کند، رهبر پژوهشی یک فرد علمی با ویژگی های رهبری است که باعث بهبود تغییرات در نگرش و رفتار پژوهشگران همکاران و هم تیمی های خود می شود (Philip, 2018, p. 124)، که وظیفه هدایت و ساماندهی پژوهش را تا رسیدن به هدف نهایی و یافتن پاسخ مسئله در فرآیند پژوهش را بر عهده دارد (Mohammed Davoudi and pajohesh, 2014, p. 128). یکی از اهداف رهبری پژوهشی توسعه فکری، نگرشی و رفتاری پژوهشگران است. همچنین در جریان پژوهش، وظایفی مانند برنامه ریزی، سازمان دهی، کنترل و ارزیابی را انجام می دهد (Chopani and Naimi, 2014, p. 112). از دیگر نقش های رهبر پژوهشی می توان به نقش اطلاعاتی، ارتباطی و تعاملی، هماهنگی و ایجاد انسجام پیوند میان پژوهشگران همه مراحل پژوهش اشاره کرد. نقش رهبری پژوهشی در رسیدن نتایج پژوهش های دانشگاهی و به طور ویژه تحصیلات تکمیلی از اهمیت خاصی برخوردار است (Stanley & Anderson, 2015, p. 38). رهبر پژوهش با توجه به مهارت های پژوهشی که دارد، سرپرست تیم پژوهشی می شود که نیازمند اشراف به مدیریت و سبک رهبری برای طی مسیر پژوهش است. سبک های رهبری پژوهشی در فرهنگ ها و در سطوح مختلف پژوهشی متفاوت است، این تفاوت از اهمیت میزان نتایج پژوهش با توجه به رشته های علمی ناشی می شود. از سوی دیگر رهبران پژوهشی نقش آموزشی دارند و باید شجاعت به چالش کشیدن یادگیری های خود و دیگران را داشته باشند و باید بتوانند یادگیرندگانی پژوهنده را آموزش دهند، سبک رهبری پژوهشی، اثر طولانی مدتی در نگرش اعضای تیم پژوهشی جهت فعالیت های پویا دارد (Mabey & Nicholds, 2015, p. 47). مدیریت و رهبری پژوهشی یک تلاش مستمر و چندبعدی است که نیازمند برنامه ریزی است. رهبران پژوهشی پشتیبانان علمی هستند که ویژگی های رهبری را به خصوصیات خود عین کرده اند، افرادی پیشرو هستند که علم را به وسیله افراد دیگر توسعه می دهند. به طور فزاینده ای در بهبود عملکرد دانشگاه مؤثر هستند، از جمله مهارت های کلیدی رهبران پژوهشی عبارت است از: به کارگیری ابزارهای پژوهشی مناسب، آشنایی با فناوری پژوهش جدید و منابع کلیدی دانش (مهارت های شناسایی منابع جدید دانشی، مهارت جستجو، ترجمه، روش شناسی، تحلیل های آماری و ریاضی، تجزیه و تحلیل، ارزیابی پژوهش های پژوهشگران دیگر، گزارش نویسی و انتشار پژوهش ...). و مهارت های مدیریت پروژه و رهبری است (Elrehail, 2018, p. 129). توسعه یادگیری مشترک مانند (شرکت تیمی در کنفرانس ها، کلاس های مشترک)، اشتراک گذاری بینش ها در تیم می تواند مسیر پژوهش را هموار نماید. موفقیت در خلق دانش زمانی اتفاق می افتد که مدیران و رهبران پژوهشی به خوبی ابعاد سبک رهبری پژوهشی را اجرا کرده باشند (Pearce, 2018). رهبری پژوهشی در تیم های پژوهشی در اندازه و ترکیب متفاوت با رویکرد

رهبری مشترک به خلق دانش می‌پردازند و مرزهای دانش را توسعه می‌دهند (Bavik & Tang, 2018, p. 323). رهبران پژوهشی در دانشگاه‌ها مرکز هماهنگی رمزگشایی در فرآیند خلق دانش هستند، محققان بر پیوند قوی میان سبک‌های رهبری، پیروی پیروان و ایجاد دانش در ارزیابی‌ها تأکید کرده‌اند؛ که این ارزیابی‌ها شامل عملکرد پژوهشی تیم دانشگاهی، اجرای راهبردهای آتی، سازمان‌دهی و برنامه‌های پژوهشی و تقسیم‌کار بین پیروان است. هرچند که آن‌ها برای ایجاد روابط کاری موفق و انعطاف‌پذیر و تولید خروجی‌های مفید و قابل‌اطمینان نیاز به همکاری مؤثر دارند، در رهبری پژوهشی، دانش به صورت غیرمستقیم به اشتراک گذاشته شود و همه اعضا و پیروان موظف به یادگیری بوده و با خود رهبری، فرآیند پژوهش را زیر نظر رهبر پژوهشی طی می‌کنند. همکاری آموزشی و پژوهشی در جوامع دانشگاهی بسیار ارزشمند است زیرا دانش در مسیر تخصصی شدن قرار می‌گیرد که نیازمند هدایت حرفه‌ای است (Cetin & Kinik, 2015, p. 520). درصد قابل‌توجهی از پژوهش‌های انجام‌شده در دانشگاه‌ها، رساله‌های دوره دکتری و ارشد هستند که با صرف زمان و بودجه قابل‌توجه توسط دانشجویان این دوره انجام می‌شوند و انتظار نتایج درخشان و مؤثر از آن‌ها می‌رود. نتیجه آموزش عالی، استفاده کاربردی از نتایج پژوهش‌ها است که این امر نیازمند مدیریت و رهبری پژوهشی مؤثر است (Gibert & Tozer, 2017, p. 82). رهبری پژوهشی توسط شاخص‌های مانند پژوهشگر فعال تعریف می‌شود. مشکل اساسی این است که در دانشگاه‌های ایران در زمینه رهبری پژوهشی نواقصی وجود دارد؛ مواردی از جمله ضعف پژوهش، فرهنگ پژوهشی ناپایدار، فقدان تخصص پژوهشگران، نداشتن تشخیص صحیح از ضرورت‌های پژوهشی، نبود تیم پژوهشی منسجم و بانگیزه، فقدان آگاهی از شاخص‌های پژوهش معتبر و ناآگاهی مدیران و سرپرستان پژوهش که می‌توان به آن‌ها اشاره کرد. توجه به رهبری پژوهشی در دیگر مطالعات، نشان از اهمیت موضوع است. (Mousavi Jahormi et al., 2016) در تحقیقی روش کمی نشان دادند که مؤلفه چشم‌انداز (بصیرت)، بیشترین تأثیر را بر رهبری و مدیریت پژوهش دانشگاهی دارد. (Kikha et al., 2016) نیز بیان کردند، رهبری هوشمند با تأکید بر مدیریت هدف، عواطف و احساسات؛ هدفمندی، توسعه روحیه کار تیمی و پرورش و تقویت حس جستجوگری می‌تواند بر عملکرد رهبری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی تأثیرگذار باشد. (Jalilian et al., 2016) پلینج عامل (سرپرستی، مهارت عملی، مهارت ادراکی، جو دانشکده و فرآیند ارزیابی پایان‌نامه) به طور معناداری تجربه رهبری پژوهشی را تبیین نموده است. در همین راستا نیز، (Saidi et al., 2015) اظهار کردند، ویژگی‌های یک رهبر پژوهشی حرفه‌ای به عنوان استاد راهنمای حرفه‌ای شامل: ۱) نشانگرهای رفتاری؛ ۲) رابطه نظارتی؛ ۳) رابطه تعاملی؛ ۴) اخلاق حرفه‌ای آموزشی؛ ۵) ویژگی‌های رفتاری؛ و ۶) تخصص است. (Fatahi 2016) در پژوهش خود بیان داشتند: ۱) ایجاد سامانه یا درگاه امور پژوهشی، ۲) کمک به ساختارمند کردن پژوهش، ۳) تقویت و کاربردپذیر ساختن نظام، ۴) افزایش دسترسی به نتایج پژوهش، ۵) فراهم کردن شرایط برای آموزش، خودآموزی، خودراهبری کارشناسان سازمان، ۶) شناسایی مشکلات و مسائل امور پژوهشی، ۷) پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام مدیریت پژوهش می‌تواند در رهبری پژوهشی موفق تأثیر دارد. همچنین Williamson, Diazon and Jackson (2020) بیان کردند که صلاحیت‌های حرفه‌ای، پژوهش‌های مستمر، نوآوری و تخصص حرفه‌ای در شکل‌گیری رهبری پژوهشی مؤثر است. (Hay et al., 2020) در پژوهشی با مطالعه شناسایی مؤلفه‌های رهبری پژوهشی، به اولویت احساس مسئولیت در همکاری پژوهشی، ارزیابی و تخصص اشاره کردند. (He, Wei and Zhang 2019)، عوامل تعیین‌کننده رهبری پژوهشی را پنج عامل: جغرافیایی، شناختی، نهادی، اجتماعی و اقتصادی بیان کرده‌اند. (Podsakov and Podsakov 2018) در مطالعه زمینه

رهبری پژوهشی در یک طرح شبه تجربی، اظهار کردند که رهبری پژوهشی، یک استراتژی مدیریتی است که نیازمند سرمایه گذاری در بخش علمی و دانشگاهی است. همچنین از نظر (Pierce (2018) صلاحیت حرفه‌ای رهبران پژوهش با نظارت، رابطه مستقیم دارد (Ekonji et al. (2018 بیان کردند که رهبری پژوهشی می‌تواند در حذف چالش‌های پیش روی پژوهش مؤثر باشد. Borqi et al. (2018 تأکید کرده‌اند که رهبران پژوهشی می‌توانند در عملکرد پژوهشی دانشجویان مؤثر باشند. رهبران پژوهشی زمینه‌ساز انضباط کاری، پاسخگویی علمی و توسعه علمی می‌شوند. (Mehdizadeh, et al. (2018 مالزی به مطالعه نقش رهبری پژوهشی در رشته‌های آموزش و پرورش با روش کیفی (مصاحبه) توضیح دادند که رهبری پژوهشی در بهره‌وری پژوهشی مؤثر است. برخی از رفتارهای رهبران پژوهشی شامل ایجاد چشم‌انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت و عملکرد مؤثر نقش اصلی در رهبری پژوهشی در تحصیلات عالی را بازی می‌کنند. (Huang and Hong (2018 بیان کردند، رهبران پژوهشی به صورت مستقیم و غیرمستقیم، زمینه یادگیری شبکه‌ای را فراهم می‌کنند. از نظر (Irshid (2018 رهبری برافزایش عملکرد علمی و پیشرفت تحصیلی توانمندسازی علمی مؤثر است. ضمن اینکه در پژوهش خلیلی اوغلو (Kiliçoglu (2018 بین خصوصیات رهبری پژوهشی و انسجام تیم علمی و پیشرفت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داده شده است. در پژوهش (Chigwada et al. (2017 مشخص شد که فقدان مهارت‌ها، نبود صلاحیت، منابع انسانی ناآگاه، فن‌آوری ناکارآمد، زیرساخت‌های نامن، استفاده از واژگان غیرعلمی، منابع مالی ناکافی، فقدان حمایت از مقامات نهادی و پژوهشی بر پژوهش تأثیر منفی در بازدهی رهبران پژوهشی دارد. (Anatis, Martaudibes (2017 بیان کردند که درک چالش‌های پژوهشی، عملکرد پژوهشی، تفکر مشارکتی و صلاحیت حرفه‌ای مهم‌ترین عامل در رهبری پژوهشی است.

در جمع‌بندی مطالعات فوق می‌توان اذعان نمود که شناسایی دقیق مؤلفه‌های رهبری پژوهشی ضمن ارتقاء مهارت و صلاحیت‌های پژوهشی در نظام آموزشی، چالش‌های پژوهشی را نیز مرتفع کرده و به بهره‌وری پژوهشی منجر می‌گردد. از این حیث، مطالعه حاضر باهدف پاسخگویی به این سؤال که مهم‌ترین ابعاد رهبری پژوهشی کدام است؟ ابعاد رهبری پژوهشی از چه مؤلفه‌های تشکیل شده است؟ همچنین سؤال دیگر که محقق در پی یافتن پاسخ آن بود، اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه میزان توافق نظری در زمینه ابعاد رهبری پژوهشی دارند؟

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده است. تا مؤلفه‌های رهبری پژوهشی از رویکردها و جنبه‌های مختلف شناسایی و طبقه‌بندی گردد. جامعه آماری در بخش کیفی، مقالات منتشره در خصوص موضوع مورد بحث بود که ابتدا ۱۶۰ مقاله در این زمینه جستجو و دسته‌بندی شد. پس از بررسی، ۵۰ مقاله داخلی و خارجی بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۹ (۲۰۱۲ تا ۲۰۲۰) با بهره‌گیری از ابزار فیش برداری مورد مطالعه محتوایی قرار گرفت. ابتدا ابعاد اصلی مشخص شد، سپس مؤلفه‌های مرتبط با هر یک از ابعاد دسته‌بندی شد. جامعه آماری بخش کمی ۳۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌باشند که ملاک خبرگی این افراد، تجربه حداقل راهنمایی ۱۰ رساله دانشگاهی است، پرسشنامه‌ای با ۶۹ سؤال تنظیم و از طریق تکنیک دلفی<sup>۲</sup> در اختیار

<sup>2</sup>- Delphi Technique

خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ درصد و روایی محتوی زیر نظر کمیته علمی تأیید شد، با استفاده از آزمون ضریب همابستگی کندال و با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS پردازش صورت گرفت. این آزمون جهت ضریب همابستگی و توافق دیدگاه‌های خبرگان بکار گرفته شده است. سپس در مرحله بعد پرسشنامه طراحی شده جامعه آماری ۸ دانشگاه برتر از نظر تراز علمی بر اساس اعلام سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بود که اعضای هیات علمی که ۵۲۰۰ در همه رشته هاشمغول به فعالیت بودند که بر اساس فرمول کوکران ۳۵۰ نفر بود. با استفاده از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) داده ها پردازش شد .

### یافته‌های پژوهش

سؤال اول: شاخص رهبر پژوهشی در دانشگاه های منتخب دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

سؤال دوم: میزان توافق خبرگان در شاخص های رهبری پژوهشی در دانشگاه های منتخب دانشگاه آزاد اسلامی چه میزان است ؟

سوال سوم : وضعیت شاخص های رهبری پژوهشی در دانشگاه های منتخب دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است ؟

که به ترتیب به سوال های پاسخ داده شده است :

جدول شماره ۱: شاخص رهبر پژوهشی دانشگاهی

محققان	زیرمقوله استخراج شده	مقوله های اصلی
Anatis, et al. 2017)( (Sultani Sarostani, et al. 2016) (Gourchian et al, 2015) (Hemti Alamdar Delvar et al. 2016) (Hopp et al, 2017) (Pour Tahmasb et al, 2017) (Kikha, et al., 2016) Podsakov et al. 2018)( Ekonji et al. 2018) (Mehdizadeh, et al. 2018) .Huang and Hong ( Irshid2018 (.	توسعه تجربی، انگیزش پژوهشی، خلق دانش، پژوهشگرایی، انگیزه یاددهی یادگیری، وظیفه گرایی، تدریس گرایی	انگیزه های رهبری پژوهشی
(Chopani , et al, 2014) (Amiri Farahabadi, et al, 2015) (Edmondson , et al, 2018)	مدیریت دانش، خود ارزیابی، خودانتقادی، توسعه دانش ،توسعه پژوهشی، سرمایه فکری، توانایی، حل مسئله	توسعه فکری در رهبری پژوهشی

<p>(Browning , et al, 2014) .                  (Pearce, 2018)                  (Philip, 2018)                  (Mohammed Davoudi ,et al, 2014)                  Stanley , et al, 2015)                  (Elrehail, 2018).                  (Pearce, 2018)                  (Gibert , et al, 2017)                  (Bavik , et al, 2018)                  (Cetin, et al, 2015)</p>		
<p>Kikha et al. 2016) ( Podsakov et al. 2018)(                  Ekonji et al. 2018) (Mehdizadeh, et al. 2018) .Huang and Hong ( ( Irshid .2018)                  ۲۰۱۸) Kılıçoğlu Chigwada et al. ( Anatis et al. 2017)(</p>	<p>رفتار پژوهشی، هدفمندی آموزشی، نگرش مثبت، اخلاق مدار، نتیجه گرایی، صداقت علمی، توانایی حل مسئله</p>	<p>توسعه رفتاری رهبران پژوهشی</p>
<p>(Chopani , et al, 2014)                  (Amiri Farahabadi, et al, 2015)                  (Edmondson , et al, 2018)                  (Browning , et al, 2014) .                  (Pearce, 2018)                  (Philip, 2018)                  (Mohammed Davoudi ,et al, 2014)                  Stanley , et al, 2015)                  (Elrehail, 2018).                  (Pearce, 2018)                  (Gibert , et al, 2017)                  (Bavik , et al, 2018)                  (Cetin, et al, 2015)                  Anatis, et al. 2017)(                  (Sultani Sarostani, et al. 2016)                  (Gourchian et al, 2015)                  (Hemti Alamdar Delvar et al. 2016)                  (Hopp et al, 2017)                  (Pour Tahmasb et al, 2017)                  (Kikha, et al., 2016)</p>	<p>عملکرد مدیریت پژوهش، آموزش و پژوهش، مهارت های آموزشی پژوهشی، خلاقیت آموزشی و پژوهشی، انعطاف پذیری، کیفیت پژوهشی و آموزشی، توسعه دانش حرفه ای، مهارت ارتباطی، توانایی اجرای راهبرد های پژوهشی و آموزشی</p>	<p>توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی</p>

<p>Kikha et al. 2016) ( Podsakov et al. 2018)( Ekonji et al. 2018) (Mehdizadeh, et al. 2018) .Huang and Hong ( ( Irshid .2018) ( Kiliçoglu Chigwada et al. ( ۲۰۱۸) Anatis et al. 2017)(</p>	<p>رهبری دانشگاهی، رهبری دانشی، خود رهبری، خود یادگیری، رهبری هوشمند، رهبری کار یزوماتیک، رهبری تحول آفرین، رهبری راهبردی</p>	<p>سبک های موثر در رهبری پژوهشی</p>
<p>(Cetin, et al, 2015) (Gibert , et al, 2017). (Mousavi Jahormi et al. 2016) Jalilian et al. 2016) ( Saidi et al. 2015) Fatahi( 2016) Williamson et al.( Hay et al. 2020)(</p>	<p>قابلیت اعتماد، توانمند سازی آموزشی تیمی، شبکه سازی (تیم سازی) یادگیری، اشتراک گذاری دانش، تعهد تیم، چالش یادگیری تیمی، مشارکت تیمی، دیدگاه و فهم مشترک</p>	<p>توسعه مهارت های تیم سازی و یادگیری تیمی</p>
<p>(Edmondson , et al, 2018) (Browning , et al, 2014) . (Pearce, 2018) (Philip, 2018)</p>	<p>بهره وری پژوهشی، کنترل استراتژی پژوهش برنامه ریزی پژوهش، نوآوری آموزشی و پژوهشی، استقلال کاری، ارزیابی عملکرد پژوهش، حمایت سازمانی</p>	<p>زمینه ضروری رهبری پژوهشی</p>
<p>Podsakov et al. 2018)( Ekonji et al. 2018) (Mehdizadeh, et al. 2018) .Huang and Hong (</p>	<p>بی اعتمادی ضعف علمی، موانع انتشار، روابط عمومی ضعیف، فقدان منابع علمی معتبر، فقدان انگیزه پژوهشی</p>	<p>موانع رهبری پژوهشی در آموزش</p>



جدول شماره ۲: ابعاد اصلی استخراج شده (فرا تحلیل) رهبری پژوهشی در بخش مطالعه محتوی (سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵)

مقوله های اصلی	ضرایب توافق نهایی
انگیزه های رهبری پژوهشی	0.85
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	0.90
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	0.89
توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی	0.91
سبک های مؤثر در رهبری پژوهشی	0.87
توسعه مهارت های تیم سازی	0.91
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	0.85
موانع رهبری پژوهشی	0.90
نهایی	0.884

ضریب نهایی میانگین وزنی توافقی برای مؤلفه ها انگیزه های رهبری پژوهشی ( $W=0/85$ )، توسعه فکری رهبری پژوهشی ( $W=90$ )، توسعه رفتاری رهبران پژوهشی ( $W=0/89$ )، توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی ( $W=0/91$ )، سبک های مؤثر در رهبری پژوهشی ( $W=0/87$ )، موانع رهبری پژوهشی ( $W=0/90$ )، زمینه ضروری رهبری پژوهشی ( $W=0/85$ )، توسعه مهارت های تیم سازی ( $W=0/91$ ) رهبران پژوهشی بود. ضریب توافق نهایی مقوله های اصلی رهبری پژوهشی ( $W=0/88$ ) بود.

جدول شماره ۳: دانشگاه های منتخب پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی	دانشگاه های منتخب
27.7	97	۱-دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات
25.4	89	۲-دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
10.9	38	۳-دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
5.7	20	۴-دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین
12.3	43	۵-دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد
6.3	22	۶-دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

6.3	22	۷- دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
5.4	19	۸- دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)
100.0	350	کل

جدول شماره ۴: کد بندی ابعاد استخراجی در پرسشنامه

ابعاد رهبری پژوهشی	کد	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ	وضعیت
۱. ضرورت پژوهش	A	۷	۰/۸۰	تایید
۲. توسعه هویت پژوهش	M	۷	۰/۷۵	تایید
۳. تیم سازی پژوهش	C	۷	0/84	تایید
۴. سبک رهبری	S	۷	۰/۸۷	تایید
۵. انگیزه پژوهش	Q	۷	۰/۷۵	تایید
۶. توسعه رفتاری	R	۷	۰/۷۶	تایید
۷. توسعه فکری	T	۷	۰/۸۶	تایید
۸. موانع پژوهش	W	6	۰/۵۳	حذف
تعداد سوال ها		55		

جدول شماره ۵: مقایسه ابعاد رهبری پژوهشی در دانشگاه های منتخب

آزمون تحلیل واریانس (ANOVA)

تیم سازی پژوهشی	توسعه هویت پژوهش	سبک رهبری	ضرورت پژوهشی	توسعه فکری	انگیزه پژوهشی	توسعه رفتاری	دانشگاههای منتخب
21.0722	21.5155	20.7526	22.0825	23.8247	19.4124	21.9381	میانگین
97	97	97	97	97	97	97	تعداد نمونه
5.30182	4.57601	7.42887	5.25133	5.79873	5.70955	4.59804	انحراف استاندارد
20.5169	22.2809	19.7640	21.4719	24.4382	20.1910	22.7303	میانگین

واحد تهران مرکز	تعداد نمونه	89	89	89	89	89	89	89
	انحراف استاندارد	4.08090	6.56588	6.03956	6.13316	7.81901	5.98671	6.19221
واحد تبریز	میانگین	23.9211	22.1579	26.3947	24.0263	23.0526	24.1316	22.7895
	تعداد نمونه	38	38	38	38	38	38	38
	انحراف استاندارد	4.64049	5.73527	5.97535	5.74920	6.80599	5.49777	5.97363
واحد قزوین	میانگین	21.8500	20.6500	25.2000	22.9500	22.2500	21.0500	21.5000
	تعداد نمونه	20	20	20	20	20	20	20
	انحراف استاندارد	4.85880	5.06042	5.99649	4.88257	7.45425	4.03243	4.18644
واحد مشهد	میانگین	21.9767	19.5116	23.8605	21.8372	21.0465	21.0465	20.3953
	تعداد نمونه	43	43	43	43	43	43	43
	انحراف استاندارد	4.96410	4.50065	5.50143	4.74558	6.98281	4.60824	4.88506
واحد تهران شمال	میانگین	23.0455	19.4091	25.9545	22.0909	18.9545	22.4545	22.0455
	تعداد نمونه	22	22	22	22	22	22	22
	انحراف استاندارد	4.19157	6.77291	4.80553	4.83941	6.83463	4.11417	5.53325
واحد اهواز	میانگین	23.4545	20.3636	25.1364	21.6818	23.0455	21.7727	22.5455
	تعداد نمونه	22	22	22	22	22	22	22
	انحراف استاندارد	3.92461	3.64555	4.00352	3.28614	6.93835	3.50417	4.03234
واحد اصفهان	میانگین	22.3684	17.4211	22.6316	19.3684	19.9474	20.4737	19.7368
	تعداد نمونه	19	19	19	19	19	19	19
	انحراف استاندارد	5.32510	5.31576	6.04805	5.20908	6.72866	4.63523	5.67492
کل	میانگین	22.5429	19.9429	24.4943	21.9857	20.8600	21.9286	21.1400
	تعداد نمونه	350	350	350	350	350	350	350

	انحراف استاندارد	4.52211	5.76444	5.74618	5.38515	7.34616	5.01894	5.49971
--	------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

بعد توسعه رفتاری در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (21.93)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (22.73) در دانشگاه آزاد واحد تبریز (23.92)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (21.85)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (21.97)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (۲۳،۰۴)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (۲۳،۴۵)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (22.36) بود، میانگین توسعه رفتاری در رهبری پژوهشی، بیشتر از میانگین نظری (۲۱) می باشد. دانشگاه آزاد واحد تبریز، دانشگاه آزاد واحد تهران شمال و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بیشترین میانگین در بعد توسعه رفتاری به خود اختصاص داده بود. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و مشهد کمترین میانگین به خود اختصاص داده بودند. بعد انگیزه رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (19.41)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (20.19) در دانشگاه آزاد واحد تبریز (22.15)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (20.65)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (19.51)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (19.40)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (20.36)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (17.42) بود، میانگین انگیزه رهبری پژوهشی، کمتر از میانگین نظری (۲۱) می باشد. یعنی میانگین انگیزه رهبری پژوهشی در همه دانشگاه ها پایین تر از میانگین مورد انتظار می باشد. در بعد انگیزه پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند. بعد توسعه فکری در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (23.82)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (24.43) در دانشگاه آزاد واحد تبریز (26.39)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (25.20)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (23.86)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (25.95)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (25.13)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (22.63) بود، میانگین توسعه فکری در رهبری پژوهشی، بیشتر از میانگین نظری (۲۱) می باشد. در بعد توسعه فکری در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. بعد ضرورت پژوهشی در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد تبریز (24.02)؛ در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (22.08)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (21.47) در دانشگاه آزاد واحد تبریز (24.02)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (22.95)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (21.83)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (22.09)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (21.68)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (19.36) بود، میانگین ضرورت پژوهشی در رهبری پژوهشی، بجز در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بیشتر از میانگین نظری (۲۱) می باشد. در بعد ضرورت پژوهشی در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. بعد سبک رهبری در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (20.75)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (19.76) در دانشگاه آزاد واحد تبریز (23.05)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (22.25)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (21.04)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (18.95)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی

واحد اهواز (23.04)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (19.94) بود، میانگین سبک رهبری در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد قزوین و دانشگاه آزاد واحد اهواز، بیشتر از میانگین نظری ( ۲۱ ) می باشد. در بعد سبک رهبری در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. بعد توسعه هویت پژوهش در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (21.51)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (22.28)؛ در دانشگاه آزاد واحد تبریز (24.13)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (21.05)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (21.04) ؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (22.45)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (21.77)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (20.47) بود، میانگین توسعه هویت پژوهش در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد تبریز، بیشتر از میانگین نظری ( ۲۱ ) می باشد. در بعد توسعه هویت پژوهش در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. بعد تیم سازی پژوهشی در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات (21.07)؛ در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز (20.51)؛ در دانشگاه آزاد واحد تبریز (22.78)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (21.50)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد (20.39)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (22.04)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (22.54)؛ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (19.73) بود، میانگین تیم سازی پژوهشی در رهبری پژوهشی به جز در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، بیشتر از میانگین نظری ( ۲۱ ) می باشد. در بعد تیم سازی پژوهشی در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. در ادامه معناداری میانگین های رهبری پژوهشی آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) نیز بررسی شد.

H<sub>0</sub>: میانگین ابعاد الگوی رهبری پژوهشی در بین دانشگاه های آزاد اسلامی منتخب معنادار است .

H<sub>1</sub>: میانگین ابعاد الگوی رهبری پژوهشی در بین دانشگاه های آزاد اسلامی منتخب معنادار نیست .

جدول شماره ۶: آزمون تحلیل واریانس (ANOVA)

		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
توسعه رفتاری	واریانس بین گروهی	158.580	7	22.654	1.110	.356
	درون گروه ها	6978.277	342	20.404		
	کل	7136.857	349			
انگیزه پژوهشی	واریانس بین گروهی	368.212	7	52.602	1.602	.134
	درون گروه ها	11228.645	342	32.832		
	کل	11596.857	349			

توسعه فکری	واریانس بین گروهی	330.150	7	47.164	1.441	.188
	درون گروه ها	11193.339	342	32.729		
	کل	11523.489	349			
ضرورت پژوهشی	واریانس بین گروهی	334.612	7	47.802	1.671	.115
	درون گروه ها	9786.316	342	28.615		
	کل	10120.929	349			
سبک رهبری	واریانس بین گروهی	531.625	7	75.946	1.419	.196
	درون گروه ها	18302.515	342	53.516		
	کل	18834.140	349			
توسعه هویت پژوهش	واریانس بین گروهی	307.756	7	43.965	1.772	.092
	درون گروه ها	8483.458	342	24.805		
	کل	8791.214	349			
تیم سازی پژوهشی	واریانس بین گروهی	263.732	7	37.676	1.252	.274
	درون گروه ها	10292.408	342	30.095		
	کل	10556.140	349			

همانطور در جدول مشاهده می شود، سطح معنی داری بیشتر از ۰/۵ درصد بود؛ یعنی تفاوت معنا داری بین میانگین ها وجود دارد و فرض صفر تایید شد.

### بحث و نتیجه گیری

امروزه در تمام دانشگاه‌های دنیا پژوهش مهم‌ترین مسئله مورد بحث است، پژوهش اثربخش اهمیت یافته است و همچنین افرادی که می‌توانند فرآیند پژوهش را آموزش و یا انجام دهند به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های دانشی مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی قرار می‌گیرند که از آن‌ها به‌عنوان رهبران پژوهشی در تیم‌های علمی یاد می‌شود. در این پژوهش مشخص شد که بین دانشگاه‌ها تفاوت معنی داری در بکارگیری رهبری پژوهشی وجود دارد بعد توسعه رفتاری در دانشگاه آزاد واحد تبریز بود، توسعه رفتاری در رهبری پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و مشهد کمترین میانگین به خود اختصاص داده بودند. در بعد انگیزه پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بیشترین میانگین را به خود

اختصاص دادند. در بعد توسعه فکری در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. در بعد ضرورت پژوهشی در رهبری پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. میانگین توسعه هویت پژوهش در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد تبریز، بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. در بعد تیم سازی پژوهشی در رهبری پژوهشی در دانشگاه آزاد واحد تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بیشترین میانگین و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. با توجه به نتایج پژوهش می توان استنباط کرد که دانشگاه آزاد واحد تبریز در مسیر رهبری پژوهشی در فرآیند اجرای پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکتری موفق تر از سایر دانشگاه ها عمل کرده است. حال باید دید که این دانشگاه به عنوان یک دانشگاه موفق در در مسیر رهبری پژوهشی چه راهکارهایی اجرایی و عملیاتی را سر لوحه خود قرار داده است که با ارتباط دانشگاه های دیگر در سطح اساتید و ریاست های دانشگاه ها این فرامین آموخته شود. بحث دیگر استفاده از وینارهای بین دانشگاهی است که در دفاع های دانشگاه ها می تواند موثر باشد وینار برای هر دفاع به دانشگاه های سراسر کشور اتصال یابد و همه دانشجویان و اساتید در جریان انجام یک تحقیق پژوهشی قرار گیرند با این پیشنهاد ارتباط علمی بین دانشگاهی در کشور تقویت می شود. دانشجویان بصورت یکپارچه در جریان روش ها و رفتاری نوین تحقیقاتی و پژوهشی قرار خواهند گرفت .

که مشکلات پژوهشی در حوزه دانشگاهی که در کشور ما قابل لمس است، در کشورهای دیگر نیز دیده می شود. بحث رهبری پژوهشی در کشورهای توسعه یافته به صورت جدی دنبال می شود و جهت توسعه رفتارهای مربوط به رهبری پژوهشی کلاس های آموزشی در دانشگاه ها برگزار می شود. یافته های این پژوهش حاضر نشان می دهد که مهم ترین مؤلفه های رهبری پژوهشی عبارت اند از: انگیزه های رهبری پژوهشی، توسعه فکری، توسعه رفتاری، هویت حرفه ای، سبک های مؤثر و توسعه مهارت های تیم سازی و زمینه ضروری رهبری پژوهشی ضمن اینکه توجه به موانع رهبری پژوهشی نیز به عنوان یکی از مفاهیم مهم مورد توجه شناسایی گردید. جهت انجام پژوهش، داشتن انگیزه پژوهشی قوی همراه با پشتکار، می تواند آغازگر یک فرآیند پژوهشی موفقیت آمیز باشد؛ انگیزه پژوهشی زمینه ساز توسعه فکری می شود و اغلب پژوهش ها در سراسر دنیا با این انگیزه شکل می گیرند که فکر بشر را وسعت بخشند . انگیزه پژوهش هرچند مهمتر باشد می تواند تعیین کنند نوع و میزان اهمیت نوع هدایت تیم پژوهشی در دانشگاه شود و در مسیر پژوهش مشخص شد که نتایج پژوهش های که برای اساتید مهمتر است. در نوع سبک مدیریت و رهبری پژوهش تاثیرگذار است. سبک رهبری و نوع هدایت یک طرح پژوهشی در محیط دانشگاه به میزان حساسیت و ضرورت پژوهش مورد نظر نیز بستگی دارد، که معمولا اساتید مشتاق به انجام اولویت های پژوهشی هستند؛ از سوی دیگر هرچه بر میزان تجربه اساتید افزوده می شود. اتخاذ در نوع در رفتار در حیطه پژوهش با اعضای تیم پژوهشی توسعه یافته تر و تاثیرگذار تر خواهد بود. اهمیت و ضرورت یک پژوهش حتی می تواند زمینه ساز تیم پژوهش علمی خارج از دانشگاه توسط خبرگان شود. بنابراین باید بر روی مشوق های انگیزشی پژوهشگران باید سرمایه گذاری شود. همچنین پژوهش های موفق مورد تشویق قرار گیرند. تعریف استانداردهای پژوهش می تواند رفتار رهبران پژوهشی را به صورت مؤثرتری هدایت کند. در این پژوهش به این نکته مهم دست یافتیم که روحیه پژوهشگری، واقعیت نگری، بازکاوی و حقیقت جویی از ویژگی های بارز رهبران پژوهشی است؛ بنابراین رهبران پژوهشی باید از

مدیریت دانش قویی و خودارزیابی مستمر همراه با خود انتقادی از عملکردهای پژوهشی خود مسیر پژوهش را طی کند تا بتواند توسعه دانش خود و پیران (دانشجویان) به عنوان سرمایه‌های فکری یاری رسانند. دانش و اشتراک‌گذاری دانش باعث توسعه فکری و توسعه دانش و آگاهی می‌شود. زمانی که یک پژوهش هدفمند صورت می‌گیرد، سرمایه‌های فکری توسعه‌یافته‌ترین بخش پژوهش خواهند بود که توسعه دانش خود را به وسیله پژوهش و از طریق راهنمایی رهبران پژوهشی شکل می‌دهند. آموزش رهبری پژوهشی تکثیر دانش گرانی است که سعی دارند پژوهشگران دیگری را در فرآیند پژوهش تربیت کنند که نتیجه آن عبور از مرزهای دانش است. می‌توان اذعان نمود؛ که هر حرفه‌ای رفتار حرفه‌ای خاص خود را می‌طلبد. پژوهشگری و رهبری پژوهشی در دانشگاه‌ها رفتار خاص خود را می‌طلبد که ویژگی‌های قابل توجهی مانند نگرش مثبت، اخلاق‌مداری و صداقت علمی در کانون توجه رفتاری رهبران پژوهشی و پژوهشگران است. همسو با نتایج (Mehdizadeh, et al. 2018) (Ekonji et al. 2018) بود که معتقد بودند، رفتارهای رهبران پژوهشی شامل ایجاد چشم‌انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت و عملکرد مؤثر نقش اصلی در رهبری پژوهشی در تحصیلات عالی را بازی می‌کنند. توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی. می‌توان این‌گونه تبیین کرد که عملکرد حرفه‌ای همراه با آموزش و پژوهش با رویکرد خلاقیت باعث توسعه حرفه‌ای رهبران پژوهشی می‌شود که نتایج حاصله قابل انتظار بود، این ضرایب نیز اثبات کرد که توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی و پژوهشگری نیازمند توسعه دانش حرفه‌ای و مهارت‌های پژوهشی و آموزشی است که لازم و ملزوم یکدیگرند که با نتایج پژوهش‌های Mousavi Jahormi et al. (2016)، همسو بود که دلیل احتمالی این همسویی انجام پژوهش در محیط و جامعه آماری اساتید و دانشجویان می‌تواند باشد. مؤلفه ارزیابی عملکرد و کنترل مسیر استراتژی‌های پژوهش از زمینه‌های ضروری رهبری پژوهشی است که مسیر رهبری را شفاف می‌سازد. نوآوری عامل اصلی و کلیدی جهت حل مسئله‌های دیرینه پژوهشی است که تاکنون پژوهش‌های گوناگونی در خصوص حل این معضل انجام شده است. توسعه مهارت‌های تیم سازی رهبران پژوهشی هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های پاسخگویان وجود داشت؛ که همسو با نتایج پژوهش‌های (Cetin, et al, 2015) و (Gibert, et al, 2017)، (Jalilian et al. 2016)، (Hay, et al. 2020) به کارگیری رهبران پژوهشی در واقع سرمایه‌گذاری علمی دانشگاهی است. همچنین از نظر (Pearce, 2018) و (Philip, 2018) و (Podsakov et al. 2018) صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند یک پژوهش هدفمند را به نتیجه دقیق برساند. در تبیین یافته‌های این مؤلفه می‌توان گفت تیم و تیم سازی یک مهارت است که در پروژه‌های تحقیقاتی اهمیت پیدا می‌کند زیرا هر یک از افراد تیم باید توانمندی دانش همراه با تعهد را داشته باشند که یک فرآیند پژوهشی به سلامت به مقصود و هدف برسد. ، (Mohammed Davoudi, et al, 2014) (Jalilian et al. 2016) ویژگی‌های یک رهبر پژوهشی حرفه‌ای به عنوان استاد راهنمای حرفه‌ای شامل: نشانگرهای رفتاری، رابطه نظارتی، رابطه تعاملی، اخلاق حرفه‌ای آموزشی، ویژگی‌های رفتاری و تخصص در فرآیند پژوهش است که همسو با نتایج پژوهش حاضر بود. رهبر پژوهشی باور جمعی پویا، نگرش تیمی قدرتمند و مسئولیت مشترک را تقویت می‌کند. در تبیین این یافته‌ها نیز می‌توان گفت حافظه محوری بجای پژوهش محوری باعث افزایش تقلب‌های پیشرفته شده است. ایجاد مراحل پیچیده پژوهشی بهبود و غیر ضروری مانع بزرگ دیگری بر سر راه رهبری پژوهشی و پژوهشگری است که موجب افت انگیزش پژوهشی می‌شود؛ که همسو با پژوهش (Pour Tahmasb et al, 2017)، (Kılıçoglu, 2018) و (Chigwada et al. 2018) بود. رهبری الهام‌بخش در افزایش عملکرد علمی و پیشرفت تحصیلی توانمندسازی علمی مؤثر است و رهبری



پژوهشی نشأت گرفته از علاقه و انگیزه پژوهشی جهت کشف ابهامات و روشن سازی مسئله و حل مسئله است. لذا پیشنهاد می شود، مورد فوق در مراکز مهم تصمیم گیری مانند مراکز عالی تصمیم گیری در وزارت علوم مورد واکاوی دقیق تر و توجه قرار گیرد. آماده سازی یک مرکز ملی پژوهش گسترده در سراسر کشور مانند بنیاد نخبگان و ایجاد شعب مختلف در مراکز دانشگاهی، می تواند به عنوان یک راهکار مطرح شده، پژوهشگران برتر را شناسایی و زمینه همکاری افراد در این مراکز را فراهم نماید. در انجام این پژوهش محدودیت هایی نیز وجود داشت که می توان به کمبود منابع فارسی و خارجی اشاره نمود. همچنین محدودیت اجتماعی به دلیل شیوع ویروس کرونا مانع انجام مصاحبه حضوری شد.

## Comparison of research leadership indicators in the thesis guidance process in selected universities of Islamic Azad University

### Abstract

This research was conducted with the aim of comparing research leadership indicators in the thesis guidance process in selected universities of Islamic Azad University. In fact, in the meta-analysis method, in the qualitative part of the statistical community, there were published articles on the topic under discussion, and first 160 articles were searched and categorized in this field. After the review, 50 domestic and foreign articles between 2011 and 2019 (2012 to 2020) were subjected to a content study using the phishing tool, then the components related to each of the dimensions were categorized. The statistical population of the quantitative part consists of 35 university faculty members, whose expertise criterion was the experience of guiding at least 10 academic theses, a questionnaire with 69 questions was prepared and provided to the experts through the Delphi technique. The reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha coefficient of 0.78% and the validity of the content under the supervision of the scientific committee. In the next step, the questionnaire designed for the statistical population of the Islamic Azad University with 5200 faculty members was sent based on Cochran's formula. There were 350 people. It was processed using Kendall's correlation coefficient test and SPSS software. The data was processed using ANOVA test. The findings showed that there is a significant difference in the comparison of research leadership between universities.

**Keywords:** research leadership, leadership style, research development, thesis

### References

- Antes, Alison L. & M. Adelina & DuBoi, James M. (2017). Are Leadership and Management Essential for Good Research? An Interview Study of Genetic Researchers. *Journal Li*
- Bavik, Yuen Lam & Tang, Pok Man & Shao, Ruodan & Wai Lam, Long (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *The Leadership Quarterly*, Volume 29, Issue 2, April 2018, Pages 322-332
- Borghi J, Abrams S, Lowenberg D, Simms S, Chodacki J (2018) Support Your Data: A Research Data Management Guide for Researchers. *Research Ideas and Outcomes* 4: e26439.
- Browning, Lynette & Kirrilly Thompson, Drew Dawson, (2014) "Developing future research leaders: Designing early career researcher programs to enhance track record", *International Journal for Researcher Development*, Vol. 5 Issue: 2, pp.123-134,
- Cetin, Munevver Olcum & Kinik, F. Sehkar Fayda (2015). *An Analysis of Academic*

Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207, 20, 519-527

Chigwada, Josiline & Chiparasha, Blessing & Kasiroori, Justice (2017). Research Data Management in Research Institutions in Zimbabwe. *Data Science Journal*, 16: 31, pp. 1-9.

Chobani, Musa; Naimi, Ebrahim (2014). Examining students' research outlook and their scientific-ethical commitment, *Counseling and Psychotherapy Culture* » Spring 2015 - Number 21, pp. 124-109. [in Persian]

Edmondson, Amy C. & Jean-François Harvey (2018). Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations, *Human Resource Management Review*, Volume 28, 4, 347-360

Elrehail, Hamzah (2018). The relationship among leadership, innovation and knowledge sharing: A guidance for analysis, *Data in Brief*, 19, Pages 128-133

Fatahi, Rahmatullah; Parirukh, Mehri; Salari, Mahmoud; Armored, Muhammad; Rajabali Ghorchian, Nader, Vaezi Hamideh (2015). Analysis of policy making in the new generation of universities: an effective model for higher education in Iran, the fourth national conference of higher education. [in Persian]

Gibert, Anaïs & Tozer, Wade C. & Westoby, Mark (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training, *Trends in Ecology & Evolution*, Volume 32, 2, 81-84

He, C., Wu, J. & Zhang, Q. Characterizing research leadership on geographically weighted collaboration network. *Scientometrics* 126, 4005-4037

Hemti Alamdarlu, Qurban; Bravery, Star; Salimi, Qasim; Arjamandi, Mohammad Sadegh (2016). Comparison of plagiarism behavior and factors affecting plagiarism in gifted students and other students (Study case: Shiraz University, Higher Education Letter 37, 77-61 [in Persian]

Hopp, Christian & Hoover Gary A. (2017). How prevalent is academic misconduct in management research?, *Journal of Business Research*, Volume 80, November 2017, Pages 73-81

Huang, Jun Song & Hung, Wei Loong (2018). Hung Wei Loong Building the science of research management: What can research management learn from education research?

Irsheid. Eman Ahmad (2018) Involvement in Leadership Process in Schools and its Impact on increasing their Academic achievement in Jordanian Schools: The International Journal of Education and Research Case of Schools in Ramtha City. Vol. 6 No.9

Kikha, Alame; Hoyda, Reza; Yaqoubi, Noor Mohammad (2016). Investigating the effect of intelligent leadership on the educational performance of faculty members of Zahedan state universities with the mediating role of critical thinking, *Journal of Public Management Research, Scientific* 35. 61-84. [in Persian]

Kılıçoğlu Derya (2018). Democratic Leadership of School Principals Related to Distributed Leadership in Schools? *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13, N 3

Mabey, Christopher & Alyson Nicholds (2015). Discourses of knowledge across global networks: What can be learnt about knowledge leadership from the ATLAS collaboration?, *International Business Review*, Volume 24, Issue 1, February 2015, Pages 43-54

Mahdinezhad, Maryam & Mansor, Mahaliza & Rmbeli, Norimah & Emilda Hashim, Shahhosseini, Mohammad (2018). Effective Academic Leadership: Key Aspects of Leader Behavior in Higher Education, Published by Human Resource Management Academic Research Society. Vol.8, No.9. 657-665 [in Persian]

Mohammad Davoudi, Amir Hossein; Gurchian, Nadergholi; Moghimi, Talia; Sabzevari, Marjan (2013). The relationship between research ethics and spiritual intelligence with the scientific spirit of students of the Faculty of Management and Economics, Islamic Azad

University, Science and Research Unit, Tehran, Educational Management Innovations,. 37. 93-119. [in Persian]

Mohammad Davoudi, Amir Hossein; Research, Shabnam (2014). Evaluation of the joint leadership model in the knowledge creation team among the academic staff members of Razi University of Kermanshah, a new approach in educational management, 6, 21, 123-146 [in Persian]

Mousavi Jahormi, Yaganeh; lucky, unique; (2016). Explaining the style of leadership and research management in Tehran province, Payam No University, information management and science », fourth year - number 2 (16 pages - from 75 to 9). [in Persian]

Okonji, P. E.; Okiki, O.C.; Idowu, I. A.; Alo, B. I. (2018). Assessing University Research Governance Practices and Structures in Developing Countries: The Nigerian Universities' Experience. Research Management Review, v23 n1 2018

Pearce, Joshua M. (2018). Ensuring technical competency for management of research-focused organizations, The Journal of High Technology Management Research, Volume 29, Issue 2, November 2018, Pages 172-180

Philip, Jistine (2018). An application of the dynamic knowledge creation model in big data. Technology in Society, Volume 54, August 2018, Pages 120-127

Podsakoff, Philip M. & Podsakoff, Nathan P. (2018). Experimental designs in management and leadership research: Strengths, limitations, and recommendations for improving publishability, The Leadership Quarterly, In press, corrected proof, Available online 17 November 2018

Saidi, Yasin; Arasteh, Mohammad Reza, Zainabadi, Hassan Reza (2015). Characteristics of a good supervisor from the point of view of master's students: a qualitative study, Higher Education Curriculum Studies, 7th year, spring and summer 2015, number 13. [in Persian]

Shrestha, Anup & Steel, Aileen Cater (2018). Benefits and relevance of International Standards in a design science research project for process assessments, Computer Standards & Interfaces, 60, 48-56

Soltani Sarostani, Jhaleh; Salehi, Muslim; Qaltash, Abbas; Nadi, Mohammad Ali; (2016). Confirmatory factor analysis of the model of spiritual leadership in higher education, a new approach in educational management, page number 32 - from 19 to 42. [in Persian]

Stanley, David & Anderson, Judith Karin (2015). Advice for running a successful research team. Nurse researcher 23(2):36-40

Williamson, Charmaine; Dyason, Karin; Jackson, Jose (2020). Scaling up Professionalization of Research Management in Southern Africa. Journal of Research Administration, v51 n1 p46-