

Presenting a model of genuine leadership on the internationalization of macro-medical universities in Region One

Fatemeh Bagh Khasti: PhD Student of Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Kiumars Niazazari*: Invited professor, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Negin Jabari: Faculty Member, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Abstract: The overall goal of the present study was to present a genuine leadership model for the internationalization of macro-medical universities in region I. The purpose of this study was to apply an exploratory design with a qualitative and quantitative approach. The statistical population was selected through qualitative sampling method by the faculty members of the macro-medical universities of the region ($n = 14$). The faculty of macro-medical universities in the region consisted of 1851 people. 320 students were selected based on Cochran formula. Sampling was done by stratified random sampling based on university unit. Semi-structured interviews were used to gather data on qualitative part to identify the dimensions of genuine leadership. The result of the qualitative part is the production of a genuine leadership expert questionnaire. For data gathering in quantitative section for authentic leadership variable, a researcher-made original leadership questionnaire with 91 questions and 2 "individual and organizational" questionnaires was used and for measuring internationalization variable, Gol-Afshani Internationalization Questionnaire (2019) was used with 50 questions and 8 dimensions. "Educational, research, cultural, political, communication, knowledge production, higher education macro policies and financial resources" were used. The face and content validity of the instruments was confirmed by the supervisor and consultant. The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha coefficient above 0.7 which was confirmed. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equations were used to analyze the data. The results of the qualitative phase of the research showed that genuine leadership has two dimensions (individual and organizational).

Keywords: Genuine Leadership, Internationalization, Medical Universities, Commercialization.

***Corresponding author:** Invited professor, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Email: Kiuomarsniazazari@gmail.com

مقدمه

رهبری یکی از موضوعات اساسی در تحقیقات سازمانی و مدیریتی محسوب می‌شود. رهبر، زیردستان خود را با وجود داشتن استعدادها و توانایی‌های متنوع و مهارت‌های مختلف تربیت کرده، بر آنها تأثیر می‌گذارد. به عبارتی رهبری، به عنوان گزینش یا انتخاب نفوذپذیری است. رهبری شامل طیف گسترده‌ای از انواع شیوه‌ها برای به حداکثر رساندن پتانسیل‌های سرمایه انسانی جهت نیل به اهداف سازمانی است که به نوعی موفقیت سازمانی نامیده می‌شود؛ چرا که موفقیت یا شکست هر سازمانی منسوب به سبک رهبری فرد یا مجموعه افرادی که فعالیت‌های سازمان را هدایت می‌کنند (هدایتی و نبیئی ۱۳۹۶). در سالیان اخیر رویکردهای جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که رهبری تحول‌گرا، خدمتگذار، فرهمند، خود رهبری، رهبری بصیر، رهبری دموکراتیک و رهبری اصیل را در بر می‌گیرند. از میان رویکردهای جدید رهبری، رهبری بصیر از جایگاه خاصی برخوردار است. رهبری اصیل به توانایی در تعریف بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده (چشم انداز) برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق آن اشاره دارد. عملکرد رهبری اصیل توانایی ایجاد فرصت‌هایی برای دیگران است که به آنها امکان می‌دهد در جهت نیل به نوآوری در سازمان گام بردارند رهبری اصیل به مجموعه‌ای از توانایی‌ها در زمینه‌های گوناگون نیاز دارد (ورلی ۲۰۱۸). رهبران آموزش عالی به طور روز افزونی بنا به دلایل اقتصادی، سیاسی، تحصیلی و اجتماعی - فرهنگی در تلاش برای بین‌المللی نمودن موسسه‌های خود می‌باشند. ویلیامز (۲۰۰۸) یکی از چالش‌های موجود در فرایند بین‌المللی شدن را علاوه بر بودجه و منابع، ارتباطات و ساختارهای سازمانی؛ ترس از دست دادن استقلال دانشگاه و آزادی علمی می‌داند (کوری ۲۰۱۶). امروزه واژه بین‌المللی‌سازی به عنوان هدف اصلی و مرکز راهبردی در دانشگاه‌ها مطرح شده است. رهبری برای بین‌المللی‌سازی فرایند تأثیرگذار اجتماعی است با رهبری و

مدیریت مؤثر می‌توان گستره‌ای از مزایا را برای مؤسسه، دانشجویان و اعضای هیئت علمی ایجاد کرد. بنابراین بین‌المللی‌شدن دانشگاه، از نیازهای اصلی آموزش عالی و دانشگاه محسوب می‌شود. به علاوه، شناخت مؤلفه‌هایی که منجر به بین‌المللی شدن دانشگاه می‌شود، ضروری است. به طور کلی، هدف عمده بین‌المللی‌سازی آموزش عالی توسعه دانش، توانایی، نگرش و ارزش‌هایی است که در سطح بین‌المللی شناخته شده است (گل‌افشانی و همکاران ۱۳۹۸).

پژوهش‌های مختلف در این حوزه می‌تواند کاستی‌های موجود را مشخص کرده و راه را برای مرتفع ساختن آن هموار کند. زمانی‌منش (۱۳۹۷) دریافت حیطه سیاسی بیشترین و حیطه فرهنگی کم‌ترین تأثیرگذاری را بر بین‌المللی‌سازی آموزش علوم پزشکی دارد. از دیدگاه شرکت‌کنندگان، تمامی عوامل شناسایی شده بر بین‌المللی‌سازی آموزش علوم پزشکی تأثیرگذار است. حمیدی فر و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود بیان کردند برای بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها چهار حیطه اصلی باید مدیریت و رهبری شوند که شامل مطالعه تحلیلی محیط، توسعه برنامه راهبردی منسجم و هدفدار، پیاده سازی و سازماندهی زیرساخت‌ها و رصد و ارزیابی پیوسته و مؤثر می‌باشد. سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند اعضای هیئت علمی عوامل فرهنگی، انسانی، ساختاری، تجهیزاتی، محتوا و روش تدریس را به عنوان موانع بین‌المللی‌سازی برنامه‌های درسی می‌دانند. عصاره و فقیه عباسی (۱۳۹۴) به این نتایج دست یافتند که از دیدگاه اعضای هیئت علمی عوامل مدیریتی، تجهیزاتی، ارتباطی، اعتباربخشی مدارک تحصیلی، محتوایی، تولید دانش و دسترسی به منابع متنوع یادگیری به ترتیب مهمترین عوامل مؤثر در بین‌المللی شدن برنامه‌های درسی دانشگاهی است. خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) نتیجه گرفتند از دیدگاه اعضای هیئت علمی، مشکلات فرهنگی، مالی، تجهیزاتی، مدیریتی - سیاسی، تکنولوژیکی (فاوا)، انسانی، محتوایی، روش‌های تدریس و ساختاری از موانع

مراکز با بسیاری از مراکز معتبر علمی جهان، سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پژوهش علوم پزشکی می‌تواند به عنوان فرصتی مناسب برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی مطرح گردد. ضروری است در حوزه مدیریت آموزشی عزمی ملی و نگاه واقع‌بینانه با امید به آینده و حرکت رو به جلو در مسیر اجرایی‌سازی بیانیه راهبردی گام دوم انقلاب مقام معظم رهبری ایجاد شود. لازمه تحقق بیانیه «گام دوم انقلاب» تربیت رهبران اصیل است. از طرفی حرکت و جهش‌های علمی در سال‌های اخیر بیانگر این است که کشور دارای قدرت علمی و ظرفیت‌های نهفته بی‌شماری است که اگر این ظرفیت‌ها در مسیر درست هدایت شوند علاوه بر کسب مرجعیت در سطح بین‌المللی می‌توان از فرصت‌های ایجاد شده آن برای پیشرفت در همه عرصه‌های مختلف علمی استفاده کرد. بنابر توضیحات ارائه شده در پژوهش حاضر تأثیر رهبری اصیل بر بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به منظور ارائه مدل مورد مطالعه قرار گرفت. لذا سؤال اصلی تحقیق این است که مدل رهبری اصیل بر بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه کدام است؟

روش کار

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل رهبری اصیل بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی جهت شناسایی ابعاد رهبری اصیل با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و معاونین واحدها، دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۸۵۱ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر از بین آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری

بین‌المللی‌سازی برنامه‌های درسی دانشگاه می‌باشند. فتحی‌واجارگاه و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود دریافتند مهمترین عوامل اثرگذار بر موفقیت فرایند بین‌المللی‌سازی برنامه‌های درسی عبارتند از: تجدید نظر در قوانین جاری و شفاف‌سازی آن‌ها، توسعه منابع مالی، انسانی و زیرساخت‌های فناوری لازم. جوشی و اهیر (۲۰۱۹) اظهار داشتند آموزش عالی ارشد هند باید از طریق چارچوب کارآمدانه سیاست، کیفیت و کارایی را به شیوه‌ای عملی برای بین‌المللی کردن دانشگاهها انجام دهد. چانگ و لین (۲۰۱۸) در تحقیق خود نتیجه گرفتند استفاده از شاخص‌های زمینه، ورودی، فرایند و نتیجه برای بین‌المللی شدن مؤسسات آموزش عالی در تایوان تأثیر دارد. کاهن و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادند که موانع بین‌المللی شدن شرکت‌های مبتنی بر فناوری عبارتند از: موانع سازمانی خارجی، موانع ظرفیت سازمانی داخلی و موانع منابع انسانی. شاو (۲۰۱۵)، نتیجه گرفت علت اصلی تغییرات دانشگاهی در استرالیا در جهت بین‌المللی شدن آموزش عالی، سیاست‌های درست از طریق مدیریت صحیح، پشتیبانی و حمایت همه جانبه از دانشجویان بین‌المللی است. بوردین و بورزا (۲۰۱۳) نیز بر این عقیده‌اند که مدیریت صحیح و تضمین کیفیت در آموزش عالی، سطح بالایی از بین‌المللی شدن را فراهم می‌کند.

با بررسی مبانی نظری در زمینه بین‌المللی شدن دانشگاه، از نیازهای ضروری آموزش عالی و دانشگاه محسوب می‌شود. از آنجا که دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان یکی از نهادهای آموزش عالی تا حد زیادی از شرایط بین‌المللی‌سازی تأثیر می‌پذیرد؛ لذا جایگاه و اهمیت مؤسسات آموزشی در برنامه‌های بین‌المللی‌شدن نظام آموزش عالی می‌بایست، مورد توجه قرار گیرد. شناسایی و توسعه مدیران بالقوه برای تربیت رهبران موفق آینده می‌تواند این شکاف را از بین ببرد. با توجه به تجربیات بین‌المللی و همچنین توانمندی علمی و پژوهشی دانشگاه‌های علوم پزشکی فعال در کشور و هم تراز این

تمامی آزمودنی‌های شرکت کننده، کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق IR.USWR.REC.1399.863 در کمیته اخلاق دانشگاه ثبت شد.

یافته ها

در تحقیق حاضر برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب کایزر-مایر-الکین و بارتلت استفاده شد. آماره KMO شاخص کفایت متغیرهاست و مقدار بالاتر از ۰/۷ برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است. آزمون Bartlett نیز یکی از روش‌های تشخیص مناسب بودن داده‌هاست و برای اینکه یک مدل تحلیل عاملی مفید و دارای معنا باشد، لازم است که متغیرهای آن همبسته باشند. نتایج در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، چون مقدار آماره KMO برای هر دو بعد بیش‌تر از ۰/۷ و با مقدار ۰/۸۵ محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون Bartlett نشان داد که سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig}<0/05$ محاسبه شده است، لذا شواهد کافی برای تأیید فرض صفر مشاهده نشده و فرض تحقیق تأیید شده و داده‌ها همبسته‌اند.

محوری انجام شده است. پس از شناسایی ابعاد از طریق مصاحبه با متخصصان، پرسشنامه اولیه تهیه و طی سه مرحله تعدیل و اصلاحات لازم در آن به عمل آمد. از طریق این پرسشنامه ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی، اصلاح و تأیید نهایی قرار گرفتند. نتیجه بخش کیفی، تولید پرسشنامه خبرگان رهبری اصیل بود. برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی برای متغیر رهبری اصیل پرسشنامه محقق ساخته دارای ۹۱ سؤال و ۲ بعد «فردی و سازمانی» و ۶ مؤلفه «ویژگی‌های رهبران اصیل، مهارت‌های رهبران اصیل، رفتارهای رهبران اصیل، نقش ساختاری رهبران بصیر در سازمان، نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان و نقش زمینه‌ای رهبران اصیل در سازمان» استفاده شد و برای سنجش متغیر بین‌المللی‌سازی از پرسشنامه بین‌المللی‌سازی گل‌افشانی (۱۳۹۸) استفاده شد که این پرسشنامه دارای ۵۰ سؤال و ۸ بعد «آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، سیاسی، ارتباطی، تولید دانش، سیاست‌های کلان آموزش عالی و منابع مالی» بود. بعد از جمع‌آوری داده‌ها نتایج با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار smart-pls و spss نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل گردید. توجه به رفاه دیگران و ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به

جدول ۱. نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی برای مؤلفه‌های بعد فردی

Table 1. The results of exploratory factor analysis and factor load determination for individual lateral components

| سؤال | کد سؤال | نسبت اشتراک سؤال | بار عاملی اول | بار عاملی دوم | بار عاملی سوم | بار عاملی چهارم | بار عاملی پنجم | بار عاملی ششم |
|------|---------|------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|
| ۱ | ALA1 | .805 | .795 | .317 | .227 | .098 | .090 | .058 |
| ۲ | ALA2 | .838 | .190 | .870 | .110 | .040 | -.023 | .173 |
| ۳ | ALA3 | .866 | .178 | .901 | .072 | .018 | .050 | .119 |
| ۴ | ALA4 | .814 | .097 | .873 | .168 | -.045 | .030 | .112 |
| ۵ | ALA5 | .849 | .184 | .890 | .065 | -.016 | .038 | .133 |
| ۶ | ALA6 | .782 | .096 | .847 | .162 | -.026 | -.013 | .166 |
| ۷ | ALA7 | .393 | .544 | .204 | .231 | -.035 | .037 | .012 |
| ۸ | ALA8 | .838 | .879 | .131 | .173 | .096 | -.035 | .086 |
| ۹ | ALA9 | .815 | .881 | .116 | .102 | .064 | .082 | .066 |
| ۱۰ | ALA10 | .818 | .867 | .188 | .131 | .054 | .088 | .047 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|------|-------|------|------|------|-------|----|
| .102 | -.019 | .095 | .173 | .169 | .877 | .848 | ALA11 | ۱۱ |
| .040 | .042 | .037 | .275 | .129 | .826 | .780 | ALA12 | ۱۲ |
| .114 | .101 | .090 | .133 | .162 | .857 | .810 | ALA13 | ۱۳ |
| .060 | .070 | .199 | .817 | .073 | .445 | .919 | ALA14 | ۱۴ |
| .044 | .075 | .247 | .812 | .099 | .469 | .957 | ALA15 | ۱۵ |
| .047 | .070 | .223 | .812 | .123 | .410 | .898 | ALB1 | ۱۶ |
| .065 | .027 | .851 | .198 | .082 | .071 | .781 | ALB2 | ۱۷ |
| .094 | .063 | .865 | .128 | .103 | .069 | .793 | ALB3 | ۱۸ |
| .051 | -.113 | .816 | .076 | .093 | .031 | .696 | ALB4 | ۱۹ |
| .044 | .075 | .247 | .812 | .099 | .469 | .957 | ALB5 | ۲۰ |
| -.053 | .070 | .230 | -.140 | .688 | .144 | .575 | ALB6 | ۲۱ |
| -.120 | .162 | .259 | -.102 | .708 | .211 | .665 | ALB7 | ۲۲ |
| .525 | .079 | .257 | .059 | .641 | .113 | .774 | ALB8 | ۲۳ |
| .697 | .071 | .157 | .050 | .547 | .111 | .830 | ALB9 | ۲۴ |

مقدار 0.925 محاسبه شد. همچنین نتیجه آزمون Bartlett نشان داد که سطح معناداری برای همه متغیرها $\text{Sig} < 0.05$ محاسبه شده است، لذا شواهد کافی برای تأیید فرض صفر مشاهده نشده و فرض تحقیق تأیید شده و داده‌ها همبسته می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت داده‌ها کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند. در ادامه بررسی تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های آن انجام شد.

براساس نتایج مندرج از جدول ۱. مشخص شد که بعد فردی دارای سه مؤلفه «ویژگی‌های رهبران اصیل (ALA)، مهارت‌های رهبران اصیل (ALB) و رفتارهای رهبران اصیل (ALC)» می‌باشد که ۳۳ سؤال را دربرمی‌گیرد. بیش‌ترین بار عاملی 0/908 مربوط به سؤال ۳۳ و کم‌ترین بار عاملی 0/544 مربوط به سؤال ۷ بود. نتایج در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 5\%$ ، چون مقدار آماره KMO برای هر دو بعد بیش‌تر از 0/۷ و با

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بار عاملی برای مؤلفه‌های بعد سازمانی

Table 2. The results of exploratory factor analysis test and determination of factor load for organizational lateral components

| سؤال | کد سؤال | نسبت اشتراک سؤال | بار عاملی اول | بار عاملی دوم | بار عاملی سوم | بار عاملی چهارم | بار عاملی پنجم | بار عاملی ششم | بار عاملی هفتم | بار عاملی هشتم | بار عاملی نهم |
|------|---------|------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| ۱ | ALD1 | .731 | .802 | .121 | .140 | .091 | .044 | .146 | .077 | .109 | .059 |
| ۲ | ALD2 | .754 | .750 | .182 | .160 | .263 | -.029 | .189 | .121 | -.051 | -.097 |
| ۳ | ALD3 | .706 | .780 | .086 | .088 | .118 | -.061 | .138 | .078 | .174 | -.091 |
| ۴ | ALD4 | .772 | .806 | .093 | .023 | .083 | .271 | .063 | .071 | .101 | .119 |
| ۵ | ALD5 | .743 | .780 | .169 | .060 | .131 | .149 | .174 | .146 | .020 | .104 |
| ۶ | ALD6 | .791 | .808 | -.062 | .155 | .067 | .237 | .068 | .028 | .084 | .194 |
| ۷ | ALD7 | .783 | .846 | .013 | .133 | .081 | .135 | .056 | .048 | .085 | .107 |
| ۸ | ALD8 | .813 | .856 | .063 | .078 | .027 | .076 | -.099 | .075 | .178 | .131 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|----|
| .199 | .289 | .179 | .191 | .618 | .131 | .062 | .182 | .279 | .706 | ALD9 | ۹ |
| .136 | .207 | .097 | .156 | .672 | .213 | .157 | .187 | .283 | .732 | ALD10 | ۱۰ |
| .100 | .106 | .160 | .150 | .772 | .119 | .226 | .208 | .115 | .787 | ALD11 | ۱۱ |
| .243 | .324 | .027 | .172 | .581 | .205 | .217 | .211 | .177 | .697 | ALD12 | ۱۲ |
| .051 | .036 | .195 | .232 | .722 | .243 | .252 | .148 | .094 | .770 | ALD13 | ۱۳ |
| .064 | .042 | .164 | .182 | .789 | .221 | .153 | .221 | .128 | .827 | ALD14 | ۱۴ |
| -.012 | .115 | .241 | .253 | .335 | .128 | .185 | .634 | .033 | .701 | ALD15 | ۱۵ |
| -.020 | .175 | .104 | .264 | .355 | .168 | .088 | .674 | .016 | .728 | ALD16 | ۱۶ |
| .036 | .080 | .186 | .228 | .364 | .198 | .148 | .681 | -.003 | .752 | ALD17 | ۱۷ |

سؤال می‌باشد. بیش‌ترین بار عاملی ۰/۸۵۶ مربوط به سؤال ۸ و کمترین بار عاملی ۰/۳۶۹ مربوط به سؤال ۲۶ بود که در طرح کلی مدل از محاسبات حذف گردید. در ادامه برای بررسی از تحلیل عاملی تأییدی نیز استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

براساس داده‌های جدول ۲ مشخص شد که بعد سازمانی دارای سه مؤلفه «نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان، نقش زمینه‌ای رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان» است که شامل ۵۸

جدول ۳. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی

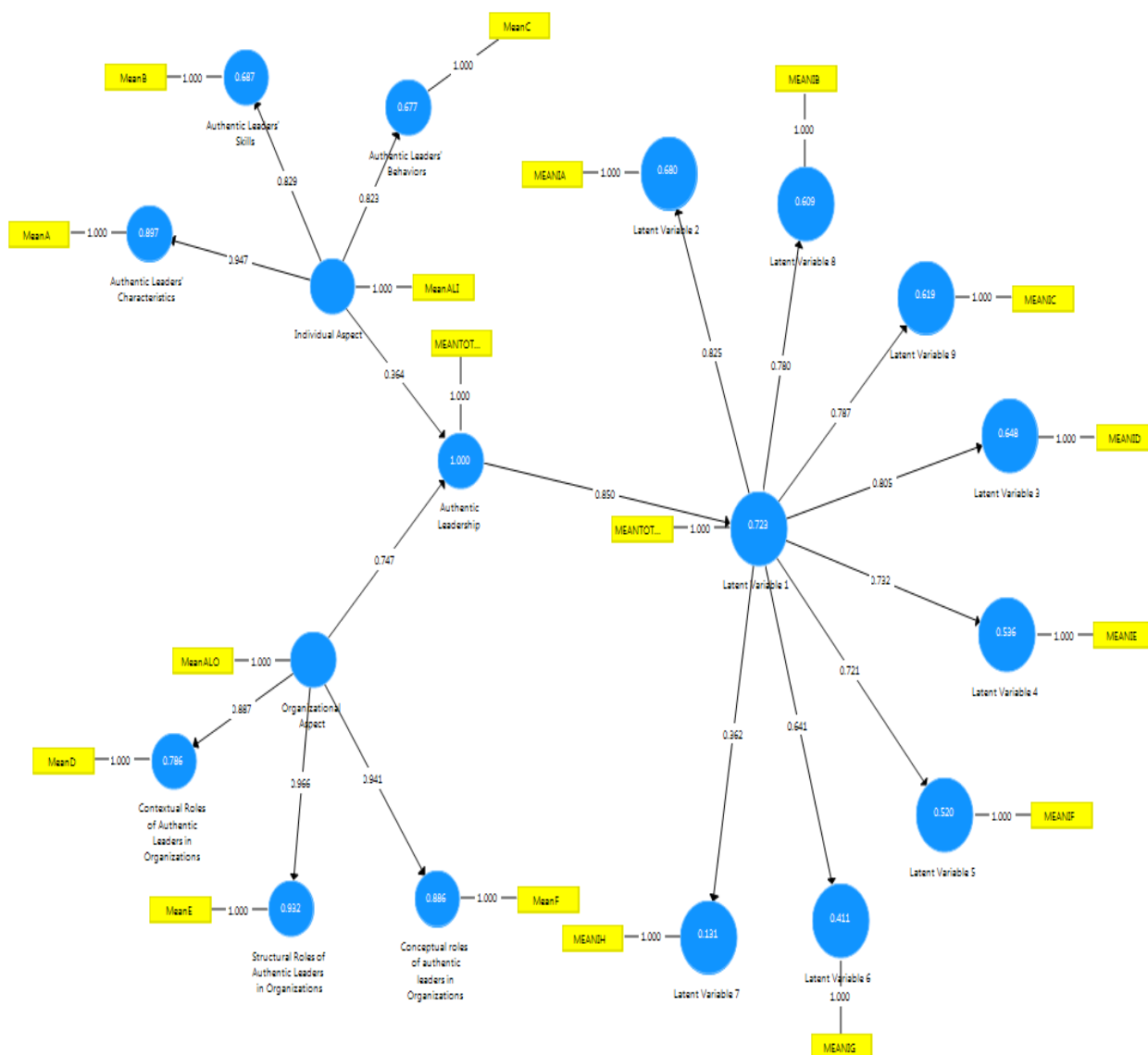
Table 3. Results of Confirmatory Factor Analysis Findings

| R2 | ضریب استاندارد | t-value | مؤلفه | R2 | ضریب استاندارد | t-value | بعد | متغیر |
|-------|----------------|---------|------------------------------------|-------|----------------|---------|---------|------------|
| 0.833 | 0.913 | 95.960 | ویژگی‌های رهبران اصیل | | | | | |
| 0.725 | 0.852 | 46.772 | مهارت‌های رهبران اصیل | 0.628 | 0/793 | 33.447 | فردی | |
| 0.729 | 0.854 | 55.625 | رفتارهای رهبران اصیل | | | | | |
| 0.805 | 0.897 | 67.201 | نقش زمینه‌ای رهبران اصیل در سازمان | | | | | رهبری اصیل |
| 0.920 | 0.959 | 177.189 | نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان | 0.913 | 0/956 | 171.152 | سازمانی | |
| 0.881 | 0.939 | 112.493 | نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان | | | | | |

رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای سه مؤلفه (ویژگی‌های رهبران اصیل، مهارت‌های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل) و بعد سازمانی دارای سه مؤلفه (نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان، نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان) می‌باشد. برای بررسی مدل تحقیق از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. میزان اثرگذاری رهبری اصیل بر بین‌المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهند که در سطح اطمینان ۹۹٪ مقادیر t-value برای هر دو بعد رهبری اصیل، در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارند. همچنین، مقادیر R2 برای هر دو بعد در سطح بالاتر از قوی است و براساس ضرایب استاندارد بین متغیر رهبری اصیل با بعد فردی ضریب استاندارد ۰/۷۹۳ و با بعد سازمانی ضریب استاندارد ۰/۹۵۶ برقرار است. لذا بین متغیر رهبری اصیل با هر دو بعد آن رابطه قوی مثبت و معنادار وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی، متغیر

استفاده از نرم افزار pls محاسبه شد که در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری رابطه بین رهبری اصیل و بین المللی سازی در حالت تخمین استاندارد مسیر

Figure 1. Structural model of the relationship between original leadership and internationalization in standard path estimation mode

سازی نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید تلاش کنند تا اثرات بین المللی سازی بیش از حد را بر سطح عملکرد، پیش بینی و جلوگیری کنند. راه حل‌ها باید با منابع موجود و چگونگی تخصیص این منابع همتراز شوند. دو اقدام ممکن است ناشی از چنین ملاحظاتی باشد: جهانی شدن بیشتر را به تعویق اندازید یا با اختصاص منابع تکمیلی لازم، آن را دنبال کنید. بر طبق موارد مطرح شده یکی از موارد مهمی که ممکن است در مسیر بین المللی سازی اقدامات به سرانجام نرسد مقوله منابع و

با توجه به شکل ۱ و نتایج تحلیل مسیر بین متغیر مکنون برون‌زا (رهبری اصیل) با متغیر مکنون درون‌زا (بین المللی سازی)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۸۵۰ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t-value (۵۴/۰۷۴) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد تأثیر رهبری اصیل بر بین المللی سازی معنی دار شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر رهبری اصیل بر بین المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک مثبت و معنادار می‌باشد. تقارن رهبری اصیل و بین المللی

اصیل است که نیازمند بهروری از زیرساخت‌هایی در این حوزه است که مقوله مهم منابع مالی روندی تعیین کننده دارد. یکی دیگر از فاکتورهای اساسی در این رابطه وجود کارکرد ها و روابط سیاسی است. که از موارد مهم مقوله بین‌المللی سازی در راستای پیشبرد مقوله بین‌المللی سازی فعالیت‌های دانشگاه با بهره گیری از رهبری اصیل به آن توجه کرد. بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها از یک سو به سیاستگذاری راهبردی و درازمدت به منظور اقدامات مقتضی برای بهبود فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و خدماتی نیاز دارد و از طرفی برای بین‌المللی نمودن فعالیت‌های دانشگاه، ایجاد بستری پویا برای هماهنگی میان بخش‌های مختلف ضروری به نظر می‌رسد. به تعبیر دیگر، افزایش کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی تنها برای کسب جایگاهی ممتاز در عرصه‌های بین‌المللی کافی نیست، بلکه ترسیم یک چشم‌انداز راهبردی و مدیریتی و طراحی فرایند مناسبی متشکل از مجموعه فعالیت‌های سازمانی برای دستیابی به اهداف تعیین شده بسیار حیاتی است. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک دانشگاه‌ها در جذب مدیران، به شایستگی و توانمندی آنان توجه نمایند؛ چرا که برای حفظ و ایجاد تجاری سازی، بهره برداری بهینه از مجموعه منابع کشور برای حرکتی منظم از وضعیت موجود به جایگاه علمی، در قالب نقشه جامع علمی کشور است، لذا دانشگاه می‌بایست مدیران شایسته و حرفه‌ای داشته باشند به کار می‌گیرند. دانشگاه دوره‌های آموزشی برای تحقق بین‌المللی سازی، در حوزه علم و فناوری به منظور ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های تخصصی مدیران دانشگاه برگزار نمایند. چرا که بین‌المللی سازی یک تلاش گروهی و بلندمدت است که مطابق با نیازهای فرد و جامعه برای تولید علم صورت می‌پذیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود کارگاه آموزشی و سایر فرصت‌های توسعه حرفه‌ای در خصوص مباحث بین‌المللی برای مدیران دانشگاه برگزار گردد تا مدیران دانشگاه به مفهوم

بالاخص منابع مالی است چه آنکه اگر منابع مالی این امر محقق نشود پیشبرد اهداف دیگر از منظر بین‌المللی سازی و ابعاد آن ممکن است اهداف مورد نظر را تأمین نکند. بنابراین، نتیجه گیری موفقیت آمیز از گسترش بین‌المللی سازی فعالیت‌ها، نتیجه فعالیت‌های رهبری اصیل است که نیازمند بهروری از زیرساخت‌هایی در این حوزه است که مقوله مهم منابع مالی روندی تعیین کننده دارد. یکی دیگر از فاکتورهای اساسی در این رابطه وجود کارکرد ها و روابط سیاسی است. بعد سیاسی با ضریب استاندارد ۲۵,۰۳۵ یکی دیگر از موارد مهم مقوله بین‌المللی سازی است که باید در راستای پیشبرد مقوله بین‌المللی سازی فعالیت‌های دانشگاه با بهره گیری از رهبری اصیل به آن توجه کرد.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که ملاحظه گردید مدل تأثیر رهبری اصیل بر بین‌المللی سازی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک ارائه شد. براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی در مرحله کیفی پژوهش، متغیر رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای سه مؤلفه (ویژگی‌های رهبران اصیل، مهارت‌های رهبران اصیل و رفتارهای رهبران اصیل) و بعد سازمانی دارای سه مؤلفه (نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان، نقش ساختاری رهبران اصیل در سازمان و نقش محتوایی رهبران اصیل در سازمان) می‌باشد. نتایج آزمون معادلات ساختاری در مرحله کمی پژوهش نشان داد که؛ تأثیر رهبری اصیل بر بین‌المللی سازی معنی دار شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که: تأثیر رهبری اصیل بر بین‌المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک مثبت و معنادار می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت توجه به متغیر رهبری اصیل موجبات بین‌المللی سازی را در دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه فراهم میکند. بنابراین، نتیجه‌گیری موفقیت آمیز از گسترش بین‌المللی سازی فعالیت‌ها، نتیجه فعالیت‌های رهبری

institutions in Taiwan. *International Journal of Educational Development*.

Fathi Vajargah C, Ebrahimzadeh I, Farajollahi M, Khoshnoodifar M 2012. Internationalization of Curriculum in Iran's Higher Education System: Challenges and Strategies. *Journal of Educational Sciences*, Shahid Chamran University of Ahvaz, Vol. 6, No. 2, Pp. 45-66. [In Persian].

Hamidifar F, Yousef K, Ebrahimi M 2017. Leadership and management in the internationalization of higher education. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, Vol. 23, No. 1, Pp. 49-71. [In Persian].

Gol afshani A, Salehi M 2019. Presenting a model to explain the impact of insightful leadership on the academic independence of the universities of macro-medical sciences in region one of the country's health statistics. *Journal of Medicine and Cultivation*. Vol. 28, No. 1. [In Persian].

Khosravi Nejad Sh, Asareh A, Elhampour H 2011. Investigating the barriers to internationalization of curricula for free universities in Region 6 (Khuzestan Province) from the perspective of the faculty members of these universities. *Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*, Vol. 2, No. 4, Pp. 31-59. [In Persian].

Kori E 2016. Challenges to academic freedom and institutional autonomy in South African universities. *International Journal of Teaching and Education*, No. 1, Pp. 45-53.

Salimi J, Azizi N, Ali Mohammadi B 2015. Investigating the Barriers and Strategies for the Internationalization of Higher Technical-Engineering Training Programs. *Bi-Quarterly Journal of Educational Planning*

رهبری اصیل توجه ویژه‌ای نمایند و با استفاده از مهارت‌های اساسی این سبک رهبری، دانشگاه، کارکنان و دانشجویان را رهبری و هدایت کنند.

References

Alilyyani B, Wong C A, Cummings G 2018. Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International journal of nursing studies*, No. 83, Pp. 34-64.

Ashtari S 2015. Investigating the Barriers to Internationalization of Curriculum in Universities and Higher Education Institutions from the Perspective of Faculty Members of Non-Profit Universities in Ivanki. Second Scientific Research Conference on New Findings of Management, Entrepreneurship and Education in Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Fundamental Sciences and Techniques. [In Persian].

Bordean O N, Borza A 2013. Internationalization of Higher Education Institutions: the Case of Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 92, Pp. 98-103.

Butler j 2010. Positive Leadership in the military: an exploratory study. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment. Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University.

Cahen F R, Lahiri S, Borini F M 2016. Managerial perceptions of barriers to internationalization: An examination of Brazil's new technology-based firms. *Journal of Business Research*, Vol. 69, No. 6, Pp. 1973-1979.

Chang D-F, Lin N-J 2018. Applying CIPO indicators to examine internationalization in higher education

International Journal of Human and Social Sciences, Vol. 6, No. 3, Pp. 164-170.

Zamani Manesh H, Jamali Tazehkand M, Nazari R 2018. The role of factors affecting the internationalization of medical science education from the perspective of members of the scientific board of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Research in Medical Education*, Vol. 10, No. 2. [In Persian].

Studies, Vol. 4, No. 7, Pp. 81-55. [In Persian].

Worley J A 2018. Visionary Leadership in. *Engaged Leadership: Transforming through Future-Oriented Design Thinking*.

Wu Y, Welch E W, Huang W L 2015. Commercialization of university inventions: Individual and institutional factors affecting licensing of university patents. *Technovation*, No. 36, Pp. 12-25.

Hassan A. Ahmed F 2011. Authentic leadership, trust and work engagement.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۹۹

ارائه مدل رهبری اصیل بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک

فاطمه باغ‌خواستی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
کیومرث نیازآذری*: استاد مدعو، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
خانم نگین جباری: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

چکیده: هدف پژوهش، ارائه مدل رهبری اصیل بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری آن در بخش کیفی، اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۴ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و معاونین واحدها، دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۸۵۱ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه ساختاریافته جهت شناسایی ابعاد رهبری اصیل استفاده شد. نتیجه بخش کیفی، تولید پرسشنامه خبرگان رهبری اصیل می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی برای متغیر رهبری اصیل از پرسشنامه محقق ساخته رهبری اصیل و برای سنجش متغیر بین‌المللی‌سازی از پرسشنامه بین‌المللی‌سازی گل‌افشانی (۱۳۹۸) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید صاحب نظران رسید. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید بود. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج مرحله کیفی پژوهش نشان داد که رهبری اصیل دارای دو بعد (فردی و سازمانی) است. بعد فردی دارای و بعد سازمانی هر دو دارای سه مؤلفه می‌باشند. همچنین در مرحله کمی نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری مدل تأثیرگذاری رهبری اصیل بر بین‌المللی‌سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی را مورد تأیید قرارداد.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، بین‌المللی‌سازی، دانشگاه‌های علوم پزشکی، تجاری‌سازی.

*نویسنده مسؤل: استاد مدعو، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

Email: Kiuomarsniazazari@gmail.com