

Scientific Journal

## Journal of Research in Educational Systems

Volume 15, Issue 54,  
Pp. 5-18  
Fall 2021

Print ISSN: 2383-1324

Online ISSN: 2783-2341

Indexed by ISC

[www.jiera.ir](http://www.jiera.ir)



Journal by  
Research in Educational  
Science is licensed under a  
Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

Document Type:

Original Article

✉ Corresponding Author:  
[ghiasi.saeed@gmail.com](mailto:ghiasi.saeed@gmail.com)

Receive Date: 25 April 2021

Revise Date: 01 August 2021

Accept Date: 17 September 2021

Publish Date: 07 October 2021

**How to Site:** Rahimzadeh Kalaleh, A., Ghiasi Nodoshan, S., Rahimian, H., Khorsandi Taskoh, A., Ahmadi, F. (2021). A Systematized Review of the Effective Leadership in Medical Universities. *Journal of Research in Educational Science*, 15(54), 5-18.

doi: [20.1001.1.23831324.1400.15.54.1.7](https://doi.org/10.1001.1.23831324.1400.15.54.1.7)

## A Systematized Review of the Effective Leadership in Medical Universities\*

**Azam Rahimzadeh Kalaleh**

Ph.D. Candidate of Higher Education Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

**Saeed Ghiasi Nodoshan**✉

Associate Professor, Educational Administration and Planning Dept., Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

**Hamid Rahimian**

Associate Professor, Educational Administration and Planning Dept., Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

**Ali Khorsandi Taskoh**

Assistant Professor, Educational Administration and Planning Dept., Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

**Fazlollah Ahmadi**

Professor, Nursing Dept., Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

### Abstract

Medical universities as suppliers of health system human resources need effective leaders to promote medical education status in the country. The present study is an attempt to review the literature on academic leadership and to identify research gaps related to this issue in medical universities. This systematized review was conducted by searching databases of ERIC, Pubmed, SID, Scopus, Web of Science, Emerald Proquest, and Google Scholar by appropriate keywords selected from the Medical Subject Headings (MeSH) documents related to academic leadership that were published between 2009- 2020. The retrieved articles were reviewed (n=505), and after deletion of duplicates, and according to the research inclusion and exclusion criteria 20 articles were reviewed. The quality of selected documents was appraised by MERSQI. Reviewing the selected studies indicated that the leadership studies are mostly conducted in Humanities universities. The studies on academic leadership in medical universities are mostly dealt with the relationship of characteristics of academic leaders and leadership styles. In medical universities, most of the managers who are physicians has not attended management and leadership programs and believe that they do not need to attend these programs. According to the findings of this study, only one research studied challenges and requirements of effective academic leadership in the country. Therefore, conducting qualitative studies on leadership in universities of medical sciences that provide an opportunity for deep study of experiences, beliefs and attitudes of academic leaders deem necessary.

### Keywords:

Effective academic leadership, medical higher education, systematized review

\* The present article is taken from the doctoral dissertation in Higher education: Administration, Allameh Tabataba'i University



نشریه علمی

## پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۵، شماره ۵۴،

ص ۵-۱۸

پاییز ۱۴۰۰

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



نشریه علمی  
پژوهش در نظام های آموزشی تحت قانون  
بین المللی کپی رایت Creative  
Commons: BY-NC می باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

ghiasi.saeed@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵

استناد به این مقاله: رحیم زاده کلاله، ا. غیائی

ندوشن، س. رحیمیان، ح. خورسندی طاسکوه، ع؛

و احمدی، ف. ا. (۱۴۰۰). مرور نظام یافته رهبری

اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی. پژوهش در

نظام‌های آموزشی، ۱۵(۵۴)، ۵-۱۸.

doi: 20.1001.1.23831324.1400.15.54.1.7

## مرور نظام‌یافته رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی \*

اعظم رحیم زاده کلاله

دانشجوی دکتری آموزش عالی - گرایش مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

سعید غیائی ندوشن ✉

دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

حمید رحیمیان

دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

علی خورسندی طاسکوه

استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

فضل اله احمدی

استاد، گروه پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

### چکیده

دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان سازمان‌های تأمین‌کننده نیروی انسانی نظام سلامت نیازمند رهبرانی اثربخش به‌منظور ارتقاء جایگاه پزشکی کشور بوده‌اند. هدف از انجام مطالعه حاضر، بررسی متون مرتبط با رهبری آکادمیک و تعیین شکاف‌های پژوهشی مرتبط با آن در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران بود. این مطالعه نظام‌مند با بررسی متون مرتبط با رهبری آکادمیک اثربخش در فاصله زمانی سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۲۰ در پایگاه‌های داده‌ای اریک، پایمد، اسکوپوس، وب آو ساینس، امرالد، سید، پروکوئست و گوگل اسکالر و با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط برگرفته از سرعنوان‌های موضوعی (مش) انجام گرفت. متون مرتبط انتشاریافته (۵۰۵ مقاله) بررسی و پس از حذف موارد تکراری تعداد ۲۰ مقاله بر اساس معیارهای ورود و خروج از مطالعه انتخاب و موردبررسی قرار گرفت. کیفیت مقالات واجد شرایط برای ورود به مطالعه با ابزار مرسکی موردبررسی قرار گرفت. نتایج مطالعه حاضر مؤید آن است که پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رهبری آکادمیک در کشورمان عمدتاً مربوط به دانشگاه‌های علوم انسانی است. مطالعات انجام‌شده در زمینه رهبری آکادمیک در دانشگاه‌های علوم پزشکی، بیشتر به بررسی ویژگی رهبران آکادمیک و سبک‌های رهبری پرداخته است. مدیران که عمدتاً پزشک بودند هیچ‌یک از دوره‌های مدیریت و رهبری را نگذرانده‌اند و خود را نیازمند گذراندن این دوره‌ها نمی‌دانند. از آنجاکه بر اساس یافته‌های این پژوهش تنها یک مطالعه به بررسی چالش‌ها و الزامات رهبری آکادمیک اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور پرداخته بود انجام مطالعاتی با رویکرد کیفی در زمینه رهبری آکادمیک اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی که امکان بررسی عمیق تجارِب، عقاید و نگرش رهبران آکادمیک را میسر می‌نماید ضروری بود.

### واژه‌های کلیدی:

دانشگاه‌های علوم پزشکی، رهبری اثربخش دانشگاهی، مرور نظام‌مند

\* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته آموزش عالی - گرایش مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی است.

## مقدمه

ویلیامز<sup>۱</sup> رهبری را روند تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی می‌داند (عرفانیان، ۱۳۹۶). رهبری از دید برخی صاحب‌نظران به حدی حائز اهمیت است که موفقیت هر مدیر را در توان وی در هدایت و رهبری کارکنان سازمان می‌دانند (رضاییان، ۱۳۹۸). موفقیت سازمان‌ها در گرو وجود رهبرانی است که با دوراندیشی، چشم‌انداز سازمان را تعیین و کارکنان خود را جهت نیل به آن و ایجاد تحول، هدایت و ترغیب نمایند (باقری، ۱۳۹۴). مفاهیم مدیریت و رهبری گاهی به جای یکدیگر بکار گرفته می‌شوند اما برخی از پژوهشگران حوزه رهبری، مدیریت را معادل حفظ ثبات و انجام کار به وسیله دیگران برای تحقق اهداف سازمان و رهبری را هنر ترغیب کارکنان برای رسیدن به هدف مشترک و معادل تغییر دانسته‌اند (Tsung-Ying, 2018). مدیر موفق باید الزاماً رهبر سازمانی اثربخش باشد تا بتواند ضمن مدیریت جنبه‌های فنی سازمان، منابع انسانی را نیز هدایت کند (شکور، ۱۳۹۰).

در این میان، دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های مهم اجتماعی که نقشی اساسی در توسعه و تحول جامعه بر عهده دارند از این قاعده مستثنا نیستند. دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزش عالی، بدون برخورداری از رهبری اثربخش، از استقلال، پویایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری با محیط، توانمندی و پاسخگویی برخوردار نخواهند بود (ساعتچی، ۱۳۸۴). جایگاه مدیریت و رهبری در دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزش عالی به دلیل فضای حاکم بر آنها از حساسیت خاصی برخوردار است. اهداف چندگانه دانشگاه، رسالت پاسخگویی اجتماعی و ارزش‌های سنتی مبهم، رهبران دانشگاه را از رهبران سایر سازمان‌ها متمایز می‌نماید. رهبران دانشگاه در مقایسه با دیگر سازمان‌ها باید صلاحیت و مهارت‌های بیشتری داشته باشند و این باور موجب شده تا بحث‌هایی پیرامون ضرورت بهره‌مندی رهبران دانشگاهی از تخصص مدیریت در کنار تخصص دانشگاهی و یا صرفاً کفایت تخصص دانشگاهی مطرح شود (شکور، ۱۳۹۰). دانشگاه‌ها در هزاره سوم با چالش‌های متعدد دیگری نیز مواجه‌اند که رویارویی با این چالش‌ها مستلزم برخورداری از رهبری اکادمیک اثربخش

است. در گذشته، دانشگاه‌ها تکنیک‌های مدیریتی را از بخش خصوصی به امانت گرفته بودند تا کارآیی سازمانی خود را ارتقا دهند. بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را مناسب ماهیت دانشگاه نمی‌دانستند و به جای مدیریت رهبری اکادمیک یا رهبری مؤسسات آموزش عالی که فرایندی پیچیده، چندوجهی و متمرکز بر توسعه فردی است را مدنظر قرار می‌دادند (Dima & Ghinea, 2016).

اگرچه بر اساس برخی مطالعات، تفاوتی بین رهبری در نظام آموزش عالی و رهبری در سایر سازمان‌ها وجود ندارد اما آنچه مسلم است آن است که رهبری اکادمیک به دلیل تأثیر بر کیفیت یادگیری دانشجویان اهمیتی به سزا دارد (Alghamdi et al., 2015). عملکرد بهتر دانشگاه، مستلزم وجود رهبرانی توانا، درستکار، وظیفه‌شناس و واجد توانایی تأثیر بر کارکنان دانشگاه به‌ویژه رشد و ارتقای اعضای هیئت علمی است. از دیدگاه Brătianu (2015) تمرکز رهبری اکادمیک یا رهبری نظام آموزش عالی، علاوه بر دانشگاه باید بر محیط پیرامون دانشگاه، گروه‌های آموزشی، گروه‌های پژوهشی و کلیه ساختارهای مدیریتی اختصاصی دانشگاه باشد (Dima & Ghinea, 2016). رهبر اکادمیک باید الهام‌بخش اعضای هیئت علمی باشد و در آنان ایجاد انگیزه نماید و روش هدایت و ترغیب افراد را بشناسد (Gedminiene & Kaminskiene, 2016)؛ اما بر اساس نتایج مطالعات مختلف رهبران اکادمیک فاقد ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم رهبری می‌باشند (Dinh et al., 2020). رهبران نظام آموزش عالی باید شایستگی‌های خود در زمینه مهارت رهبری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت متقاعدسازی و مهارت‌های حرفه‌ای را ارتقا دهند تا بتوانند دانشگاه را حفظ و به رشد آن کمک کنند. به گفته Yang (2005) از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه، چهار شایستگی برای رهبران دانشگاهی لازم است که عبارت‌اند از: شخصیت، مهارت و دانش فردی، شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی. مطالعات انجام‌شده با تأکید بر اهمیت شایستگی‌ها و مهارت‌های خاص برای رهبران اکادمیک، یافته‌های مطالعات پیشین را تأیید می‌کند (صدقی، ۱۳۹۷؛ Spence Ariemma, 2014؛ Mahdinezhad et al., 2018؛ Madanchian et al., 2017).

تنوع امور اجرایی و درگیری بالا در محیط آکادمیک و در محیط عملی و بیمارستانی نیازمند بهره‌گیری از آموزش‌های مختلف از جمله توسعه رهبری به منظور آماده‌سازی فنی و روان‌شناختی برای مواجهه با شرایط مختلف روزمره و بحرانی مدیریتی می‌باشند (لطفی و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان‌های موفق، توسعه رهبری و تغییر سازمانی را «وظیفه اصلی سازمان» تلقی می‌کنند (شکور و همکاران، ۱۳۹۰) در سال‌های اخیر، توجه به توسعه رهبری افزایش یافته است و سازمان‌ها، مزایای سرمایه‌گذاری در فرآیند توسعه رهبری را به خوبی درک کرده‌اند. توسعه رهبری عبارت است از ساخت و تقویت استعداد جمعی افراد هر سازمان در جهت متعهد کردن آنان نسبت به نقش و فرآیند رهبری (Bikmoradi, 2009). در این راستا، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که یگانه متولی آموزش پزشکی کشور است به مهارت رهبری توجه داشته و آن را در دستور کار خود قرار داده است. به‌طوری‌که در برنامه جامع آموزش نظام سلامت که در راستای تحقق اهداف برنامه تحول نظام سلامت و بر مبنای اسناد بالادستی از جمله چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ (نقشه جامع علمی کشور) تدوین گردیده است ارتقای منابع انسانی بخش آموزش عالی به‌عنوان یکی از سیاست‌های کلان موردنظر بوده است (بسته‌های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی، ۱۳۹۴). در راستای سیاست ارتقای منابع انسانی بخش آموزش عالی، معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، برنامه‌ای را مصوب نموده است که بر اساس آن اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور، ملزم به طی دوره مجازی آموزش پزشکی می‌باشند. سطح سوم این دوره که آخرین سطح آن است به مهارت‌های مدیریت و رهبری اختصاص داده شده است. از سوی دیگر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در همایش کشوری آموزش علوم پزشکی و جشنواره شهید مطهری که سالانه برگزار می‌گردد، یک حیطه را به مدیریت و رهبری آموزشی اختصاص داده است.

علیرغم آنکه در سال‌های اخیر، سیاست‌گذاران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به ضرورت توسعه مهارت

Bikmoradi, 2009; Bharwani et al., 2017; Hupp, 2015; امین مظفری، ۱۳۹۳).

علاوه بر ضرورت توجه به معیارهای شایستگی رهبران آکادمیک، یکی از چالش‌های دانشگاه‌ها چگونگی انتخاب و آماده‌سازی رهبران اثربخش است (لطفی، ۱۳۹۱؛ غیائی ندوشن، ۱۳۹۱). در بسیاری از سازمان‌ها، شناسایی و پرورش رهبران آینده از وظایف اصلی سازمان محسوب می‌شود (عباس پور، ۱۳۹۶). اهمیت انتخاب نقش و تأثیر رهبران اثربخش تا حدی است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها با تعداد زیاد مدیران و کمبود رهبر مواجه‌اند و در تلاش‌اند تا مدیری را بیابند که توانایی‌های رهبری نیز داشته باشد (طاهری، ۱۳۹۳). بر اساس برآورد مطالعات تنها سه درصد از دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها برای آماده‌سازی و پرورش رهبران دانشگاهی اعم از رئیس دانشگاه، رئیس دانشکده و مدیران گروه‌های آموزشی سرمایه‌گذاری کرده‌اند. فرآیند تبدیل اعضای هیئت‌علمی به رهبران آکادمیک، زمان‌براست و در تمام موارد با موفقیت انجام نمی‌شود. رؤسای دانشگاه‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی معمولاً بدون آمادگی، آموزش و تجربه‌ی اجرایی، بدون داشتن درک واضح از پیچیدگی‌ها و ابهامات نقش رهبری و بدون شناخت تغییرات ناشی از تبدیل وضعیت از عضو هیئت‌علمی به رهبر سازمان و عدم آگاهی از هزینه‌ای که باید از زندگی حرفه‌ای و شخصی خود پرداخت کنند، در موقعیت رهبری قرار می‌گیرند (Gmelch, 2013).

در این میان، دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان سازمان‌های تأمین‌کننده نیروی انسانی نظام سلامت به‌منظور تعیین جهت حرکت این نظام و ارتقاء جایگاه پزشکی کشور باید از رویکردهای مؤثر رهبری اثربخش پیروی کنند. آموزش پزشکی در اوایل قرن بیستم، شاهد تغییرات جدی در حوزه‌های مختلف جهت هم‌راستا شدن با تحولات سرسام‌آور و پیشرفت‌های فناوری و گسترش علوم پایه بود و در سال‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر اهمیت مدیریت و رهبری در نظام آموزش پزشکی و تأثیر آن بر کیفیت ارائه مراقبت و درمان صورت گرفته است (جوآنک لیاولی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیران در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی به دلیل

رهبری اثربخش برای اولین بار در سال ۲۰۰۹ معرفی شده است (Dima & Ghinea, 2016) لذا در مرور متون مرتبط، محدوده زمانی ۲۰۰۹-۲۰۲۰ (۱۲ سال گذشته) در نظر گرفته شد. معیار ورود متون به مطالعه عبارت‌اند از: محدودیت زمانی (۱۲ سال)، زبان (فارسی و انگلیسی) و نوع منبع. عنوان و چکیده‌های بررسی‌شده بر اساس واژه‌های مندرج در سرعنوان‌های موضوعی مش و بر اساس ارتباط موضوعی و دسترسی به متن کامل، مورد غربالگری قرار گرفتند. برای انجام جست‌وجو از عملگرهای بولی<sup>۱۱</sup> استفاده شد. نمونه‌ای از فرمول جست‌وجو در پایگاه وب آو ساینس به شرح زیر است:

TS=("effective leadership" OR "effective leadership models" OR "Effective academic leader\*" OR "Effective academic leader\* models" OR "Medical department leadership" OR "Clinical leadership" OR "Clinical leader" OR "medical leadership") AND ("Academic medical center" OR "medical science university" OR "medicine science university" OR "academic medical center" OR "clinical department" OR "medicine department" OR "medical department" OR "academic medical department")

سایر مقالات نیز به‌طور دستی مورد جست‌وجو قرار گرفت و حداقل دو نفر از پژوهشگران درباره تناسب مقالات به‌دست‌آمده به توافق رسیدند و در موارد عدم توافق، با اجماع سه نفر از پژوهشگران درباره تناسب مقالات توافق به عمل آمد (نمودار ۱-پریزما<sup>۱۱</sup>). مقالات و مستندات دارای این ویژگی‌ها از مطالعه حذف شدند: (۱) مقالاتی که متن کامل آن‌ها در دسترس نبود، (۲) کتاب‌ها، (۳) متون استخراج‌شده از سایت‌های اینترنتی. کیفیت مقالات واجد شرایط برای ورود به مطالعه با ابزار مرسکی<sup>۱۲</sup> موردبررسی قرار گرفت و درنهایت، تعداد ۲۰ مقاله و متن کاملاً مرتبط با عنوان و اهداف پژوهش در مطالعه باقی ماندند که تعداد آن به تفکیک پایگاه‌های اطلاعاتی در زیر آمده است. (جدول ۱)

رهبری در حوزه آموزش پزشکی توجه نموده‌اند اما در برنامه آموزش پزشکی عمومی ایران برخلاف بسیاری از کشورهای جهان ردپایی از آموزش مهارت‌های مدیریت و رهبری دیده نمی‌شود (منصوریان و همکاران، ۱۳۹۱) مطالعه دیگری که در حوزه رهبری آکادمیک در دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام شده است مربوط به بیک مرادی (۲۰۰۹) است که در آن مقتضیات رهبری آکادمیک مؤثر در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران بررسی و شناسایی شده است. مطالعه مذکور اگرچه ضمن توجه به تفاوت‌های نظام آموزش پزشکی کشور و تمایز آن با سایر کشورها به چالش‌ها و موانع پیش روی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته است.

ازاین‌رو، با توجه به اهمیت و جایگاه خاص رهبری در دانشگاه‌های علوم پزشکی، این مطالعه ضمن بررسی متون مرتبط با رهبری آکادمیک و توجه و تمرکز بر جنبه‌های مختلف حوزه رهبری آکادمیک اثربخش، شکاف‌های پژوهشی مرتبط با رهبری آکادمیک در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را بررسی می‌نماید.

## روش

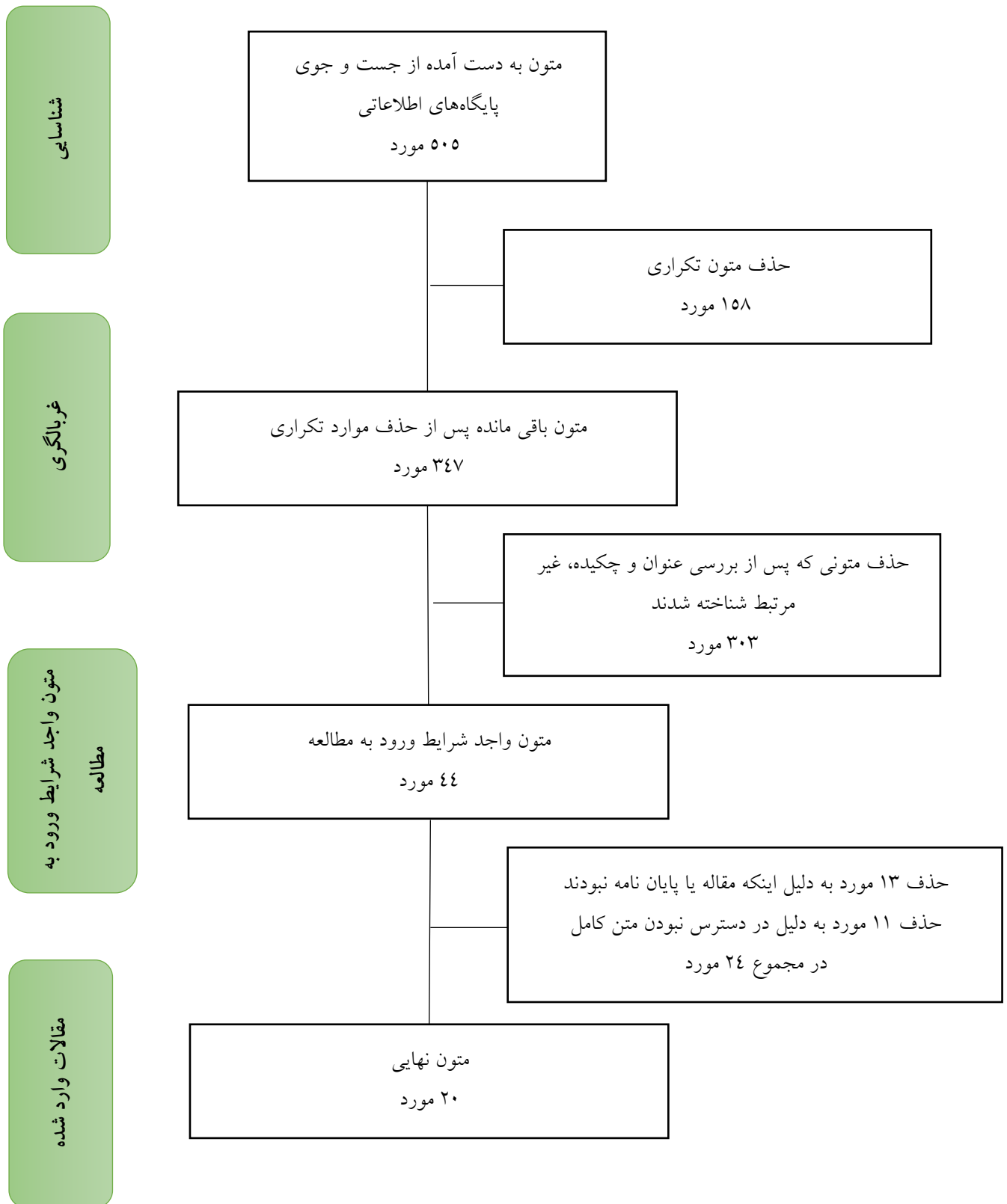
این مطالعه نظام‌مند با بررسی متون مرتبط با رهبری آکادمیک اثربخش در فاصله زمانی ۹۹/۱/۳۱ لغایت ۹۹/۲/۴ پایگاه‌های داده‌ای اصلی عمومی و تخصصی اریک<sup>۱</sup>، پابمد<sup>۲</sup>، اسکوپوس<sup>۳</sup>، وب آو ساینس<sup>۴</sup>، امرالد<sup>۵</sup>، سید<sup>۶</sup>، پروکوئست<sup>۷</sup> و گوگل اسکالر<sup>۸</sup> و با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط برگرفته از سرعنوان‌های موضوعی (مش)<sup>۹</sup> انجام گرفت (جدول ۱). پس از اجرای جست‌جو، متون بازیابی شده به نرم‌افزار End Note منتقل شد، گروه‌بندی اطلاعات به تفکیک پایگاه‌های اطلاعاتی صورت گرفت و موارد تکراری حذف شد. از آنجاکه مفهوم

8. Google scholar  
9. Medical subject headings (MeSH)  
10. boolean operators  
11. Prisma diagram  
12. MERSQI (Medical Education Research Study Quality Instrument)

1. ERIC  
2. PubMed  
3. Scopus  
4. Web of Science  
5. Emerald  
6. SID  
7. ProQuest

نمودار ۱.

پریزما برای انتخاب متون



شناسایی

غربالگری

مطالعه  
متون واجد شرایط ورود به

مقالات وارد شده

## جدول ۱.

تعداد مقالات بررسی شده در پایگاه‌های اطلاعاتی منتخب

پایگاه	تعداد مقالات
اریک	۵۵
پابمد	۵۰
اسکوپوس	۱۰۴
وب او ساینس	۳۱
امرالذ	۷۳
سید	۱۲
پروکوئست	۱۰۰
گوگل اسکالر	۸۰
جمع کل مقالات بررسی شده	۵۰۵
موارد تکراری بین پایگاه‌ها	۱۵۸
تعداد باقی مانده بعد از حذف موارد تکراری	۳۴۷

## یافته‌ها

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که بیشترین تعداد مقالات در پایگاه اسکوپوس و کمترین تعداد در پایگاه سید انتشار یافته است. بیشترین رویکردی که در مطالعات مورد استفاده قرار گرفته، رویکرد کمی است (۱۱ مقاله). تعداد چهار مقاله مروری و یک مقاله اظهار نظر<sup>۱</sup> است. سه مطالعه رویکرد کیفی و یک مقاله رویکرد ترکیبی (آمیخته)<sup>۲</sup> دارد. بیشترین مطالعات

## جدول ۲.

مشخصات مقالات مرتبط با رهبری آکادمیک اثربخش

نتایج مطالعه	هدف مطالعه	کشور	شرکت کنندگان	نوع مطالعه	سال	زبان	نویسنده/گان
نوع سبک رهبری به ترتیب اولویت: آمرانه، بررسی رابطه سبک تلفیقی و آزادمنشانه. نگرش ۸۴٪ مدیران نسبت به خود: رهبری قوی	بررسی رابطه سبک رهبری و اثربخشی	ایران	رئیس و معاون دانشکده	کمی	۲۰۱۲	فارسی	شکور (۱۳۹۰)
تعداد مدیرانی که خود را ضعیف یا نیازمند به تلاش بیشتر می‌دانند: ۰٪. مدیرانی که دوره آموزشی مدیریت طی نکرده‌اند: ۱۰۰٪. ملاک انتخاب مدیران: داشتن مدرک دکترای علوم پزشکی. ضرورت برگزاری دوره‌های مدیریتی.							

نویسنده/گان	زبان	سال	نوع مطالعه	شرکت کنندگان	کشور	هدف مطالعه	نتایج مطالعه
ساعتچی (۱۳۸۴)	فارسی	۱۳۸۴	کمی	خبرگان رهبری دانشگاهی	ایران	طراحی الگوی مفهومی رهبری اثربخش دانشگاهی	شاخص‌های هشت‌گانه رهبری اثربخشی دانشگاهی: ایجاد جاذبه، گروه‌سازی، توانمندسازی گروهی، بهبود مستمر عملکرد، چشم‌انداز، خودارزیابی، الهام‌بخشی و مربی‌گری. شناسایی و تبیین شاخص‌های ۸ گانه رهبری اثربخش دانشگاهی: اولین گام برای تبیین سیستم انتخاب و انتصاب مدیران.
صدقی (۱۳۹۷)	فارسی	۱۳۹۷	کمی	اعضای هیئت علمی	ایران	آزمون مدل مفهومی بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی بر اساس متغیرهای رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی بر بهره‌وری انسانی.	رابطه مثبت و معنی‌دار رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی. ضرورت وجود ویژگی‌های مهارتی خاص برای رهبران اثربخش. تأثیر کمتر برنامه‌ریزی راهبردی بر بهره‌وری نیروی انسانی.
Spence Ariemma (2014)	انگلیسی	۲۰۱۴	کمی	اعضای هیئت علمی	آمریکا	مطالعه درک اعضای هیئت علمی از رهبران اثربخش دانشگاهی	تعیین رفتارهای رهبران اثربخش دانشگاهی از دید اعضای هیئت علمی. طراحی مدل اثربخشی رهبری در مدیران میانی دانشگاهی.
Detsky (2011)	انگلیسی	۲۰۱۱	اظهاری	-	کانادا	ارائه توصیه‌های عملی برای رهبران آکادمیک اثربخش	۲۱ توصیه به مدیران دانشگاهی برای تبدیل شدن به رهبر اثربخش
Madanchian et al. (2017)	انگلیسی	۲۰۱۶	مروری	-	مالزی	سنجش اثربخشی رهبر بر اساس بازده سازمانی	اندازه‌گیری اثربخشی رهبر با میزان بازده سازمان. بروز سبک‌های رهبری و رفتارهای خاص ناشی از ویژگی‌های خاص رهبران اثربخش
Shahmandi et al. (2011)	انگلیسی	۲۰۱۱	مروری	-	مالزی	بررسی چگونگی اثربخشی بیشتر رهبران آکادمیک	ضرورت وجود شایستگی‌های معین برای اثربخشی رهبران آکادمیک. استفاده از سبک‌های مختلف توسط رهبران اثربخش آکادمیک بسته به شرایط
Saroyan et al. (2011)	انگلیسی	۲۰۱۱	کمی	مدیر گروه‌ها و اعضای هیئت علمی	آمریکا	بررسی درک اعضای هیئت علمی و مدیران از رهبری	تمایل رهبران آکادمیک به رهبری تحول‌آفرین موافقت اعضای هیئت علمی با دیدگاه فوق عدم انطباق توصیف مدیران از رهبری با رهبری تحول‌آفرین ارتباط معنی‌دار بین سبک رهبری و بازده رهبری



نویسنده/گان	زبان	سال	نوع مطالعه	شرکت کنندگان	کشور	هدف مطالعه	نتایج مطالعه
Mahdinezhad et al. (2018)	انگلیسی	۲۰۱۸	مروری	-	مالزی	بررسی جنبه‌های مرتبط با رهبری اثربخش در محیط دانشگاه	تعیین ویژگی‌های متعدد رهبران آکادمیک اثربخش استفاده از سبک رهبری تحول‌آفرین توسط رهبران آکادمیک اثربخش ضرورت ارتقاء توانایی‌های رهبری اثربخش دانشگاه
Bikmoradi (2009)	انگلیسی	۲۰۰۹	ترکیبی	اعضای هیئت علمی و رهبران دانشگاهی	سوئد	بررسی رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران	تعیین الزامات رهبری آکادمیک اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران (۶ تم) تعیین عوامل بازدارنده رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران تعیین چالش‌های رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران
Bharwani et al. (2017)	انگلیسی	۲۰۱۷	کمی	مدیر گروه‌ها، مربیان و رهبران بالینی دانشکده پزشکی	کانادا	بررسی عوامل بازدارنده و تسهیلگر رهبری آکادمیک در سیستم درمانی	اهمیت فاکتورهای فردی و زمینه‌ای در رهبری اثربخش آکادمیک سیستم درمانی تعیین عوامل بازدارنده در رهبری آکادمیک اثربخش در سیستم درمانی ضرورت اجرای برنامه‌های توسعه مهارت‌های رهبری برای تمام سطوح مدیریتی
Dima & Ghinea (2016)	انگلیسی	۲۰۱۷	مروری	-	رومانی	طراحی مدل رهبری آکادمیک	ارائه مدل رهبری آکادمیک (ادمایر <sup>۱</sup> ) تأثیرات مثبت مسئولیت آکادمیک و چشم‌انداز مشترک تمام سطوح مدیریتی در ترکیب با برنامه توسعه فردی
Gmelch (2013)	انگلیسی	۲۰۱۳	کمی	رؤسا، معاونین و مدیر گروه‌ها	آمریکا	بررسی چگونگی ارتقاء رهبری آکادمیک	ارتقای رهبری آکادمیک با سه روش: درک مفهومی، توسعه مهارت، عملکرد بازاندیشانه ۱۲ درس در زمینه ارتقاء رهبری آکادمیک
Hupp (2015)	انگلیسی	۲۰۱۵	کمی	اعضا گروه آموزشی	آمریکا	بررسی خصایص مشترک رهبران اثربخش	ضرورت وجود خصایص، دانش و مهارت برای رهبری مؤثر افراد داشتن رهبرانی اثربخش از طریق مربیگری، آموزش رهبری و دیگر روش‌های یادگیری
جعفری (۱۳۹۲)	فارسی	۱۳۹۲	کمی	صاحب‌نظران و متخصصان آموزش عالی و اعضای هیئت علمی	ایران	طراحی الگوی بهینه ارتقای اثربخشی مدیران گروه‌ها آموزشی دانشگاه‌ها	تعیین ۱۳ عامل اثربخشی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها بازسازی مداوم تأثیرگذارترین عامل بر اثربخشی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه

نتایج مطالعه	هدف مطالعه	کشور	شرکت کنندگان نوع مطالعه	سال	زبان	نویسنده/گان
تبیین ابعاد شش گانه توانمندسازی حرفه‌ای بر برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای مدیران گروه‌های بالینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت برگزاری دوره‌های توانمندسازی حرفه‌ای برای ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی	ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی	ایران	مدیران گروه‌های کمی آموزش بالینی	۱۳۹۶	فارسی	جوانک (۱۳۹۶)
ضرورت شرکت مدیران ارشد دانشگاهی در برنامه‌های رسمی و غیررسمی در زمینه رهبری اثربخش ضرورت انتخاب رسمی کاندیدای مدیریت گروه و شرکت وی در برنامه‌های آموزش رهبری	بررسی نگرش مدرک مدیران گروه‌های آموزشی در نظام درمان از رهبری آکادمیک در آفریقای جنوبی	آفریقا	مدیر گروه‌های آموزشی	۲۰۱۷	انگلیسی	Jooste et al. (2017)
اثرگذاری بهره‌مندی از مهارت‌های انسانی و ارتباطی در ایفای نقش رهبری شناخت عامل انگیزه، تنها ترین عامل مؤثر در اجرای نقش‌های مدیر گروه	بررسی عوامل مؤثر بر ایفای نقش‌های مدیران گروه‌های آموزشی	ایران	مدیران دانشکده‌های دانشگاه تبریز	۱۳۹۳	فارسی	امین مظفری (۱۳۹۳)
سبک‌های رهبری رؤسای دانشگاه و مدیران گروه‌های آموزشی به ترتیب: استدلالی و مشارکتی انطباق‌پذیری در سبک رهبری مدیران گروه: در حد متوسط	تعیین سبک‌های رهبری و انطباق‌پذیری سبک	آمریکا	روسا و مدیر گروه‌ها	۲۰۰۵	انگلیسی	Al-Omari (2005)
تمایل به قبول نقش رهبری با دو متغیر مربوط به تجربه رهبری و دو متغیر مربوط به درک مربی‌گری و توانمندسازی فردی و یک متغیر دموگرافیک ضرورت استراتژی توانمندسازی رهبر آکادمیک با تشویق اعضای هیئت‌علمی جوان در قبول رهبری و حمایت از آموزش مهارت‌ها	تعیین متغیرهای توأم با تمایل به قبول نقش رهبری	کانادا	اعضای هیئت‌علمی	۲۰۱۶	انگلیسی	White et al. (2016)

## بحث و نتیجه‌گیری

رهبری اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران مشخص گردد. نتایج مطالعه حاضر مؤید آن است که پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری آکادمیک در کشورمان اگرچه از سایر کشورها بیشتر است اما عمدتاً مربوط به دانشگاه‌های علوم انسانی است. اکثر پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری آکادمیک در دانشگاه‌های علوم پزشکی رویکرد کمی داشته و

این پژوهش به مرور نظام‌مند متون مرتبط با رهبری آکادمیک اثربخش می‌پردازد. در این مطالعه تلاش می‌شود تا ویژگی‌های مطالعات انجام شده در حوزه رهبری آکادمیک به تفصیل موردبررسی قرار گیرد و شکاف‌های پژوهشی مرتبط با حوزه

سبب ماهیت آموزشی آن باید مبتنی بر دیدگاه رهبری تحول‌آفرین باشد (ساعتچی، ۱۳۸۴) اگرچه نتایج برخی مطالعات مؤید آن است که رهبران آکادمیک اثربخش بسته به شرایط از سبک‌های مختلف رهبری استفاده می‌کنند (Shahmandi et al., 2011). سایر مطالعات نیز استفاده از یک سبک رهبری خاص را در تمام وضعیت‌ها مناسب نمی‌دانند. (Jaafaripooyan et al., 2020). تحقیقات زیادی که در زمینه سبک‌های رهبری در میان رهبران دانشگاهی انجام شده است نشان می‌دهد که رهبران آکادمیک اثربخش از دامنه کاملی از سبک‌های رفتاری تحول‌آفرین تا مراددهای بهره می‌گیرند (ساعتچی، ۱۳۸۴)؛ اما بر اساس نتایج مطالعه حاضر، رهبران آکادمیک جامعه علوم پزشکی در ایران که آموزشی در زمینه مدیریت و رهبری ندیده‌اند، عمدتاً از سبک رهبری آمرانه استفاده می‌کنند. به نظر می‌رسد آموزش مدیران آکادمیک بر تغییر سبک رهبری ایشان از سبک‌های سنتی به سمت سبک تحول‌آفرین می‌تواند مؤثر باشد. مطالعات محدودی به بررسی شیوه انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاهی پرداخته‌اند (ساعتچی، ۱۳۸۴؛ شکور، ۱۳۹۰). ساعتچی (۱۳۸۴) اولین گام برای تبیین سیستم انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاهی را توجه به شاخص‌های هشت‌گانه رهبری اثربخش دانشگاهی می‌داند که عبارت‌اند از: ایجاد جاذبه، گروه سازی، توانمندسازی گروهی، بهبود مستمر عملکرد، داشتن چشم‌انداز، خودارزیابی، الهام‌بخشی و مربی‌گری.

بر اساس مطالعه حاضر، تنها ملاک انتخاب مدیران آکادمیک دانشگاه‌های علوم پزشکی در ایران، داشتن مدرک دکترای پزشکی است و هیچ مطالعه‌ای در زمینه شیوه انتخاب مدیران آکادمیک و تعیین شاخص‌های اثربخشی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام نشده است. در مطالعات موردبررسی، دیدگاه‌ها و درک و نگرش مدیران سطوح مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی نسبت به مقوله رهبری اثربخش به‌ندرت موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته است. پیشنهاد می‌شود با انجام مطالعاتی با رویکردی کیفی در زمینه رهبری آکادمیک اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی، وضعیت موجود، چالش‌های فعلی، وضعیت مطلوب و آرمانی

به بررسی انواع سبک‌های رهبری و عوامل فردی و زمینه‌ای مؤثر بر رهبری اثربخش پرداخته‌اند. مطالعات محدودی به عملکردهای مورد انتظار، نیازهای آموزشی و چالش‌های پیش روی رهبران آکادمی دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته است. برنامه‌ریزی منسجمی در زمینه توانمندسازی رهبران آکادمیک دانشگاه‌های علوم پزشکی وجود ندارد اما درعین حال از آنان انتظار می‌رود که نقش رهبری اثربخش را ایفا نمایند. نتایج مطالعه شکور (۱۳۹۰) که به بررسی رهبری در یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران پرداخته است، نشان می‌دهد مدیران که عمدتاً پزشک می‌باشند، اهمیت چندانی برای رهبری قائل نیستند و علیرغم آن‌که هیچ‌یک از آنان دوره‌های مدیریت و رهبری را نگذرانده‌اند ولی خود را نیازمند گذراندن این دوره‌ها نمی‌دانند؛ بنابراین به نظر می‌رسد تا زمانی که نیاز به توسعه فردی و ارتقاء مهارت‌های مدیریت و رهبری توسط مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی احساس نگردد، تلاشی برای تغییر شیوه مدیریت خود نخواهند کرد. این در حالی است که شش مقاله از ۲۰ مقاله موردبررسی در پژوهش حاضر، گذراندن دوره‌های آموزشی مدیریت و رهبری را برای مدیران دانشگاهی یک ضرورت می‌دانند (شکور، ۱۳۹۰؛ Bharwani et al., 2017؛ Hupp, 2015؛ جوانک، ۱۳۹۶؛ Jooste et al., 2017؛ White et al., 2016).

نتایج پژوهش نشان داد، اگرچه ضرورت برگزاری دوره‌های آموزشی جهت ارتقای توانمندی‌های اعضای هیئت‌علمی و مدیران آکادمیک در حوزه مدیریت و رهبری موردتوجه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرارگرفته است اما محدود بودن مطالعات مرتبط با حوزه مدیریت و رهبری در دانشگاه‌های علوم پزشکی نشان می‌دهد که این زمینه نیازمند توجه و تلاش مضاعف و متمرکز صاحب‌نظران و سیاست‌گذاران نظام سلامت است.

مطالعات انجام شده در زمینه سبک رهبری اثربخش، بر ارتباط مستقیم بین سبک تحول‌آفرین و اثربخشی رهبری تأکید دارند (Mahdinezhad et al., 2018؛ Saroyan et al., 2011). که مؤید نتیجه تحقیقات پیشین انجام شده در این زمینه است. Harvey (1995) نیز معتقد است که رهبری دانشگاهی به

ساعتچی، م؛ و عزیزپورشویی، ع. (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار*، ۱۲(۱۱)، ۱-۱۸.

شکور، م.، بذرافکن، ل.، علیزاده، م؛ و قاسمی، م. (۱۳۹۰). سبک رهبری و رهبری اثربخش در مدیران سطوح میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ویژهنامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت*، ۱۱(۹)، ۶۵-۱۲۵.

صدقی بوکانی، ن.، سید عباس زاده، م.، قلاوندی، ح؛ و حسینی، م. (۱۳۹۷). تحلیل روابط چندگانه رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی استان آذربایجان غربی. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۲(۴۵)، ۳۱-۶۹.

طاهری، م.، اسدی لویه، ع؛ و خوشرنگ، ح. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۷۱، ۵۶-۶۳.

عباس پور، ع.، رحیمیان، ح. ف. غیائی ندوشن، س؛ و اکرادی، الف. (۱۳۹۶). طراحی الگوی یکپارچه‌سازی برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و مسیر پیشرفت شغلی مدیران دانشگاه‌های دولتی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۱(۳۹)، ۷۵-۹۵.

عرفانیان خان‌زاده، ح؛ و ترکانلو، ز. (۱۳۹۶). بررسی عوامل نرم مؤثر بر بهره‌وری: تأثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، *مدیریت بهره‌وری*. ۴۰، ۵۷-۱۳۱.

غیائی ندوشن، س.، پرداختچی، م.، دری، ب؛ و فراستخواه، م. (۱۳۹۱). تأملی بر استقرار نظام جانشین‌پروری مدیریت در دانشگاه، مدل برآمده از نظریه داده بنیاد، *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۶(۱۹)، ۷-۴۹.

لطفی، ف.، مختارپور، ص.، مؤمنی راد، الف.، امینی، م؛ و کجوری، ج. (۱۳۹۱). بررسی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزش دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی، *مجله پزشکی هرمزگان*، ۳، ۲۳۳-۲۳۹.

## References

Abbaspour, A., Rahimian, H., Ghiasi Nodooshan, S., & Ekraadi, E. (2018). Designing a Model for Integrating Succession and Career Planning of the Managers of Iranian Public Universities. *Journal of Research in*

رهبری آکادمیک در کشورمان بررسی گردد. با انجام مطالعاتی عمیق‌تر در حوزه رهبری آکادمیک و تبیین مدل رهبری آکادمیک اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی، می‌توان پزشکان جوان را به رهبران اثربخش نظام سلامت و درمان کشور بدل نمود.

## سپاسگزاری

بر خود لازم می‌دانیم از کلیه کسانی که در انجام مطالعه و نگارش مقاله حاضر ما را یاری نمودند تشکر کنیم.

## تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

## منابع

امین مظفری، ف. و یوسفی اقدام، ر. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر نقش مدیران گروه‌های آموزش: مطالعه موردی دانشگاه تبریز. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۷۲، ۶۵-۱۴۳.

باقری، م.، رنجبر، م. و تب، س. (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خود کارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۹(۳۱)، ۶۲-۱۲۷.

پورکریمی، ج.، فرزانه، م.، عزیزی، م. و کردی، الف. (۱۳۹۵). ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران. *نامه آموزش عالی*، ۳۴، ۱۴۷-۱۷۰.

جعفری، پ.، آراسته، ح.، رهگذر، م. و شهمیری، م. (۱۳۹۲). الگوی ارتقاء اثربخشی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۴، ۵۰-۲۰۹.

جوانک لیاولی، م.، ایلی، خ.، پورکریمی، ج. و سلطانی، س. (۱۳۹۸). ارائه مدل توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزش بالینی: مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی شهر تهران. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰(۳)، ۱۸۰-۲۰۲.

رضاییان، ع. (۱۳۹۹). *اصول مدیریت*. تهران: سمت.

- Jafari, P., Arasteh, H., Rahgozar, M. & Shahmeri, M. (2013). Model For Improving The Effectiveness Of Managers Of Departments Of Universities And Higher Education Centers (Case Study Of Islamic Azad University), *Social Development & Welfare Planning*, 5(14), 209-251. [In Persian]
- Javanak Liavali, M., Abili, K., Porkarimi, J. & Soltani Arabshahi, S. K. (2017). Providing A Pattern of Professional Development of Clinical Department Chairs: A Case Of State Universities of Medical Sciences In Tehran, *Educational Strategies*, 10(3), 180-202. [In Persian]
- Jooste, K., Frantz, J., & Waggie, F. (2018). Challenges of academic healthcare leaders in a higher education context in South Africa. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(4), 692-708.
- Jaafari-pooyan, E., Mosadeghrad, A. M., Ghiasipour, M., Shaqura, I. I. (2020). *A leadership model for Iranian health-care organizations*, Leadership in Health Services, available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/1751-1879.htm>.
- Lotfi, F., Mokhtarpour, S., Momenirad, A., Amini, M. & Kojuri, J. (2012). Relevance Between Style Leadership And Organizational Commitment of Faculty Members. *Hormozgan Medical Journal*, 16, (3), 233-239. [In Persian]
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2017). Leadership effectiveness measurement and its effect on organization outcomes. *Procedia Engineering*, 181, 1043-1048.
- Mahdinezhad, M., Mansor, M., Rmbeli, N., Hashim, E., & Shahhosseini, M. (2018). Effective Academic Leadership: Key Aspects of Leader Behavior in Higher Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 657 – 665.
- Pourkarimi, J., Farzaneh, M., Azizi, M. & Kordi, E. (2016). Designing a Professional Competencies Model for Educational Departments' Heads in University of Tehran. *Higher Education Letter*, 9(34), 149-1.70. [In Persian]
- Rezaian, A. (2020). *Principles of Management* (Vol. 30), Tehran: Samt. [In Persian]
- Saatchi, M. & Azizpour Shoobie, A. A. (2005). Designing A Model For Effective Academic Leadership, *Daneshvar Raftar*, 12(11), 1-18. [In Persian]
- Saroyan, A., Getahun, D., & Gebre, E. (2011). *Understanding Leadership: Perception of Department chairs and Faculty*. Annual meeting of the American Educational Research Association: New Orleans, Louisiana.
- Sedgy Boukany, N., Abbaszadeh, M. M., Ghalavand, H. & Hassani, M. (2018). Analyzing Multiple Relationships of Effective Leadership, Strategic Planning by with Human Resource Efficiency of Higher Education Institutions in West Azerbaijan Province. *The Journal of Productivity Management*, 12(45), 31-69. [In Persian]
- Shahmandi, E., Silong, A. D., Ismail, I. A., Abu Saman, B., & Othman, J. (2011). Competencies, Roles and Effective Academic Leadership in World Class University, *International Journal for Business Administration*, 2(1), 44-53.
- Shakour, M., Bazrafkan, I., Alizadeh, M. & Ghasemi, M. (2012). Assessing the Leadership Styles and *Educational Systems*, 11(39), 75-95. doi:10.22034/jiera.2018.65266. [In Persian]
- Alghmdi, S. A., Abuznadah, W., & Ahmed, A. A. (2016). Academic Leadership Development (ALD) Program at College of Medicine, Jeddah; King Saud bin Abdulaziz University for Health Sciences. *Middle East Journal of Family Medicine*, 7(10), 33.
- Al-Omari, A. A. (2005). *Leadership styles and style adaptability of deans and department chairs at three public research universities*. Washington State University.
- Amin Mozaffari, F., Yousefi Aghdam, R. (2014). Factors Affecting the Role of Department Chairs in University of Tabriz: Department Chairs Perspectives. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(2), 143-165. [In Persian]
- Bagheri, M., Ranjbar, M., Teb, S. (2016). Investigating the mediating role of trust and collective self-efficacy on the relationship between transformational leadership and team performance. *Research in Educational Systems*, 31, 127-162. [In Persian]
- Bharwani, A., Kline, T., Patterson, M., & Craighead, P. (2017). Barriers and enablers to academic health leadership. *Leadership in health services*, 30(1), 16-28.
- Bikmoradi, A. (2009). *Exploring academic leadership in medical schools and universities in Iran*. proquest Dissertations Publishing, Institutional for lärande, informatik, management och etik, LIME/ Department of Learning, Informatics, Management and Ethics (Lime).
- Detsky, A. S. (2011). How to be a good academic leader. *Journal of general internal medicine*, 26(1), 88-90.
- Dinh, N. B. K., Caliskan, A., & Zhu, C. (2021). Academic leadership: Perceptions of academic leaders and staff in diverse contexts. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(6), 996-1016.
- Dima, A. M., & Ghinea, V. (2016, November). A model of academic leadership. In *European Conference on Management, Leadership & Governance* (p. 61). Academic Conferences International Limited.
- Erfanian Khanzadeh, H., & Torkanloo, Z. (2017). Investigating The Effective Factors On Productivity: The Effect Of Empowering Leadership On Achievement Motivation, Inspirational Motivation And Mental Persuasion. *Productivity Management (Beyond Management)*, 10(40), 57-131. [In Persian]
- Gedminiene, M., Kaminskiene, L. (2016). Educational Leadership In Higher Education: A Scientific Literature Review. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 21(3), 93-9.
- Ghiasi, S., Pardakhtchi, M. H., Dori, B., Farasatkah, M. (2013). A Reflection on the Establishment of Management Succession Planning in University, A Model Emerging from the Data base Theory. *Journal of Research in Educational Systems*, 6(19), 7-49. [In Persian]
- Gmelch, W. H. (2013). The development of campus academic leaders. *International Journal of Leadership and Change*, 1(1), 25-35.
- Hupp, J. R. (2015). Leading others toward excellence. *Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 73(12), S149-S152.

- education departments and faculties' job satisfaction, *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 24(1), 56-63. [In Persian]
- Tsung-Ying, C. (2018). Medical leadership: An important and required competency for medical students, *Tzu Chi Medical Journal*, 30(2), 66-70.
- White, D., Krueger, P., Meaney, C., Antao, V., Kim, F., & Kwong, J. C. (2016). Identifying potential academic leaders: Predictors of willingness to undertake leadership roles in an academic department of family medicine. *Canadian Family Physician*, 62(2), e102-e109.
- Effectiveness of Administrators in Isfahan University of Medical Sciences in 1388. *Iranian Journal of Medical Education*, 11(9), 1255-1264. [In Persian]
- Spence Ariemma, M. (2014). *Academic Leadership in higher education: Using generalizability theory and structural equation modeling approaches to examine academic Leadership efectivness and behavioaral coplexity in a Canadian college from a faculty persective*, proquest Dissertations Publishing: Niagara university.
- Taheri, M., Asadi Louyeh, A. & Khoshrang, H. (2014). Relationship between leadership styles of heads of