

A review on Meta-analysis of Research Leadership in Educational Development and Knowledge Creation in Universities

Shabnam Pajohesh: Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Karaj branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Fatemeh Parasteh Ghombavani*: faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Mojgan Abdollahi: faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Amir Hossein Mohammad Davoodi: faculty member, Department of Educational Management, Saveh branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

Abstract

Purpose: The present study was conducted with the aim of meta-analysis of research leadership in educational development and knowledge creation in universities.

Method: This study in terms of purpose was practical and in terms of descriptive method with meta-analysis approach aimed to identify the components of research leadership in educational development and knowledge creation in universities. The data collection has been done in a qualitative way, in such a way that first 160 articles were searched and categorized as a statistical population. Data collection has been carried out in a qualitative way, in such a way that first 160 articles were searched and categorized as a statistical population. It was selected purposefully to count the frequency of keywords. In order to confirm, in the next step, a questionnaire was designed and sent to 60 university faculty members using the Delphi method in two stages, and it was determined using spss software and Kendall's consensus test.

Findings: Using categorical coding with 8 categories including (motivations of research leadership), (intellectual development of research leadership), (behavioral development of research leaders), (development of professional identity in research leadership), (research leadership style), (obstacles to leadership research), (necessary field of research leadership), (development of team building skills). In the first part, by comparing the averages in the one sample T-test, the findings showed that the development of professional identity in research leadership with 0.28% and the development of team building skills with 0.15% and the motivations of research leadership and intellectual development in leadership. A research with 0.14 percent of the intensity of the effect has a role in research leadership.

Conclusion: Development of professional identity in research leadership and development of team building skills were the most important with 0.91% agreement. Comparing the results of the meta-analysis and the answers of the experts were the same and indicated that the development of professional identity and the development of team building skills are the most important components of research leadership.

Keywords: research leadership, research development, educational development, research professional identity development, research team

*Corresponding author: Faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Email: shaparasteh@yahoo.com

A review on Meta-analysis of Research Leadership in Educational Development and Knowledge Creation in Universities

Introduction: The university is a place for the education and training of research elites. Knowledge and research are linked together, the revision of research processes and policies of researchers leads to new achievements in the production and creation of knowledge. Research and academic research process has gained importance in the current era and affects political, social and cultural developments. Research results, as one of the main missions and functions of research, along with education, can lead to scientific development. The relationship between the teaching and research group in the university has created the basis for creating new behavioral characteristics in researchers and professors that can guide future researchers and students with fewer challenges in the research process, too. In this regard, the chain of education, research, industry and the economy are tightly intertwined in circles that guarantee the prosperity of the society. Currently the issue of research in the country's universities has been facing various crises, the most important of which seems the competence of lecturers and research coaches to take responsibility and guide university research, which has been sometimes seen as mentors, the characteristics of a professional researcher. This research examined the characteristics of research guides and leaders in a meta-analytical study, the innovation of this research can be attributed to the creation of a new perspective of managers, teachers and research leaders who are responsible for research, because they propose new concepts. The results showed that familiarizing professors with these concepts and practicing them is not only important but also necessary so that they can train research students.

Materials and method: This study was applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, which sought to identify the components of research leadership in the university with a meta-analysis approach. The data collection has been done in a qualitative way, in such a way that first 160 articles regarding the topic under discussion were searched and categorized as a statistical population. After checking, 50 domestic and foreign articles, during 2012 to 2021 related to the main characteristics of research leadership, was purposefully selected as a sample. First, the main categories were identified, and then categorization was done using open coding as follows. First step, performing preliminary analysis to categorize themes (eliminating extra themes); Second step, open coding to form clusters (categorization of themes and data structure) qualitative data; third step, performing comparative analysis and removing similar themes; fourth step, performing reconstructed analysis (reclassification of themes); fifth step, axial coding (to connect and determine the explanation of themes). According to the conditions of the phenomenon, the main factors affecting the themes and the context of the themes were the strategies and consequences of the themes, showed in the table separately and its percentage of the role of each of these components. The frequency basis of research leadership status in the university was reviewed too. The higher the frequency of a category, the greater the intensity of the effect. The intensity of the effect was calculated in several ways, one way of measuring the intensity of the effect was through comparison. The averages were stimulated by One sample T test in this research. In order to reconfirm these findings, in the next phase, a questionnaire was designed and administered to 60 academic staff of the universities, and also were submitted using the Delphi method in two stages, and the data were processed using spss software and Kendall consensus test, too.

Results and discussion: The present research using categorical coding illustrated the components were divided into 8 categories including (research leadership motivations), (intellectual development of research leadership), (behavioral development of research leaders), (development of professional identity in research leadership), (research leadership style), (leadership obstacles research), (necessary field of research leadership), (development of team building skills) with the aim of education and

knowledge production in universities. In the first part, by comparing the averages in the One sample T test, the findings showed that the development of professional identity in research leadership with 0.28% , the development of team building skills with 0.15%, and the motivations of research leadership and intellectual development in leadership research with 0.14 percent of the intensity, had the effect role in research leadership which showed (higher than 0.5).

Conclusion: The agreed weighting coefficient for the various components examined was as follows : research leadership motivations (W=0.85), thought development(W=90), research behavior development (W=0.89), professional identity development (W=0.91), leadership styles (W=0.87), the obstacles of research leadership (W=0.90), the essential field of research leadership (W=0.85), the development of team building skills (W=0.91. The final agreement coefficient of the main categories of research leadership was (W=0.88). The development of professional identity in research leadership and the development of team building skills with a coefficient of 0.91% were the most important. Comparing the results of the meta-analysis and the responses of the same experts showed that the "development of professional identity" and the "development of team building skills" are the most important components of research leadership.

Keywords: research leadership, research development, educational development, research professional identity development, research team

مروری بر فراتحلیل رهبری پژوهشی در توسعه آموزشی و خلق دانش در دانشگاه‌ها

شب‌نم پژوهش: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
فاطمه پرسته قمبوانی*: عضو هیئت علمی، علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
مژگان عبدالهی: عضو هیئت علمی، علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
امیرحسین محمد داوودی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف فراتحلیل رهبری پژوهشی در توسعه آموزشی و خلق دانش در دانشگاه‌ها انجام گردید.

روش کار: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی با رویکرد فراتحلیل به دنبال شناسایی مؤلفه‌های رهبری پژوهشی در توسعه آموزشی و خلق دانش در دانشگاه‌ها می‌باشد. گردآوری داده‌ها، به صورت کیفی انجام شده است، به این صورت که ابتدا ۱۶۰ مقاله به عنوان جامعه آماری جستجو و دسته‌بندی شد. پس از بررسی، ۵۰ مقاله داخلی و خارجی بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ (معادل میلادی ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۱) به صورت هدفمند جهت شمارش فراوانی کلیدواژه‌ها انتخاب شد. جهت تأیید یافته‌ها در مرحله بعد پرسشنامه‌ای طراحی و برای ۶۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با استفاده از روش دلفی در دو مرحله ارسال شد و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون توافقی کندال مشخص شد.

یافته‌ها: با استفاده از کدگذاری مقوله‌ها با ۸ دسته‌بندی شامل (انگیزه‌های رهبری پژوهشی)، (توسعه فکری رهبری پژوهشی)، (توسعه رفتاری رهبران پژوهشی)، (توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی)، (سبک رهبری پژوهشی)، (موانع رهبری پژوهشی)، (زمینه ضروری رهبری پژوهشی)، (توسعه مهارت‌های تیم‌سازی) شناسایی شد. با استفاده از مقایسه میانگین‌ها در آزمون T تک نمونه‌ای و شدت اثر (کوهن)، یافته‌ها نشان داد که توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی با ۰/۲۸ درصد و توسعه مهارت‌های تیم‌سازی با ۰/۱۵ و انگیزه‌های رهبری پژوهشی و توسعه فکری در رهبری پژوهشی با ۰/۱۴ درصد شدت اثر نقش در رهبری پژوهشی دارند.

نتیجه‌گیری: توسعه هویت حرفه‌ای در رهبری پژوهشی و توسعه مهارت‌های تیم‌سازی با ۰/۹۱ درصد توافق بیشترین اهمیت را داشتند. مقایسه نتایج فراتحلیل و پاسخ خبرگان یکسان و حاکی از این بود که توسعه هویت حرفه‌ای و توسعه مهارت‌های تیم‌سازی با اهمیت‌ترین مولفه‌های رهبری پژوهشی هستند.

کلمات کلیدی: رهبری پژوهشی، توسعه پژوهش، توسعه آموزش، توسعه هویت حرفه‌ای پژوهشی، تیم پژوهشی.

***نویسنده مسئول:** عضو هیئت علمی، علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Email: shaparasteh@yahoo.com

مقدمه

دانشگاه محلی برای آموزش و پرورش نخبگان پژوهشی است. در همین راستا زنجیره، آموزش، پژوهش، صنعت و اقتصاد در حلقه های محکم در هم تنیده که سعادت جامعه را تضمین می کنند (شریفی، کریمی و سعیدیان ۱۳۹۵). دانشجویان آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی بعد از طی آموزش های متنوع، با انجام طرح های پژوهش های حرفه ای و موفق زیر نظر اساتید دوره پژوهشگری راطی می کنند (شکیبایی، قورچیان و خلخالی ۱۳۸۸). آموزش و تولید دانش به کیفیت آموزش عالی وابسته است و می تواند پیشرفت های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را رقم بزند. علاوه بر اینکه کیفیت پژوهش و آموزش از وظایف اصلی و مهم دانشگاه به شمار می رود (هوپ و هاور ۲۰۱۷) که با تربیت پژوهشگران حرفه ای انجام پذیر است. این امر فرآیند ساده ای نیست بلکه مستلزم کوشش حرفه ای اساتید و مربیان پژوهشی و اساتید راهنما است تا بتوانند روند و فرایند علمی پژوهش را رهبری نمایند (فشنالچ و بازرگان ۱۳۹۳).

پژوهش حاضر از این جهت ضرورت دارد که مسئله پژوهش در دانشگاه های کشور با بحران های مختلفی روبه رو است، مهمترین آن شایستگی مدرسان و مربیان پژوهشی جهت بر عده گرفتن مسولیت و راهنمایی پژوهش های دانشگاهی می باشد که بعضا دیده می شود اساتید راهنما خصوصیات یک پژوهشگر حرفه ای را دارا نیستند و پژوهش دانشجویان با مشکلاتی مواجه می شود. این پژوهش خصوصیات راهنما و رهبران پژوهشی را در مطالعه ای بصورت فراتحلیل مورد واکاوی قرار می دهد. نوآوری این پژوهش را می توان در ایجاد چشم انداز جدید مدیران، مدرسان و رهبران پژوهشی که مسولیت پژوهش را بر عهده دارند، عنوان کرد.

از چالش های دیگر که بر اهمیت پژوهش حاضر می افزاید، ضعف برنامه ریزی آموزش پژوهش در دانشگاه ها، فقدان مهارت انتقال دانش در اساتید در جهت توسعه و خلق دانش، ناتوانی مدیریت و رهبری تیم های پژوهشی

بصورت حرفه ای، تیم سازی پژوهشی ناکارآمد و بی ثمر در دانشگاه ها می توان بر شمارد. ضرورت دیگر که قابل توجه و هدف غایی همه دانشگاه های دنیا هست توسعه دانش از طریق پژوهش است که بدون مدیریت و رهبری پژوهشی موثر رخ نخواهد داد. رهبری پژوهشی یک مفهوم جدید است که در اکثر دانشگاه ها توسط مدیران دانشگاه ها و اساتید مورد توجه قرار گرفته است، ضرورت وجود نقش رهبر پژوهشی در دانشگاه به دلیل تغییر نقش آموزشی اساتید به نقش پژوهشی و تسهیلگر می باشد؛ بنابراین مفاهیمی که مطرح می شود طبیعی است که جدید و جذاب باشد. رهبری پژوهشی یک نقش علمی در پروژه های پژوهشی است که بصورت آگاهانه و ناآگاهانه توسط اساتید در محیط پژوهشگاه های علمی اتفاق می افتد (پور طهماسب و همکاران ۱۳۹۷). پژوهش با نتایج عینی و علمی نیازمند مدیریت و رهبری قوی است که بحران های پیش بینی نشده را در مسیر فرآیند پژوهش حل کند (فتاحی و همکاران ۱۳۹۵). در توصیف دیگر رهبر پژوهشی یک فرد علمی با ویژگی های رهبری است که باعث بهبود تغییرات در نگرش و رفتار پژوهشگران زیر دست یا همکاران و هم تیمی های خود می شود (پناهی، پورکریمی و رمضان ۱۳۹۷)، وظیفه هدایت و ساماندهی پژوهش را تا رسیدن به هدف نهایی و یافتن پاسخ مسئله در فرآیند پژوهش را بر عهده دارد و اهداف مربوطه در جریان پژوهش دنبال می کنند (محمد داودی و پژوهش ۱۳۹۳).

یکی از هدف های رهبران پژوهش توسعه فکری یادگیری و آموزشی، توسعه نگرشی و رفتاری پژوهشگران و تدوین گام های پژوهشی می باشد (قورچیان، واعظی ۱۳۹۵). رهبر پژوهشی می تواند چشم انداز نتایج پژوهش را رصد کند. در جریان پژوهش وظایفی مانند برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و ارزیابی را انجام دهد (کیخا، هویدا و یعقوبی ۱۳۹۶). از سوی دیگر نقش های رهبر پژوهشی می توان به نقش اطلاعاتی، ارتباطی و تعاملی، هماهنگی و ایجاد انسجام پیوند میان پژوهشگران که زمینه ساز یکپارچگی تحقیق و نظم در همه مراحل پژوهش می شود، اشاره کرد

تقسیم کار بین پیروان) می باشد. هر چند که آنها برای ایجاد روابط کاری موفق و انعطاف پذیر و تولید خروجی های مفید و قابل اطمینان نیاز به همکاری موثر دارند اما بدون رهبری و مدیریت واحد میسر نخواهد شد (استنلی و اندرسون ۲۰۱۵). زیرا در رهبری پژوهشی دانش به صورت غیر مستقیم به اشتراک گذاشته شود و همه اعضا و پیروان موظف توسعه آموزش و یادگیری هستند و با خود رهبری فرآیند پژوهش را زیر نظر رهبر پژوهشی طی کنند (مابی و نیچلدس ۲۰۱۵). رهبران پژوهشی مسئول ارزیابی عملکرد پژوهشی و کسب نتایج مطلوب هستند زیرا مهارت و دانشی بیشتری که نسبت به پیروان دارند و باید داشته باشند، بنابراین رهبران پژوهشی باید نسبت به موضوع مورد پژوهش اشراف داشته باشند (الرهیل ۲۰۱۸). این همکاری آموزشی و پژوهشی در جوامع دانشگاهی بسیار ارزشمند است زیرا دانش در مسیر تخصصی شدن قرار می گیرد که نیازمند هدایت خردمندانه است (بویک و تانگ ۲۰۱۸).

رهبران پژوهشی باید شجاعت به چالش کشیدن یادگیری های خود و دیگران را داشته باشند و باید بتوانند تفاوت دانش و تنوع علمی و توسعه یادگیری ایجاد کنند (ادمونسون و همکاران ۲۰۱۸). توسعه یادگیری مشترک (شرکت تیمی در کنفرانس ها، کلاس های مشترک)، اشتراک گذاری بینش ها در تیم می تواند مسیر پژوهش همواره نماید (لئونارد و لنگ ۲۰۱۰). اینجاست که رهبر پژوهشی در تیم های علمی نیز معنا پیدا می کند، همچنین رهبری پژوهشی و آموزشی در صورت پذیرش نقش او توسط پیروان، می تواند موفق به تولید و خلق دانش شود (پیرس ۲۰۱۸)، تیم های پژوهشی در اندازه و ترکیب متفاوت با رویکرد رهبری مشترک با هدف یادگیری و رسیدن مرز های دانش را توسعه می دهند (محمد داودی و پژوهش ۱۳۹۴). سبک رهبری پژوهشی در توسعه یادگیری و آموزش گروهی موثر است (هی، وانگ، وو ۲۰۲۰). مدیریت و رهبری پژوهشی یک تلاش مستمر و وظیفه محور در جهت توسعه یادگیری و باز سازی یادگیری های ناقص است که نیازمند برنامه ریزی دارد رهبران پژوهشی پشتیبانان علمی هستند

(چوبانی و نعیمی ۱۳۹۴). در عین حال که وظیفه مدیریت پژوهش را بر عهده دارد سعی می کند به نقش و ویژگی های رهبر نزدیک تر شود که بتواند تیم و گروه پژوهشی را در رسیدن به یاددهی و یادگیری و کشف مرز های دانش یاری دهد (امیری فرح آبادی ابوالقاسمی و قهرمانی ۱۳۹۵). رهبران پژوهشی با تیم سازی های پژوهشی در جهت هم افزایی یادگیری موثر در گستره تیم پژوهشی بر اساس اشتراک گذاری دانش ناپدار، وظایف رهبری را انجام می دهند (سوسا و ریچا ۲۰۱۸)، نقش رهبری آموزشی را تبدیل به رهبری پژوهشی می کنند و نقش آموزش را از طریق آموزش پژوهش انجام می دهند که نیازمند مهارت های رهبری می باشد (ادمونسون و هاروای ۲۰۱۸). رهبری پژوهشی در به دست آمدن نتایج پژوهش های تحصیلات تکمیلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. رهبر پژوهشی با توجه به مهارت های پژوهش سرپرست تیم پژوهشی می شود (لندر، سهو و فستر ۲۰۱۸). از جمله مهارت ها کلیدی رهبران پژوهشی عبارتند از استفاده از ابزارهای پژوهشی (نگهبان، جاوید کلاته و آهنچیان ۱۳۹۵). آشنایی با تکنولوژی پژوهش و منابع کلیدی دانش (مهارت های شناسایی منابع جدید دانشی، مهارت جستجو، ترجمه، روش شناسی، تحلیل های آماری، و تجزیه و تحلیل، ارزیابی پژوهش، گزارش نویسی علمی و انتشار یافته های علمی)، می توان نام برد (گیبرت و تزر ۲۰۱۷). مدیریت و انتخاب سبک رهبری برای هر پژوهشی یک مهارت قابل یادگیری است (ادمونسون و همکاران ۲۰۱۸). سبک های رهبری پژوهشی در فرهنگ ها و در سطوح مختلف پژوهشی متفاوت است و این تفاوت از اهمیت میزان نتایج پژوهش ناشی می شود (وحیدی نسب قلعه ای ۱۳۹۳).

رهبران پژوهشی در دانشگاه ها مرکز هماهنگی رمز گشایی در فرآیند خلق دانش هستند، محققان بر پیوند قوی میان سبک های رهبری، پیروی پیروان و ایجاد دانش در ارزیابی ها تأکید کرده اند (فیلیپ ۲۰۱۸). ارزیابی هایی مانند (عملکرد پژوهشی تیم دانشگاهی، اجرای راهبردهای توسعه ای آموزشی، سازماندهی و برنامه های پژوهشی و

توان موارد دیگری چون نبود سیستم مدیریت دانش یکپارچه (سنگری ۱۳۹۶)، ضعف روحیه همکاری تیم پژوهشی (نوروزی، ابوالقاسمی و قهرمانی ۱۳۹۴)، نبود شکل گیری هسته های پژوهشی به مثابه جعبه سیاه (تقی زاده کرمانی و همکاران ۱۳۹۴)، محدودیت در تأمین منابع مالی (فدایی، نیاز آذری و تقوایی یزدی ۱۳۹۶)، فقدان تدریس صحیح روش پژوهش بصورت عملی و آزمایشگاهی، کمبود شجاعت کافی برای ورد به پژوهش های بین المللی حتی در دانشگاه های برتر ایران (محسنی ۱۳۹۶)، فقدان پژوهشگاه های مولد (پژوهش، محمد داودی و کرم افروز ۱۳۹۴) را به بحران های پژوهشی اضافه نمود که باعث شده است تا تولید دانش در دانشگاه ها به سمت رکود رود بزرگترین ضعف در هر نظام آموزشی می تواند باشد (فرخی ۱۳۸۹). عوامل بیان شده نشان می دهد که فقدان نقش رهبری پژوهشی موثر معضلات و بحران های علمی را وسعت داده و باعث شده دامنه رکود پژوهشی وسیع گردد (شرستاو استیل ۲۰۱۸).

نظریه پردازان علوم آموزشی ایجاد نقش رهبری پژوهشی را یکی از راه های برون رفت از این بن بست علمی ذکر کرده اند، رهبری پژوهشی توانمند، دانشگاه پژوهشی نیرومند و در نتیجه تقویت نتایج پژوهشی کاربردی را رقم خواهد زد (زین آبادی و همکاران ۱۳۹۵). درصد قابل توجهی از پژوهش های انجام شده در دانشگاه ها، رساله های دوره دکتری و ارشد هستند که با صرف زمان و بودجه قابل توجه توسط دانشجویان این دوره انجام می شوند (حیدری و جعفری ۱۳۹۴) نتیجه آموزش عالی، استفاده کاربردی از نتایج پژوهش ها می باشد که این امر نیازمند مدیریت و رهبری پژوهشی موثر است (چهرمی موسوی و نوبخت ۱۳۹۶). رهبری پژوهشی توسط شاخص هایی مانند (شاخص پژوهشگر فعال) تعریف می شود (ماره ۲۰۱۲). با توجه به موارد ذکر شده، مشکل اساسی این است که در دانشگاه های ایران در زمینه رهبری پژوهشی نواقصی وجود دارد. مواردی از جمله ضعف پژوهش در شاخص هایی چون فرهنگ پژوهش، فقدان تخصص پژوهشگران، و نداشتن

که ویژگی های رهبری را به خصوصیات خود عجین کرده اند، افرادی پیشرو هستند که علم را به وسیله افراد دیگر توسعه می دهند؛ به طور فزاینده ای برای بهبود عملکرد در تمام فعالیت ها، از جمله پژوهش، موثر می باشند (ستین و کنیک ۲۰۱۵).

یکی از دغدغه های اصلی نظام آموزش عالی فقدان کیفیت پژوهشی به دلیل نبود رهبری پژوهشی موثر در دانشگاه ها می باشد (مهدی ۱۳۹۴). مراکز علمی با انباشت دانش پراکنده روبه رو هستند که نیازمند مدیریت و رهبری موثر است تا به کیفیت مطلوب پژوهشی در عمل دست یابد و بحران های علمی پژوهشی را حل و فصل کند (شیربیگی، عزیزی و بهرامی ۱۳۹۶). بحران پژوهشی دلایل مختلف و متفاوتی دارد؛ از جمله دانشگاه های پژوهشی کم رونق، فقدان رهبری پژوهشی موثر، نپرداختن به هسته موضوع پژوهشی از دلایل بحران های پژوهش می باشد. این مسائل پروژه های پژوهشی را از مسیر واقعی و یافتن حقیقت منحرف می سازد (حسین پور طول زرهی و همکاران ۱۳۹۶)؛ حتی گاهی پژوهش ها فاقد اعتبار علمی بوده و اتلاف منابع انسانی، مالی و نتایج نا معتبر را به دنبال دارد (صدقی بوکانی و همکاران ۱۳۹۷). ویژگی مهم یک پژوهش معتبر تعمیم پذیری است اما عملاً بسیاری از پژوهش ها خود بیان می کنند که قابلیت تعمیم پذیری را ندارند و این نیز مصداق یکی از همان بحران های پژوهشی است. موارد دیگری چون فقدان کیفیت پژوهش (آتش روز، پور مقدسیان و مرعشی ۱۳۹۷)، تناقض در روش های پژوهش، تفاوت در نتایج تنوع و ناهمسانی در ساختار پژوهش، ضعف و کم مایگی در نقد موضوعات و گزارش های مربوط به پژوهش های دانشگاهی می باشد (شکیبایی و همکاران ۱۳۸۸). ضعف انگیزش، ضعف ساختار (پارسا معین ۱۳۹۶)، در حاشیه بودن پژوهش (آذرخش و سرایی، ۱۳۹۵)، ضعف حمایت دانشگاه (سلیمانی و حسین قلی زاده و خوراکیان ۱۳۹۵)؛ آموزش محور بودن دانشگاه (حسین پور طول زرهی و همکاران ۱۳۹۶)؛ از دیگر ضعف های عمده و تاثیرگذار در آموزش و پژوهش دانشگاهی است. اگرچه می

ساختارمند کردن پژوهش و آموزش، تقویت و کاربردپذیر ساختن نظام، افزایش دسترسی به نتایج پژوهش، فراهم کردن شرایط برای آموزش، خودآموزی، خودراهبری کارشناسان آموزشی، شناسایی مشکلات و مسائل امور پژوهشی سازمان، پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام مدیریت پژوهش و مدیریت امور مالی پژوهش. به موازات توسعه پژوهش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، باید نظامی کارآمد به کار گرفته شود تا امور پژوهشی به‌درستی و با کارآمدی بهتر رهبری و مدیریت شود. ویلیامسون، دیازون و جکسون بیان کردند که صلاحیت‌های حرفه‌ای، پژوهش‌های مستمر، نوآوری و تخصص حرفه‌ای در شکل‌گیری رهبری پژوهشی موثر است. هی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با مطالعه شناسایی مولفه‌های رهبری پژوهشی، بیان کردند که احساس مسئولیت در همکاری پژوهش، ارزیابی، و تخصص به ترتیب از اولویت برخوردار بوده و درک چالش‌های پژوهشی، عملکرد پژوهشی، تفکر مشارکتی و صلاحیت حرفه‌ای مهمترین عامل در رهبری پژوهشی می‌باشد. در پژوهش هی، وی و ژانگ (۲۰۱۹) عوامل تعیین‌کننده رهبری پژوهشی پنج عامل جغرافیایی، شناختی، نهادی، اجتماعی و اقتصادی در توسعه آموزشی و پژوهشی موثر هستند. پودساکوف و پودساکوف (۲۰۱۸) در مطالعه زمینه رهبری پژوهشی در یک طرح شبه تجربی، اظهار کردند که رهبری پژوهشی، یک استراتژی مدیریتی است که نیازمند سرمایه‌گذاری در بخش علمی و دانشگاهی است. همچنین از نظر پیرس (۲۰۱۸) صلاحیت حرفه‌ای رهبران پژوهش با نظارت، رابطه مستقیم دارد. اکونجی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بیان کردند که رهبری پژوهشی می‌تواند در حذف چالش‌های پیش روی پژوهش موثر باشد. بورقی و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای به نقش رهبران پژوهشی در اشتراک‌گذاری با روش طولی و تجربی بیان کردند که رهبران پژوهشی می‌توانند در عملکرد پژوهشی دانشجویان موثر باشند. رهبران پژوهشی زمینه ساز انضباط کاری، پاسخگویی علمی و توسعه علمی می‌شوند. مهدی زاده و همکاران (۲۰۱۸) در مالزی به

تشخیص صحیح از ضرورت‌های پژوهشی، آشنایی کامل با قوانین و مقررات پژوهشی، بودجه و اعتبارات پژوهش، نبود تیم پژوهشی منسجم و با انگیزه، فقدان آگاهی از شاخص‌های جهانی پژوهش، ناآگاهی مدیران و سرپرستان پژوهش از جمله نواقصی است که می‌توان به آنها اشاره کرد (تقی زاده کرمانی و همکاران ۱۳۹۴). پور طهماسبی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران پژوهشی سازمان‌های پژوهش با روش کمی و کیفی، فهرستی از شایستگی‌های مدیران پژوهشی مانند دانش، مهارت، و توانمندی ارائه کردند. پناهی و همکاران (۱۳۹۷) و موسوی جهرمی و نوبخت (۱۳۹۶) نشان دادند که مولفه چشم‌انداز (بصیرت)، بیشترین تاثیر را بر رهبری و مدیریت پژوهش داشته است. کیخا و همکاران (۱۳۹۶) نیز بیان کردند رهبری هوشمند با تاکید بر آموزش هدف، عواطف و احساسات، هدفمندی، توسعه روحیه کار تیمی و پرورش و تقویت حس جستجوگری می‌تواند بر عملکرد اعضای هیات علمی تاثیرگذار باشد.

جلیلیان و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی عوامل مؤثر در تجارب مدیریت پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی عنوان کردند پنج عامل (سرپرستی، مهارت عملی، مهارت ادراکی، جو دانشکده و فرآیند ارزیابی پایان‌نامه) به طور معناداری تجربه‌ی پژوهشی دانشجویان را تبیین نموده است. در همین راستا نیز سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به شناسایی ویژگی‌های اساتید راهنمای حرفه‌ای با استفاده از روش (کمی، کیفی) پرداخته و اظهار کردند ویژگی‌های یک استاد راهنمای حرفه‌ای شامل: نشانگرهای رفتاری استاد را هنما؛ رابطه نظارتی استاد راهنما و دانشجو؛ رابطه تعاملی استاد راهنما و دانشجو؛ اخلاق حرفه‌ای آموزشی استاد راهنما؛ ویژگی‌های رفتاری استاد راهنما و تخصص استاد راهنما است. فتاحی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی راهبردهای پژوهشی مناسب در مدیریت پژوهشی به روش پیمایشی را شناسایی و بیان نموده‌اند راهبردهای زیر در کیفیت بخشی و بهره‌وری نظام مدیریت پژوهشی اثرگذار است: ایجاد سامانه یا درگاه امور پژوهشی، کمک به

ابتدا ۱۶۰ مقاله در خصوص موضوع مورد بحث به عنوان جامعه آماری جستجو و دسته بندی شد که پس از بررسی، ۵۰ مقاله داخلی و خارجی بین سالهای ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ (معادل میلادی از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۱) که با مشخصه های اصلی رهبری پژوهشی مرتبط بود، به صورت هفتمند به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابتدا مقوله های اصلی مشخص شد. مقوله بندی با استفاده از کد گذاری باز به صورت زیر انجام شده است:

گام اول: انجام تحلیل اولیه جهت دسته بندی تم ها (حذف تم ها اضافی)

گام دوم: کدگذاری باز به منظور تشکیل خوشه ها (طبقه بندی تم ها و ساختارمندی داده های کیفی)

گام سوم: انجام تحلیل مقایسه ای و حذف (تم های مشابه) گام چهارم: انجام تحلیل باز سازی شده (طبقه بندی مجدد تم ها)

گام پنجم: کدگذاری محوری (جهت ارتباط و تعیین تبیین تم ها)

با توجه به شرایط پدیده های محوری اثر گذار بر تم ها و زمینه تم ها، راهبرد ها و پیامد های تم های بود که در جدول بصورت تفکیکی و بیان درصدی نقش هر کدام از مولفه ها مشخص شده است. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS، و آزمون شدت اثر بر اساس درصد فراوانی های وضعیت رهبری پژوهشی در دانشگاه مورد نقد بررسی قرار گرفت. به این صورت که هرچه تعداد فراوانی یک مقوله بیشتر بود، شدت اثر بیشتری داشت. شدت اثر به چندین صورت محاسبه می شود که یک راه سنجش میزان شدت اثر از طریق مقایسه میانگین ها آزمون t تک نمونه ای در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. جهت تایید مجدد این یافته ها در مرحله بعد پرسشنامه ای طراحی و برای ۶۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه ها با استفاده از روش دلفی در دو مرحله ارسال شد و با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون توافقی کندال مشخص شد، توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی و توسعه مهارت های تیم سازی با ۰/۹۱ درصد توافق بیشترین اهمیت را داشتند

مطالعه نقش رهبری پژوهشی در رشته های آموزش و پرورش با روش کیفی (مصاحبه) پرداخته و توضیح دادند که رهبری پژوهشی در بهره وری پژوهشی موثر است. برخی از رفتارهای رهبران پژوهشی شامل ایجاد چشم انداز استراتژیک، تشویق ارتباطات، داشتن اعتبار برای هدایت و عملکرد مؤثر نقش اصلی در رهبری پژوهشی در تحصیلات عالی را بازی می کنند. هوانگ و هنگ (۲۰۱۸) بیان کردند رهبران پژوهشی به صورت مستقیم و غیر مستقیم، زمینه یادگیری شبکه ای را فراهم می کنند. از نظر ایرشید (۲۰۱۸) رهبری بر افزایش عملکرد علمی و پیشرفت تحصیلی توانمند سازی علمی موثر است. ضمن اینکه در پژوهش خلیلی اوغلو (۲۰۱۸) بین خصوصیات رهبری پژوهشی و انسجام تیم علمی و پیشرفت علمی رابطه مثبت و معنی داری نشان داده شده است. در پژوهش آزاد و همکاران (۲۰۱۷) در آمریکا، خصوصیات رهبران پژوهشی را علاقه به پژوهش، تعامل و انتشار تفکر برشمرده اند. در پژوهش چیگودا، چیپراوشا و کسیروری (۲۰۱۷) مشخص شد که فقدان مهارت ها نبود صلاحیت، منابع انسانی ناآگاه، فن آوری ناکارآمد، زیرساخت های ناامن، استفاده از واژگان غیر علمی، منابع مالی ناکافی، فقدان حمایت از مقامات نهادی و پژوهشی بر پژوهش تأثیر منفی در بازدهی رهبران پژوهشی دارد. در نتایج مطالعه ای که ستین و کنیک (۲۰۱۵) ارائه کردند مشخص شد که رهبری کاریزماتیک یا نفوذ ایده آل، انگیزه الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظه فردی از عوامل موثر رهبری پژوهشی می باشد. با توجه به موارد فوق، این مطالعه با هدف شناسایی دقیق تری از مولفه های رهبری پژوهشی بصورت فرا تحلیل انجام شده است.

مواد و روش ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است که با رویکرد فراتحلیل به دنبال شناسایی مولفه های رهبری پژوهشی در دانشگاه می باشد. گردآوری داده ها، به صورت کیفی انجام شده است، به این صورت که

کد اخلاقی و رهگیری: این مقاله استخراج از پایان نامه مقطع دکتری در رشته غیر پزشکی با کد اخلاقی و رهگیری ۱۶۲۲۷۲۵۶۹ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج مصوب گردیده است.

. مقایسه نتایج فراتحلیل و پاسخ خبرگان یکسان و حاکی از این بود که توسعه هویت حرفه ای و توسعه مهارت های تیم سازی با اهمیت ترین مولفه های رهبری پژوهشی هستند.

یافته های پژوهش

سوال اول: مهمترین مولفه های رهبری پژوهشی کدامند؟

جدول ۱. مهمترین مولفه های رهبری پژوهشی در توسعه آموزش و پژوهش

Table 1. The most important Components of Research Leadership in the Development of Education and Research

مقوله های اصلی	زیر مقوله استخراج شده
انگیزه های رهبری پژوهشی	توسعه تجربی، انگیزش پژوهشی، خلق دانش، پژوهشگرایی، انگیزه یاددهی یادگیری، وظیفه گرایی، تدریس گرایی
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	مدیریت دانش، خود ارزیابی، خود انتقادی، توسعه دانش، توسعه پژوهشی، سرمایه فکری، توانایی، حل مسئله
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	رفتار پژوهشی، هدفمندی آموزشی، نگرش مثبت، اخلاق مداری، نتیجه گرایی، صداقت علمی، توانایی حل مسئله
توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی	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
سبک های موثر در رهبری پژوهشی	رهبری دانشگاهی، رهبری دانشی، خود رهبری، خود یادگیری، رهبری هوشمند، رهبری کار بزمانیک، رهبری تحول آفرین، رهبری راهبردی
توسعه مهارت های تیم سازی و یادگیری تیمی	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
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	بهره وری پژوهشی، کنترل استراتژی پژوهش برنامه ریزی پژوهش، نوآوری آموزشی و پژوهشی، استقلال کاری، ارزیابی عملکرد پژوهش، حمایت سازمانی
موانع رهبری پژوهشی در آموزش	بی اعتمادی ضعف علمی، موانع انتشار، روابط عمومی ضعیف، فقدان منابع علمی معتبر، فقدان انگیزه پژوهشی

سوال دوم: شدت اثر هر یک از مقوله ها در رهبری پژوهشی در دانشگاه ها چه میزان است؟ براساس جدول کوهن شدت اثر هر یک از مقوله ها در رهبری پژوهشی مورد ارزیابی قرار گرفته است. بر اساس جدول کوهن شدت اثر بین شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم) شدت تأثیر ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط) شدت تأثیر باز ۰/۵ درصد (زیاد) است.

در جدول شماره ۱- مهمترین مولفه های رهبری پژوهشی در توسعه آموزش و پژوهش شناسایی شد. مقوله های اصلی رهبری پژوهشی عبارتند از: انگیزه های رهبری پژوهشی، توسعه فکری در رهبری پژوهشی، توسعه رفتاری رهبران پژوهشی، توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی، سبک های موثر در رهبری پژوهشی، توسعه مهارت های تیم سازی و یادگیری تیمی، زمینه ضروری رهبری پژوهشی و موانع رهبری پژوهشی در آموزش. هر یک از مقوله های فوق، زیر مقوله هایی را شامل می شود که در جدول ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون شدت اثر مقوله های رهبری پژوهشی

Table 2. Test the intensity of the effect of research leadership categories

مقوله های رهبری پژوهشی	فراوانی	درصد	ضرایب اثر	دامنه تغییر شدت تأثیر
۱. انگیزه های رهبری پژوهشی	۶۲۹	۱۴٪	۱۲/۵۸	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۲. توسعه فکری در رهبری پژوهشی	۶۱۹	۱۴٪	۱۲/۳۸	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۳. توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	۱۶۷	۴٪	۳/۳۴	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)
۴. توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی	۱۲۶۵	۲۸٪	۲۵/۳	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۵. سبک های موثر در رهبری پژوهشی	۵۸۴	۱۳٪	۱۱/۶۸	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۶. توسعه مهارت های تیم سازی	۶۸۴	۱۵٪	۱۳/۶۳	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۷. زمینه ضروری رهبری پژوهشی	۴۷۱	۱۱٪	۹/۴۲	شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵ درصد (زیاد)
۸. موانع رهبری پژوهشی	۳۵	۱٪	۰/۷	شدت تأثیر کمتر از ۰/۳ درصد (کم)
جمع	۴۴۵۴	۱۰۰٪		

در توسعه آموزشی و خلق دانش در تحصیلات تکمیلی داشتند. در نمودار شماره (۱) میزان شدت اثر هر یک از مقوله ها نمایش داده شده است.

با توجه به جدول شماره ۲ می توان بیان کرد به ترتیب توسعه هویت حرفه ای و سپس توسعه مهارت های تیم سازی، انگیزه پژوهشی و توسعه فکری و سبک های رهبری در دانشگاه بیشترین شدت اثر برابری در رهبری پژوهشی

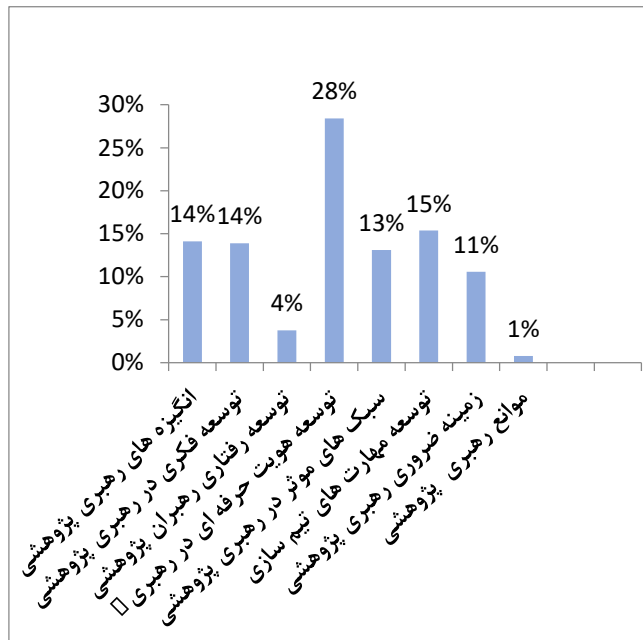


Figure 1. Intensity of The Effects of Research Leadership Categories in The University

نمودار ۱. شدت اثر مقوله های رهبری پژوهشی در دانشگاه

جدول ۳. میانگین وزنی توافقی نهایی مقوله های اصلی در جامعه آماری اعضای هیات علمی (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵)

Table 3. the final consensus weighted average of the main categories in the statistical population of academic staff members (significance level less than 0.05)

مقوله های اصلی	زیر مقوله استخراج شده	ضرایب توافقی نهایی کندال
انگیزه های رهبری پژوهشی	توسعه تجربی، انگیزش پژوهشی، خلق دانش پژوهشگرایی، انگیزه یاددهی یادگیری، وظیفه گرایی، تدریس گرایی	0.85
توسعه فکری در رهبری پژوهشی	مدیریت دانش، خود ارزیابی، خود انتقادی، توسعه دانش، توسعه پژوهشی، سرمایه فکری، توانایی حل مسئله	۰/۹۰
توسعه رفتاری رهبران پژوهشی	رفتار پژوهشی، هدفمندی آموزشی، نگرش مثبت، اخلاق مداری، نتیجه گرایی، صداقت علمی، توانایی حل مسئله	۰/۸۹
توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی	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	۰/۹۱
سبک های موثر در رهبری پژوهشی	رهبری دانشگاهی، رهبری دانشی، خود رهبری، خود یادگیری، رهبری هوشمند، رهبری کاربزماتیک، رهبری تحول آفرین، رهبری راهبردی	۰/۸۷
توسعه مهارت های تیم سازی و یادگیری تیمی	قابلیت اعتماد، توانمند سازی آموزشی تیمی، شبکه سازی (تیم سازی) یادگیری، اشتراک گذاری دانش، تعهد تیم، چالش یادگیری تیمی، مشارکت تیمی فهم مشترک	۰/۹۱
زمینه ضروری رهبری پژوهشی	بهره وری پژوهشی، کنترل استراتژی پژوهش برنامه ریزی پژوهش، نوآوری آموزشی و پژوهشی، استقلال کاری، ارزیابی عملکرد پژوهش، حمایت سازمانی	۰/۸۵
موانع رهبری پژوهشی در آموزش	بی اعتمادی ضعف علمی، موانع انتشار، روابط عمومی ضعیف، فقدان منابع علمی معتبر، فقدان انگیزه پژوهشی	۰/۹۰

سازي و يادگيري تیمي، زمینه ضروري رهبري پژوهشي و موانع رهبري پژوهشي در آموزش بود که درصد توافق هرکدام در جدول مشخص شده است

با هدف آموزش و توليد دانش در دانشگاهها بود. انگيزه های رهبري پژوهشي با زیر مقوله های توسعه تجربی، انگیزش پژوهشی، خلق دانش پژوهشگرایی، انگیزه یاددهی یادگیری، وظیفه گرایی، تدریس گرایی ۰/۸۵ درصد مورد توافق خبرگان بود. در تبیین یافته می توان گفت رهبری پژوهشی نیازمند اشتیاق و انگیزه درونی است، هرگاه عملکرد پژوهشی نقش بعنوان وظیفه و با انجام تکلیف اجباری همراه باشد با ناکارآمدی در فرآیند و نتایج روبه رو خواهد شد. در این پژوهش به این نکته مهم دست یافتیم که روحیه پژوهشگری، واقعیت نگری، بازکاوی و حقیقت جویی از ویژگی های بارز رهبران پژوهشی هستند. نتایج با پژوهش (پناهی و همکاران ۱۳۹۷)؛ (موسوی جهرمی و

مقوله های اصلی شامل انگیزه های رهبري پژوهشي، توسعه فکری در رهبري پژوهشي، توسعه رفتاری رهبران پژوهشي، توسعه هویت حرفه ای در رهبري پژوهشي، سبک های موثر در رهبري پژوهشي، توسعه مهارت های تیم

بحث

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر وضعیت رهبري پژوهشي در توسعه آموزشی و خلق دانش در دانشگاه ها بود ابتدا مقوله های اصلی مشخص شد و سپس مفاهیم مرتبط شماره گذاری و دسته بندی شد و درصد اهمیت هر مقوله در مقاله ها سنجیده شد. این مولفه ها به ۸ دسته شامل (انگیزه های رهبري پژوهشي)، (توسعه فکری رهبري پژوهشي)، (توسعه رفتاری رهبران پژوهشي)، (توسعه هویت حرفه ای در رهبري پژوهشي)، (سبک های موثر در رهبري پژوهشي)، (موانع رهبري پژوهشي)، (زمینه ضروري رهبري پژوهشي)، (توسعه مهارت های تیم سازی رهبران پژوهشي)

هدف مداری و توسعه روحیه کار تیمی گروهی، پرورش و تقویت حس پژوهشگری است که در توسعه رفتاری رهبران پژوهشی میتواند موثر باشد. نتایج با پژوهش های اکونجی و همکاران (۲۰۱۸) که با روش کیفی انجام شده بود، و پژوهش زاینات (۲۰۱۶) همسو می باشد. سبک های موثر در رهبری پژوهشی با زیر مقوله های رهبری دانشگاهی، رهبری دانشی، خود رهبری، خود یادگیری، رهبری هوشمند، رهبری کارزماتیک، رهبری تحول آفرین، رهبری راهبردی 0/87 درصد توافق خبرگان را کسب کرد که با پژوهش بورقی و همکاران (۲۰۱۸)، برمن (۲۰۱۵) همسو بود. سبک های رهبری و تقویت روحیه پیروان، افزایش انگیزه، هدفمند، رهبری راهبردی با مفاهیم تغییر نقش رهبری سنتی به رهبری راهبردی، تفکر راهبردی و منعطف، کارزماتیک می تواند فرآیند پژوهش را تسهیل کند و اشتیاق بیشتری در فرآیند انجام پژوهش ایجاد کند. توسعه هویت حرفه ای در رهبری پژوهشی با زیر مقوله عملکرد مدیریت پژوهش، آموزش و پژوهش، مهارتهای 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 0/۹۱ درصد مورد توافق خبرگان بود. در تبیین می توان بیان کرد که اساتید برای کسب هویت پژوهشی و حرفه ای تلاش می کنند. مدیریت و رهبری پروژه های پژوهشی را با دقت و اثربخشی بیشتری انجام دهند که منجر به افزایش کیفیت و دقت در کسب نتایج پژوهشی می شود. جهت ارتقاء حرفه ای خود سعی در کسب مهارت ها و توسعه دانش حرفه ای خود و همزمان تبادل دانش خود با همکاران و اساتید دیگر دارند که عملکرد رهبری پژوهشی را تقویت می کند. از سوی دیگر مهارت های آموزشی در پژوهش نیز تاثیر گذار خواهد بود. نتایج با پژوهش خلیلی اوغلو (۲۰۱۸) و آزاد و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. زمینه ضروری رهبری پژوهشی با زیر مقوله های بهره وری پژوهشی، کنترل استراتژی پژوهش برنامه ریزی پژوهش، نوآوری آموزشی و پژوهشی، استقلال کاری،

همکاران (۱۳۹۶)؛ (هی و همکاران ۲۰۱۹)، (هی و همکاران ۲۰۲۰) در روش پژوهش مشابه و دلیل همسویی بود. تنها پژوهش غیر همسو پژوهش مربوط به (ستین و کنیک ۲۰۱۵) بود که می تواند ناشی از تفاوت در روش پژوهش و پردازش داده ها باشد. توسعه فکری در رهبری پژوهشی با زیر مقوله های مدیریت دانش، خود ارزیابی، خود انتقادی، توسعه دانش، توسعه پژوهشی، سرمایه فکری، توانایی حل مسئله 0/۹۰ درصد مورد توافق خبرگان و اعضای هیات علمی دانشگاهها بود. نتایج این پژوهش با یافته های سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) همسو بود. در تبیین یافته می توان گفت ارزیابی مستمر علمی و خود ارزیابی و کشف نقایص خود بسیار مهم بوده، همچنین پژوهشگرانی که در پروژه های مشترک کار می کنند، می تواند شوق آموختن را چند برابر کند. توسعه پژوهش بدون برنامه ریزی منطقی و هدفمند میسر نخواهد شد. ضمن اینکه کشف نقایص علمی پژوهشگران و ایجاد فرصت و تبدیل نقص به قوت یک راهکار کاربردی جهت ایجاد انگیزه و زمینه توانمند سازی پژوهشگران است. همچنین، پایه توسعه فکری، مهارت حل مسئله است و پژوهشگرانی که به حل مسئله می اندیشند از دیدگاه وسیع تر و عمیق تری برخوردار بوده و عملکرد پژوهشی دقیقتر دارند چرا که به تکنیک های مختلف حل مسئله آگاهی دارند. علاوه بر آن، تفکر انتقادی و دید چند وجهی به حل مسئله باعث می شود که پژوهشگران تصمیم گیری های منطقی با توجه به چشم انداز داشته باشند. توسعه رفتاری رهبران پژوهشی با زیر مقوله های رفتار پژوهشی، هدفمندی آموزشی، نگرش مثبت، اخلاق مداری، نتیجه گرایی، صداقت علمی، توانایی حل مسئله 0/۸۹ درصد مورد توافق خبرگان بود. نتایج با پژوهش های ویلیامسون و همکاران (۲۰۲۰)، هوانگ و هانگ (۲۰۱۸) به دلیل احتمالی استفاده از منابع پژوهشی مشترک و روش پژوهش مشابه همسو می باشد. نتایج پژوهش مهدی زاده و همکاران (۲۰۱۸)، پودساکوف و پودساکوف (۲۰۱۸) نیز به دلیل روش پژوهشی و جامعه آماری مشابه با پژوهش حاضر همسو بود. یافته های دیگر مربوط به سرعت عمل،

واکای دقیق تر قرار گیرند. راهکاری که می‌توان ارائه داد ایجاد یک مرکز ملی پژوهش گسترده در سراسر کشور است که می‌تواند مانند بنیاد نخبگان پژوهشگران برتر را شناسایی و از آنان در مراکز دانشگاهی بهره‌مند گردد. ایجاد پیوند مراکز دانشگاهی با مراکز پژوهشی خارج از ایران و تبادل افکار پژوهشی در قالب وبینار و سمینارها می‌تواند موثر واقع شود. همچنین با توجه به محدودیت در دسترسی به محتوای داخلی و مقاله‌های علمی پژوهشی در خصوص مفهوم رهبری پژوهشی در آموزش و یادگیری، پیشنهاد می‌شود این پژوهش با بهره‌مندی از نظرات پژوهشگران در جوامع مختلف مورد بررسی قرار گیرد تا خلا پژوهشی در این زمینه کمتر و مرتفع شود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ابعاد رهبری پژوهشی در توسعه آموزشی و خلق دانش در دانشگاه‌ها انجام گردید که نتایج نشان داد عملکرد تیمی می‌تواند باعث افزایش سینرژی در امور پژوهشی شود. این پژوهش همچنین یک دستاورد ویژه داشت؛ اینکه رهبر تیم پژوهشی و تیم علمی باید از چه استانداردهای شخصی و عمومی برخوردار باشد تا بتواند یک تیم تحقیقاتی را در محیط علمی به بهترین نحوه ممکن مدیریت و رهبری کند. مهمترین مولفه‌های مورد توافق رهبری پژوهشی، توسعه فکری در رهبری پژوهشی و توسعه مهارت‌های تیم‌سازی و یادگیری تیمی در گروه‌های تحقیقاتی بود. توسعه فکری لازمه پذیرش افکار متنوع و حتی مخالف است که می‌تواند باعث حفظ انسجام یک تیم تحقیقاتی با فرهنگ‌های متفاوت باشد. بنابراین لازم است همه اعضای تیم پژوهشی، تلاش مستمر در جهت تعالی فکری داشته باشند. از سوی دیگر مهارت تیم‌سازی و چیدمان یک تیم همدل و کارآمد یک تخصص تلقی می‌شود که هر رهبری پژوهشی باید این موضوع را مد نظر قرار دهد. یک چیدمان ناکارآمد یا چیدمانی که اعضا آن تخصص لازم را ندارند باعث می‌شود عملکرد تیم

ارزیابی عملکرد پژوهش، حمایت سازمانی ۰/۸۵ درصد مورد توافق خبرگان بود. همچنین، مقوله‌های بی‌اعتمادی ضعف علمی، موانع انتشار، روابط عمومی ضعیف، فقدان منابع علمی معتبر، فقدان انگیزه پژوهشی در مقوله اصلی موانع رهبری پژوهشی ۰/۹۰ درصد مورد توافق خبرگان بود در تبیین یافته می‌توان گفت که عامل اصلی انجام هر پژوهشی انگیزه است که متأسفانه عوامل دلزدگی پژوهشی بیشتر از عوامل انگیزشی در محیط دانشگاهی به چشم می‌خورد. البته در مواقعی می‌توان با در نظر گرفتن بودجه‌های مالی، عوامل انگیزشی را توسعه داد. نکته بعدی، نوآوری بعنوان عامل اصلی و کلیدی جهت حل مسئله‌های دیرینه پژوهشی است که تاکنون پژوهش‌های گوناگونی در خصوص یک معضل حل نشده انجام شده است. نوآوری نیازمند خلاقیت و حمایت سازمانی می‌باشد که بتواند شجاعت در جهت ایجاد راهکارهای جدید را در پژوهشگران رشد دهد. توسعه مهارت‌های تیم‌سازی با زیر مقوله‌های قابلیت اعتماد، توانمندسازی آموزشی تیمی، شبکه‌سازی (تیم‌سازی) یادگیری، اشتراک‌گذاری دانش، تعهد تیم، چالش یادگیری تیمی، مشارکت تیمی فهم مشترک ۰/۹۱ درصد مورد توافق خبرگان بود. پژوهش‌های بورقی و همکاران (۲۰۱۸)، مهدی زاده و همکاران (۲۰۱۸)، موسوی جهرمی و همکاران (۱۳۹۶)، هی و همکاران (۲۰۱۹)، سعیدی و همکاران (۱۳۹۵)، پناهی و همکاران (۱۳۹۷) با یافته‌های این پژوهش، همسو بود. در تبیین یافته می‌توان گفت رهبر پژوهشی از طریق پژوهش، و با ترغیب یادگیری در یک شبکه یادگیری، می‌تواند ضمن اشتراک‌گذاری دانش در تیم‌ها، باور جمعی پویا، نگرش تیمی قدرتمند و مسئولیت مشترک را تقویت می‌کند. یافته‌های شناسایی شده مربوط به موانع رهبری پژوهشی از جمله فقدان انگیزه پژوهشی نیز، نتیجه پیامدهایی چون تردید در نتیجه بودجه ناکافی، فقدان تمرکز بر مسئله‌های اصلی کشور، ناهماهنگی دانشگاهی، حافظه محوری بجای پژوهش محوری بود که لازم است در مراکز مهم تصمیم‌گیری مورد

Leadership ,Procedia. *Social and Behavioral Sciences*. 207, 20, 519-527.

Chigwada, J, Chiparousha B, Kasiroori J. (2017). Research Data Management in Research Institutions in Zimbabwe. *Data Science Journal*, 16: 31, pp. 1-9

Choobani, Musa; Naimi, Ebrahim. (2015). A Study of Students' Research Perspective and Their Scientific-Ethical Commitment, *The Culture of Counseling and Psychotherapy*. 21. 124-109. [In Persian]

Edmondson A C., Harvey J. (2018). Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations, *Human Resource Management Review*. Volume 28, Issue 4, December. Pages 347-360.

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

Fattahi R, Parirok M, Salari M, Salari M, Rajabali Begloo R, Pazouki F. (2016). Strategies and operational plan of research management system in libraries and information centers (research sample: Organization of Libraries, Museums and Documentation Center of Astan Quds Razavi), *National Library and Information Studies Studies*. 105, pp .62-43. [In Persian].

Feshnalj L, Bazargan A. (2014). How to internationalize a university in the functions of education, research and specialized services: a case of an international university, *management and planning in educational systems*. pp. 9-27. [In Persian].

Ghorchian N, Vaezi H. (2016). Policy Analysis in the New Generation of Universities: An Effective Model for Higher Education in Iran, *Fourth National*

ناکارآمد باشد. بنابراین مدیران و رهبران پژوهشی برای چیدمان تیم تحقیقاتی باید با افراد مختلف متخصص آشنایی داشته و برای طراحی یک تیم تحقیقات ویژه ای انجام دهند.

References

Amiri Farahabadi J, Abu al Qasimi, M, Ghahremani M. (2016). Pathology of the policy research process in the Iranian higher education system; A qualitative study, *interdisciplinary studies in the humanities*.32.139-171. [In Persian].

Atash roz M, Poor Moghadasi A, Marashi M. (2017). Assessing the quality of teaching of faculty members from the perspective of students (Case study: Farhangian Universities of North Khuzestan), *Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*. 8, 23. 49-79. [In Persian].

Azad N, Anderson H, Brooks A, Garz O, Neil C, Misty M .Jenelle L. (2017). Leadership and Management Are One and the Same, *Journal List, Am J Pharm Educ*, v .81 (6).

Azarakhsh A, Sarai H, Sarukhani, B. (2016). A Study of the Hierarchy of the Student Reference Group of Razi University of Kermanshah, *National Studies*. 65, pp. 90-71. [In Persian].

Bavik Y, Tang P, Shao R, Wai L (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *The Leadership Quarterly*, 29, 2, 322-332.

Borghia J, Abrams S, Lowenberg D, Simms S, Chodacki J. (2018). Support Your Data: A Research DataManagement Guide for Researchers *Research Ideas and Outcomes*. 4: 2643.

Cetin M, Kinik, F. S (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational

intelligent leadership on the educational performance of faculty members of public universities in Zahedan with the mediating role of critical thinking, *A new approach in educational management*. No 35 Scientific, pp 61-84. [In Persian].

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

Lander J & Seeho, Foster K. (2018). Learning Practical Research Skills Using an Academic Paper Framework. An Innovative, *Integrated Approach, Health Professions Education*, In press, corrected proof, Available online 27 June.

Leonard H S, Lang F. (2010). Leadership Development via Action Learning, in *Advances in Developing Human Resources* 12 (2):225-240.

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

Mahdinezhad, Maryam & Mansor, Mahaliza & Rmbeli, Norimah & Emilda Hashim, Shahhosseini, M. (2018). Effective Academic Leadership: Key Aspects of Leader Behavior in Higher Education, *Published by Human Resource Management Academic Research Society*. 8.9. 657-665.

Meerah T, Subahan M. (2012). Developing an Instrument to Measure Research Skills, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 60, 17, 630-636.

Mehdi R. (2015). The Future of Higher Education: Strategies and Consequences of University Adaptation to the Environment and Society, *Management and*

Conference on Higher Education. [In Persian].

Gibert A, Tozer WC., Westoby, M. (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training, *Trends in Ecology & Evolution*, Volume 32, Issue 2, 81-84.

Heydari H, Jafari H. (2017). The effect of the quality of academic research on economic growth in selected countries of Mena, *research and planning in higher education*, 84, 71-92. [In Persian].

Hosseinpour Toulazdehi S, Zeinabadi H, Abdullahi B, Abbasian H. (2018). Research-oriented teaching and learning in a construction-oriented environment: model design based on phenomenological research, *education*. 132, 30- . [In Persian].

Huang J, Hung. (2018). Building the science of research management: What can research management learn from education research? *The journal of research administration*, (49) 1, 11-30.

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

Irsheid E. A. (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.

Jalilian S, Yassinifrid T, Azimour, Ehsan, Nejati, Wajih. (2018). Investigating the effective factors on research experiences of postgraduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz, 11th *National Conference on Quality Assessment of University Systems*, May 6 and 7, 2017. [In Persian].

Keikha J, Hoveida R, & Yaqubi N. (2018). Investigating the effect of

Universities and a Strong Step in the Commercialization of the University, *International Conference on Business Development and Excellence*, Tehran. [In Persian].

Panahi M, Pourkarimi J, Ramadan, M. (2018). Providing a model of professional competence of research managers in research-based organizations. *Organizational Resource Management Research*. 8 (1): 23-46 [In Persian].

Parasamein K. (2017). Social Factors Affecting the Formation of Higher Education Perversions with Emphasis on the Documentary Orientation. *Social Research*. 37. 23-14. [In Persian].

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

Philip J. (2018). An application of the dynamic knowledge creation model in big data. *Technology in Society*, 54, 120-127.

Podsakoff, Podsakoff, N P. (2018). ..Experimental designs in management and leadership research: Strengths, limitations, and recommendations for improving publishability, *Leadership Quarterly*. In press, corrected proof, 17.

Portahamasbi S, Kazemi V, Rastin, Ibrahim H, Seyed H, Layeghi N. (۲۰۱۷). The role of knowledge leaders in knowledge-based activities and innovative performance in Guilan University of Medical Sciences. No. 28 .18. 103 - 120. [In Persian].

Rafiei Atani. (2017). An Approach to Fundamental Theorizing in the Humanities Based on Islamic Philosophy, *Proceedings of the International Congress of Islamic Humanities* .3 - 1.42-17 [In Persian].

Saedi Y, Arasteh M, Zeinabadi H. (2015). Characteristics of a Good

Development Process. 91, 31-54. [In Persian].

Mohammad Davoodi A, Ghorchian N, Moghimi T, Sabzevari M. (2014). The relationship between research ethics and spiritual intelligence with the scientific spirit of students in the Faculty of Management and Economics, *Islamic Azad University, Science and Research Branch*, Tehran, *Educational Management Innovations*. 37. 93-119. [In Persian].

Mohammad Davoodi A, Pajohesh Sh. (۲۰۱۴). Evaluation of Joint Leadership Model in Knowledge Creation Team in Razi University of Kermanshah Faculty Members, *A new approach in educational management*. 6, 21, 123-146. [In Persian].

Mohseni H. (2018). Pathology of International Scientific -International Cooperation in Iranian Higher Education, *Socio-Cultural Strategy*, 22, 181-167. [In Persian].

Mousavi Jahromi Y, Nobakt Y. (201۷). Explaining the style of leadership and research management in Tehran province, *Payame Noo University, Information Management and Knowledge* “. 2, 75-9. [In Persian].

Nghban Z, Javidi Kalateh Jafarabadi T, Ahanchian M. (2016). Factors affecting the choice of the topic of the dissertation of graduate students of Ferdowsi University of Mashhad, *standard of research in the humanities*.

Nowruzi A, Abolghasemi M, Qahramani M. (2015). Investigating Barriers to Science Production from the Perspective of Shahid Beheshti University Faculty Members, *A New Approach in Educational Management*. 22. 108-77. [In Persian].

Pajohesh sh, Mohammad Davoodi A, Karam Afrooz M. (2015). Joint Leadership of the Vision of Science-Producing

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

Soleimani M, H, Gholizadeh R, Khorakian A. (2016). Factors driving and inhibiting the establishment of companies located in the Humanities Development Center of Ferdowsi University of Mashhad, *Entrepreneurship Development*, No. 31, pp. 97-79. [In Persian].

Sousa, M, Rocha Á. (2018). Strategic Knowledge Management in the Digital Age: *JBR Special Issue Editorial, Journal of Business Research*, Volume 94, Pages 223-226.

Stanley D, Anderson U. (2015). Advice for running a successful research team *Nurse researcher* 23 (2):36-40.

Taghizadeh Kermani N, Hosseinghlizadeh R, Javidi Kalateh, Jafarabadi T. (2015). Pathology of knowledge production in humanities research centers, *Culture Strategy*, 30, 188-116. [In Persian].

Vahidi Nasab H, Ghaleh, A. (2014). A Study of the Difference between the Leadership Style of Urmia University Professors from the Perspective of Students with Different Demographic Characteristics, *International Conference on Humanities and Behavioral Studies, Tehran*. [In Persian].

Zeinabadi H, Moradi Barzel Abad R, Yasini A, Taban M. (2016). Research environment, quality of student-teacher interaction and self-efficacy. *Research: Presenting a Pattern*, Fifth Year. 2, 339-358. [In Persian].

Supervisor from the Perspective of Graduate Students: A Qualitative Study, *Higher Education Curriculum Studies in the Seventh*. 13. [In Persian].

Sangari N. (2017). Development of a model of central competencies of the members of the Islamic Board (studied by Al-Zahra University), *Management in the Islamic University*, Year 6 - Number 1, pp. 60-45. [In Persian].

Sedghi Bukani N, Seyed Abbaszadeh M, Qalavandi H, Hassani M. (2017). Analysis of Multiple Relationships between Effective Leadership and Strategic Planning with Manpower Productivity in Higher Education Centers of West Azerbaijan Province, *Productivity Management (Beyond Management)*. 12. 45. 31. 69. [In Persian].

Serkan A, Aylin A, kızılboğa R. (2014). The Relationship between Perceived Academic Leadership Style and Support for Strategic Planning *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 143, 14, 897-901.

Shakibai z, Ghorchian N, Khalkhali A. (2008). Presenting a Model for Creating University Research in the Iranian Higher Education System, *Leadership and Educational Management*, 9. 16 - 69. [In Persian].

Sharifi M, Karimi F, Saeidian N. (2016). A Study of the Components of *Transnational Higher Education in Iranian Higher Education*, Fall 2016- No. 48, pp. 37-70. [In Persian].

Shirbegi N, Azizi N, Bahrami Sh. (2017). Anatomy of the concept of "graduate": a qualitative analysis of the perceptions and experiences of graduate students and faculty members, *research and planning in higher education* "Summer 2017 - No. 84 24, pp 25-48. [In Persian].