



تحلیل ابعاد الگوی رهبری پژوهشی از دیدگاه اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

شبنم پژوهش

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

فاطمه پرسته قمبرانی

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسول)

مژگان عبدالمهی

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

امیر حسین محمد داوودی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی، تحلیل مؤلفه‌های رهبری پژوهشی و سنجش میزان ضریب توافق مؤلفه‌های استخراج‌شده از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده است. 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 فیش‌برداری 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 رساله‌دانشگاهی است، پرسشنامه‌ای با 69 سؤال تنظیم و از طریق تکنیک دلفی^۱ در اختیار 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 هم‌مانگی کندال و با نرم‌افزار spss پردازش صورت گرفت. نتایج نشان داد ضریب نهایی میانگین وزنی توافقی برای ضریب توافق پایانی رهبری پژوهشی (W=0/88) بود. همچنین اعلام نظر نهایی در مورد ابعاد اصلی رهبری پژوهشی شامل، انگیزه‌های رهبری پژوهشی (W=0/85)، توسعه فکری رهبری پژوهشی (W=90)، توسعه رفتاری رهبران پژوهشی (W=0/89)، توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی (W=0/91)، سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی (W=0/87)، موانع رهبری پژوهشی (W=0/90)، زمینه ضروری رهبری پژوهشی (W=0/85)، توسعه مهارت‌های تیم‌سازی رهبری پژوهشی (W=0/91) بود.

واژه‌های کلیدی: رهبری پژوهشی، انگیزه پژوهشی، توسعه پژوهشی، رفتار پژوهشی، موانع پژوهش دانشگاهی.

²- Delphi Technique

۱- 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 (سلطانی سروستانی، صالحی، قلتاش و نادى، ۱۳۹۶). تا بتوانند به هدف نهایی دانشگاه‌ها که همانا تولید دانش است، برسند. تولید دانش به کیفیت آموزش عالی وابسته است که می‌تواند پیشرفت‌های منطقه‌ای، ملی و جهانی را در کشور تبیین نماید؛ بنابراین حفظ کیفیت پژوهش و آموزش از وظایف اصلی و مهم دانشگاه‌ها است که این امر با تربیت نیروی انسانی خلاق انجام‌پذیر می‌شود (هداوند و میرابی، ۱۴۰۰).

یکی دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی فقدان کیفیت پژوهشی به دلیل نبود رهبری پژوهشی مؤثر در دانشگاه‌ها است. مراکز علمی با انباشت دانش پراکنده روبه‌رو هستند که نیازمند و رهبری مؤثر است تا به کیفیت مطلوب پژوهشی در عمل دست یابد و بحران‌های علمی پژوهشی را حل‌وفصل کند. بحران پژوهشی دلایل مختلف و متفاوتی دارد، از جمله آن‌ها می‌توان به دانشگاه‌های بی‌رسم، فقدان رهبری پژوهشی مؤثر، نپرداختن به هسته موضوع پژوهشی اشاره کرد. این مسائل، پروژه‌های پژوهشی را از مسیر واقعی و یافتن حقیقت منحرف می‌سازد (حسین پور طول زرهی، زین‌آبادی، عبدالهی و عباسیان، ۱۳۹۶). حتی گاهی پژوهش‌ها فاقد اعتبار علمی بوده و ائتلاف منابع انسانی، مالی را به دنبال دارد. 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 (رشنوادی، زارعی متین، جندقی و الوانی، ۱۳۹۵). چالش‌های دیگری چون فقدان کیفیت پژوهش (آتش روز، پور مقدسیان و مرعشی، ۱۳۹۷)، 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 (پارسا معین، ۱۳۹۶)، در حاشیه بودن پژوهش (آذرخش و سربابی، ۱۳۹۵)، 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 (سنگری، ۱۳۹۶)، 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 (مصدق، زین‌آبادی، بهرنگی و عبدالهی، ۱۳۹۵)، کمبود شجاعت کافی برای ورود به پژوهش‌های بین‌المللی در دانشگاه‌های برتر ایران (محسنی، ۱۳۹۶)، فقدان پژوهشگاه‌های مولد (پژوهش، محمد داودی و کرم افروز، ۱۳۹۴) را 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 (خسروی، سپهری و حمیدی فر، ۱۴۰۰)، پژوهش بدون راهنما بدون شک نتایج درخشانی به بار نخواهد آورد که در ادبیات علمی از سرپرستان و راهنماهای پژوهش به‌عنوان رهبر پژوهشی یاد می‌شود که فقدان نقش رهبر پژوهشی مؤثر معضلات و بحران‌های علمی را افزایش می‌دهد و باعث شده دامنه رکود پژوهشی وسیع گردد (شرستاو استیل^۱، ۲۰۱۸)؛ بنابراین با توجه به دغدغه‌های مطرح‌شده مسئله اصلی که در این پژوهش مغفول ماندن رهبری پژوهشی در توسعه پژوهش‌های دانشگاهی و ناآشنایی و بی‌توجهی اساتید دانشگاه به مؤلفه‌های رهبری پژوهشی است که در صورت به‌کارگیری ابعاد رهبری پژوهشی می‌توان شاهد کاهش بخشی از معضلات پژوهشی باشیم، با این هدف ابتدا فرا تحلیل و سپس اقدام به نظرخواهی از اساتید دانشگاهی شده است. در خصوص اهمیت نظری این پژوهش، نظریه‌پردازان علوم آموزشی ایجاد نقش رهبری پژوهشی را یکی از راه‌های برون‌رفت رکود پژوهش در سراسر دنیا بیان کرده‌اند، همچنین بر این عقیده اصرار دارند که رهبری پژوهشی توانمند، دانشگاه پژوهشی نیرومند و در نتیجه تقویت نتایج پژوهشی کاربردی را رقم خواهد زد (زین‌آبادی، مرادی بازل آبادی، یاسینی و تابان، ۱۳۹۵). در زمینه‌ی عملیاتی رهبری پژوهشی یک نقش علمی در پروژه‌های پژوهشی است که به‌صورت آگاهانه محیط پژوهشگاه‌های علمی به‌صورت عملی اتفاق می‌افتد و ملزم دستیابی به شناخت و یادگیری دارد. رهبری پژوهشی در واقع بر بعد عملیاتی و میدانی پژوهش‌های دانشگاهی متمرکز است که این قابلیت را دارد که به‌صورت حرفه‌ای رکود دانش فعلی که احساس می‌شود، کاهش دهد. رهبر پژوهشی فرد حرفه‌ای پیشرو در پژوهش و خلق دانش است که مسئولیت پژوهش را بر عهده می‌گیرد و بازدهی پژوهش را در اولویت قرار می‌دهد. هر پژوهشی نیازمند مدیریت و رهبری قوی است که بحران‌های پیش‌بینی‌نشده مسیرهای علمی را حل‌وفصل کند، رهبر پژوهشی یک فرد علمی با ویژگی‌های

¹ Shrestha & Steel

مانند (شرکت تیمی در کنفرانس‌ها، کلاس‌های مشترک)، اشتراک‌گذاری بینش‌ها در تیم می‌تواند مسیر پژوهش را هموار نماید (موسوی، ۱۴۰۰). موفقیت در خلق دانش زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران و رهبران پژوهشی به‌خوبی ابعاد سبک رهبری پژوهشی را اجرا کرده باشند (پیرس^۴، ۲۰۱۸). رهبری پژوهشی در تیم‌های پژوهشی در اندازه و ترکیب متفاوت با رویکرد رهبری مشترک به خلق دانش می‌پردازند و مرزهای دانش را توسعه می‌دهند (محمد داودی و پژوهش، ۱۳۹۴). 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 (فیلیپ^۵، ۲۰۱۸) 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 به‌صورت 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. رهبران پژوهشی مسئول ارزیابی عملکرد پژوهشی و کسب نتایج مطلوب هستند، زیرا مهارت و دانش بیشتری نسبت به پیروان دارند، بنابراین رهبران پژوهشی باید نسبت به موضوع موردپژوهش اشراف داشته باشند. این همکاری آموزشی و پژوهشی در جوامع دانشگاهی بسیار ارزشمند است زیرا دانش در مسیر تخصصی شدن قرار می‌گیرد که نیازمند هدایت حرفه‌ای است (آقائی ذوالفقاری زعفرانی و حسن مرادی، ۱۴۰۰)، درصد قابل‌توجهی از پژوهش‌های انجام‌شده در دانشگاه‌ها، رساله‌های دوره دکتري و ارشد هستند که با صرف زمان و بودجه قابل توجه 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 (جهرمی موسوی و نوبخت، ۱۳۹۶). 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 در شاخصه‌هایی چون فرهنگ پژوهش، فقدان تخصص پژوهشگران، نداشتن تشخیص صحیح از ضرورت‌های پژوهشی، آشنایی کامل با قوانین و

رهبری است که باعث بهبود تغییرات در نگرش و رفتار پژوهشگران همکاران و هم‌تیمی‌های خود می‌شود (فتاحی، پری‌رخ، سالاری، زره‌ساز، رجبعلی بگلوه و پازوکی، ۱۳۹۵) که وظیفه هدایت و ساماندهی پژوهش را تا رسیدن به هدف نهایی و یافتن پاسخ مسئله در فرآیند پژوهش را بر عهده دارد (محمد داوودی، قورچیان، مقیمی، سبزواری، ۱۳۹۳). یکی از اهداف رهبری پژوهشی توسعه فکری، نگرشی و رفتاری پژوهشگران است (قورچیان و واعظی، ۱۳۹۵). همچنین در جریان پژوهش، وظایفی مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل و ارزیابی را انجام می‌دهد (کیخا، هویدا و یعقوبی، ۱۳۹۶). از دیگر نقش‌های رهبر پژوهشی می‌توان به نقش اطلاعاتی، ارتباطی و تعاملی، هماهنگی و ایجاد انسجام پیوند میان پژوهشگران همه مراحل پژوهش اشاره کرد. نقش رهبری پژوهشی در رسیدن نتایج پژوهش‌های دانشگاهی و به‌طور ویژه تحصیلات تکمیلی از اهمیت خاصی برخوردار است (جلیلیان، یاسینی فرید، عظیم‌پور و نجاتی، ۱۳۹۶). رهبر پژوهشی با توجه به مهارت‌های پژوهش^۱ سرپرست تیم پژوهشی می‌شود که نیازمند اشراف به مدیریت و سبک رهبری برای طی مسیر پژوهش است. سبک‌های رهبری پژوهشی در فرهنگ‌ها و در سطوح مختلف پژوهشی متفاوت است، این تفاوت از اهمیت میزان نتایج پژوهش با توجه به رشته‌های علمی ناشی می‌شود. از سوی دیگر رهبران پژوهشی نقش آموزشی دارند و باید شجاعت به چالش کشیدن یادگیری‌های خود و دیگران را داشته باشند و باید بتوانند یادگیرندگانی پژوهنده را آموزش دهند، سبک رهبری پژوهشی، اثر طولانی‌مدتی در نگرش اعضای تیم پژوهشی جهت فعالیت‌های پویا دارد (هی، وانگ و وو^۲، ۲۰۲۰). مدیریت و رهبری پژوهشی یک تلاش مستمر و چندبعدی است که نیازمند برنامه‌ریزی است. رهبران پژوهشی پشتیبانان علمی هستند که ویژگی‌های رهبری را به خصوصیات خود عین کرده‌اند، افرادی پیشرو هستند که علم را به‌وسیله افراد دیگر توسعه می‌دهند. به‌طور فزاینده‌ای در بهبود عملکرد دانشگاه مؤثر هستند، از جمله مهارت‌های کلیدی رهبران پژوهشی عبارت است از: به‌کارگیری ابزارهای پژوهشی مناسب، آشنایی با فناوری پژوهش جدید و منابع کلیدی دانش (مهارت‌های شناسایی منابع جدید دانشی، مهارت جستجو، ترجمه، روش‌شناسی، تحلیل‌های آماری و ریاضی، تجزیه و تحلیل، ارزیابی پژوهش‌های پژوهشگران دیگر، گزارش‌نویسی و انتشار پژوهش ...) و مهارت‌های مدیریت پروژه و رهبری است (گیبیرت و ترز^۳، ۲۰۱۷). توسعه یادگیری مشترک

⁴ Pearce

⁵ Philip

¹ Research skills

² He & Wang & Wu

³ Gibert & Tozer

نیازمند سرمایه‌گذاری در بخش علمی و دانشگاهی است. همچنین انظر پیرس (۲۰۱۸) صلاحیت حرفه‌ای رهبران پژوهش با نظارت، رابطه مستقیم دارد. اکونجی^۴، اکونجی، ادیو و الو (۲۰۱۸) بیان کردند که رهبری پژوهشی می‌تواند در حذف چالش‌های پیش روی پژوهش مؤثر باشد. بورقی، آبرامز، لاونبرگ، سیمز و چوداکی^۵ (۲۰۱۸) تأکید کرده‌اند که رهبران پژوهشی می‌توانند در عملکرد پژوهشی دانشجویان مؤثر باشند. رهبران پژوهشی زمینه‌ساز انضباط کاری، پاسخگویی علمی و توسعه علمی می‌شوند. مهدی زاده، منصور، رمبلی، ای هاشم و شاه‌حسینی^۶ (۲۰۱۸) در 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. هوانگ و هنگ^۷ (۲۰۱۸) بیان کردند، رهبران پژوهشی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم، زمینه یادگیری شبکه‌ای را فراهم می‌کنند. انظر ایشید^۸ (۲۰۱۸) رهبری برافزایش عملکرد علمی و پیشرفت تحصیلی توانمندسازی علمی مؤثر است. ضمن اینکه در پژوهش خلیلی اولو^۹ (۲۰۱۸) بین خصوصیات رهبری پژوهشی و انسجام تیم علمی و پیشرفت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داده شده است. در پژوهش چیگوادا، چیپراوشا و کسیروری^{۱۰} (۲۰۱۷) 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. آتاتیس، مارتاودیبیس^{۱۱} (۲۰۱۷) بیان کردند که درک چالش‌های پژوهشی، عملکرد پژوهشی، تفکر مشارکتی و صلاحیت حرفه‌ای مهم‌ترین عامل در رهبری پژوهشی است.

در جمع‌بندی مطالعات فوق می‌توان ادعان 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

مقررات پژوهشی، اعتبارات پژوهش، 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. (موسوی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۶) در تحقیقی روش کمی نشان دادند که مؤلفه چشم‌انداز (بصیرت)، بیشترین تأثیر را بر رهبری و مدیریت پژوهش دانشگاهی دارد. کیخا و همکاران (۱۳۹۶) 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. جلیلیان و همکاران (۱۳۹۶) پنج عامل (سرپرستی، مهارت عملی، مهارت ادراکی، جو دانشکده و فرآیند ارزیابی پایان‌نامه) به‌طور معناداری تجربه‌ی رهبری پژوهشی را تبیین نموده است. در همین راستا نیز، سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) اظهار کردند، ویژگی‌های یک رهبر پژوهشی حرفه‌ای به‌عنوان استاد راهنمای حرفه‌ای شامل: ۱) (نشانگرهای رفتاری)؛ ۲) (رابطه نظارتی)؛ ۳) (رابطه تعاملی)؛ ۴) (اخلاق حرفه‌ای آموزشی)؛ ۵) (ویژگی‌های رفتاری)؛ و ۶) (تخصص) است. فتاحی و همکاران (۱۳۹۵) 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 ویلیامسون، دیازون و جکسون^۱ (۲۰۲۰) بیان کردند که صلاحیت‌های حرفه‌ای، پژوهش‌های مستمر، نوآوری و تخصص حرفه‌ای در شکل‌گیری رهبری پژوهشی مؤثر است. هی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با مطالعه شناسایی مؤلفه‌های رهبری پژوهشی، به اولویت احساس مسئولیت در همکاری پژوهشی، ارزیابی و تخصص اشاره کردند. هی و ژانگ^۲ (۲۰۱۹)، عوامل تعیین‌کننده رهبری پژوهشی را پنج عامل: جغرافیایی، شناختی، نهادی، اجتماعی و اقتصادی بیان کرده‌اند. پودساکوف و پودساکوف^۳ (۲۰۱۸) در مطالعه زمینه رهبری پژوهشی در یک طرح شبه تجربی، اظهار کردند که رهبری پژوهشی، یک استراتژی مدیریتی است که

⁷ Huang & Hung

⁸ Irsheid

⁹ Kiliçoglu

¹⁰ Chigavada & Chiprusha & Kasuri

¹¹ Antes, Marta, DuBois

¹ Williamson & Dyason & Jackson

² He & Wu & Zhang

³ Podsakoff & Podsakoff

⁴ Okiki & Okiki & Idowu & Alo

⁵ Borghi, Abrams, Lowenberg, Simms, Chodacki

⁶ Mahdinezhad, Mansor, Rmbeli, E Hashim, Shahhosseini

می‌باشند که ملاک خبرگی این افراد، تجربه حداقل راهنمایی ۱۰ رساله‌های دانشجویی است، پرسشنامه‌ای با ۶۹ سؤال تنظیم و از طریق تکنیک دلفی^۲ در اختیار 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 همبستگی کندال و با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS پردازش صورت گرفت. این آزمون جهت ضریب همبستگی و توافق دیدگاه‌های خبرگان بکار گرفته شده است. در بخش دوم ابتدا پرسشنامه برای یک گروه ۳۵ نفری از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان خبرگان ارسال شد که ملاک خبرگی این افراد تجربه استاد راهنما بودن حداقل ۱۰ پایان‌نامه در دوره‌های ارشد یا دکتری را بود. در این بخش با استفاده از پرسشنامه دلفی طی دو مرحله رفت‌و برگشت ضریب توافق (همبستگی) با استفاده از آزمون ضریب توافق کندال نتایج و یافته‌ها به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مهم‌ترین مؤلفه‌های رهبری پژوهشی کدامند؟

پژوهشی از چه مؤلفه‌های تشکیل‌شده است؟ همچنین سؤال دیگر که محقق در پی یافتن پاسخ آن بود، اینکه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه میزان توافق نظری در زمینه ابعاد رهبری پژوهشی دارند؟

روش 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. در واقع در روش فرا تحلیل در زمینه‌هایی از یک موضوع که دانش زیادی رخ داده بهره گرفته می‌شود (لیتل^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). 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 فیش‌برداری 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌ها

جدول شماره ۱: ابعاد اصلی استخراج‌شده (فرا تحلیل) رهبری پژوهشی در بخش مطالعه محتوی

ابعاد اصلی	مؤلفه‌ها	توصیف مفاهیم
انگیزه‌های رهبری پژوهشی	توسعه تجربی	تلاش پژوهشی، کسب تجربه مراحل پژوهش، یافتن مفاهیم جدید علمی
	وظیفه‌گرایی	تکلیف‌گرایی، شرح وظایف، عمل‌گرایی، مکلف به یادگیری و خلق دانش، وظیفه علمی در شغل
	خلق دانش	تولید علم جدید با استفاده از یادگیری‌های قبلی، ایجاد مفاهیم جدید
	پژوهش‌گرایی	روحیه پژوهشگری، واقعیت‌نگری، بازکاوی و حقیقت‌جویی
	انگیزه یاددهی - یادگیری	رغبت به یادگیری، ترجیح فعالیت یادگیری به فعالیت‌های دیگر، نیاز و ضرورت به یادگیری، یادگیری مادام‌العمر، یادگیری فرآیند یادگیری
	انگیزش پژوهشی	انگیزه پیشرفت، اشتیاق موفقیت، کنجکاوی مشتاقانه، خود توانمندی
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	تدریس‌گرایی	شیوه تدریس، تدریس مشارکتی، تسهیل‌گری، سازنده‌گرایی
	توانایی حل مسئله	مهارت حل مسئله، تکنیک‌های حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری
	خودارزیایی	ارزیابی عملکرد پژوهشی، ارزیابی دستاوردهای پژوهشی تمرین مهارت‌های پژوهشی
	خود انتقادی	قدرت تفکر نقادانه، درک شایستگی‌های فردی، خود انتقادی مقایسه‌ای، خود انتقادی درونی
	توسعه دانش	ارتقا دانش، توسعه فعالیت‌های علمی، گسترش استراتژی‌های پژوهشی
	توسعه پژوهشی	ارزیابی پژوهش، برنامه‌ریزی، توانمندسازی، توسعه چارچوب‌های پژوهشی
	سرمایه فکری	سرمایه اطلاعاتی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	مدیریت دانش	به‌کارگیری فناوری اطلاعات، شناسایی دانش، جمع‌آوری و اکتشاف دانش، ذخیره‌سازی دانش، اشتراک‌گذاری دانش، خلق دانش تجاری
	توانایی حل مسئله	ارزیابی اهمیت و ضرورت مسئله‌ها، مهارت حل مسئله (شناسایی، درک، راه‌حل)
	هدفمندی	سرعت عمل، هدف‌مداری و توسعه روحیه کار تیمی، تقویت حس پژوهشگری

^۲- Delphi Technique

^۱ Littell

ابعاد اصلی	مؤلفه‌ها	توصیف مفاهیم
توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی	نگرش مثبت	خوش بینی، فکر مثبت، حرکت و پیشرفت پژوهش در شرایط سخت، تشویق و ایجاد فضای مثبت
	اخلاق‌مداری	رعایت اصول اخلاقی، متعهد، قابل اعتماد
	نتیجه‌گرایی	تلاش در کسب دقیق‌ترین نتایج، تأکید بر نتایج کاربردی
	صداقت علمی	دوری از تقلب و تخلف پژوهشی، صداقت، صراحت
	رفتار پژوهشی	ایجاد چشم‌انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت، عملکرد مؤثر
	آموزش و پژوهش	آموزش پژوهش محور، انتقال آموزش از پدگژی به هیوتائوژی، تسهیلگر
	عملکرد مدیریت پژوهش	راهکارهای بهبود کیفیت پژوهش، کاربردی، سنجش بروندادهای پژوهش، درآمدزایی
	کیفیت پژوهشی	ثبات مدیریتی، پیش‌رونده و اصلاحگر در (فرایندی، محتوایی، زمینه‌ای و بهبود و توسعه عملکرد) چشم‌انداز، بصیرت، عملکرد مستمر تیمی
	خلاقیت	گسترش خلاقیت، نگرش خلاقانه، یادگیری خلاقیت
	انعطاف‌پذیری	منعطف با توجه به شرایط متنوع پژوهشی
سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی	مهارت پژوهشی	مهارت جستجو، ترجمه، روش‌شناسی، آماری، تجزیه و تحلیل، نوشتاری، ارزیابی پژوهش
	توسعه دانش حرفه‌ای	تقویت و ترویج دانش، توسعه همه‌جانبه علمی
	مهارت ارتباطی	مهارت کلامی، مهارت گوش دادن، تعامل اثربخش، انتقال اطلاعات صحیح
	توانایی اجرای راهبردهای پژوهش	برنامه‌ریزی، هماهنگی، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری، مدیریت زمان، مهارت راهبردی مدیریتی، عمل‌گرایی
	رهبری دانشگاهی	هدف‌گذاری مشترک، توانمندسازی، ایجاد هنجارهای علمی در محیط دانشگاه، رهبری استعدادها
	رهبری دانشی	هدایتگر، مسئولیت مدیریت دانش، توسعه کارکردهای دانش، ترغیب دانش‌پژوهان به رقابت
	خود رهبری	خودتنظیمی، خودارزیابی، یادگیری خود رهبر
	رهبری هوشمند	تیم خودگردان، آگاهی بخشی، فرصت‌شناسی، مهارت و اشتیاق
	رهبری کارزماتیک	ارزش‌ها، باورها، شخصیت جذاب، نفوذ در تعامل، نگرش مثبت، الهام‌بخش
	رهبری تحول‌آفرین	مشتاق و علاقه‌مند، بالنگیزه، تلاش برای تقویت روحیه پژوهشگران، افزایش انگیزه، هدفمند، خلاق
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	رهبری راهبردی	تغییر نقش رهبری سنتی به رهبری راهبردی، تفکر راهبردی و منعطف
	بهره‌وری پژوهشی	خلق دانش، ارتقای شاخص‌های کارایی فناوری، مدیریت بهبود بهره‌وری علمی، ایجاد فرصت مالی
	کنترل استراتژی پژوهش	ارزیابی به موقع، شناسایی تهدید و تبدیل به فرصت
	برنامه‌ریزی پژوهش	تعیین منابع، بودجه‌بندی منابع انسانی، مالی، زمانی
	نوآوری	افزایش نوآوری، مهندسی مجدد و نوسازی
	استقلال کاری	تمرکز بر تخصص فردی، حفظ استقلال کاری
	ارزیابی عملکرد پژوهش	عملکرد هدفمند، عملکرد مؤثر، شاخص ارزیابی عملکرد پژوهشی (فرآیند، انتشارات)
	حمایت سازمانی	حمایت مالی، معنوی، حمایت اداری، نظام پاداش
	دیدگاه و فهم مشترک	چشم‌انداز مشترک، هدف مشترک
	قابلیت اعتماد	ایجاد زمینه اعتماد، خوش‌بینی، استمرار قابلیت اعتمادپذیری، رعایت احترام، اطمینان
توسعه مهارت‌های تیم‌سازی	تعهد تیم	تعهد به اهداف مشترک، تعهد به کار و برنامه تیمی
	شبکه‌سازی	تیم‌سازی علمی، شناسایی استعدادهای پژوهشی، فرهنگ کار تیمی
	اشتراک‌گذاری دانش	توسعه ابزارهای اشتراک‌گذاری دانش، توسعه سیستم‌های هوشمند، اجتماع‌سازی
	چالش‌یادگیری تیمی	سازمان‌دهی فعالیت یادگیری، تعارض تیمی، تفاوت‌های فردی
	مشارکت تیمی	مسئولیت مشترک، تیم مشورتی
	توانمندسازی تیمی	باور جمعی پویا، نگرش تیمی قدرتمند، اعضای تیم چند مهارتی، گردش نقش‌ها

ابعاد اصلی	مؤلفه‌ها	توصیف مفاهیم
موانع رهبری پژوهشی	بی‌اعتمادی	تقلب، فقدان صداقت و صراحت، تخلف علمی، بی‌ثباتی شخصیت، بی‌مسئولیتی، پنهان‌کاری علمی، نپذیرفتن اشتباه
	ضعف علمی	نظام آموزشی لجام‌گسیخته، انگیزه پایین، فقدان استانداردهای معتبر، مدرک‌گرایی
	موانع انتشار	مراکز و مجلات علمی پژوهشی ناکافی مربوط به هر رشته اتلاف زمان در پذیرش مقالات مافیای علمی و فساد در چاپ مقاله و موانع مالی
	روابط عمومی ضعیف	تعامل ضعیف، تعارض، انتقال ابهامات به‌جای اطلاعات، قدرت بیان ضعیف
	فقدان منابع علمی	فقدان دسترسی به منابع معتبر جهانی
	فقدان انگیزه پژوهشی	تردید در نتیجه، بودجه ناکافی، فقدان تمرکز بر مسئله‌های اصلی کشور، ناهماهنگی دانشگاهی، (حافظه محوری بجای پژوهش محوری)

همان‌طور در جدول فرا تحلیل فوق مشاهده می‌کنید، مؤلفه‌ها و مفاهیم شرح داده‌شده است. سؤال دوم: هر یک از مؤلفه‌های رهبری پژوهشی از چه زیر مقوله‌ها تشکیل شده است؟

مهم‌ترین ابعاد رهبری پژوهشی عبارت‌اند از: انگیزه‌های رهبری پژوهشی، توسعه فکری، توسعه رفتاری، هویت حرفه‌ای، سبک‌های مؤثر و توسعه مهارت‌های تیم‌سازی و زمینه‌سازی رهبری پژوهشی. ضمن اینکه توجه به موانع رهبری پژوهشی نیز به‌عنوان یکی از مفاهیم مهم موردتوجه شناسایی گردید؛ و

جدول شماره ۲: میانگین دو دوره و ضریب توافق کندال (سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵)

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها
بخش اول: انگیزه‌های رهبری پژوهشی								
انگیزه‌های رهبری پژوهشی	توسعه تجربی	تلاش پژوهشی، کسب تجربه مراحل پژوهش، یافتن مفاهیم جدید علمی	2.40	2.08	1.397	1.19734	.702	بالاتر از ۰/۷ اتفاق نظر قوی
	وظیفه‌گرایی	تکلیف‌گرایی، شرح وظایف، عمل‌گرایی، مکلف به یادگیری و خلق دانش، وظیفه علمی در شغل	1.86	2.00	.912	.97014	.798	
	خلق دانش	تولید علم جدید با استفاده از یادگیری‌های قبلی، ایجاد مفاهیم جدید	1.83	1.68	1.071	.74134	.886	
	پژوهش‌گرایی	روحیه پژوهشگری، واقعیت‌نگری، بازکاوی و حقیقت‌جویی	1.46	1.57	.657	.77784	.846	
انگیزه یادگیری - یادگیری	انگیزه یادگیری	رغبت به یادگیری، ترجیح فعالیت یادگیری به فعالیت‌های دیگر، نیاز و ضرورت به یادگیری، یادگیری مادام‌العمر، یادگیری فرآیند یادگیری	1.54	1.51	.741	.74247	.957	بالاتر از ۰/۹ اتفاق نظر بسیار قوی
	انگیزش پژوهشی	انگیزه پیشرفت، اشتیاق موفقیت، کنجکاوی مشتاقانه، خودتوانمندی	2.14	2.05	.810	.80231	.975	
	تدریس‌گرایی	شیوه تدریس، تدریس مشارکتی، تسهیل‌گری، سازنده‌گرایی	2.74	2.65	1.146	1.16171	.901	

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها	
بخش دوم توسعه فکری در رهبری پژوهشی									
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	توانایی حل مسئله	مهارت حل مسئله، تکنیک‌های حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری	1.71	1.54	1.100	.919	.826	بالاتر از ۰/۷ اتفاق نظر قوی	
	خودارزیابی	ارزیابی عملکرد پژوهشی، ارزیابی دستاوردهای پژوهشی تمرین مهارت‌های پژوهشی	1.91	2.05	1.245	1.32716	.875		
	خود انتقادی	قدرت تفکر نقادانه، درک شایستگی‌های فردی خود انتقادی مقایسه‌ای، خود انتقادی درونی	1.77	1.68	1.003	.93215	.903	بالاتر از ۰/۹ اتفاق نظر بسیار قوی	
	توسعه دانش	ارتقا دانش، توسعه فعالیت‌های علمی، گسترش استراتژی‌های پژوهشی	1.54	1.60	.950	.97619	.922		
	توسعه پژوهشی	ارزیابی پژوهش، برنامه‌ریزی، توانمندسازی، توسعه چارچوب‌های پژوهشی	1.69	1.71	.718	.71007	.956		
	سرمایه فکری	سرمایه اطلاعاتی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای	1.71	1.66	1.017	.998	۳۱.9		
	مدیریت دانش	به‌کارگیری فناوری اطلاعات، شناسایی دانش، جمع‌آوری و اکتشاف دانش، ذخیره‌سازی دانش، اشتراک‌گذاری دانش، خلق دانش تجاری	1.71	1.65	1.152	1.136	۳۶.9		
	بخش سوم: توسعه رفتاری رهبران پژوهشی								
	توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	توانایی حل مسئله	ارزیابی اهمیت و ضرورت مسئله‌ها، مهارت حل مسئله (شناسایی، درک، راه‌حل)	1.94	1.77	1.136	1.003	.822	بالاتر از ۰/۷ اتفاق نظر قوی
		هدفمندی	سرعت عمل، هدف‌مداری و توسعه روحیه کار تیمی، تقویت حس پژوهشگری	2.09	1.97	.853	.857	.844	
نگرش مثبت		خوش‌بینی، فکر مثبت، حرکت و پیشرفت پژوهش در شرایط سخت، تشویق و ایجاد فضای مثبت	1.43	1.34	.655	.591	.845		
اخلاق‌مداری		رعایت اصول اخلاقی، متعهد، قابل اعتماد	1.80	1.71	1.232	1.178	.915		
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	نتیجه‌گرایی	تلاش در کسب دقیق‌ترین نتایج، تأکید بر نتایج کاربردی	2.06	1.94	1.327	1.235	.902	بالاتر از ۰/۹ اتفاق نظر بسیار قوی	
	صداقت علمی	دوری از تقلب و تخلف پژوهشی، صداقت، صراحت	1.97	1.91	1.124	1.121	.931		
	رفتار پژوهشی	ایجاد چشم‌انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت، عملکرد مؤثر	2.26	2.20	.817	.833	.912		

جدید علمی) برابر با ۰/۷۰ درصد هماهنگی، مؤلفه انگیزش پژوهشی (انگیزه پیشرفت، اشتیاق موفقیت، کنجکاو مشتاقانه،

یافته‌های جدول شماره ۲، نشان می‌دهد، مؤلفه توسعه تجربی با (تلاش پژوهشی، کسب تجربه مراحل پژوهش، یافتن مفاهیم

درصد، مؤلفه توسعه پژوهشی (ارزیابی پژوهش، برنامه‌ریزی، توانمندسازی، توسعه چارچوب‌های پژوهشی) ۰/۹۵ درصد و مؤلفه سرمایه فکری (سرمایه اطلاعاتی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) ۰/۹۳ درصد، توانایی حل مسئله (مهارت حل مسئله، تکنیک‌های حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری) ۰/۸۲ درصد، توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت. یافته‌های بخش سوم نشان می‌دهد که مؤلفه رفتار پژوهشی (ایجاد چشم‌انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت، عملکرد مؤثر) ۰/۹۱ درصد، مؤلفه هدفمندی (سرعت عمل، هدف‌مداری و توسعه روحیه کار تیمی، تقویت حس پژوهشگری) ۰/۸۴ درصد، مؤلفه نگرش مثبت (خوش‌بینی، فکر مثبت، حرکت و پیشرفت پژوهش در شرایط سخت، تشویق و ایجاد فضای مثبت) ۰/۸۴ درصد، مؤلفه اخلاق‌مداری (رعایت اصول اخلاقی، متعهد، قابل‌اعتماد) ۰/۹۱ درصد، مؤلفه نتیجه‌گرایی (تلاش در کسب دقیق‌ترین نتایج، تأکید بر نتایج کاربردی) ۰/۹۰ درصد هماهنگی، مؤلفه صداقت علمی (دوری از تقلب و تخلف پژوهشی، صداقت، صراحت) ۰/۹۳ درصد و مؤلفه توانایی حل مسئله (ارزیابی اهمیت و ضرورت مسئله‌ها، مهارت حل مسئله) ۰/۸۲ درصد و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت. سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ است نشان از معنی‌داری این ضریب است.

خود توانمندی) ۰/۹۷ درصد، مؤلفه خلق دانش با (تولید علم جدید با استفاده از یادگیری‌های قبلی، ایجاد مفاهیم جدید) ۰/۸۸ درصد، مؤلفه پژوهش‌گرایی با (روحیه پژوهشگری، واقعیت‌نگری، بازگویی و حقیقت‌جویی) ۰/۸۴ درصد، مؤلفه انگیزه‌یاددهی یادگیری با (رغبته به یادگیری، ترجیح فعالیت یادگیری به فعالیت‌های دیگر، نیاز و ضرورت به یادگیری، یادگیری مادام‌العمر، یادگیری فرآیند یادگیری) ۰/۹۵ درصد، وظیفه‌گرایی با (تکلیف‌گرایی، شرح وظایف، عمل‌گرایی، مکلف به یادگیری و خلق دانش، وظیفه علمی در شغل) ۰/۷۹ درصد و مؤلفه تدریس‌گرایی با زیر مقوله‌های (شیوه تدریس، تدریس مشارکتی، تسهیل‌گری، سازنده‌گرایی) ۰/۹۰ درصد هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت.

یافته‌های بخش دوم جدول نشان می‌دهد مؤلفه مدیریت دانش (به‌کارگیری فناوری اطلاعات، شناسایی دانش، جمع‌آوری و اکتشاف دانش، ذخیره‌سازی دانش، اشتراک‌گذاری دانش، خلق دانش تجاری) ۰/۹۳ درصد، مؤلفه خودارزیابی زیر مقوله‌های (ارزیابی عملکرد پژوهشی، ارزیابی دستاوردهای پژوهشی تمرین مهارت‌های پژوهشی) ۰/۸۷ درصد، مؤلفه خود انتقادی زیر مقوله‌های (قدرت تفکر نقادانه، درک شایستگی‌های فردی مؤلفه خود انتقادی مقایسه‌ای، خود انتقادی درونی) ۰/۹۰ درصد، مؤلفه توسعه دانش زیر مقوله‌های (ارتقا دانش، توسعه فعالیت‌های علمی، گسترش استراتژی‌های پژوهشی) ۰/۹۲

جدول شماره ۳: میانگین دو دوره و ضریب توافق کندال (سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵)

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها
	آموزش و پژوهش	آموزش پژوهش محور، انتقال آموزش از پداگوژی به هیوتاگوژی، تسهیلگر	2.09	2.00	.919	.874	.899	بالاتر از ۷/۰
	عملکرد مدیریت پژوهش	راهکارهای بهبود کیفیت پژوهش، کاربردی، سنجش برودادهای پژوهش، درآمدزایی	2.43	2.23	1.037	.942	.775	اتفاق نظر قوی
توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی	کیفیت پژوهشی	ثبات مدیریتی، پیش‌رونده و اصلاحگر در (فرایندی، محتوایی، زمینه‌ای و بهبود و توسعه عملکرد) چشم‌انداز، بصیرت، عملکرد مستمر تیمی	1.77	1.83	.690	.664	.909	بالاتر از ۹/۰
	خلاقیت	گسترش خلاقیت، نگرش خلاقانه، یادگیری خلاقیت	1.46	1.40	.701	.695	.902	
	انعطاف‌پذیری	منعطف با توجه به شرایط متنوع پژوهشی	2.40	2.29	1.193	1.100	.948	
	مهارت پژوهشی	مهارت جستجو، ترجمه، روش‌شناسی، آماری، تجزیه و تحلیل، نوشتاری، ارزیابی پژوهش	2.57	2.49	1.195	1.095	.959	
توسعه دانش حرفه‌ای	تقویت و ترویج دانش، توسعه همه‌جانبه علمی	1.91	1.86	1.095	1.089	.932	بسیار قوی	

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها
	مهارت ارتباطی	مهارت کلامی، مهارت گوش دادن، تعامل اثربخش، انتقال اطلاعات صحیح	1.94	1.91	.906	.919	.972	
	توانایی اجرای راهبردهای پژوهش	برنامه‌ریزی، هماهنگی، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری، مدیریت زمان، مهارت راهبردی مدیریتی، عمل‌گرایی	1.97	1.89	1.098	1.022	.924	
بخش دوم: سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی								
سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی	رهبری دانشگاهی	هدف‌گذاری مشترک، توانمندسازی، ایجاد هنجارهای علمی در محیط دانشگاه، رهبری استعدادها	2.0000	1.8857	.80440	.71831	.829	بالاتر از ۷ ۰/
	رهبری دانشی	هدایتگر، مسئولیت مدیریت دانش، توسعه کارکردهای دانش، ترغیب دانش‌پژوهان به رقابت	1.6857	1.5714	.86675	.81478	.789	اتفاق نظر قوی
	خود رهبری	خودتنظیمی، خودارزیابی، یادگیری خود راهبر	2.1143	2.0000	.79600	.80440	.822	
	رهبری هوشمند	تیم خودگردان، آگاهی بخشی، فرصت‌شناسی، مهارت و اشتیاق	2.1429	2.0857	.80961	.78108	.940	
سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی	رهبری کاربزماتیک	ارزش‌ها، باورها، شخصیت جذاب، نفوذ در تعامل، نگرش مثبت، الهام‌بخش	1.9429	1.8286	1.41302	1.31699	.910	بالاتر از ۹ ۰/
	رهبری تحول‌آفرین	مشتااق و علاقه‌مند، باانگیزه، تلاش برای تقویت روحیه پژوهشگران، افزایش انگیزه، هدفمند، خلاق	1.4857	1.4286	.70174	.65465	.903	اتفاق نظر بسیار قوی
	رهبری راهبردی	تغییر نقش رهبری سنتی به رهبری راهبردی، تفکر راهبردی و منعطف	1.4286	1.4571	.77784	.78000	.945	

مدیریتی، عمل‌گرایی) ۰/۹۲ درصد هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت.

یافته‌های بخش دوم جدول نشان می‌دهد که مؤلفه رهبری دانشگاهی (هدف‌گذاری مشترک، توانمندسازی، ایجاد هنجارهای علمی در محیط دانشگاه، رهبری استعدادها) ۰/۸۲ درصد، مؤلفه رهبری دانشی (هدایتگر، مسئولیت مدیریت دانش، توسعه کارکردهای دانش، ترغیب دانش‌پژوهان به رقابت) ۰/۷۸ درصد، مؤلفه خود رهبری (خودتنظیمی، خودارزیابی، یادگیری خود راهبر) ۰/۸۲ درصد، مؤلفه رهبری هوشمندزیرمقوله‌های (تیم خودگردان، آگاهی بخشی، فرصت‌شناسی، مهارت و اشتیاق) ۰/۹۴ درصد، مؤلفه رهبری کاربزماتیک (ارزش‌ها، باورها، شخصیت جذاب، نفوذ در تعامل، نگرش مثبت، الهام‌بخش) ۰/۹۱ درصد، مؤلفه رهبری تحول‌آفرین (مشتااق و علاقه‌مند، باانگیزه، تلاش برای تقویت روحیه پژوهشگران، افزایش انگیزه، هدفمند، خلاق) ۰/۹۰ درصد و مؤلفه رهبری راهبردی (تغییر نقش رهبری سنتی به رهبری راهبردی، تفکر راهبردی و منعطف) ۰/۹۴ درصد و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت. سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ است نشان از معنی‌داری این ضریب است.

یافته‌های جدول شماره ۳، نشان می‌دهد، مؤلفه عملکرد مدیریت پژوهش (ثبات مدیریتی، پیش‌رونده و اصلاحگر در (فرایندی، محتوایی، زمینه‌ای و بهبود و توسعه عملکرد) چشم‌انداز، بصیرت، عملکرد مستمر تیمی) ۰/۹۰ درصد، مؤلفه آموزش و پژوهش (آموزش پژوهش محور، انتقال آموزش از پداگوژی به هیوتاگوژی، تسهیلگر) ۰/۸۹ درصد، مؤلفه مهارت پژوهشی (مهارت جستجو، ترجمه، روش‌شناسی، آماری، تجزیه و تحلیل، نوشتاری، ارزیابی پژوهش) ۰/۹۵ درصد، خلاقیت (گسترش خلاقیت، نگرش خلاقانه، یادگیری خلاقیت) ۰/۹۰ درصد، مؤلفه انعطاف‌پذیری زیر مقوله‌های (منعطف با توجه به شرایط متنوع پژوهشی) ۰/۹۴ درصد، مؤلفه کیفیت پژوهشی (راهکارهای بهبود کیفیت پژوهش، کاربردی، سنجش بروندهای پژوهش، درآمدزایی) ۰/۷۷ درصد، مؤلفه توسعه دانش حرفه‌ای (تقویت و ترویج دانش، توسعه همه‌جانبه علمی) ۰/۹۳ درصد و مؤلفه مهارت ارتباطی (مهارت کلامی، مهارت گوش دادن، تعامل اثربخش، انتقال اطلاعات صحیح) ۰/۹۷ درصد و مؤلفه توانایی اجرای راهبردهای پژوهش (برنامه‌ریزی، هماهنگی، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری، مدیریت زمان، مهارت راهبردی

جدول شماره ۴: میانگین دو دوره و ضریب توافق کندال (سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵)

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	بهره‌وری پژوهشی	خلق دانش، ارتقای شاخص کارایی فناوری، مدیریت بهبود بهره‌وری علمی، ایجاد فرصت مالی	2.3429	2.3143	.93755	.93215	.862	بالاتر از ۷ ۰/۱ اتفاق نظر قوی
	کنترل استراتژی پژوهش	ارزیابی به موقع، شناسایی تهدید تبدیل به فرصت	1.6286	1.4857	.91026	.70174	.850	
	برنامه‌ریزی پژوهش	تعیین منابع، بودجه‌بندی منابع انسانی، مالی، زمانی	1.9143	1.7429	1.09468	.95001	.846	
	نوآوری	افزایش نوآوری، مهندسی مجدد و نوسازی	1.5429	1.4000	.81684	.73565	.797	
	استقلال کاری	تمرکز بر تخصص فردی، حفظ استقلال کاری	2.3429	2.2286	1.02736	1.05957	.849	
	ارزیابی عملکرد پژوهش	عملکرد هدفمند، عملکرد مؤثر، شاخص ارزیابی عملکرد پژوهشی (فرآیند، انتشارات)	2.0857	1.9143	1.31443	1.22165	.841	
حمایت سازمانی	حمایت مالی، معنوی، حمایت اداری، نظام پاداش	2.2571	2.2286	1.09391	1.11370	.973	بالاتر از ۹ ۰/۱ اتفاق نظر بسیار قوی	
بخش دوم: توسعه مهارت‌های تیم سازی رهبران پژوهشی								
توسعه مهارت‌های تیم سازی	دیدگاه و فهم مشترک	چشم‌انداز مشترک، هدف مشترک	1.77	1.51	.877	.781	.941	بالاتر از ۹ ۰/۱ اتفاق نظر بسیار قوی
	قابلیت اعتماد	ایجاد زمینه اعتماد، خوش بینی، استمرار قابلیت اعتمادپذیری، رعایت احترام، اطمینان	2.1143	2.2000	1.27813	1.36769	.927	
	تعهد تیم	تعهد به اهداف مشترک، تعهد به کار و برنامه تیمی	2.37	2.29	1.416	1.363	.973	
	شبکه‌سازی (تیم سازی)	شناسایی استعدادها، پژوهشی، فرهنگ کار تیمی	1.31	1.25	.47101	.44344	.953	
بالاتر از ۷ ۰/۱ اتفاق نظر قوی	اشتراک‌گذاری دانش	توسعه ابزارهای اشتراک‌گذاری دانش، توسعه دستگاه‌های هوشمند، اجتماع سازی	1.62	1.57	.84316	.77784	.892	
	چالش‌یادگیری تیمی	سازمان‌دهی فعالیت یادگیری، تعارض تیمی، تفاوت‌های فردی	1.97	1.89	.857	.867	.860	
	مشارکت تیمی	مسئولیت مشترک، تیم مشورتی	1.86	1.74	1.089	1.067	.886	
	توانمندسازی تیمی	باور جمعی پویا، نگرش تیمی، قدرتمند، اعضای تیم چند مهارتی، گردش نقش‌ها	1.88	1.82	1.02244	1.04278	.869	
بخش سوم: موانع رهبری پژوهشی								
موانع رهبری پژوهشی	بی‌اعتمادی	تقلب، فقدان صداقت و صراحت، تخلف علمی، بی‌ثباتی شخصیت، بی‌مسئولیتی، پنهان کاری علمی، نپذیرفتن اشتباه	1.37	1.34	.646	.639	.869	بالاتر از ۷ ۰/۱ اتفاق نظر قوی

مؤلفه کلی	زیر مقوله	توصیف مفاهیم	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد دور اول	انحراف استاندارد دور دوم	درصد ضریب توافق کندال	میزان هماهنگی دیدگاه‌ها
	ضعف علمی	نظام آموزشی لجام‌گسیخته، انگیزه پایین، فقدان استانداردهای معتبر، مدرک‌گرایی	1.51	1.49	.951	.919	.938	
	موانع انتشار	مراکز و مجلات علمی پژوهشی ناکافی مربوط به هر رشته اتلاف زمان در پذیرش مقالات مافیای علمی و فساد در چاپ مقاله و موانع مالی	1.86	1.69	1.192	.993	.875	
	روابط عمومی ضعیف	تعامل ضعیف، تعارض، انتقال ابهامات به جای اطلاعات، قدرت بیان ضعیف	1.91	1.83	1.121	1.124	.967	
	فقدان منابع علمی	فقدان دسترسی به منابع معتبر جهانی	1.69	1.74	.718	.701	.914	
	فقدان انگیزه پژوهشی	تردید در نتیجه، بودجه ناکافی، فقدان تمرکز بر مسئله‌های اصلی کشور، ناهماهنگی دانشگاهی، حافظه محوری بجای پژوهش (محوری)	1.80	1.71	.677	.572	.841	

دانش (توسعه ابزارهای اشتراک‌گذاری دانش، توسعه سیستم‌های هوشمند، اجتماع سازی) ۸۹٪ درصد، مؤلفه تعهد تیم (تعهد به اهداف مشترک، تعهد به کار و برنامه تیمی) ۹۷٪ درصد، مؤلفه چالش‌یادگیری تیمی (سازمان‌دهی فعالیت یادگیری، تعارض تیمی، تفاوت‌های فردی) ۸۶٪ درصد، مؤلفه مشارکت تیمی (مسئولیت مشترک، تیم مشورتی) ۸۸٪ درصد و مؤلفه دیدگاه و فهم مشترک (چشم‌انداز مشترک، هدف مشترک) ۹۴٪ درصد هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت.

یافته‌های بخش سوم جدول نشان می‌دهد که مؤلفه بی‌اعتمادی زیر مقوله‌های (تقلب، فقدان صداقت و صراحت، تخلف علمی، بی‌ثباتی شخصیت، بی‌مسئولیتی، پنهان‌کاری علمی، نپذیرفتن اشتباه) ۸۶٪ درصد، مؤلفه ضعف علمی زیر مقوله‌های (نظام آموزشی لجام‌گسیخته، انگیزه پایین، فقدان استانداردهای معتبر، مدرک‌گرایی) ۹۳٪ درصد، مؤلفه موانع انتشار زیر مقوله‌های (مراکز و مجلات علمی پژوهشی ناکافی مربوط به هر رشته اتلاف زمان و زمان‌بر بودن پذیرش مقالات مافیای علمی و فساد در چاپ مقاله و موانع مالی) ۸۷٪ درصد، مؤلفه روابط عمومی ضعیف زیر مقوله‌های (تعامل ضعیف، تعارض، انتقال ابهامات به جای اطلاعات، قدرت بیان ضعیف) ۹۶٪ درصد، مؤلفه فقدان منابع علمی زیر مقوله‌های

یافته‌های جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مؤلفه بهره‌وری پژوهشی (خلق دانش، ارتقای شاخص کارایی فناوری، مدیریت بهبود بهره‌وری علمی، ایجاد فرصت مالی) ۸۶٪ درصد، کنترل استراتژی پژوهش (ارزیابی به‌موقع، شناسایی تهدید و تبدیل به فرصت) ۸۵٪ درصد، برنامه‌ریزی پژوهش (تعیین منابع، بودجه‌بندی منابع انسانی، مالی، زمانی) ۸۴٪ درصد، نوآوری زیر مقوله‌های (افزایش نوآوری، مهندسی مجدد و نوسازی) ۷۹٪ درصد، استقلال کاری زیر مقوله‌های (تمرکز بر تخصص فردی، حفظ استقلال کاری) ۸۴٪ درصد، ارزیابی عملکرد پژوهش (عملکرد هدفمند، عملکرد مؤثر، شاخص ارزیابی عملکرد پژوهشی، فرآیند، انتشارات) ۸۴٪ درصد و حمایت سازمانی زیر مقوله‌های (حمایت مالی، معنوی، حمایت اداری، نظام پاداش) ۹۷٪ درصد هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت.

یافته‌های بخش دوم جدول نشان می‌دهد که مؤلفه قابلیت اعتماد (ایجاد زمینه اعتماد، خوش‌بینی، استمرار قابلیت اعتمادپذیری، رعایت احترام، اطمینان) ۹۲٪ درصد، مؤلفه توانمندسازی تیمی (باور جمعی پویا، نگرش تیمی قدرتمند، اعضای تیم چند مهارتی، گردش نقش‌ها) ۸۶٪ درصد، مؤلفه شبکه‌سازی (تیم سازی) زیر مقوله‌های (شناسایی استعدادها، پژوهشی، فرهنگ کار تیمی) ۹۵٪ درصد، مؤلفه اشتراک‌گذاری

فقدان دسترسی به منابع معتبر جهانی) ۰/۹۱ درصد، مؤلفه فقدان انگیزه پژوهشی زیر مقوله‌های تردید در نتیجه، بودجه ناکافی، فقدان تمرکز بر مسئله‌های اصلی کشور، ناهماهنگی دانشگاهی، (حافظه محوری بجای پژوهش محوری) ۰/۸۴ درصد هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های وجود داشت. سطح معنی‌داری همه مؤلفه‌ها کمتر از ۰.۰۵ است نشان از معنی‌داری این ضریب است. بر اساس یافته‌های فوق، درصد توافق مقوله‌های اصلی رهبری پژوهشی از نظر خبرگان نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول زیر نشان داده است.

جدول شماره ۵، میانگین وزنی توافقی نهایی برای هر مقوله‌های اصلی (سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵)

مقوله‌های اصلی	ضرایب توافق نهایی
انگیزه‌های رهبری پژوهشی	0.85
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	0.90
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	0.89
توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی	0.91
سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی	0.87
توسعه مهارت‌های تیم سازی	0.91
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	0.85
موانع رهبری پژوهشی	0.90
نهایی	0.884

ضریب نهایی میانگین وزنی توافقی برای مؤلفه‌ها انگیزه‌های رهبری پژوهشی ($W=0/85$)، توسعه فکری رهبری پژوهشی ($W=90$)، توسعه رفتاری رهبران پژوهشی ($W=0/89$)، توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی ($W=0/91$)، سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی ($W=0/87$)، موانع رهبری پژوهشی ($W=0/90$)، زمینه ضروری رهبری پژوهشی ($W=0/85$)، توسعه مهارت‌های تیم سازی ($W=0/91$) رهبران پژوهشی بود. ضریب توافق نهایی مقوله‌های اصلی رهبری پژوهشی ($W=0/88$) بود.

بحث و نتیجه‌گیری

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 (آتش روز و همکاران، ۱۳۹۷). مشکلات پژوهشی در حوزه دانشگاهی که در کشور ما قابل لمس

است، در کشورهای دیگر نیز دیده می‌شود. بحث رهبری پژوهشی در کشورهای توسعه‌یافته به‌صورت جدی دنبال می‌شود و جهت توسعه رفتارهای مربوط به رهبری پژوهشی کلاس‌های آموزشی در دانشگاه‌ها برگزار می‌شود. یافته‌های این پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مهم‌ترین مؤلفه‌های رهبری پژوهشی عبارت‌اند از: انگیزه‌های رهبری پژوهشی، توسعه فکری، توسعه رفتاری، هویت حرفه‌ای، سبک‌های مؤثر و توسعه مهارت‌های تیم سازی و زمینه ضروری رهبری پژوهشی ضمن اینکه توجه به موانع رهبری پژوهشی نیز به‌عنوان یکی از مفاهیم مهم مورد توجه شناسایی گردید. جهت انجام پژوهش، داشتن انگیزه پژوهشی قوی همراه با پشتکار، می‌تواند آغازگر یک فرآیند پژوهشی موفقیت‌آمیز باشد؛ بنابراین باید بر روی مشوق‌های انگیزشی پژوهشگران باید سرمایه‌گذاری شود. همچنین پژوهش‌های موفق مورد تشویق قرار گیرند. تعریف استانداردهای پژوهش می‌تواند رفتار رهبران پژوهشی را به‌صورت مؤثرتری هدایت کند. در این پژوهش به این نکته مهم دست‌یافتیم که روحیه پژوهشگری، واقعیت‌نگری، بازکاوی و حقیقت‌جویی از ویژگی‌های بارز رهبران پژوهشی است، توسعه فکری در رهبری پژوهشی شامل زیر مقوله‌های مدیریت دانش ۰/۹۳، خودارزیابی ۰/۸۷، خود انتقادی ۰/۹۰، توسعه دانش ۰/۹۲، توسعه پژوهشی ۰/۹۵، سرمایه فکری ۰/۹۳ و توانایی حل مسئله ۰/۸۲ است که توافق بین دیدگاه‌ها وجود داشت؛ بنابراین رهبران پژوهشی باید از مدیریت دانش قوی و خودارزیابی مستمر همراه با خود انتقادی از عملکردهای پژوهشی خود مسیر پژوهش را طی کنند تا بتوانند توسعه دانش خود و پیران (دانشجویان) به‌عنوان 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 به‌وسیله 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. توسعه رفتاری رهبران پژوهشی شامل در زیر مقوله‌های رفتار پژوهشی ۰/۹۱، هدفمندی ۰/۸۴، نگرش مثبت ۰/۸۴، اخلاق‌مداری ۰/۹۱، نتیجه‌گرایی ۰/۹۰، صداقت علمی ۰/۹۳، توانایی حل مسئله ۰/۸۲ بود، 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 تبیین یافته‌های این مؤلفه می‌توان گفت تیم و تیم سازی یک مهارت است که در پروژه‌های تحقیقاتی اهمیت پیدا می‌کند زیرا هریک از افراد تیم باید توانمندی دانش همراه با تعهد را داشته باشند که یک فرآیند پژوهشی به سلامت به مقصود و هدف برسد. جلیلیان و همکاران (۱۳۹۶)، سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) ویژگی‌های یک رهبر پژوهشی حرفه‌ای به‌عنوان 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. موانع رهبری پژوهشی زیر مقوله‌های بی‌اعتمادی ۰/۸۶، ضعف علمی ۰/۹۳، موانع انتشارهای ۰/۸۷، روابط عمومی ضعیف ۰/۹۶، فقدان منابع علمی ۰/۹۱، فقدان انگیزه پژوهشی ۰/۸۴ را دارا است که نشان از هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های پاسخگویان است. در تبیین این یافته‌ها نیز می‌توان گفت حافظه محوری بجای پژوهش محوری باعث افزایش تقلب‌های پیشرفته شده است. ایجاد مراحل پیچیده پژوهشی بیهوده و غیرضروری مانع بزرگ دیگری بر سر راه رهبری پژوهشی و پژوهشگری است که موجب افت انگیزش پژوهشی می‌شود؛ که همسو با پژوهش‌های ایرشید (۲۰۱۸) و اوغلو (۲۰۱۸) 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 روشن‌سازی مسئله و حل مسئله است. لذا پیشنهاد می‌شود، مورد فوق در مراکز مهم تصمیم‌گیری مانند مجلس شورای اسلامی و مراکز عالی تصمیم‌گیری در وزارت علوم مورد واکاوی دقیق‌تر و توجه قرار گیرد. آماده‌سازی یک مرکز ملی پژوهش گسترده در سراسر کشور مانند بنیاد نخبگان و ایجاد شعب مختلف در مراکز دانشگاهی، می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مطرح‌شده، پژوهشگران برتر را شناسایی و زمینه همکاری افراد در این مراکز را فراهم نماید. در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی نیز وجود داشت که می‌توان به کمبود منابع فارسی و خارجی اشاره نمود. همچنین محدودیت اجتماعی به دلیل شیوع ویروس کرونا مانع انجام مصاحبه حضوری شد.

فهرست منابع

۱) آتش روز، محمد؛ پور مقدسی، عبدالمحمد، مرعشی، منصور (۱۳۹۷). بررسی کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه‌های فرهنگیان شمال خوزستان)، فصلنامه مطالعات اندازه گیری

در کانون توجه رفتاری رهبران پژوهشی و پژوهشگران است. همسو با نتایج هوانگ و هنگ (۲۰۱۸) و مهدی زاده، (۲۰۱۸) 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 شامل زیر مقوله عملکرد مدیریت پژوهش ۰/۹۰، آموزش و پژوهش ۰/۸۹، مهارت پژوهشی ۰/۹۵، خلاقیت ۰/۹۰، انعطاف‌پذیری ۰/۹۴، کیفیت پژوهشی ۰/۷۷، توسعه دانش حرفه‌ای ۰/۹۳، مهارت ارتباطی ۰/۹۷، توانایی اجرای راهبردهای پژوهش ۰/۹۲، هماهنگی و توافق بین دیدگاه‌های پاسخگویان وجود داشت. می‌توان این‌گونه تبیین کرد که عملکرد حرفه‌ای همراه با آموزش و پژوهش با رویکرد خلاقیت باعث توسعه حرفه‌ای رهبران پژوهشی می‌شود که نتایج حاصله قابل‌انتظار 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 (موسوی جهرمی و همکاران، ۱۳۹۶)، کیخا و همکاران (۱۳۹۶) همسو بود که دلیل احتمالی این همسویی انجام پژوهش در محیط و جامعه آماری اساتید و دانشجویان می‌تواند باشد. سبک‌های مؤثر در رهبری پژوهشی که شامل زیر مقوله‌های رهبری دانشگاهی ۰/۸۲، رهبری دانشی ۰/۷۸، خود رهبری ۰/۸۲، رهبری هوشمند ۰/۹۴، رهبری کاربزماتیک ۰/۹۱، رهبری تحول‌آفرین ۰/۹۰، رهبری راهبردی ۰/۹۴، هماهنگی وجود داشت. زمینه ضروری رهبری پژوهشی شامل زیر مقوله‌های بهره‌وری پژوهشی ۰/۸۶، کنترل استراتژی پژوهش ۰/۸۵، برنامه‌ریزی پژوهش ۰/۸۴، نوآوری ۰/۷۹، استقلال کاری ۰/۸۴، ارزیابی عملکرد پژوهش ۰/۸۴، حمایت سازمانی ۰/۹۷ است. 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 هی و همکاران (۲۰۲۰)، هی و همکاران (۲۰۱۹)، پودساکوف و پودساکوف (۲۰۱۸) به‌کارگیری رهبران پژوهشی در واقع سرمایه‌گذاری علمی دانشگاهی است. همچنین از نظر پیرس (۲۰۱۸) صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند یک پژوهش هدفمند را به نتیجه ایدئال برساند.

- آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران. (فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۱ شماره ۳).
- (۱۱) رشنودی، عباس؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵). الگوی رهبری مبتنی بر قدرت نرم در آموزش عالی ایران، مدیریت فرهنگ سازمانی، پاییز ۱۳۹۵، دوره چهاردهم - شماره ۳، صفحه - از ۶۴۹ تا ۶۶۹.
- (۱۲) زین‌آبادی، حسن رضا؛ مرادی برزل آباد، رقیه؛ یاسینی، علی؛ تابان، محمد (۱۳۹۵). محیط پژوهش آموزی، کیفیت تعامل استاد دانشجو و خودکارآمدی؛ پژوهش: ارائه یک الگو، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال پنجم - شماره ۲، ص ۳۳۹ تا ۳۵۸.
- (۱۳) سعیدی، یاسین؛ اراسته، محمدرضا، زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۹۵). ویژگی‌های یک استاد راهنمای خوب از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد: یک مطالعه کیفی، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال هفتم بهار و تابستان ۱۳۹۵ شماره ۱۳.
- (۱۴) سلطانی سروستانی، ژاله؛ صالحی، مسلم؛ قلناش، عباس؛ نادى، محمدعلی؛ (۱۳۹۶). تحلیل عاملی تأییدی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۳۲ صفحه - از ۱۹ تا ۴۲.
- (۱۵) سنگری، نگین (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء) (س)، مدیریت در دانشگاه اسلامی» بهار و تابستان ۱۳۹۶، سال ششم - شماره ۱، ص ۶۰ تا ۴۵.
- (۱۶) فتاحی، رحمت‌الله؛ پری‌رخ، مهری؛ سالاری، محمود؛ زره‌ساز، محمد؛ رجبعلی بگلو، رضا؛ پازوکی، فاطمه (۱۳۹۵). راهبردها و برنامه عملیاتی نظام مدیریت پژوهشی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی (نمونه پژوهی: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی)، شماره ۱۰۵، ص ۶۲ تا ۴۳.
- (۱۷) قورچیان، نادر، واعظی حمیده (۱۳۹۵). تحلیل سیاست‌گذاری در نسل جدید دانشگاه‌ها: الگویی اثربخش برای آموزش عالی ایران، چهارمین همایش ملی آموزش عالی.
- (۱۸) کیخا، عالمه؛ هویدا، رضا؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر زاهدان با نقش میانجی تفکر انتقادی، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۳۵ علمی، ص ۶۱ تا ۸۴.
- و ارزشیابی آموزشی، دوره ۸، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۴۹-۷۹.
- (۲) آذرخش، اردشیر؛ سرایی، حسن؛ ساروخانی، باقر (۱۳۹۵). بررسی سلسله‌مراتب گروه مرجع دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه، مطالعات ملی» فصلنامه مطالعات ملی، بهار ۱۳۹۵ - شماره ۶۵، ص ۷۱ تا ۹۰.
- (۳) آقائی، امیر، ذوالفقاری زعفرانی، رشید، حسن مرادی، نرگس. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مفهومی نظام جامع تحقیقات دانشگاه فرهنگیان (رویکرد آمیخته). فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، 1(1).
- (۴) پارسا معین، کورش (۱۳۹۶). عوامل اجتماعی مؤثر بر شکل‌گیری کژکاری‌های آموزش عالی با تأکید بر مدرک‌گرایی پژوهش اجتماعی»، پژوهش اجتماعی، زمستان ۱۳۹۶ - شماره ۳۷، ص ۲۳ تا ۱۴.
- (۵) پژوهش، شبنم؛ محمد داودی، امیرحسین، کرم افروز، محمدرضا (۱۳۹۶) رهبری مشترک چشم‌انداز دانشگاه‌های مولد علم و گامی محکم در تجاری‌سازی دانشگاه، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار، تهران.
- (۶) جلیلیان، سیهلا؛ یاسینی فرید، طاهره؛ عظیم‌تر، احسان، نجاتی، وجیهه (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تجارب پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز، یازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی ۶ و ۷ اردیبهشت ۱۳۹۶.
- (۷) چوبانی، موسی؛ نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۴). بررسی نگاه پژوهشی دانشجویان و تعهد علمی - اخلاقی آن‌ها، فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی» بهار ۱۳۹۴ - شماره ۲۱، ص ۱۲۴ تا ۱۰۹.
- (۸) حسین پور طولازدهی، شهره؛ زین‌آبادی، حسن رضا؛ عبداللهی، بیژن؛ عباسیان، حسین (۱۳۹۶). آموزش و یادگیری پژوهش-محور در محیط ساختن‌گرا: طراحی مدلی بر اساس پژوهش پدیدارنگارانه، تعلیم و تربیت»، شماره ۱۳۲ ص ۳۰ تا ۹.
- (۹) حیدری، نسیم، میرابی، وحیدرضا (1400). بررسی اثرگذاری مدل تعالی سازمانی بر بازاریابی مؤثر در حوزه دانشگاه آزاد. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، 1 شماره ۳.
- (۱۰) خسروی، پرستو، سپهری، ستاره، حمیدی فر، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان

- 19) محسنی، هدی سادات؛ (۱۳۹۶). آسیب شناسی همکاری های علمی بین المللی در آموزش عالی ایران، راهبرد اجتماعی فرهنگی، شماره ۲۲، ص ۱۸۱ تا ۱۶۷.
- ۲۰) محمد داوودی، امیرحسین؛ پژوهش، شبنم (۱۳۹۴). ارزیابی مدل رهبری مشترک در تیم خلق دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۱، صفحه ۱۲۳-۱۴۶.
- ۲۱) محمد داوودی، امیرحسین؛ قورچیان، نادرقلی؛ مقیمی، طلیعه؛ سبزواری، مرجان (۱۳۹۳). رابطه اخلاق پژوهشی و هوش معنوی باروچیه علمی دانشجویان دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره ۳۷، ص ۹۳ تا ۱۱۹.
- ۲۲) مصدق، هادی؛ زین آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عبداللهی، بیژن (۱۳۹۵). بررسی اقدامات جذب هیئت علمی در میان دانشگاه های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه های دولتی دنیا و نظام آموزشی سابق حوزه علمیه قم، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال پنجم - شماره ۱، ص ۲۰ تا ۳.
- ۲۳) موسوی، فرانک. (۱۴۰۰). استخراج مؤلفه ها و ابعاد مثبت گرایی در مدیران مدارس ابتدایی. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی، 1 شماره ۳
- 24) 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.
- 25) Antes, Alison L. & Mart Adelina, & DuBois, James M. (2017). Are Leadership and Management Essential for Good Research? An Interview Study of Genetic Researchers. Journal Li
- 26) Chigwada, Josiline & Chiparousha, Blessing & Kasiroori, Justice (2017). Research Data Management in Research Institutions in Zimbabwe. Data Science Journal, 16: 31, pp. 1-9, DOI: <https://doi.org/10.5334/dsj-2017-031>
- 27) Gibert, Anaïs & Tozer, Wade C. & Westoby و Mark (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training, Trends in Ecology & Evolution, Volume 32, Issue 2, February 2017, Pages 81-84
- 28) He, C. Wu, J. & Zhang, Q. Characterizing research leadership on geographically weighted collaboration network. Scientometrics 126, 4005-4037 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11192-021-03943-w>
- 29) Huang, Jun Song & Hung, Wei Loong (2018). Hung Wei Loong Building the science of research management: What can research management learn from education research?
- 30) 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 Researc Case of Schools in Ramtha City. Vol. 6 No.9
- 31) Kılıçoğlu Derya (2018). Democratic Leadership of School Principals Related to Distributed Leadership in Schools? Educational Policy Analysis and Strategic Research, V 13, N 3, 2018
- 32) 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 (www.hrmars.com) Vol.8, No.9, September, 2018, Pg. 657-665
- 33) 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
- 34) 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
- 35) Philip, Jistine (2018). An application of the dynamic knowledge creation model in big data. Technology in Society, Volume 54, August 2018, Pages 120-127
- 36) 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
- 37) Shrestha, Anup & Steel, Aileen Cater (2018). Benefits and relevance of International Standards in a design science research project for process assessments, Computer Standards & Interfaces, Volume 60, November 2018, Pages 48-56
- 38) Williamson, Charmaine; Dyason, Karin; Jackson, Jose (2020) Scaling up Professionalization of Research Management in Southern Africa. Journal of Research Administration, v51 n1 p46-72 Spr 2020



Meta-analysis of Research Leadership Components from the Perspective of Faculty Members of Islamic Azad University (Mixed Approach)

Abstract

The purpose of this study was to identify, analyze the components of research leadership and measure the agreement coefficient of the extracted components from the perspective of faculty members of the Azad University. This research has been done in terms of applied purpose and in terms of mixed method (quantitative and qualitative). The statistical population in the qualitative section was the published articles on the subject under discussion, which initially searched and categorized 160 articles in this field. After reviewing, 50 domestic and foreign articles between the years of 1391 to 1399 (2012 to 2020) were studied using content collection tools. First the main dimensions were identified, then the components related to each dimension were categorized. The statistical population of the quantitative section is 35 faculty members of universities; whose criterion of expertise is the experience of guiding at least 10 university dissertations. A questionnaire with 69 questions was prepared and provided to experts through Delphi technique. The reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha coefficient of 0.78% and the content validity was confirmed under the supervision of the scientific committee. It was processed using Kendall coordination coefficient test and SPSS software. The results showed that the final coefficient of weighted average for the final coefficient of agreement of the research leadership was ($W = 0.88$). Also announcing the final opinion on the main dimensions of research leadership including, motivations of research leadership ($W = 0.85$), intellectual development of research leadership ($W = 90$), behavioral development of research leaders ($W = 0.89$), development of professional identity in research leadership ($W = 0.91$), effective styles in research leadership ($W = 0.87$), barriers to research leadership ($W = 0.90$), essential field of research leadership ($W = 0.85$), skill development Team building was research leadership ($W = 0.91$).

Keywords: research leadership, research motivation, research development, research behavior, research barriers

